

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: G101PR01MO4
		Versión: 01
		Página: 1 de 19

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CIENCIA TECNOLOGIA E INNOVACION- COLCIENCIAS

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2018



 COLCIENCIAS	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: G101PR01MO4
		Versión: 01
		Página: 2 de 19

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	MARCO LEGAL.....	3
3.	OBJETIVO GENERAL	5
4.	MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO ..	5
4.1	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN- MIPG	7
5.	CONTEXTO ESTRATÉGICO	8
6.	AUTODIAGNOSTICO	8
6.1	RESULTADO AUTODIAGNÓSTICO	10
7.	FORMULACIÓN DE LA PLAN DE ACCIÓN DE TALENTO HUMANO	11
8.	HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO	18
9.	HERRAMIENTAS DE REGISTRO	18
10.	DOCUMENTOS ANEXOS	19

 COLCIENCIAS	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:G101PR01MO4
		Versión: 01
		Página: 3 de 19

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento, pretende dar a conocer a todos los servidores públicos, colaboradores de Colciencias y ciudadanos, la visión, misión, objetivos, los programas y planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano, alineado al Plan Estratégico Institucional – PEI y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión de la entidad, de tal forma que haya coherencia entre: las actividades que se desarrollan dentro del proceso, la estrategias de la entidad y el Plan Nacional de Desarrollo - PND, propuesto por el Gobierno Nacional para la vigencia 2014-2018, dando así, estricto cumplimiento a la función asignada en el artículo 15, numeral 2, literal a de la Ley 909 de 2004.

Para su ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia. Cabe aclarar, que este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

2. MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación - Colciencias se ajusta a la normatividad que rige para las entidades estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

- Constitución Política de Colombia.
- Decreto Ley 1567 de 1998. “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Ley 734 de 2002. “Por la cual se expide el Código Único Disciplinario”
- Ley 872 de 2003. "Por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios".
- Ley 909 de 2004. “Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de 2005. “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998”.
- Decreto 2539 de 2005. “Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005”.
- Ley 1064 de 2006, “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”
- Decreto 4665 de 2007. “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:G101PR01MO4
		Versión: 01
		Página: 4 de 19

- Ley 1474 de 2011. “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.
- Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión. PLAN ESTRATÉGICO DE GESTION
- Decreto 943 de 2014. “Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI)”.
- Ley 1753 de 2015, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”.
- Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- Acuerdo No. 565 del 25 de enero de 2016 "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba"
- Decreto 846 de 2016. “Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación -COLCIENCIAS”
- Decreto 648 de 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública”.
- El Decreto 894 del 28 de mayo de 2017, por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, el cual en el artículo 1 modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto ley 1567 de 1998, y en el artículo 2 menciona los “Programas de Formación y Capacitación”.
- Resolución 390 del 30 de mayo del 2017, por la cual se actualiza el plan de formación y capacitación del Departamento de la Función Pública.
- Decreto 1499 de 2017. “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”
- El Decreto 51 del 16 de enero de 2018, por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 5 modifica el artículo 2.2.14.2.18 del 1083, inherente a procesos de capacitación en negociación sindical, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
- Decreto 612 de 4 de abril de 2018, Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- Circular Externa 20181000000067 del 15 de junio de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, relacionada con evaluación de desempeño laboral.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:G101PR01MO4
		Versión: 01
		Página: 5 de 19

3. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer el plan estratégico del talento humano para Colciencias.
- Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del Departamento.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y calificación de servicios de los servidores del Departamento.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores del Departamento.

4. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica del Talento Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002. pág. 13.).

El éxito de la Planeación Estratégica del Talento Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). El modelo consta de lo siguiente:

1.3. Gestionar personas como sistema integrado

La gestión de los recursos humanos (GRH) actúa como nexo entre la estrategia y las personas para la producción de resultados (efectos o productos evaluables contrastables con estándares o metas) acordes con las finalidades perseguidas. La GRH se presenta como un sistema integrado de gestión.



La GHR se valora, más que por el instrumental de gestión utilizado, por sus consecuencias. Solo crea valor para la organización si representa una contribución al logro de resultados efectivos. El éxito de la GHR se ha de vincular a organizaciones que logran sus objetivos.

Para alcanzar dichos resultados es necesario gestionar correctamente que:

Figura 1. Fuente: Longo, Francisco. La gestión de las personas en las organizaciones del sector público.

La Gestión Estratégica de Talento Humano se valora, más que por el instrumental de gestión utilizado, por sus consecuencias. Solo crea valor para la organización si representa una contribución al logro de resultados efectivos.

En el marco de la gestión estratégica del talento humano entre otros factores se deben contemplar dos muy importantes, el primero se traduce evaluar el **dimensionamiento**, tanto cuantitativo como cualitativo del talento humano de la entidad para que se alinee con los objetivos estratégicos y las necesidades de personal que se deriven de los mismos.

En segundo lugar, es preciso analizar el **comportamiento humano**, que corresponde a una variable esencial de los resultados de la organización, por ello desde la gestión estratégica de recursos humanos se pretende influir sobre estas conductas para adecuarlas a la estrategia de la organización.

Figura N° 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano adaptado de Serlavós, tomado de: (Longo, 2002 pág. 11)¹

SUBSISTEMA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dando cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Recurso Humano se desarrolla, a través de los siguientes subsistemas:



Figura N° 2. Subsistemas de la Gestión del Recursos Humanos. Adaptado de Serlavós, R. tomado de: (Longo, 2002 pág. 15)

METODOLOGIA - MARCO DE REFERENCIA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2015 – 2018

La metodología realizada para la conformación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano del año 2015 – 2018, se realizó por medio de los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, Plan Estratégico de la Función Pública, Planes, Programas, proyectos implementados en la vigencia.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional, representada por medio del sistema de Gestión, se definieron las iniciativas estratégicas las cuales nos deben aclarar el proceso en el cual los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y presupuesto asignado.

¹La figura N° 1 representa la articulación de la gestión del recurso humano con la Planeación Estratégica o

4.1 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN- MIPG

“De acuerdo a MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:G101PR01MO4
		Versión: 01
		Página: 8 de 19

estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos” (*Función Pública, octubre 13 de 2013, Manual operativo de sistema de Gestión, 2017*)

Teniendo en cuenta lo anterior, el manual operativo nos indica que es una herramienta con la que se busca optimizar el ciclo del servidor público (Ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la Entidad.

De acuerdo con MIPG, la dimensión de talento humano debe contemplar las siguientes líneas:

- Ruta de la Felicidad
- Ruta del Conocimiento
- Ruta del Servicio
- Ruta de la Calidad
- Ruta del análisis de datos
- Evaluar la Gestión

De acuerdo con las rutas que indica el manual operativo, la Entidad procede a realizar un autodiagnóstico y tomar las acciones necesarias para implementar el plan de acción.

5. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El presente Plan Estratégico de Talento Humano está orientado al fortalecimiento de las habilidades, capacidades, bienestar y seguridad de los servidores públicos, que permitirá interactuar y mejorar el servicio a los diferentes actores del SNCTI, articulándose con el Plan Estratégico Institucional 2015-2018 y Plan de Acción Institucional 2018 en los siguientes aspectos:

Objetivo Estratégico: Convertir a COLCIENCIAS en Ágil, Transparente y Moderna - ATM

Programa Estratégico: Talento humano competente, innovador y motivado

Iniciativa Estratégica: La motivación nos hace más productivos

Meta: 100% de Cumplimiento de las actividades planificadas

Responsable: Secretaría General. Equipo de Talento Humano

6. AUTODIAGNOSTICO

Para realizar la etapa de diagnóstico del proceso de Gestión del Talento Humano, se tomó como herramienta la Matriz diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, donde se identifican las rutas en las cuales se deben trabajar para mejorar en el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema, como se observa en el gráfico a continuación.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	87	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	98
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	84
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	86
		- Ruta para generar innovación con pasión	80
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	86	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	83
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	83
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	86
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	91
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	97	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	98
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	95
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	90	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	86
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	94
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	76	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	76

Figura 3 – Matriz GETH Versión 2.8 – Gráficos – enero 2018

En relación a las variables que incidieron en el resultado y las cuales se deben intervenir de manera prioritaria encontramos la de la Felicidad, el Crecimiento y la Ruta de Análisis de Datos, como se refleja en la tabla.

6.1 RESULTADO AUTODIAGNÓSTICO

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO			
5	6	7	8
Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
Ruta del Análisis de Datos: Entendiendo personas a través del uso de los datos	Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad. Informe e indicadores	Marzo de 2018- Diciembre de 2018	Reporte de resultados de entrevistas de retiro realizadas.
Ruta del Análisis de Datos: Entendiendo personas a través del uso de los datos Ruta del Crecimiento: Cultura de liderazgo	Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	Marzo de 2018-Diciembre de 2018	Numero de reconocimientos realizados/ Numero de servidores retirados
Ruta del Análisis de Datos: Entendiendo personas a través del uso de los datos	Contar Con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando	Abril de 2018-Diciembre de 2018	Reportes e informacion actualizada en webSAFI
Ruta de la Felicidad: Innovacion con pasión.	Contar con una herramienta para gestión del talento humano que contribuya a la toma de decisiones y al mejoramiento continuo de los servicios que ofrece el Área de Talento Humano – Secretaría General en Colciencias.	Marzo de 2018-Diciembre de 2018	Reporte de gestion de la informacion del area de talento humano a partir del sistema de informacion WebSAFI.
Ruta de la Felicidad: Innovacion con pasión.	Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad	Mayo de 2018	Estrategias de socializacion del programa en la entidad.

Una vez obtenida la anterior información se elabora el plan de acción de Talento Humano para implementar las acciones durante la vigencia 2018.

 COLCIENCIAS	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: G101PR01MO4
		Versión: 01
		Página: 11 de 19

7. FORMULACIÓN DE LA PLAN DE ACCIÓN DE TALENTO HUMANO

MISIÓN DE LA ENTIDAD

- Construir política pública científica, tecnológica y de innovación.
- Que impulse el avance del conocimiento y su apropiación.
- Que estimule la actividad y el pensamiento crítico como parte esencial de la cultura
- Que promueva la generación de soluciones e innovaciones para mejorar la vida de las personas, fortalecer las comunidades y proteger la biodiversidad.
- Que incentive la colaboración nacional e internacional para resolver grandes retos.
- Que reconozca la incertidumbre y los riesgos inherentes a la investigación y la innovación como oportunidades.
- Que sea incluyente por medio del diálogo y la interacción con la sociedad.
- Que fortalezca la relación sostenible entre los sistemas sociales y naturales.
- Que guíe la nación hacia la paz y el cumplimiento de los objetivos del desarrollo sostenible.

VISIÓN DE LA ENTIDAD

Una nación desarrollada sosteniblemente, guiada por la ciencia y que prioriza su uso para facilitar una vida digna a todos los habitantes.

MISIÓN DE TALENTO HUMANO

El Área de Talento Humano - Secretaría General de Colciencias contribuye al mejoramiento de la gestión institucional, proporcionando las condiciones para que Colciencias cuente con el talento humano de las características y competencias requeridas para liderar y poner en marcha la política de Ciencia, Tecnología e Innovación en un entorno de trabajo que promueva el desarrollo y bienestar, haciendo partícipes a los funcionarios en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la Entidad y del Estado, con los fines de desarrollo personal.

 COLCIENCIAS	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: G101PR01MO4
		Versión: 01
		Página: 12 de 19

PLAN DE ACCIÓN 2018 DE TALENTO HUMANO

El Plan de Acción de Talento Humano es el resultado del autodiagnóstico realizado en la vigencia 2018 y la ficha Programática de Gestión, la cual tiene inmersa diversas líneas de acción. Igualmente, se cuenta con la implementación de los diferentes programas de Talento Humano como el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan de Capacitación Institucional y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Así mismo, se cuenta con programa de nómina, el cual se desarrolla a través del aplicativo Web Safi. En cuanto al manejo de las hojas de vida de los servidores, la Entidad utiliza el aplicativo SIGEP donde se realiza el registro y control. Igualmente se tiene la evaluación de la gestión de los servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales la cual se realiza mediante los formatos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y el formato adoptado por la Entidad para los provisionales.

Para la implementación de las diferentes actividades inmersas en el Plan Estratégico de Talento Humano se cuenta con el siguiente presupuesto:

PRESUPUESTO TATELENTO HUMANO Codigo de Rubro A-2-0-4-21-11 "Otros, Servicios para ca-pacitación, bienestar social y estímulos.	\$581.047.000
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	\$128.449.060
CLIMA Y CULTURA	\$94.023.333
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	\$55.000.000
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	\$303.574.607
TOTAL	\$581.047.000
PRESUPUESTO NOMINA VIGENCIA 2018	\$11.208.470.800

PLAN DE ACCIÓN												
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	PROGRAMAS ESTRATÉGICOS	INICIATIVAS ESTRATEGICAS	DIMENSIONES DEL MIPG	DERECHO FUNDAMENTAL QUE SE GARANTIZA	ACTIVIDAD A DESARROLLAR PARA EL PLAN	META (Resultado Esperado / Entregable / Producto)	INDICADOR	RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO	FECHA DE INICIO PLANIFICADA	FECHA DE FINALIZACIÓN PLANIFICADA	RECURSOS REQUERIDOS (Humanos, tecnológicos, logísticos)	PRESUPUESTO PLANIFICADO
Convertir a COLCIENCIAS en Ágil, Transparente y Moderna - ATM	Talento humano competente, innovador y motivado	Sostenibilidad del proceso de transformación cultural y organizacional en la Entidad	Talento Humano Gestión con Valores para el Resultado	Trabajo Participación Igualdad Derecho de petición	Medición del Clima Organizacional y actividades dirigidas para la gestión del Cambio de la Entidad	Obtener el diagnóstico de la medición y realizar la intervención de la Entidad para gestión del Cambio	3 Puntos de acuerdo al indicador programático establecido con la oficina asesora de Planeación	Secretaría General - Talento Humano	Julio de 2018	Noviembre 30 de 2018	Presupuesto 94.023.333/ Mínimo 3 personas/	\$94.023.333
		La motivación nos hace más productivos	Evaluación para el Resultado Información y Comunicación		Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	Realizar el reconocimiento de los servidores que se pensionan durante la vigencia 2018 y reconocer la antigüedad del servidor público por quinquenios que se cumplan en la vigencias 2018	Reconocimiento a los servidores que se desvinculen por pensión y por antigüedad durante la vigencia 2018 , este reconocimiento dado el caso sería trimestral o mediático	Secretaría General - Talento Humano	Junio de 2018	Diciembre 31 de 2018	Recurso humano- equipo de Talento Humano	Con cargo al presupuesto de personal asignado en el rubro de funcionamiento de la Entidad

PLAN DE ACCIÓN												
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	PROGRAMAS ESTRATÉGICOS	INICIATIVAS ESTRATEGICAS	DIMENSIONES DEL MIPG	DERECHO FUNDAMENTAL QUE SE GARANTIZA	ACTIVIDAD A DESARROLLAR PARA EL PLAN	META (Resultado Esperado / Entregable / Producto)	INDICADOR	RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO	FECHA DE INICIO PLANIFICADA	FECHA DE FINALIZACIÓN PLANIFICADA	RECURSOS REQUERIDOS (Humanos, tecnológicos, logísticos)	PRESUPUESTO PLANIFICADO
		Liderando Talento			Convocatoria de equipos de trabajo para el desarrollo de proyectos de fortalecimiento Institucional	Realizar la gestión para la selección de los 3 mejores equipos de trabajo y otorgarles el incentivo pecuniarios y no pecuniarios dependiendo el lugar.	3 Equipos de Trabajo	Secretaría General - Talento Humano		Diciembre 31 de 2018	Profesional de Talento Humano	Recursos pecuniarios 18 SMLV Recursos No pecuniarios 15 SMLV
		Cultura basada en el Servicio			Contar con una herramienta para gestión del talento humano que contribuya a la toma de decisiones y al mejoramiento continuo de los servicios que ofrece el Área de Talento Humano – Secretaría General en Colciencias.	Gestionar la implementación del módulo de Gestión de Talento humano en el marco del Programa Saffi	Expedir 15 certificaciones laborales mensuales a través del módulo de Gestión Humana del aplicativo Web-Safi	Secretaría General - Talento Humano	Agosto 30 de 2018	Diciembre 31 de 2018	Recurso Humano- Equipo de Talento Humano	Cubierto con el contrato No. 324 de 2018 con la firma Software house \$ 63.742.017 (Oficina de tecnología de la información y comunicaciones tic

PLAN DE ACCIÓN												
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	PROGRAMAS ESTRATÉGICOS	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS	DIMENSIONES DEL MIPG	DERECHO FUNDAMENTAL QUE SE GARANTIZA	ACTIVIDAD A DESARROLLAR PARA EL PLAN	META (Resultado Esperado / Entregable / Producto)	INDICADOR	RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO	FECHA DE INICIO PLANIFICADA	FECHA DE FINALIZACIÓN PLANIFICADA	RECURSOS REQUERIDOS (Humanos, tecnológicos, logísticos)	PRESUPUESTO PLANIFICADO
					Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad	Socializar a la Comunidad Colciencias, los servicios de la plataforma servimos, a través de Charlas y la utilización de los diferentes medios de comunicación interna que tiene la Entidad	Número de servidores sensibilizados semestralmente mediante las charlas y los diferentes medios de comunicación internos de la Entidad	Secretaría General - Talento Humano	Julio de 2018	Diciembre 31 de 2018	Recurso Humano- Equipo de Talento Humano	\$ 0 (Plataforma que ofrece el Departamento de la Función Pública)
		Cultura de hacer las cosas bien			Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad, informe e indicadores.	Realizar las entrevistas de retiro a los servidores que durante la vigencia 2018 se retiren de la Entidad	No. de Personas que se desvinculen de la Entidad durante la vigencia 2018	Secretaría General - Talento Humano	Julio de 2018	Diciembre 31 de 2018	Recurso Humano- Equipo de Talento Humano	Con cargo al presupuesto de personal asignado en el rubro de funcionamiento de la Entidad
		Gestión de la información de talento humano			Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la	Generar reportes de planta de personal con el aplicativo WEBSAFI	5 Reportes mensuales	Secretaría General - Talento Humano	Agosto 30 de 2018	Diciembre 31 de 2018	Recurso Humano- Equipo de Talento Humano	Cubierto con el contrato No. 324 de 2018 con la firma Software house \$ 63.742.017 Oficina de tecnología de

PLAN DE ACCIÓN												
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	PROGRAMAS ESTRATÉGICOS	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS	DIMENSIONES DEL MIPG	DERECHO FUNDAMENTAL QUE SE GARANTIZA	ACTIVIDAD A DESARROLLAR PARA EL PLAN	META (Resultado Esperado / Entregable / Producto)	INDICADOR	RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO	FECHA DE INICIO PLANIFICADA	FECHA DE FINALIZACIÓN PLANIFICADA	RECURSOS REQUERIDOS (Humanos, tecnológicos, logísticos)	PRESUPUESTO PLANIFICADO
					nómina o independiente y diferenciando.							la información y comunicaciones TIC'S
		Contribuir a una Colciencias más transparente			Realizar el consolidado del resultado de las evaluaciones de desempeño	Mantener actualizado la Matriz identificada con el Cód.: A101PR02F01 en GINA	No. de evaluaciones semestrales de personal de planta y el informe anual correspondiente a la vigencia actual	Secretaría General - Talento Humano	Febrero de 2018	Diciembre 31 de 2018	Recurso Humano- Equipo de Talento Humano	\$ 0
					Realizar y ejecutar los planes de "Bienestar e incentivos, Plan Institucional de Capacitación y Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo dentro del marco normativo legal	Publicar los Planes en la Página Web de la Entidad y ejecutarlos en su totalidad	Ejecución de la totalidad de las actividades inmersas en los diferentes planes Plan Institucional de Capacitación: 33 Actividades Programa de Bienestar e Incentivos: 42 Actividades Sistema de gestión de seguridad	Secretaría General - Talento Humano	Febrero de 2018	Diciembre 31 de 2018	/ Recurso Humano - Equipo de Talento Humano	\$581.047.000

PLAN DE ACCIÓN												
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	PROGRAMAS ESTRATÉGICOS	INICIATIVAS ESTRATEGICAS	DIMENSIONES DEL MIPG	DERECHO FUNDAMENTAL QUE SE GARANTIZA	ACTIVIDAD A DESARROLLAR PARA EL PLAN	META (Resultado Esperado / Entregable / Producto)	INDICADOR	RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO	FECHA DE INICIO PLANIFICADA	FECHA DE FINALIZACIÓN PLANIFICADA	RECURSOS REQUERIDOS (Humanos, tecnológicos, logísticos)	PRESUPUESTO PLANIFICADO
							y salud en el trabajo: 25 actividades Se reportaran semestralmente					
					Realizar el acompañamiento en los procedimientos de selección y vinculación de personal de la Entidad	Participar de los Procesos de selección realizando las entrevistas comportamentales, verificando requisitos de los aspirantes que se den en la Entidad	No. de procesos que se soliciten semestralmente	Secretaría General - Talento Humano	Febrero de 2018	Diciembre 31 de 2018	Recurso Humano- Equipo de Talento Humano	Con cargo al presupuesto de personal asignado en el rubro de funcionamiento de la Entidad

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: G101PR01MO4
		Versión: 01
		Página: 18 de 19

8. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

El Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación – Colciencias tiene dispuestas las siguientes herramientas que facilitan la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Recursos Humanos:

- Sistema de Gestión del Departamento (GINA)
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión - FURAG
- Modelo Estándar de Control Interno – MECI
- Auditorías de gestión y de calidad
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP

Adicional a estos aplicativos, el Plan de acción de talento humano cuenta con una matriz de seguimiento la cual contiene los siguientes parámetros

- Reporte de avance de las actividades ejecutadas
- Responsable del seguimiento
- Fecha de ejecución
- Avance de la Meta
- % de Cumplimiento de la meta
- Evidencia del Cumplimiento

Por otra parte, el seguimiento de plan de acción se hace con la evaluación de los programas que están inmersos en el Plan Estratégico de Talento Humano.

9. HERRAMIENTAS DE REGISTRO

Una vez se estén implementando las actividades de los diferentes programas, se tendrá que realizar el diligenciamiento de los siguientes formatos.

- Evaluación de eventos de Capacitación identificado con el código No. A101PR05F02
- Asistencia de Reuniones Código No. G102PR02F02
- Matriz de registro y seguimiento evaluación de desempeño Código No. A101PR02F01
- Matriz de identificación, actualización y verificación de requisitos legales en seguridad y salud en el trabajo Código No. A101PR09F01
- Evaluación de satisfacción actividades programa de bienestar e incentivos Código No. A101PR06F04
- Hoja de control historia laboral Código No. A101PR01F05

 COLCIENCIAS	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: G101PR01MO4
		Versión: 01
		Página: 19 de 19

10. DOCUMENTOS ANEXOS

Anexo 1 Plan de Acción de Talento Humano
 Anexo 2 Programa de Bienestar e Incentivos
 Anexo 3 Sistema de Gestión de seguridad y salud en el Trabajo
 Anexo 4 Plan Institucional de Capacitación
 Anexo 5 Informe Consolidado de la evaluación de desempeño vigencia 2017-2018
 Anexo 6 Plan anual de Vacantes

Cabe anotar que estos anexos se encuentran publicados en la página Web de la Entidad

Elaboró: Erika Cuéllar Díaz- Profesional- Secretaria General Talento Humano
 Revisó: Diana Marcela Álvarez- Contratista-Secretaria General Talento Humano
 Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño Institucional