



DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA
Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

GOBERNACION DE BOLIVAR

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PETH



DIRECCION DE FUNCION PUBLICA 2021



DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA
Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

Gobernacion de Bolívar

Vicente Blel Scaff
Gobernador

Emmanuel Vergara Martínez
Director Administrativo de Funcion Publica

Elaboró:
Muriel Chamorro Ruiz
Profesional Especializado
Líder de Proceso de Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

Aprobó:

2020 - 2023

Miembros Comité Institucional de Gestión y Desempeño, sesión enero 26 de 2021.



DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA *Bienestar Laboral y Desarrollo Humano*

INTRODUCCION

El plan estratégico de talento humano - PETH de la Gobernación de Bolívar para la vigencia 2021, parte de un autodiagnóstico que valora los avances de la gestión realizada en la dependencia e identifica los aspectos a fortalecer y las oportunidades de mejoramiento en los procesos que conforman la Dirección de Función Pública, teniendo en cuenta las herramientas diseñadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la estructuración sugerida por el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión se utilizaron para su diseño, el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano y el FURAG.

El MIPG concibe el talento humano como el activo más importante de una entidad y con esta orientación el Departamento de Bolívar diseña su Plan Estratégico de Talento Humano, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con el bienestar de sus servidores durante su ciclo de vida en la entidad (Ingreso, desarrollo y retiro), puesto que el recurso humano es gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados.

El talento humano en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos, La Gobernación de Bolívar reconoce al talento humano como motor de la organización, ya que con su trabajo logran que todos los recursos se enfoquen hacia el cumplimiento de su propósito fundamental; de ahí, lo importante de valorar su trabajo, brindarles una adecuada calidad de vida laboral y desarrollar sus competencias y habilidades,

La Gobernación de Bolívar una vez realizado el autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano, el cual evidencia el estado de las dimensiones en las cuales se estructura el Modelo Integrado de Planeación y gestión MiPG, obtiene una calificación de 54.3, línea base para definir los aspectos a mejorar e incluir en la planeación institucional.

Para la realización del PETH vigencia 2021 se utilizó la herramienta de autodiagnóstico elaborada por el DAFP denominada **“Autodiagnóstico de Gestión – Política Gestión Estratégica del Talento Humano”** con la cual se analizan de manera objetiva, a través de los cuatro componentes (Planeación, Ingreso, desarrollo y retiro), que a su vez se subdividen en 27 categorías y 77 actividades de gestión, los resultados obtenidos con la aplicación de la herramienta anteriormente mencionada y a partir de los cuales se construirán los planes de acción a través de las rutas de creación de valor, definidas en el MiPG:

- Ruta de la felicidad: **“La felicidad nos hace productivos”**
 - Ruta para el mejoramiento del entorno físico del trabajo.
 - Ruta para facilitar que las personas cuenten con el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada.
 - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional
 - Ruta para generar innovación con pasión
- Ruta del crecimiento: **“Liderando Talento”**
 - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento.
 - Ruta para implementar una cultura del liderazgo orientado hacia el bienestar del talento orientado al logro
 - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores
 - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen.
- Ruta del Servicio. **“Al servicio de los ciudadanos”**
 - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio
 - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar.
- Ruta de la Calidad: **“La cultura de hacer las cosas bien”**
 - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las



DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA *Bienestar Laboral y Desarrollo Humano*

- cosas bien”
- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad
 - Ruta del análisis de datos **“Conociendo el talento”**
 - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos.

Hará parte del presente PETH los planes institucionales descritos a continuación: Plan de bienestar social e incentivos, Plan Institucional de Capacitaciones, Plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo, Plan de previsión del recurso humano y Plan anual de vacantes.





DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA *Bienestar Laboral y Desarrollo Humano*

PLATAFOMA ESTRATEGICA.

MISIÓN

El gobierno del Departamento de Bolívar asume como su responsabilidad primigenia, la construcción de las condiciones para generar bienestar y desarrollo humano, a nivel regional y local en su territorio y comunidad, y ejercer con eficiencia, equidad y probidad la orientación del desarrollo del Departamento de Bolívar, la complementación de los esfuerzos de las administraciones locales, para la asignación de los recursos productivos entre los distintos grupos de la sociedad, involucrando a la totalidad de los actores públicos, privados y comunitarios.

VISIÓN

El Departamento de Bolívar será en 2025, un territorio que gozará la consolidación de la paz, un territorio que habrá disminuido drásticamente el hambre, la desigualdad y la pobreza; un territorio en el que la población podrá gozar de un sistema educativo fortalecido, con calidad y pertinencia a las vocaciones productivas; un territorio que brindará las garantías para el goce del derecho a la salud de todos, de manera oportuna y eficiente; un territorio más competitivo a partir del desarrollo de una infraestructura vial fortalecida estratégicamente, el desarrollo de la agroindustria y el campo; un territorio que transformará el desarrollo rural, la agricultura y el turismo como las grandes apuestas económicas para el departamento; un territorio que protegerá sus recursos naturales y ecosistemas potenciando sus fortalezas hídricas y terrestres; un territorio que tendrá espacios y atención diferencial para todos los grupos poblacionales; un territorio con una red de servicios públicos efectiva y mejorada; un territorio que goza de un gobierno transparente y fortalecido a partir de la participación ciudadana.

FUNCIONES Y DEBERES:

Corresponde al Departamento de Bolívar gestionar y promover el desarrollo integral de todos sus habitantes, mediante la adopción y ejecución de planes y programas generales que propicien el crecimiento económico y el desarrollo social sostenible, y creen las condiciones necesarias para la convivencia pacífica, mediante la concertación y el dialogo social, como forma no violenta de resolución de conflictos.

En desarrollo de su misión institucional, el Departamento debe coordinar con todas las autoridades nacionales, regionales y municipales, y todas las organizaciones de la sociedad civil bolivareña, las acciones necesarias para el logro de las metas establecidas en el Plan de Desarrollo Departamental, como en los demás planes que hacia el futuro se formulen en cumplimiento de obligaciones constitucionales y legales.

Igualmente, el Departamento de Bolívar deberá complementar la acción de sus municipios para el logro de las metas trazadas por estos, en sus planes de desarrollo territorial y subsidiar aquellas obras o servicios que no puedan ser atendidas por el nivel nacional, regional o local del Estado.

Finalmente, el Departamento de Bolívar será el intermediario entre la Nación y los Municipios, para todos los asuntos que tengan que ver con el desarrollo económico, social y ambiental que afecte su territorio.

MAPA DE PROCESOS: Grafica No.1



PLANTA DE PERSONAL 2021. Tabla No. 1

Denominación	Código	Grado	No. de empleos
NIVEL DIRECTIVO			
Gobernador de Bolívar	1		1
Secretario de Despacho	20	4	16
Jefe de Oficina	6	3	2
Director Administrativo, Técnico, Operativo y Financiero	9	2	41
Jefe de Oficina	6	2	1
Jefe de Oficina	6	1	2
Total		62	
NIVEL ASESOR			
Jefe de Oficina Asesora	115	4	2
Jefe de Oficina Asesora	115	3	3
Asesor	105	4	5
Asesor	105	3	5
Asesor	105	2	8
Asesor	105	1	10
Total		33	
NIVEL PROFESIONAL			
Profesional Especializado	222	12	9
Profesional Especializado	222	11	5
Profesional Especializado	222	10	10
Profesional Especializado	222	9	15
Profesional Especializado	222	8	3
Profesional Especializado	222	7	51
Profesional Universitario Área Salud	237	6	5
Profesional Universitario	219	5	3
Profesional Universitario	219	4	34
Profesional Universitario	219	3	25

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA *Bienestar Laboral y Desarrollo Humano*

Profesional Universitario Área Salud	237	3	6
Profesional Universitario	219	2	33
Profesional Universitario	219	1	16
Profesional Universitario Área Salud	237	1	4
Total	219		
NIVEL TECNICO			
Técnico Operativo	314	7	63
Técnico Operativo	314	5	3
Técnico Operativo	314	4	20
Técnico Operativo	314	3	10
Inspector de Tránsito y Transporte	312	3	2
Técnico Operativo	314	2	8
Técnico Operativo	314	1	2
Técnico Área Salud	323	1	62
Agente de Transito	340	1	2
Total	172		
NIVEL ASISTENCIAL			
Secretario Ejecutivo	425	23	13
Conductor	480	23	2
Secretario Ejecutivo	425	22	4
Auxiliar Administrativo	407	22	10
Auxiliar Administrativo	407	21	2
Inspector	416	21	4
Secretario	440	21	4
Conductor	480	21	1
Auxiliar Administrativo	407	20	3
Auxiliar Administrativo	407	19	6
Secretario Ejecutivo	425	19	4
Auxiliar Administrativo	407	18	4
Operario	487	17	1
Conductor	480	16	8
Ayudante	472	16	1

DIRECCION DE FUNCIÓN PÚBLICA

Bienestar Laboral y Desarrollo Humano

Auxiliar Administrativo	407	15	8
Secretario	440	15	10
Secretario	440	14	1
Auxiliar Área Salud	412	14	3
Auxiliar Área Salud	412	13	2
Conductor	480	13	3
Conductor	480	12	2
Auxiliar Área Salud	412	12	1
Secretario	440	12	1
Auxiliar Administrativo	407	11	2
Ayudante	472	10	11
Auxiliar Área Salud	412	10	2
Auxiliar Administrativo	407	9	4
Auxiliar Área Salud	412	9	1
Auxiliar de Servicios Generales	470	9	9
Ayudante	472	9	3
Auxiliar Administrativo	407	6	1
Auxiliar Área Salud	412	3	17
Ayudante	472	2	1
Auxiliar de Servicios Generales	470	1	2
Celador	477	1	4
Total		155	
Total, empleos		642	

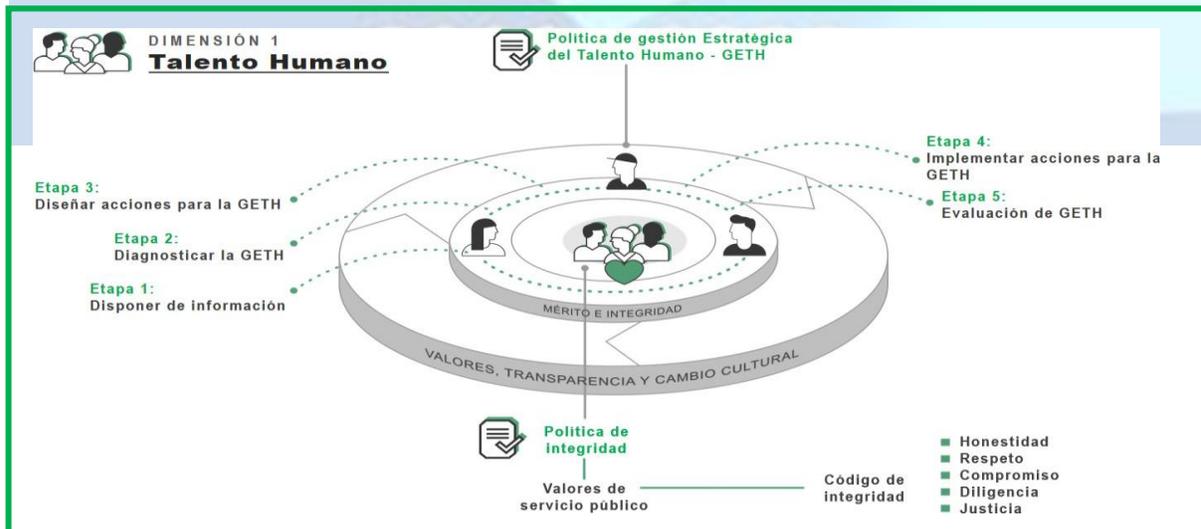
CARGOS POR NIVELES. Tabla No.2

PLANTA DE PERSONAL POR NIVELES GOBERNACIÓN DE BOLÍVAR	
NIVEL DIRECTIVO	62
NIVEL ASESOR	33
NIVEL PROFESIONAL	221
NIVEL TECNICO	170
NIVEL ASISTENCIAL	156
TOTAL PLANTA DE PERSONAL	642

DIMENSION TALENTO HUMANO MiPG.

El propósito de esta dimensión es ofrecerle a la entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos. Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional: Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad. Con esta dimensión, se logra cumplir con el objetivo central de MiPG: **“Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.**

Grafica No. 2 Dimensión del Talento Humano

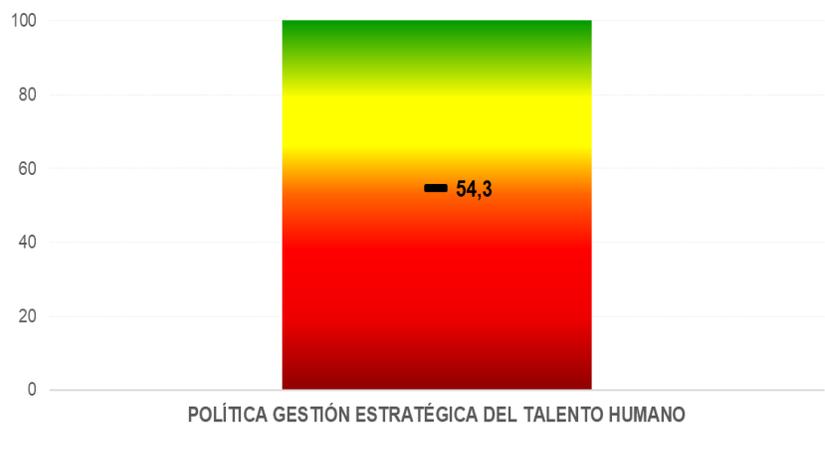


DISEÑO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PETH 2021.

Para el diseño del PETH vigencia 2021 de la Gobernacion de Bolívar se utilizó la herramienta de autodiagnóstico elaborada por el DAFP denominada **“Autodiagnóstico de Gestión – Política Gestión Estratégica del Talento Humano”**:

a) Puntuación total.

Grafica No.3
Puntuación total



En la gráfica No.1, se muestra el puntaje total obtenido en la gestión del talento humano en la Gobernacion de Bolívar, comparado con cada uno de los niveles de calificación, el cual es de 54.3. De esta manera podemos visualizar que la gestión está en un **nivel básico operativo**, lo que significa que se cumplen los requisitos básicos de la política pero que se requiere mayor gestión para cumplir todos los requisitos, debiéndose trabajar en un plan de mejora para obtener los 45.7 puntos que hacen falta para alcanzar el nivel de consolidación.

Los planes de acción nos ayudaran a pasar al nivel de transformación y posteriormente al de consolidación a través de las Rutas de Creación de Valor (Acciones previstas en el plan de acción) en las cuales se enmarca las acciones de la gestión estratégica, estas rutas son cinco:

- Ruta de la felicidad, Ruta del crecimiento, Ruta del servicio,
- Ruta de la calidad y Ruta de la información.

b) Análisis de resultados de las rutas de creación de valor:

Grafica No.4 Rutas de creación de valor

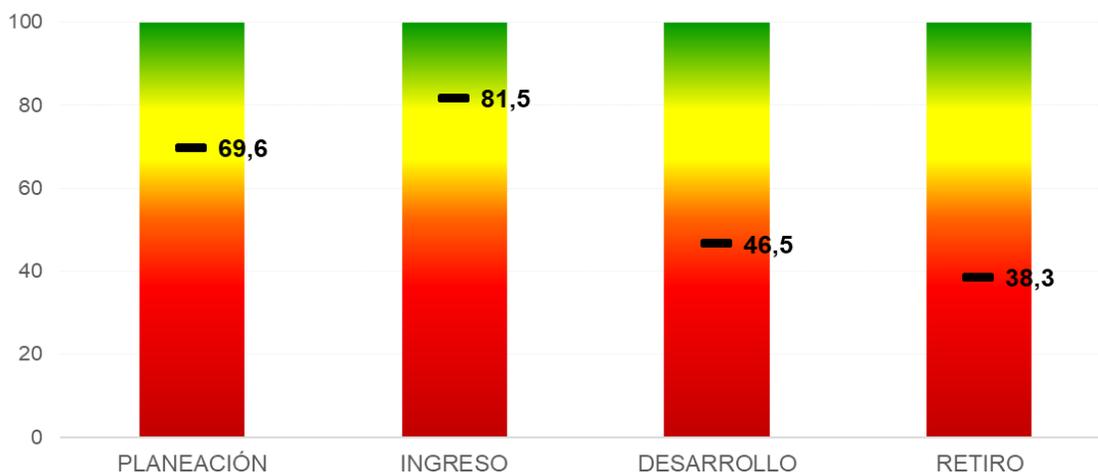
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	49	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	38
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	53
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	53
		- Ruta para generar innovación con pasión	55
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	55	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	51
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	55
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	53
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	61
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	56	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	62
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	51
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	57	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	55
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	60
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	63	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	63

Como se puede observar en la Grafica No.2 con el diligenciamiento de la matriz cada ruta y sub-ruta generan un puntaje acumulado que permite identificar las fortalezas y las debilidades de la Entidad, el porcentaje de cumplimiento de las diferentes rutas de creación de valor es equilibrado, oscilando entre 49 y 63 puntos porcentuales de gestión, la ruta con menor puntuación fue la ruta de la felicidad con 49 puntos, seguida de la ruta del crecimiento con 55 puntos, obteniendo el mayor porcentaje la ruta de análisis de datos con 63 puntos.

Se deben trabajar aspectos como el mejorar el entorno físico de trabajo de los servidores, respetar el tiempo en que los servidores deben compartir con su familia, además de fomentar actividades recreativas y lúdicas, se deben realizar acciones de reconocimiento social a los empleados donde se exalte su aporte al logro de los objetivos institucionales.

c) **Clasificación por componente.**

Grafica No.5 Clasificación por Componentes.



Como se evidencia en la Grafica No.5 el componente que mejor gestión tiene en cuanto a su implementación es el de Ingreso, esto debido a que durante la vigencia 2020 culminaron las etapas de la Convocatoria territorial norte, proveyéndose los empleos de carrera por medio del mérito, a la fecha se realizaron 120 nombramientos en periodo de prueba y en la actualidad se tienen listas de elegibles con vigencia de dos años para la provisión de estos empleos conforme a la normatividad vigente.

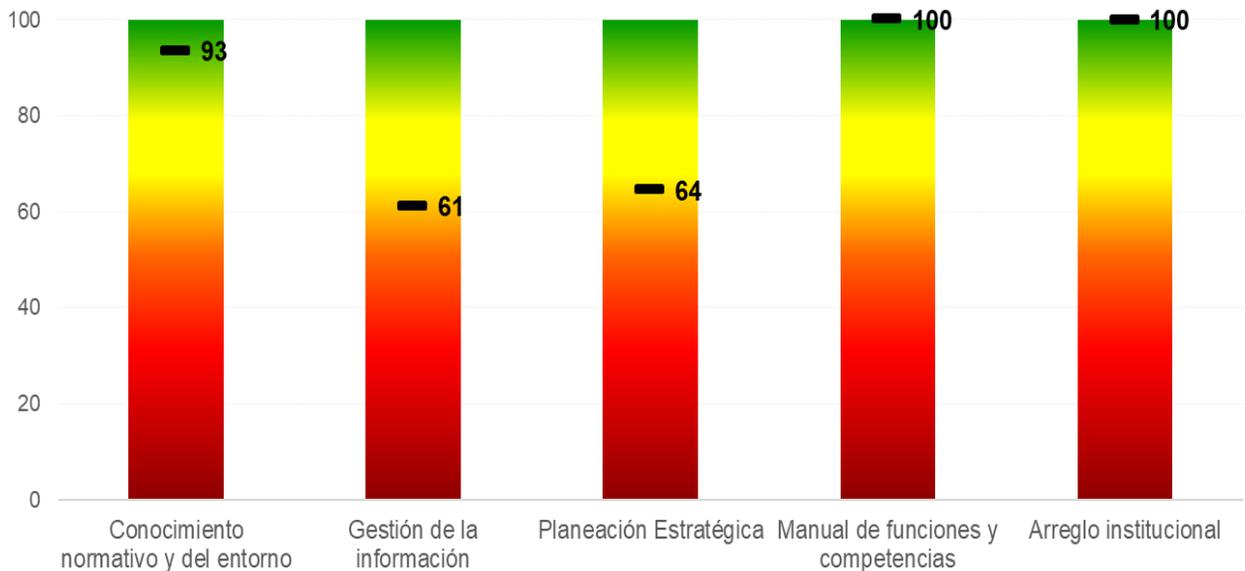
Se deben trabajar los componentes de desarrollo y retiro, los cuales obtuvieron las calificaciones mas bajas, a saber: 46.5 y 38.3 respectivamente.

Seguidamente se hará un análisis por cada lineamiento y sus respectivas categorías a fin de establecer las líneas de acción a trabajar y que deben hacer parte del plan estratégico de talento humano de la Gobernación de Bolívar vigencia 2021.

d) Calificación por categorías

d-1) Planeación

Grafica No.5 Componente de Planeación.



En la Grafica No.5 se observan los avances de la gestión de las categorías que conforman el componente de Planeación, las categorías de Manual de funciones y Arreglo Institucional se encuentran en un 100%, debido a que el Decreto contentivo del manual de funciones y sus decretos de ajuste, se encuentran diseñados conforme a la normatividad vigente en la materia, incluyendo los núcleos básicos del conocimiento, competencias por niveles, propósito principal de los cargos, funciones específicas, entre otros, en cuanto al componente de arreglo institucional, en la estructura orgánico funcional de la Gobernación de Bolívar se determinó que la dependencia de talento humano, fuese un área estratégica creando una Dirección Administrativa a la que denominaron Dirección de Función Pública liderada por un empleado de nivel directivo, participando en el diseño estratégico de la empresa.

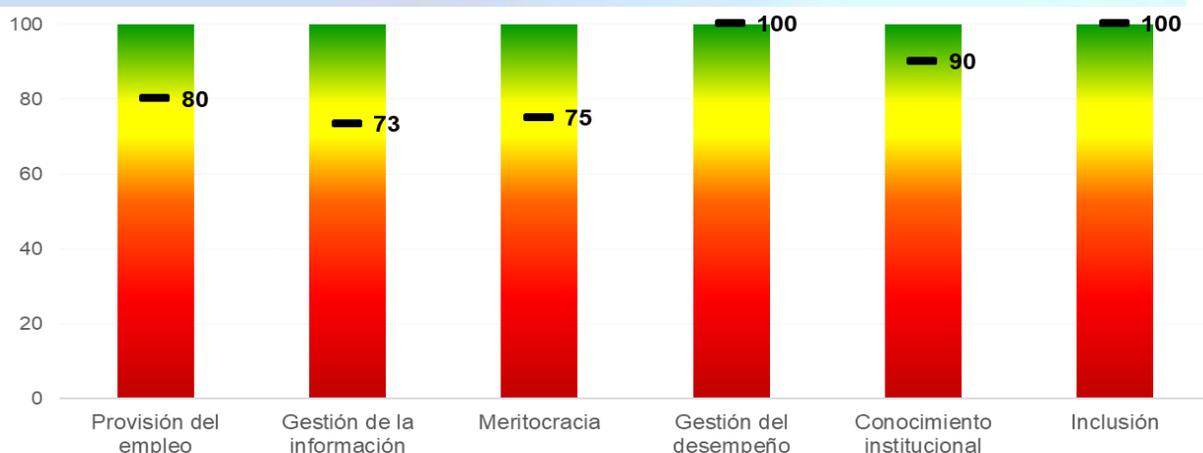
Las líneas de acción para el plan de trabajo de los componentes de conocimiento normativo y del entorno, planeación estratégica y gestión de la información son las seguidamente detalladas:

Tabla No.3
Líneas de acción PETH Categorías del componente de Planeación

COMPONENTE	CATEGORIA	ACTIVIDAD DE GESTION	CRITERIOS DE CALIFICACION	ACTIVIDAD DE MEJORA
PLANEACION	Conocimiento normativo y del entorno	Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH	Metodo adecuado de manejo de la normatividad vigente	Elaboracion de Normograma dividido por categorías para facil consulta, actualizando a la normatividad vigente , lineamientos del DAFP, ESAP, CNSC y Presidencia de la republica.
		Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP y Presidencia de la República.		
	Planeacion Estrategica	Diseñar la planeacion estrategica del area que incluya: Plan anual de vacantes, plan de prevision, PIC, Plan de bienestar social, Plan de SST, evaluacion del desempeño,	Planes estrategicos elaborados, aprobados por CIGD y Publicados en pagina web antes del 31 de enero de 2021	Incluir en los planes estrategicos la evaluacion de la eficacia de la implementacion de los planes y programas.
		Monitoreo y seguimiento al SIGEP	Incluido en el PETH	Levantamiento de procedimiento para monitoreo del SIGEP.
	Gestion de la Informacion	Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional (Se agrega en el Plan estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan de Bienestar y Estímulos - Decreto 612 de 2018)	Incluir esta actividad en el Plan de bienestar social e incentivos	Se realizará valoración del clima organizacional y se evaluará la eficacia de su implementación.
		Gestionar la Informacion en el SIGEP (Servidores - Contratistas), verificar la informacion cargada en SIGEP	Hojas de vida y vinculacion del 100% de los servidores públicos de la Entidad	Una vez levantado el procedimiento para monitoreo del SIGEP se procederá Gestionar que los servidores carguen la informacion en el aplicativo y su validacion.
	Contar con un mecanismo que permita en tiempo real visualizar la planta de perrsonl (Planta global, plnata estructural, grupos internos de trabajo, tipo de vinculacion, nivel, codigo, grado, antigüedad, nivel academico, genero, cargos en vacancia definitiva o temporal por niveles, perfiles de empleos, personas con discapacidad, prepensionables, cabeza de familia, grupo etnico, fuero sindical	Caracterización actualizada periódicamente	Se elaborará un aplicativo por la plataforma SAFE, de obligatoria utilizacion para la caracterizacion del personal.	

d-2) Ingreso

Grafica No.6 Componente de Ingreso.



En la Grafica No.6 se observan los avances de la gestión de las categorías que conforman el componente de Ingreso, las categorías de gestión del desempeño e inclusión se encuentran en un 100%, debido a que se acogió el modelo tipo de evaluación del desempeño laboral diseñado por la CNSC y se implementa sus fases para la evaluación de los empleados inscritos e carrera y en periodo de prueba, en cuanto al componente de inclusión, la Gobernación de Bolívar cumple con el porcentaje de vinculación de personas en condición de discapacidad según lo preceptuado en el Decreto 2011 de 2017.

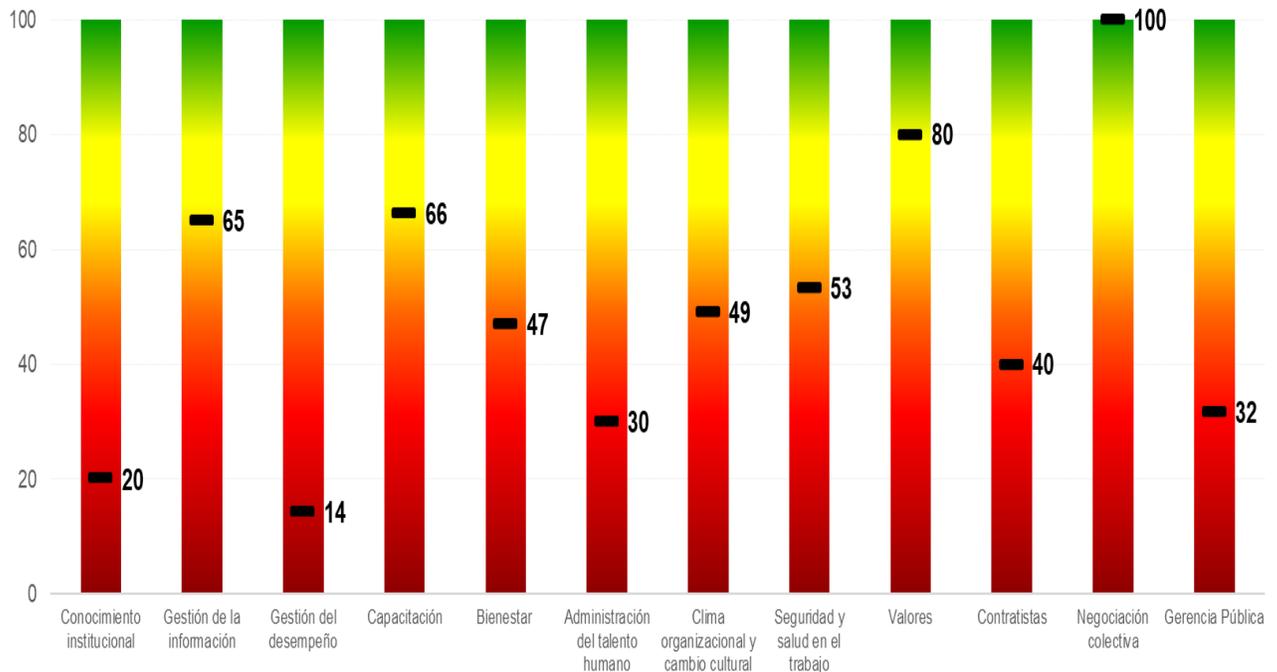
Las líneas de acción para el plan de trabajo de los componentes de conocimiento institucional, previsión del empleo, meritocracia y gestión de la información, son las seguidamente detalladas:

Tabla No.4
Líneas de acción PETH Categorías del componente de Ingreso

COMPONENTE	CATEGORIA	ACTIVIDAD DE GESTION	CRITERIOS DE CALIFICACION	ACTIVIDAD DE MEJORA
INGRESO	Conocimiento institucional	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	Se realiza la inducción antes de que el servidor público cumpla un mes de vinculación y se evalúa su eficacia	Se documentará en el PIC el programa de inducción y reinducción y se medirá su impacto
	Meritocracia	Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	Trámite oportuno de las solicitudes de inscripción o actualización de carrera administrativa ante la CNSC	Realizar actualización de inscripción en registro público de carrera administrativa e inscripción oportuna a quienes superen el periodo de prueba. (40% de la planta de personal)
	Gestión de la Información	Contar con la trazabilidad electrónica o física de la historia laboral de cada servidor	Historia laboral electrónica y física de cada servidor	Se realizará plan organización de historia laborales, tanto físicas como electrónicas
		Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de las entidades del orden nacional presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de abril y el 31 de mayo de cada vigencia; y los del orden territorial entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia.	Porcentaje de servidores que presentaron la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas en el plazo estipulado	Recordatorio y seguimiento a la presentación de la Declaración de Bienes y rentas por parte de los servidores públicos

d-3) Desarrollo

Grafica No.7 Componente de Desarrollo.



En la Grafica No.7 se observan los avances de la gestión de las categorías que conforman el componente de Desarrollo, la categoría de Negociación colectiva se encuentran en un 100%, debido a que desde la vigencia 2013 se están suscribiendo Acuerdo Laborales con las Asociaciones Sindicales, en la actualidad la Gobernación de Bolívar tiene reconocimiento de nueve Asociaciones Sindicales, quienes anualmente presentan pliego de solicitudes unificado, estructurando la comisión negociadora por parte de la Entidad, dándose las garantías para la negociación, suscribiéndose Acuerdos Laborales los cuales se elevan a actos administrativos para su implementación.

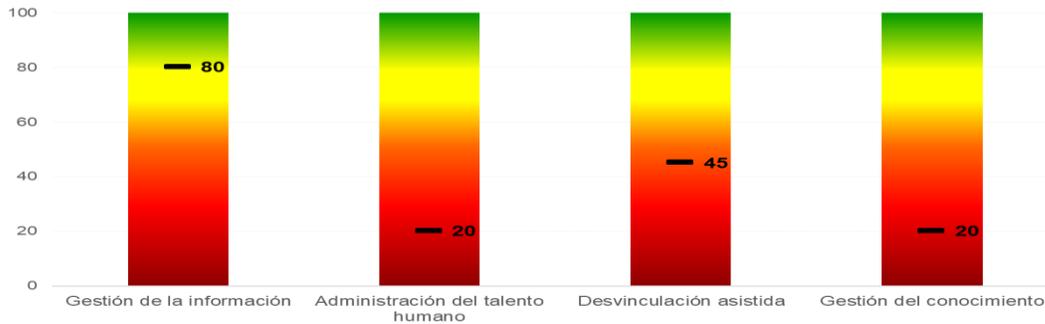
Las líneas de acción para el plan de trabajo de los demás componentes que conforman el componente de desarrollo son las seguidamente detalladas:

Tabla No.5
Líneas de acción PETH Categorías del componente de Desarrollo

DESARROLLO	Valores	Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones	Código de integridad implementado, interiorización de los servidores y cumplimiento en sus funciones	Se realizaron campañas de divulgación e interiorización del Código de Integridad.
	Capacitación	Elaborar el PIC teniendo en cuenta los elementos y las dimensiones de las competencias establecidos en la Guía de formulación de planes de capacitación y entrenamiento diseñada por el DAFP y la ESAP	PIC ajustado a la Guía y PICF DAFP Y ESAP	Se elaborará el PIC cumpliendo con los lineamientos de ley
		Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	Hay al menos un 20% de las personas interesadas, participando en el programa de Bilingüismo	Se implementará el programa de bilingüismo en la entidad (20% del personal interesado)
	SST	Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social.	Se aplicaran las baterías diseñadas por el ministerio para la medición de los riesgos psicosociales
	Clima Organizacional y cambio cultural	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento	Evidencia de mediciones periódicas de clima, y estrategia de intervención	Se realizara la medición del clima organizacional
		Ruta de atención para la garantía de derechos y prevención del acoso laboral y sexual	La entidad mide la eficacia del protocolo respecto a las acciones de prevención de casos de acoso laboral y sexual	Se diseñará e implementará la ruta de para manejo de hostigamiento laboral y sexual
	Bienestar	Promoción del uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos de la entidad.	Medidas adoptadas para la promoción del uso de la bicicleta	Se programaran incentivos por el uso de la bicicleta, se llevara su registro con un diagnostico sobre la implementación de la medida, para reporte periodico al ministerio del trabajo.
	Administración del talento humano	Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.	Se implementó el programa de Estado Joven en la entidad y se midió el impacto logrado	Se implementara el programa de estado joven en compañía de la caja de compensación comfenalco
		Divulgar y participar del programa Servimos en la entidad	Alcance de la divulgación de Servimos y porcentaje de beneficios implementados con los servidores	Se divulgará el programa Servimos en la entidad.
		Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad	Se firmó el pacto por el Teletrabajo y hay al menos un 1% de servidores en esta modalidad	Se implementará el ABC de Teletrabajo o guía de implementación diseñada por el DAFP
	Gestión del desempeño	Informes trimestrales a la CNSC por parte de la comisión de personal	Registro de informes a la CNSC por parte de la comisión de personal	Se enviaran de manera oportuna los informes a la CNSC utilizando el aplicativo de su página web.
		Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión	Sistema de evaluación de desempeño y de acuerdos de gestión adoptados mediante acto administrativo	Se elevará a acto administrativo el modelo de evaluación del desempeño laboral y acuerdos de gestión.
		Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.	Registro de evaluaciones de desempeño	Se aplicaran todas las fases del modelo tipo de EDL

d-4) Retiro

Grafica No.8 Componente de Retiro.



En la Grafica No.8 se observan los avances de la gestión de las categorías que conforman el componente de Retiro, ninguna de las cuatro categorías que conforman el componente, a saber: Gestión de la información, Administración el talento humano, Desvinculación asistida y Gestión del Conocimiento están en porcentaje de gestión del 100%, las líneas de acción a trabajar serán las seguidamente detalladas:

Tabla No.6
Líneas de acción PETH Categorías del componente de Retiro

COMPONENTE	CATEGORIA	ACTIVIDAD DE GESTION	CRITERIOS DE CALIFICACION	ACTIVIDAD DE MEJORA
RETIRO	Gestion de la Información	Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Registros de entrevistas de retiro y análisis agrupado	Se diseñará entrevista de retiro y se aplicará cuando corresponda y se realizará informe trimestral
		Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	Programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	Se incluirá en el plan de bienestar social e incentivos
		Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida	Programas de desvinculación asistida	Se incluirá en el plan de bienestar social e incentivos