

**PLAN DE ACCION ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO
VIGENCIA 2019**

CÓDIGO: G101PR01MO3

VERSIÓN: 01

FECHA: 10-07-2018

Período de seguimiento:

Primer Semestre de 2019

PLAN DE ACCIÓN												SEGUIMIENTO AL PLAN DE ACCIÓN A 30 DE JUNIO DE 2019				
OBJETIVOS ESTRATÉGICO	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 (Presupuesto / Recursos Humano / Recursos)	PRESUPUESTO PLANIFICADO	REPORTE DE AVANCE ACTIVIDAD EJECUTADA	% DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE EJECUCIÓN	EVIDENCIA DEL CUMPLIMIENTO
Fomentar una Colciencias Integral, Efectiva e Innovadora IE+I	Gestión para un Talento humano integro, efectivo e innovador	La motivación nos hace más productivos.	Talento Humano Gestión con Valores para el Resultado Evaluación para el Resultado Información y Comunicación	Trabajo Participación Igualdad Derecho de petición	Esta iniciativa estratégica comprende las siguientes temáticas: Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, Programa de Bienestar e incentivos, Teletrabajo, Plan Institucional de Capacitación, contribuyendo a la gestión del cambio para obtener la cultura y el clima organizacional deseado en la Entidad, dando cumplimiento a los lineamientos establecidos en el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) sobre la dimensión de la gestión estratégica de talento humano.	Ejecutar las actividades planteadas dentro de los diferentes programas. Matriz de seguimiento de ejecución de los programas. Documentos de avance en la implementación de la modalidad de teletrabajo.	Se incrementará el 1% anual en el autodiagnostico del área	Secretaría General - Talento Humano	Febrero de 2019	Diciembre 30 de 2019	Recursos Humano: Grupo de Talento Humano	\$555.000.000	Dentro del plan de bienestar se ha ejecutado a la fecha el 85% de lo programado durante el primer semestre de 2019. Las actividades pendientes se presentarán en comité de gestión para su respectiva reprogramación. Dentro del al Plan Institucional de Capacitación se ejecutaron el 82% de lo programado durante el primer semestre de 2019. Las actividades pendientes se presentarán en comité de gestión para su respectiva reprogramación. Dentro del plan de seguridad y salud en el trabajo se ha ejecutado a la fecha el 100% de lo programado durante el primer semestre de 2019. Durante el primer semestre en el marco de las actividades de clima y cultura organizacional se desarrollaron actividades con el ánimo de reforzar las competencias comportamentales, los temas ejecutados fueron: liderazgo y flexibilidad y adaptación al cambio.	92,00%	30 DE JUNIO DE 2019	Matriz de seguimiento al Plan Institucional de Capacitación. Matriz de Seguimiento del Plan de Bienestar e Incentivos. Matriz de seguimiento a Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.. Informe de actividades de clima y cultura organizacional. Listas de asistencias. Reportes fotograficos
		Contribuir a una Colciencias más transparente.			Esta iniciativa estratégica comprende las siguientes temáticas: Plan anual de vacantes, Plan de previsión de talento humano, Sistemas de información (SIGEP , WebSAFI), provisión de empleo, aportando al cumplimiento de los principios de transparencia y anticorrupción ante la comunidad , la ciudadanía y los diferentes actores del sistema, en concordancia con los lineamientos establecidos en el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) sobre la dimensión de la gestión estratégica de talento humano.	Iniciar la implementación el módulo de talento humano del aplicativo websafi, para lograr mayor optimización de las estadísticas. Reportes estadísticos, avance en la implementación de las funcionalidades de websafi, diferentes a nómina. Avance en la planeación del concurso de meritos y fichas de verificación de requisitos minimos para acceder al derecho preferencial de encargo.							se implementaron estadísticas administrativas con información como distribución por tipo de nombramiento, la distribución de los diferentes niveles jerárquicos, género, edad, antigüedad en la entidad y nivel académico. Fichas de verificación de requisitos para otorgamiento de encargo a cinco cargos de carrera administrativa. El 15 de febrero se legalizó el contrato 335 de 2019 celebrado entre Colciencias y la firma Software House LTDA, posteriormente se llevó a cabo una mesa de trabajo se realizó reunión con el personal de la oficina TIC's donde se presentó la necesidad de identificar y crear roles y perfiles dentro del aplicativo WebSafi. Se verificó la matriz del indicador ITEP, en la cual se registra el cumplimiento de las 86 variables referentes al Talento Humano			100%

**PLAN DE ACCION ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO
VIGENCIA 2019**

CÓDIGO: G101PR01MO3

VERSIÓN: 01

FECHA: 10-07-2018

Período de seguimiento:

Primer Semestre de 2019

PLAN DE ACCIÓN

SEGUIMIENTO AL PLAN DE ACCIÓN A 30 DE JUNIO DE 2019

OBJETIVOS ESTRATÉGICO	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 (Presupuesto / Recursos Humano / Recursos	PRESUPUESTO PLANIFICADO	REPORTE DE AVANCE ACTIVIDAD EJECUTADA	% DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE EJECUCIÓN	EVIDENCIA DEL CUMPLIMIENTO
Fomentar una Colciencias Integral, Efectiva e Innovadora IE+I	Gestión para un Talento humano integro, efectivo e Innovador	La cultura de hacer las cosas bien.	Talento Humano Gestión con Valores para el Resultado Evaluación para el Resultado Información y Comunicación	Trabajo Participación Igualdad Derecho de petición	Esta iniciativa estratégica comprende las siguientes temáticas: Plan Estratégico de Talento Humano, evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, clima y cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro de los servidores públicos y su reconocimiento, valores institucionales y caracterización del talento humano. Lo anterior propendiendo la vocación de servicio de los servidores públicos de la entidad garantizando el cumplimiento de las funciones asignadas de una manera eficiente y eficaz generando satisfacción sobre los diferentes actores del sistema.	Registro en la matriz No. A101PR02F01 el resultado de las evaluaciones de los servidores publicos y gerentes publicos. Documentos que indique el avance de las actividades de intervención de Clima y Cultura Organizacional. Documentos que evidencien la realización de las actividades de apropiación del Código de Integridad. Documentos que indiquen el avance de la plataforma Moodle para la implementación de la inducción y reinducción. Se realizará la entrevista de retiro en todos los casos la cual incluirá una charla sobre adaptación al nuevo rol y las oportunidades que se pueden presentar ante la nueva situación.	Se incrementará el 1% anual en el autodiagnostico del área	Secretaría General - Talento Humano	Febrero de 2019	Diciembre 30 de 2019	Profesional de Talento Humano		En la MATRIZ DE REGISTRO Y SEGUIMIENTO EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO (A101PR02F01) se registró el resultado de las evaluaciones de desempeño de los servidores públicos de la entidad, y se realizó informe final de la vigencia 2018 - 2019. Durante el primer semestre en el marco de las actividades de clima y cultura organizacional se desarrollaron actividades con el ánimo de reforzar las competencias comportamentales, los temas ejecutados fueron: liderazgo y flexibilidad y adaptación al cambio. Con el apoyo de la firma Evolution Change se realizó la socialización de los valores que componen el código de integridad y buen gobierno de la entidad, se realizó una presentación de cada uno de estos valores. Igualmente, se emitió la Resolución Nro. 203 de 2019 "por la cual se adopta el Código de Integridad y Buen Gobierno del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación – Colciencias". Teniendo en cuenta la fusión de Colciencias con el ministerio, se tendrá una nueva estructura organizacional lo que conlleva a realizar un ajuste al programa de inducción y reinducción. Por lo cual para la presente vigencia se realiza inducción a través de la cartilla "Conoce más a COLCIENCIAS" la cual se envía por medio del correo electrónico y posterior se debe ingresar a la plataforma CHAMILO para presentar la respectiva evaluación, donde se expide el documento que certifica la aprobación del curso.	100%	30 DE JUNIO DE 2019	Matriz de registro y seguimiento evaluación de desempeño (A101PR02F01). Informe de actividades de clima y cultura organizacional. Listas de asistencias. Registros fotograficos. Certificados de inducción en la Historia Laboral de cada servidor que la realizó.