GOBERNACIÓN DE BOLÍVAR
SECRETARIA GENERAL
DIRECCION DE FUNCION PUBLICA
BIENESTAR LABORAL Y DESARROLLO HUMANO
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PETH 2024

COMPONENTE	CATEGORIA	ACTIVIDAD DE GESTION	CRITERIOS DE CALIFICACION	ACTIVIDAD DE MEJORA	CRONOGRAMA											
					ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
PLANEACION	Planeacion estrategica	Monitoreo y seguimiento al SIGEP	Incluido en el PETH	Levantamiento de procedimiento para monitoreo del SIGEP.												
		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	Diseño de herramienta y aplicación												
	Gestion de la Informacion	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 ajustará y actualizara el aplicativo, de obligatoria utilizacion para la caracterizacion del personal.												
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	Se documentará en el PIC el programa de induccion y reiunduccion												
	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 actualizacion de inscripcion en registro publico de carrera administrativa e inscripcion oportuna a quienes superen el periodo de prueba. (40% de la planta de personal)												
	Gestion de la Informacion	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 seguimeinto a la presentacion de la Declaracion de Bienes y rentas por parte de los servidores publicos												
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 realizaran campañas de divulgacion e interiorizacion del Codigo de Integridad.												
	Capacitacion	Elaborar el PIC teniendo en cuenta los elementos y las dimensiones de las competencias establecidos en la Guia de formulacion de planes de capacitacion y entrenamiento diseñada por el DAFP y la ESAP	PIC ajustado a la Guia y PICF DAFP Y ESAP	Se eleaborará el PIC cumpliendo con los lineamientos de ley												
	Clima Organizacional y cambio cultural	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 el diseño de la ruta de acoso sexual												
	Bienestar	Elaborar el Plan de bienestar social e incentivos teniendo en cuenta los elementos y los ejes definidos en el programa nacional de bienestar "servidores saludables - entidades sostenibles"	Plan ajustado a los lineamioentos del DAFP	Se eleaborará el Plan cumpliendo con los lineamientos de ley												
		Incentivos para los gerentes públicos	Se incluyeron incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos, se articularon con los acuerdos de gestión	Se incorporaran al pland e bienestar social												
	Administracion del talento humano	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 Teletabajo o guia de implemnetacion diseñada por el DAFP												
	Negociación colectiva	Negociar las condiciones de trabajo con sindicatos y asociaciones legalmente constituidas en el marco de la normatividad vigente.	Registro de negociaciones colectivas e implementación de los acuerdos derivados de la negociacion sindical	Se han socializado e implementado oportunamente los acuerdos concertados con los sindicatos, de acuerdo con un cronograma de trabajo estipulado conjuntamente.												
	Gestion del desempeño	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												
		Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión	Se ha facilitado el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente y haciendo las capacitaciones correspondientes	Implemegtacion acuerdos e gestion												

RETIRO	Gestion de la Informacion	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 implementara la entrevista de retiro y la entrega de puesto de trabajo y se aplicará cunado 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														
	Gestion del conocimeinto	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	La entidad ha implementado mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan con la totalidad de las personas que se retiran, y evalúa el impacto de la implementación de esos mecanismos	Se incluirá en el plan de bienestar social e incentivos														