

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 1 de 11

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CIENCIA TECNOLOGIA E INNOVACION- COLCIENCIAS

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2019

SECRETARIA GENERAL



 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 2 de 11

TABLA DE CONTENIDO

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

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 3 de 11

1. INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica de talento humano es un proceso sistemático que desarrolla e implementa planes para alcanzar metas y objetivos dentro de plazos establecidos. Es así como, la Entidad genera acciones mediante diferentes métodos, lo que permite estar alineados con las actividades planteadas dentro del PAI, PEI y la propuesta realizada por el Gobierno Nacional en el Plan Nacional de Desarrollo – PND para la vigencia 2019-2022. Cumpliendo así con la función asignada en el artículo 15, numeral 2, literal a de la Ley 909 de 2004.

El Plan estratégico de Talento Humano contiene los planes institucionales de Bienestar, estímulos e incentivos; Capacitación; Seguridad y Salud en el trabajo; Plan Anual de Vacantes; Clima Organizacional; Evaluación de Desempeño entre otros. En conclusión, el Plan Estratégico de Talento Humano contribuirá con el desarrollo de los objetivos institucionales, el cumplimiento de metas organizacionales y al desarrollo de los servidores públicos.

Para la ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que rigen el ejercicio de la función pública en Colombia. Es de anotar que el Plan Estratégico de Talento humano puede ser modificado de acuerdo a circunstancias institucionales que se presenten.

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”.
- 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)”.

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 4 de 11

- Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- Decreto 849 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.
- ACUERDO No. CNSC - 20181000006176 DEL 10-10-2018 “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 815 de 2018, “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”

3. OBJETIVO GENERAL

Promover los programas orientados al desarrollo del Talento Humano, el mejoramiento continuo y la calidad de vida en el marco de las rutas que integran el talento Humano en MIPG.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 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, habilidades, competencias funcionales y comportamentales de los servidores, 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 públicos y gerentes públicos de la Entidad.

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 5 de 11

- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores.
- Fomentar los valores de la Entidad.
- Establecer canales de comunicación con los servidores.

4. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Planeación de Recursos Humanos es una herramienta estratégica que posibilita que la Entidad articule sus diferentes acciones con el objetivo de fomentar una mejor planeación y ejecución de las acciones propuestas. Planear el recurso humano va más allá de tener procesos estandarizados y controlados en consonancia con los requerimientos de la Entidad, es tener en cuenta la capacidad de lograr un empoderamiento del talento humano que se encuentra dentro del sistema, con el fin de tener insumos actuales y de esta manera se llegue a una sinergia para el completo desarrollo de la Entidad.

Igualmente, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP nos indica que la planeación estratégica es un sistema integrado de gestión, con el propósito de generar acciones que permitan establecer planes que desarrollen de manera integral a los servidores públicos de la Entidad y consecuentemente los mismos, estén articulados con la plataforma estratégica institucional (misión, visión, objetivos institucionales). Así mismo, se debe tener en cuenta el ciclo de vida organizacional de un servidor público, esto es etapas tales como: ingreso, desarrollo integral, permanencia, situaciones administrativas y retiro, lo que significa que las acciones a implementar deben contemplar estas etapas.

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede tomar como ejemplo el siguiente modelo



Fuente: Cortázar et al, 2014.

4.1 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN- MIPG

“De acuerdo con 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 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.

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 6 de 11

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.

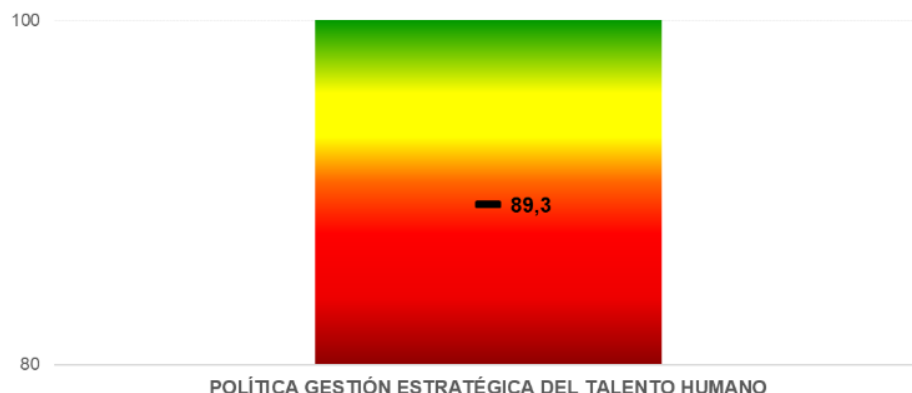
5. CONTEXTO ESTRATÉGICO

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 2019-2022 y Plan de Acción Institucional 2019 en los siguientes aspectos:

Objetivo Estratégico: Fomentar una Colciencias Integral, Efectiva e Innovadora IE+I
Programa Estratégico: Gestión para un Talento humano integro, efectivo e Innovador
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 resultado general de la Gestión Estratégica de Talento Humano se obtuvo el 89.3 % como lo indica la gráfica.



6.1 RESULTADO AUTODIAGNÓSTICO

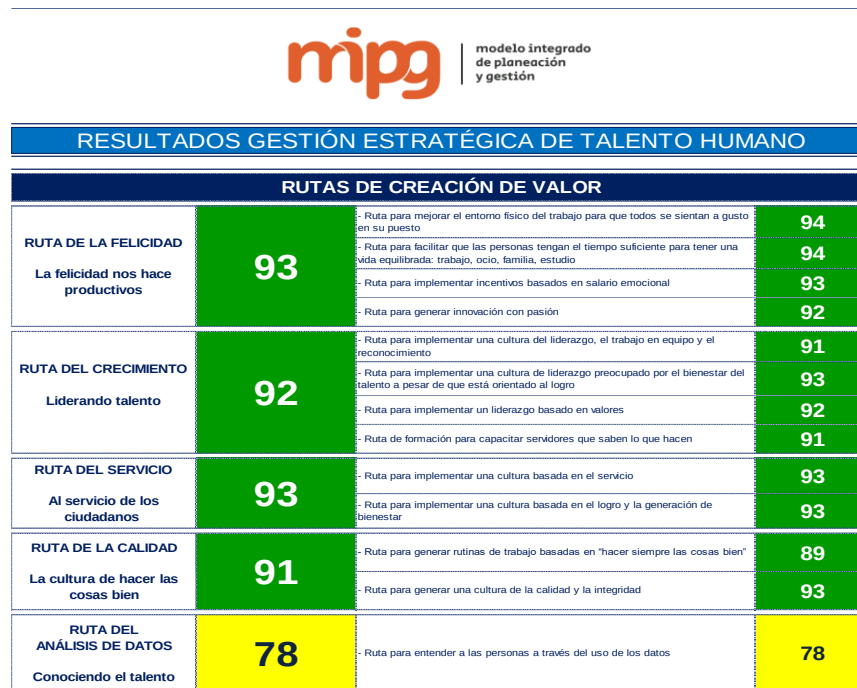


Figura 3 – Matriz GETH Versión 2.9 – Gráficos – enero 2019

En relación con las variables que incidieron en el resultado y las cuales se deben intervenir de manera oportuna encontramos la de la Ruta del Análisis de Datos- Conociendo el Talento, como se refleja en la tabla. No obstante, y teniendo en cuenta algunos aspectos relacionados con las rutas del conocimiento, administración del talento humano y de la felicidad, se planteó el fortalecimiento de variables inmersas en las rutas mencionadas como lo son: capacitación, situaciones administrativas, acompañamiento asistido a la desvinculación, lo que conllevará a optimizar la gestión del área.

Una vez obtenido el resultado del autodiagnóstico se elabora el plan de acción de Talento Humano para implementar las acciones durante la vigencia 2019.

6.2 PLAN DE ACCIÓN

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 ANALISIS DE DATOS (Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos)	Iniciar la implementación del módulo de talento humano en el aplicativo web-safi, para lograr mayor optimización de las estadísticas inmersas en la gestión del área.	Junio de 2019	Diciembre de 2019
RUTA DEL CRECIMIENTO CAPACITACIÓN - Plan de capacitación establecido mediante resolución	Adoptar mediante acto administrativo la implementación del Plan Institucional de Capacitación.	Enero 31 de 2019	Diciembre de 2019
ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO (Registro de situaciones administrativas, clasificadas, con incidencia)	Se registrará en una base de datos, indicando el tipo de situación administrativa presentada y su incidencia y/o a través del aplicativo web safi, por el cual se generará los reportes pertinentes.	Junio de 2019	Diciembre de 2019
RUTA DE LA FELICIDAD (Brindar apoyo sociolaboral 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)	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	Permanente	Diciembre de 2019

Figura 6 – Matriz GETH Versión 2.9 – Plan de acción – enero 2019

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 dialogo 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.

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 9 de 11

VISIÓN DE LA ENTIDAD

Una nación desarrollada de manera sostenible, guiada por el conocimiento y que prioriza su uso para facilitar una vida digna a todos sus 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.

PLAN DE ACCIÓN DE TALENTO HUMANO 2019

El Plan de Acción de Talento Humano es el resultado del autodiagnóstico realizado en la vigencia 2019 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 proceso 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. También 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- CNSC 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 TALENTO HUMANO CODIGO RUBRO A-2-0-1-21-11 " Otros servicios para capacitación, bienestar, bienestar social y estímulos."	\$ 555.000.000
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	\$ 140.000.000
CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	\$ 80.000.000
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	\$ 60.000.000
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	\$ 275.000.000
TOTAL	\$ 555.000.000
PRESUPUESTO NOMINA VIGENCIA 2019	\$ 12.133.400.191

 El conocimiento es de todos	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO										Código: G101PR01MO4
											Versión: 01
											Página: 10 de 11

		PLAN DE ACCION ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMAO VIGENCIA 2019											CÓDIGO: G101PR01MO3			
													VERSIÓN: 01			
													FECHA: 10-07-2018			
Periodo de seguimiento:		SEMESTRAL														
PLAN DE ACCIÓN																SEGUIMIENTO AL PLAN DE ACCIÓN
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	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 autodiganoistico del área	Secretaría General - Talento Humano	Febrero de 2019	Diciembre 30 de 2019	Recursos Humano: Grupo de Talento Humano	\$555.000.000				
		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 mínimos para acceder al derecho preferencial de encargo.					Recurso humano- equipo de Talento Humano					
		La cultura de hacer las cosas bien.			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 publicos y su reconocimiento, valores institucionales y caracterización del talento humano. Lo anterior propendiendo la vocación de servicio de los servidores publicos de la entidad garantizado 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 evidencia 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.					Profesional de Talento Humano					

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: G101PR01MO4
		Versión: 01
		Página: 11 de 11

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.

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 2018-2019
 Anexo 6 Plan anual de Vacantes

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