

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL						
				72.7						
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
		Conocimiento normativo y del entorno	90.7	1 Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno; y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.	Método adecuado de manejo de la normatividad vigente	0 - 20	No se encuentra recopilada ni fácilmente accesible la información estratégica y básica de la entidad	Al día	91	Se conocen los actos administrativos de modificación de planta y estructura y son de fácil acceso, se debe cumplir en un solo acto administrativo dicha estructura y planta. Los actos administrativos se encuentran organizados en medio magnético.
						21 - 40	Se encuentra recopilada parcialmente la información estratégica y básica de la entidad			
						41 - 60	Está recopilada y organizada la información estratégica y básica de la entidad			
						61 - 80	Está recopilada, fácilmente accesible y es consultada la información estratégica y básica de la entidad			
						81 - 100	Está recopilada, fácilmente accesible y se puede evidenciar su articulación con la planeación estratégica de Talento Humano			
				2 Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH	Lineamientos incluidos en los planes	0 - 20	No se encuentra recopilada ni fácilmente accesible la normatividad aplicable la gestión del Talento Humano de la entidad	Al día	91	Procedimiento de Talento Humano documentado y normatividad que se puede consultar en el EVA de la Función Pública. Documentar el procedimiento de movilidad y desvinculación.
						21 - 40	Se encuentra recopilada parcialmente la normatividad aplicable la gestión del Talento Humano de la entidad			
						41 - 60	Está recopilada y organizada la normatividad aplicable la gestión del Talento Humano de la entidad			
						61 - 80	Está recopilada, fácilmente accesible y es consultada la normatividad aplicable para la gestión del Talento Humano de la entidad			
						81 - 100	Está recopilada, fácilmente accesible y se evidencia su uso en el momento de planificar estratégicamente el Talento Humano de la entidad			
				3 Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP y Presidencia de la República.	Evidencia de articulación de la planeación del área con la planeación estratégica	0 - 20	No se encuentran recopilados ni fácilmente accesibles los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad	Al día	90	Se tienen en cuenta los lineamientos establecidos por la CNSC, Función Pública, Esap y presidencia de la república. La evidencia se puede verificar en los Actos Administrativos de la entidad.
						21 - 40	Se encuentran recopilados parcialmente los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad			
						41 - 60	Están recopilados, y fácilmente accesibles los lineamientos institucionales macro aplicables a la gestión del Talento Humano de la entidad			
						61 - 80	Están recopilados, organizados los lineamientos institucionales macro y son conocidos por las personas que intervienen en la gestión del Talento Humano en la entidad			
						81 - 100	Están recopilados y fácilmente accesibles los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad y se evidencia su implementación en la planeación estratégica de Talento Humano			
4 Gestionar la información en el SIGEP (Servidores Públicos)	Hojas de vida y vinculación del 100% de los servidores públicos de la Entidad	0 - 20		Al día	79	La totalidad del personal actualice el formato de Bienes y Rentas en las fechas estipuladas. Falta actualizar el Acto Administrativo de Planta de Personal y la vinculación de todo el personal a dicha planta, actualizar salarios y escalas salariales.				
		21 - 40								
		41 - 60	La valoración en este ítem corresponderá al porcentaje de servidores públicos con hojas de vida y vinculación completa al SIGEP, garantizando la depuración de la información de manera que el sistema refleje la realidad al día de la planta de personal de la entidad							
		61 - 80								
		81 - 100								
5 Gestionar la información en el SIGEP (Contratistas)	Hojas de vida y gestión contractual del 100% de los contratistas de la Entidad	0 - 20		Al día	80	Se esta cumpliendo con el 100% de las hojas de vida aprobadas de los contratistas pero se debe mejorar la gestión de los contratos en el sentido de concientizar a los ordenadores del gasto de que informen al encargado de mantener actualizado el SIGEP, de todas las novedades o situaciones que se le presenten a esos contratos tales como cesiones, liquidaciones anticipadas, suspensiones por licencia de maternidad o por incapacidad por enfermedad.				
		21 - 40								
		41 - 60	La valoración en este ítem corresponderá al porcentaje de contratistas con hojas de vida y gestión de los contratos en el SIGEP, garantizando la depuración de la información de manera que el sistema refleje la realidad al día de los contratos de prestación de servicios de la entidad							
		61 - 80								
		81 - 100								

Gestión de la información

85.9

6	Verificar la información cargada en el SIGEP	Periodicidad en la verificación y actualización de los empleos y empleados cargados en SIGEP	0 - 20	Más de 6 meses	Al día	80	los operadores del Sigep por tarde cada mes están revisando y actualizando la información, pero se recomienda el seguimiento por parte de la oficina de Control Interno de Gestión, quien es la encargada de el seguimiento.
			21 - 40	Entre 3 y 6 meses			
			41 - 60	Entre 1 y 3 meses			
			61 - 80	Menos de 1 mes			
			81 - 100	Semanalmente			
7	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: - Planta global y planta estructural, por grupos internos de trabajo	Incluido	0 - 20	No se cuenta con mecanismos para identificar los empleos de la planta de personal ni los grupos internos de trabajo	Al día	82	Vincular al TNS el módulo de planta personal para que salgan de manera inmediata y acorde con la nómina los errores.
			21 - 40	Se cuenta con información parcial acerca de los empleos de la planta de personal y los grupos internos de trabajo			
			41 - 60	Se cuenta con un mecanismo que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural y los grupos internos de trabajo			
			61 - 80	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural y los grupos internos de trabajo			
			81 - 100	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural y los grupos internos de trabajo; así como generar reportes inmediatos			
8	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: - Tipos de vinculación, nivel, código, grado	Caracterización periódicamente actualizada	0 - 20	No se cuenta con mecanismos para identificar a los servidores por su tipo de vinculación, nivel, código y grado	Al día	91	Se cuenta con la Planta de personal en formato excel donde claramente se distinguen los cargos por niveles jerárquicos, naturaleza del nombramiento, cuantos son de la planta global y cuantos de planta estructural. Automatizar el proceso y articularlo con la nómina para producir informes inmediatos. Hablar con TNS para que de cumplimiento a los módulos de hojas de vida, cesantías y planta de personal.
			21 - 40	Se cuenta con información parcial acerca de los servidores por su tipo de vinculación, nivel, código y grado			
			41 - 60	Se cuenta con un mecanismo que permite identificar a los servidores por su tipo de vinculación, nivel, código y grado			
			61 - 80	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural, los grupos internos de trabajo y el tipo de vinculación, nivel, código y grado			
			81 - 100	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural, los grupos internos de trabajo y el tipo de vinculación, nivel, código y grado; así como generar reportes inmediatos y confiables			
9	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: - Antigüedad en el Estado, nivel académico y género	Caracterización periódicamente actualizada	0 - 20	No se cuenta con mecanismos para identificar la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género	Al día	91	Se cuenta con la Planta de personal en formato excel donde claramente se distinguen los cargos por niveles jerárquicos, naturaleza del nombramiento, cuantos son de la planta global y cuantos de planta estructural. Automatizar el proceso y articularlo con la nómina para producir informes inmediatos. Hablar con TNS para que de cumplimiento a los módulos de hojas de vida para que me genere de manera inmediata el nivel académico del personal.
			21 - 40	Se cuenta con información parcial acerca de la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género			
			41 - 60	Se cuenta con un mecanismo que permite identificar la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género			
			61 - 80	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género			
			81 - 100	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género; así como generar reportes inmediatos y confiables			
10	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: - Cargos en vacancia definitiva o temporal por niveles	Incluido	0 - 20	No se cuenta con mecanismos para identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles	Al día	91	Falta el módulo de Planta de personal para que los reportes de vacantes se generen de manera inmediata.
			21 - 40	Se cuenta con información parcial acerca de los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles			
			41 - 60	Se cuenta con un mecanismo que permite identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles			
			61 - 80	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles			
			81 - 100	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles; así como generar reportes inmediatos y confiables			
11	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: - Perfiles de Empleos	Incluido	0 - 20	No se cuenta con mecanismos para identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal	Al día	95	Mantener la información actualizada acorde con el Manual de Funciones vigente.
			21 - 40	Se cuenta con información parcial acerca de los perfiles de todos los empleos de la planta de personal			
			41 - 60	Se cuenta con un mecanismo que permite identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal			
			61 - 80	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal, diferenciando requisitos de estudios y experiencia, equivalencias y conocimientos requeridos			
			81 - 100	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal, diferenciando requisitos de estudios y experiencia, equivalencias y conocimientos requeridos, y que genera reportes confiables y oportunos por cada característica			
	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en		0 - 20	No se cuenta con mecanismos para identificar las personas en situación de discapacidad, de pre pensión, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical			
			21 - 40	Se cuenta con información parcial acerca de las personas con discapacidad, de pre pensión, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical			

12	<p>tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personas con discapacidad, pre pensionados, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical 	Caracterización periódicamente actualizada	<p>41 - 60 Se cuenta con un mecanismo que permite identificar las personas en situación de discapacidad, de pre pensión, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical</p> <p>61 - 80 Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar las personas en situación de discapacidad, de pre pensión, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical</p> <p>81 - 100 Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar las personas en situación de discapacidad, de pre pensión, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical; así como generar reportes inmediatos y confiables</p>	Al día	80	Se esta alimentando la información y se espera que el módulo de hojas de vida cuente con esos campos para generar los reportes inmediatos una vez lo entregue TNS.
13	<p>Recopilar y analizar la información proveniente de los siguientes diagnósticos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Matriz GETH - Rutas de creación de Valor - Necesidades de capacitación - Necesidades de bienestar - Análisis de la caracterización del talento humano - Resultados de la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión. - Medición de clima organizacional - Detección de riesgo psicosocial - Encuesta de ambiente y desempeño institucional (EDI - DANE) - Acuerdos sindicales - Riesgos del proceso de Talento Humano - Otros diagnósticos 	Información recopilada y analizada	<p>0 - 20 No se cuenta con diagnósticos</p> <p>21 - 40 Se cuenta con el 25% de los diagnósticos y con su información analizada</p> <p>41 - 60 Se cuenta con el 50% de los diagnósticos y con su información analizada</p> <p>61 - 80 Se cuenta con el 80% de los diagnósticos y con su información analizada</p> <p>81 - 100 Se cuenta con el 100% de los diagnósticos y con su información analizada</p>	Al día	90	Revisar la Matriz de Riesgos del Proceso de Talento Humano para su actualización y armonización con MIPG.
14	<p>Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:</p>	Plan estratégico de talento humano	<p>0 - 20 No se elabora un plan estratégico de talento humano</p> <p>21 - 40 Se elaboran planes para los diferentes temas de talento humano que no se encuentran articulados</p> <p>41 - 60 Se elabora un plan estratégico integral y articulado de talento humano, vinculado con el Plan de Acción Institucional</p> <p>61 - 80 Se elabora un plan estratégico integral y articulado de talento humano vinculado con el Plan de Acción Institucional y se ejecutan sus actividades</p> <p>81 - 100 Se elabora un plan estratégico integral y articulado de talento humano, vinculado con el Plan de Acción Institucional, se ejecutan sus actividades y se evalúa su eficacia</p>	1 año	71	Documentar el Plan Estratégico de Talento Humano, ya que se realizan las acciones en cada uno de los programas, pero no está compilado en un solo documento. Incluir dentro del Plan actividades para la provisión de empleos vacantes, estrategias para la vinculación de integrantes de grupos étnicos, las situaciones de discapacidad de los servidores, programa de desvinculación laboral asistida.
14A	<p>Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso</p>	Programación presupuestal con recursos contemplados para concursos	<p>0 - 20 No se elabora un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos</p> <p>21 - 40 Se elabora un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos que no se incluye en el plan estratégico de talento humano</p> <p>41 - 60 El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos</p> <p>61 - 80 El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos que programa los recursos para concursos</p> <p>81 - 100 El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos que programa los recursos para concursos y que se ejecuta oportunamente</p>	1 año	80	Contamos con todos los componentes del Plan Estratégico de Talento Humano, solo falta unificarlos en un solo documento y ajustar el Plan de previsión de Recursos Humanos.
14B	<p>Plan Institucional de Capacitación</p>	Incluido	<p>0 - 20 No se elabora un plan institucional de capacitación</p> <p>21 - 40 Se elabora un plan institucional de capacitación que no se incluye en el plan estratégico de talento humano</p> <p>41 - 60 El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación</p> <p>61 - 80 El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación que se ejecuta de acuerdo con lo planificado</p> <p>81 - 100 El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación</p>	1 año	91	Evaluar la eficacia de su implementación
14C	<p>Plan de bienestar e incentivos</p>	Incluido	<p>0 - 20 No se elabora un plan de bienestar e incentivos</p> <p>21 - 40 Se elabora un plan de bienestar e incentivos que no se incluye en el plan estratégico de talento humano</p> <p>41 - 60 El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos</p> <p>61 - 80 El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos que se ejecuta de acuerdo con lo planificado</p> <p>81 - 100 El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación</p>	1 año	90	Ajustar y Socializar el Plan de Incentivos y aplicarlo.
14D	<p>Plan de seguridad y salud en el trabajo</p>	Incluido	<p>0 - 20 No se elabora un plan de seguridad y salud en el trabajo</p> <p>21 - 40 Se elabora un plan de seguridad y salud en el trabajo que no se incluye en el plan estratégico de talento humano</p> <p>41 - 60 El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	1 año	72	Realizar la medición de la eficacia y cumplir el 100 % de lo planeado.

					61 - 80	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo que se ejecuta de acuerdo con lo planificado			
					81 - 100	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación			
	14E	Monitoreo y seguimiento del SIGEP	Incluido		0 - 20	No se planea el monitoreo y seguimiento del SIGEP	1 año	91	Solicitar a la oficina de Control Interno realizar el seguimiento y monitoreo al SIGEP de acuerdo a lo planificado. Actualizar el módulo de vinculación y desvinculación de personal.
					21 - 40	El plan estratégico de talento humano incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP			
					41 - 60	El plan estratégico de talento humano incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP que se ejecuta de acuerdo con lo planificado			
					61 - 80	El porcentaje de vinculación de los servidores públicos y la gestión de contratistas en la entidad esta por encima del 90%.			
					81 - 100	El plan estratégico de talento humano incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación			
	14F	Evaluación de desempeño	Incluido		0 - 20	No se planea el proceso de evaluación del desempeño	1 año	71	Realizar las fases de la evaluación en las fechas establecidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Capacitar al personal en el diligenciamiento de la evaluación de desempeño. Realizar el seguimiento por parte de los evaluadores para la formulación de Planes de Mejoramiento Individuales. Alimentar el Sistema SEDEL.
					21 - 40	Se planea el proceso de evaluación del desempeño pero no se incluye en el plan estratégico de talento humano			
					41 - 60	El plan estratégico de talento humano incluye el proceso de Evaluación del Desempeño			
					61 - 80	El plan estratégico de talento humano incluye el proceso de Evaluación del Desempeño, y se ejecuta de acuerdo con las fases planificadas			
					81 - 100	El plan estratégico de talento humano incluye el proceso de Evaluación del Desempeño, articulados con el plan de acción de la entidad y se ejecuta de acuerdo con las fases planificadas y se evalúa la eficacia de su implementación			
	14G	Inducción y reintroducción (Se agrega en el Plan Estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan Institucional de Capacitación - Decreto 612 de 2016)	Incluido		0 - 20	No se planea la inducción y reintroducción	1 año	80	Realizar la medición de la eficacia de su implementación.
					21 - 40	Se planea la inducción y reintroducción pero no se incluye en el plan estratégico de talento humano			
					41 - 60	El plan estratégico de talento humano incluye la Inducción y Reintroducción			
					61 - 80	El plan estratégico de talento humano incluye la Inducción y Reintroducción y se ejecuta de acuerdo con lo planificado			
					81 - 100	El plan estratégico de talento humano incluye la Inducción y Reintroducción, se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se le evalúa la eficacia de su implementación			
	14H	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 2016)	Incluido		0 - 20	No se planea la medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	1 año	90	Evaluar la eficacia de su implementación
					21 - 40	Se planea la medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional pero no se incluye en el plan estratégico de talento humano			
					41 - 60	El plan estratégico de talento humano incluye el tema de Clima organizacional			
					61 - 80	El plan estratégico de talento humano incluye el tema de Clima organizacional y se ejecuta de acuerdo con lo planificado			
					81 - 100	El plan estratégico de talento humano incluye valoraciones del clima organizacional, se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se evalúa la eficacia de su implementación			
Manual de funciones y competencias	81.0	15	Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	Manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	0 - 20	No se cuenta con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	1 año	81	Ajustar el manual de funciones de acuerdo al decreto 815 de 2016 en el tema relacionado con las competencias y que al menos el 10% de los empleos creados recientemente del nivel profesional no exijan experiencia profesional.
					21 - 40	Se elabora un manual de funciones y competencias que no se encuentra totalmente ajustado a las directrices vigentes			
					41 - 60	Existe un manual de funciones que incluye las funciones y los perfiles de todos los empleos de la entidad por núcleos básicos del conocimiento, así como las competencias del Decreto 1063 de 2015			
					61 - 80	Existe un manual de funciones que incluye las funciones y los perfiles de todos los empleos de la entidad por núcleos básicos del conocimiento, así como las competencias del Decreto 1063 de 2015, actualizado y abierto para consulta de toda la Entidad			
					81 - 100	Existe un manual de funciones que incluye las funciones y los perfiles de todos los empleos de la entidad por núcleos básicos del conocimiento, así como las competencias del Decreto 1063 de 2015 y competencias funcionales, actualizado y abierto para consulta de toda la Entidad			
Arreglo institucional	80.0	16	Contar con un área estratégica para la gerencia del TH	Área de Talento Humano incluida en el nivel estratégico de la estructura de la entidad	0 - 20	El área de Talento Humano no participa en el direccionamiento estratégico de la entidad ni lo involucra en su planeación	1 año	80	El Área de Gestión de Talento Humano como tal no se ubica en un nivel estratégico en la institución, ni participa en los Consejos de Gobierno.
					21 - 40	El área de Talento Humano acata y recoge el direccionamiento estratégico de la entidad			
					41 - 60	El área de Talento Humano involucra en su planeación el direccionamiento estratégico de la entidad			
					61 - 80	El área de Talento Humano participa en la planeación estratégica de la entidad			

Provisión del empleo	72.4	17	Proveer las vacantes definitivas de forma temporal mediante el figura de encargo, eficientemente	Tiempo de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo	81 - 100	El área de Talento Humano involucra el direccionamiento estratégico de la entidad y participa en la planeación estratégica de la entidad	1 año	70	Realizar el cubrimiento de vacantes en el menor tiempo posible.
					0 - 20	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 6 meses o mas			
					21 - 40	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 5 meses o mas			
					41 - 60	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 4 meses o mas			
					61 - 80	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 3 meses o menos			
					81 - 100	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 2 mes o menos			
		18	Proveer las vacantes definitivas oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	Proporción de provisionales sobre el total de servidores	0 - 20	Proporción de provisionales mayor al 30% de la planta total	1 año	40	Actualmente nos encontramos en proceso de selección de personal para concurso de méritos que desde el año 2005 no se realizaba.
					21 - 40	Proporción de provisionales menor o igual al 30% de la planta total			
					41 - 60	Proporción de provisionales menor o igual al 20% de la planta total			
					61 - 80	Proporción de provisionales menor o igual al 15% de la planta total			
					81 - 100	Proporción de provisionales menor o igual al 10% de la planta total			
		19	Proveer las vacantes definitivas temporalmente mediante nombramientos provisionales, eficientemente	Tiempo promedio de provisión de vacantes temporales mediante provisionalidad	0 - 20	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 6 meses o mas	1 año	70	Realizar el cubrimiento de vacantes en el menor tiempo posible.
					21 - 40	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 5 meses o mas			
					41 - 60	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 4 meses o mas			
					61 - 80	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 3 mes o menos			
		20	Contar con las listas de elegibles vigentes en su entidad hasta su vencimiento	Verificación de listas de elegibles vigentes para la Entidad	0 - 20	La entidad no ha realizado concursos para proveer vacantes en forma definitiva en los últimos años	1 año	91	
					21 - 40	No se ha utilizado el Banco de Listas de Elegibles como alternativa para proveer empleos en forma definitiva			
					41 - 60	Cuando surge una vacante se verifica con la CNSC si hay lista de elegibles vigente para ese empleo			
					61 - 80	Cuando surge una vacante, se utilizan las listas de elegibles vigentes de acuerdo con la información de la CNSC			
		21	Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados	Mecanismo adecuado para verificar derechos preferenciales	0 - 20	No se verifica si hay servidores con derecho preferencial para ocupar vacantes en encargo	Al día	91	Con la implementación del módulo de Planta de Personal se espera mejorar este proceso.
					21 - 40	Se verifica si hay servidores con derecho preferencial para ocupar vacantes de manera aleatoria			
					41 - 60	Cuando se genera una vacante de carrera, se acude a las historias laborales para revisar posibles servidores con derecho preferencial			
61 - 80	Existe un mecanismo interno más ágil que la revisión de las historias laborales para verificar si existen servidores de carrera con derecho preferencial para una eventual vacante de carrera								
22	Contar con la trazabilidad electrónica o física de la historia laboral de cada servidor	Historia laboral electrónica y física de cada servidor	0 - 20	Las historias laborales no tienen una organización específica	Al día	90	Existen la totalidad de las historias laborales de los funcionarios escaneadas pero no se encuentran actualizadas en su totalidad. Se debe realizar un cronograma de trabajo y determinar una periodicidad para mantener actualizada dicha información.		
			21 - 40	Las historias laborales están organizadas con base en una metodología propia de la entidad					
			41 - 60	Las historias laborales se encuentran organizadas de acuerdo con las tablas de retención documental					
			61 - 80	Existen registros electrónicos de las hojas de vida que permiten contar con información oportuna y confiable					
			81 - 100	La información electrónica de la hoja de vida de cada servidor incluye los datos personales, los estudios, la experiencia y demás datos relevantes para la toma de decisiones					
			0 - 20	No se cuenta con un mecanismo para registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos					

INGRESO

70.3	Gestión de la información	87.0	23	Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos	Mecanismo para registrar los tiempos de cubrimiento de vacantes establecido	21 - 40	Se realizan censos de vacantes y de los tiempos de cubrimiento que se actualizan solo cuando se solicitan reportes	Al día	91	El procedimiento se ejecuta a través del despacho del Gobernador con la coordinación de cada una de las entidades descentralizadas donde aplica la figura del gerente público.
						41 - 60	Se cuenta con un mecanismo para identificar las vacantes en tiempo real, especialmente de los gerentes públicos			
						61 - 80	Se cuenta con un mecanismo para identificar las vacantes en tiempo real, especialmente de los gerentes públicos, que permite conocer el tiempo de cubrimiento de las vacantes			
						81 - 100	Se cuenta con un mecanismo para identificar las vacantes en tiempo real, especialmente de los gerentes públicos, que permite conocer el tiempo de cubrimiento de las vacantes y genera alertas para su cubrimiento oportuno			
						0 - 20	Del 0% al 20% de los servidores públicos presentaron la Declaración de Bienes y Rentas en el plazo estipulado			
						21 - 40	Del 21% al 40% de los servidores públicos presentaron la Declaración de Bienes y Rentas en el plazo estipulado			
	24	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	41 - 60	Del 41% al 60% de los servidores públicos presentaron la Declaración de Bienes y Rentas en el plazo estipulado	1 año	80	Elaborar memorando de reiteración y aplicar medidas de sanción a los reuñentes en la declaración.		
				61 - 80	Del 61% al 80% de los servidores públicos presentaron la Declaración de Bienes y Rentas en el plazo estipulado					
				81 - 100	Del 81% al 100% de los servidores públicos presentaron la Declaración de Bienes y Rentas en el plazo estipulado					
				0 - 20	No se evalúan competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción					
				21 - 40	Se evalúan competencias para algunas vacantes pero no para todas					
				41 - 60	Se evalúan competencias con el acompañamiento de Función Pública					
	25	Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.	Mecanismo para evaluar competencias establecido mediante resolución/convenio	61 - 80	Se evalúan competencias con el acompañamiento de Función Pública o de otra entidad competente	Al día	61	Elaborar un procedimiento documentado para evaluar las competencias para la provisión de cargos de Libre nombramiento y remoción y establecerlo mediante acto administrativo.		
				81 - 100	Se evalúan competencias mediante mecanismos propios acompañado de Función Pública o de otra entidad competente					
				0 - 20	No se envían solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC					
				21 - 40	Se envían algunas de las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC					
				41 - 60	Se envían oportunamente algunas de las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC					
				61 - 80	Se envían oportunamente y en su totalidad las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC					
	26	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	81 - 100	Se envían oportunamente y en su totalidad las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC, y se hace el seguimiento y el registro correspondiente	Al día	60	Realizar la actualización del registro de carrera administrativa del personal de carrera por cuanto desde épocas anteriores se hacían modificaciones en la planta y se realizó en su momento el proceso.		
				0 - 20	No se realizan las evaluaciones de periodo de prueba					
				21 - 40	Se realizan las evaluaciones de periodo de prueba pero no siempre dentro de los plazos establecidos					
				41 - 60	Se realiza oportunamente la evaluación de periodo de prueba					
				61 - 80	La fijación de compromisos para la evaluación de periodo de prueba se realiza antes del primer mes de vinculación					
81 - 100				Los resultados de la evaluación de periodo de prueba se utilizan como insumo para el plan de capacitación o el plan de mejoramiento individual						
27	Verificar que se realice adecuadamente la evaluación de periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa, de acuerdo con la normalidad vigente	Evaluaciones de periodo de prueba adecuadas y oportunamente realizadas	0 - 20	No se realiza inducción a los servidores públicos nuevos	1 año	80	Tener en cuenta los resultados de la evaluación en periodo de prueba para el Plan de Capacitación o plan de mejoramiento individual.			
			21 - 40	Se realiza inducción a algunos servidores públicos nuevos, o no se realiza en los plazos establecidos						
			41 - 60	Se realiza oportunamente la inducción de servidores públicos (antes de tres meses de posesionados)						
			61 - 80	Se realiza la inducción antes de que el servidor público cumpla un mes de vinculación						
			81 - 100	Se realiza la inducción antes de que el servidor público cumpla un mes de vinculación y se evalúa su eficacia						
			0 - 20	No se realiza inducción a los servidores públicos nuevos						
21 - 40	Se realiza inducción a algunos servidores públicos nuevos, o no se realiza en los plazos establecidos									
28	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	Evidencia de inducción de los servidores públicos	41 - 60	Se realiza oportunamente la inducción de servidores públicos (antes de tres meses de posesionados)	1 año	61	Mejorar los tiempos en los que se realiza la inducción al personal nuevo de la entidad, de tal manera que sea antes del mes de vinculación y establecer el mecanismo para evaluar la eficacia de esa inducción.			
			61 - 80	Se realiza la inducción antes de que el servidor público cumpla un mes de vinculación						
			81 - 100	Se realiza la inducción antes de que el servidor público cumpla un mes de vinculación y se evalúa su eficacia						
			0 - 20							
			21 - 40							
			41 - 60	El puntaje de este ítem corresponde al porcentaje de vinculación del personal con discapacidad, en función del porcentaje de cumplimiento establecido en el decreto. (Ejemplo: Si una entidad debe vincular a 10 personas con discapacidad y tiene 2 personas con discapacidad vinculadas su calificación será del 20%)						
29	Inclusión	29.0	Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad	Implementación de la normalidad vigente sobre discapacidad	0 - 20		1 año	29	Cumplir con el mínimo establecido en el decreto 2011 de 2017	
					21 - 40					
					41 - 60					

					61 - 80			
					81 - 100			
					0 - 20	No se realiza reintroducción a los servidores públicos		
					21 - 40	Eventualmente se han realizado reintroducciones a los servidores públicos		
					41 - 60	Se realiza la reintroducción a mas tardar cada dos años	2 años	81
					61 - 80	Se realiza la reintroducción a mas tardar cada dos años con la participación del 100% de los servidores		
					81 - 100	Se realiza la reintroducción a mas tardar cada dos años con la participación del 100% de los servidores y se evalúa su eficacia		
					0 - 20	No existen registros de los gerentes públicos y de su movilidad		
					21 - 40	Existen registros parciales o incompletos sobre los gerentes públicos		
					41 - 60	Se registra el número de gerentes públicos	Al día	80
					61 - 80	Se registra el número de gerentes públicos, con la correspondiente caracterización (descripción de sus perfiles y datos generales)		
					81 - 100	Se registra el número de gerentes públicos, con la correspondiente caracterización (descripción de sus perfiles y datos generales), y se pueden generar reportes de caracterización, gestión de desarrollo y gestión de rendimiento		
					0 - 20	No se cuenta con información sobre indicadores claves		
					21 - 40	Se cuenta con información parcial o incompleta sobre indicadores claves		
					41 - 60	Se cuenta con la información sobre indicadores claves	Al día	95
					61 - 80	Se cuenta con la información sobre indicadores claves de manera digital		
					81 - 100	Se cuenta con la información sobre indicadores claves de manera digital, y se pueden generar reportes confiables de manera inmediata		
					0 - 20	No se cuenta con información sobre servidores con expectativas de movilidad		
					21 - 40	Se cuenta con información parcial o incompleta sobre servidores con expectativas de movilidad		
					41 - 60	Se cuenta con la información sobre servidores con expectativas de movilidad	Al día	81
					61 - 80	Se cuenta con la información sobre servidores con expectativas de movilidad de manera digital		
					81 - 100	Se cuenta con la información sobre servidores con expectativas de movilidad de manera digital y se pueden generar reportes confiables de manera inmediata		
					0 - 20	No se llevan registros de las actividades ni de los asistentes a las actividades de bienestar y capacitación		
					21 - 40	Se llevan registros incompletos o parciales de las actividades de bienestar y capacitación		
					41 - 60	Se llevan los registros de las actividades y asistentes a las actividades de bienestar y capacitación	Al día	81
					61 - 80	Se llevan los registros de las actividades y asistentes a las actividades de bienestar y capacitación y se encuentran sistematizados		
					81 - 100	Se llevan los registros de las actividades y asistentes a las actividades de bienestar y capacitación, se encuentran sistematizados y pueden generar cualquier reporte requerido con esta información		
					0 - 20	No se ha revisado ni analizado la adopción del sistema de evaluación de desempeño y de las directrices de acuerdos de gestión		
					21 - 40	Se ha contemplado la adopción del sistema de evaluación del desempeño pero no se ha ejecutado		
					41 - 60	Se ha revisado y analizado la adopción del sistema de evaluación de desempeño y de las directrices de acuerdos de gestión y se han preparado los actos administrativos	Al día	80
					61 - 80	El sistema de evaluación de desempeño y los acuerdos de gestión fueron adoptados mediante acto administrativo		
					81 - 100	Se ha revisado la eficacia del sistema de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión a partir del plan de acción de la entidad y del manual de funciones y competencias.		

Gestión del desempeño

43.5

36	Se ha facilitado el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente y haciendo las capacitaciones correspondientes	Acuerdos de gestión concertados y evaluados	0 - 20	No se ha implementado la normatividad vigente sobre acuerdos de gestión	1 año	No aplica	
			21 - 40	Se han iniciado la sensibilización y la capacitación a los gerentes públicos sobre acuerdos de gestión			
			41 - 60	Se han adoptado y suministrado a los gerentes públicos los instrumentos adoptados para la suscripción de los acuerdos de gestión			
			61 - 80	Se ha registrado la información de la evaluación de los acuerdos de gestión			
			81 - 100	Se han implementado mejoras en las competencias de los gerentes públicos como resultado de los acuerdos de gestión			
37	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	0 - 20	No se realiza la evaluación de desempeño en la entidad	1 año	61	Las evaluaciones de desempeño se esta haciendo de manera física, utilizando los formatos antiguos mientras se esta migrando la información al SEDEL.
			21 - 40	Se realizan algunas fases del proceso de evaluación de desempeño en la entidad			
			41 - 60	Se ha realizado en su totalidad el proceso de evaluación del desempeño, con todas sus fases			
			61 - 80	Se cuenta con información confiable y en tiempo real de las calificaciones de desempeño de todos los servidores evaluados			
			81 - 100	Se cuenta con información confiable y en tiempo real de las calificaciones de desempeño de todos los servidores evaluados y se ha elaborado un análisis de los resultados obtenidos como insumo para la mejora			
38	Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta:	No. de Planes de mejoramiento establecidos sobre total de servidores	0 - 20	No se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de los servidores públicos	1 año	20	No se evidencia el autocontrol en los funcionarios y los evaluadores no reportan planes de mejoramiento individual de sus evaluados.
			21 - 40	Se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de menos del 40% de los servidores públicos			
			41 - 60	Se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de menos del 60% de los servidores públicos			
			61 - 80	Se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de menos del 80% de los servidores públicos			
			81 - 100	Se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de todos los servidores públicos			
38A	Evaluación del desempeño	Incluido	0 - 20	No se han realizado planes de mejoramiento individual en la entidad	1 año	20	No se cuenta con ningún plan de mejoramiento reportado por los evaluadores.
			21 - 40	Se elaboran planes de mejoramiento individual pero no han tenido en cuenta como insumo la evaluación del desempeño			
			41 - 60	Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo la evaluación del desempeño			
			61 - 80	Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo la evaluación del desempeño y se han registrado actividades en respuesta a ese insumo			
			81 - 100	Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo la evaluación del desempeño, se han registrado actividades en respuesta a ese insumo y se han revisado para verificar la mejora			
38B	Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano	Incluido	0 - 20	No se han realizado planes de mejoramiento individual en la entidad	1 año	20	No se tiene ningún plan de mejoramiento
			21 - 40	Se elaboran planes de mejoramiento individual pero no han tenido en cuenta como insumo un diagnóstico de necesidades de capacitación			
			41 - 60	Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo un diagnóstico de necesidades de capacitación			
			61 - 80	Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo un diagnóstico de necesidades de capacitación y se han registrado actividades en respuesta a ese insumo			
			81 - 100	Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo un diagnóstico de necesidades de capacitación, se han registrado actividades en respuesta a ese insumo y se han revisado para verificar la mejora			
39	Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.	Mecanismos establecidos	0 - 20	No se han analizado mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano	1 año	60	
			21 - 40	Se han analizado mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano			
			41 - 60	Se ha determinado al menos un mecanismo viable de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano			
			61 - 80	Se han implementado mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano			
			81 - 100	Se han implementado y evaluado mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano			
			0 - 20	No se elaboró el Plan Institucional de Capacitación (Formulación del Programa Institucional de Aprendizaje)			
			21 - 40	Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación (Formulación del Programa Institucional de Aprendizaje) pero no se ha expedido mediante acto administrativo			

Capacitación

81.6

40	Elaborar el plan institucional de capacitación (Formulación del Programa Institucional de Aprendizaje) teniendo en cuenta los siguientes elementos:	Plan de establecimiento de capacitación mediante resolución	41 - 60	Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación (Formulación del Programa Institucional de Aprendizaje) mediante acto administrativo	1 año	80	Se esta ejecutando el Plan de Capacitación y por lo tanto hay actividades pendientes.
			61 - 80	Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación (Formulación del Programa Institucional de Aprendizaje) mediante acto administrativo y se ejecutaron el 100% de las actividades con la evidencia documentada correspondiente			
			81 - 100	Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación (Formulación del Programa Institucional de Aprendizaje) mediante acto administrativo, se ejecutaron el 100% de las actividades con la evidencia documentada correspondiente y se evaluó su eficacia			
40A	Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos	Tenido en cuenta	0 - 20	El PIC no se basó en un diagnóstico de necesidades de la entidad	1 año	81	Se realizó un diagnóstico de necesidades de la entidad y se puede realizar la trazabilidad del PIC por cada actividad en respuesta a esas necesidades diagnosticadas pero no se tuvo en cuenta las necesidades de los gerentes públicos porque no aplica.
			21 - 40	El PIC se basó en un diagnóstico parcial de necesidades de la entidad			
			41 - 60	El PIC se basó en un diagnóstico de necesidades de la entidad que contó con la participación activa de los servidores públicos			
			61 - 80	El PIC se basó en un diagnóstico completo de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos			
			81 - 100	Se puede elaborar la trazabilidad del PIC por cada actividad en respuesta a necesidades diagnosticadas			
40B	Orientaciones de la alta dirección	Tenido en cuenta	0 - 20	El PIC no incluyó orientaciones documentadas de la alta dirección	1 año	90	Realizar la evaluación de su eficacia.
			21 - 40	El PIC incluyó orientaciones de la alta dirección			
			41 - 60	El PIC incluyó orientaciones documentadas de la alta dirección			
			61 - 80	El PIC incluyó orientaciones documentadas de la alta dirección, y se ejecutaron las acciones solicitadas			
			81 - 100	El PIC incluyó orientaciones documentadas de la alta dirección, se ejecutaron las acciones solicitadas y se evaluó su eficacia			
40C	Oferta del sector Función Pública	Tenido en cuenta	0 - 20	El PIC no tuvo en cuenta la oferta del sector Función Pública	1 año	90	Realizar la evaluación de la eficacia de las actividades.
			21 - 40	El PIC tuvo en cuenta algunas propuestas del sector Función Pública			
			41 - 60	El PIC tuvo en cuenta la oferta del sector Función Pública			
			61 - 80	El PIC tuvo en cuenta la oferta del sector Función Pública y participó en actividades ofertadas			
			81 - 100	El PIC tuvo en cuenta la oferta del sector Función Pública, participó en actividades ofertadas y se evaluó la eficacia de estas actividades			
Desglosándolo en las siguientes fases:							
40D	Elaboración del diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional	Incluida	0 - 20	El PIC no incluyó esta fase	1 año	90	Realizar la evaluación y generar mejoras.
			21 - 40	El PIC planeó pero no ejecutó esta fase			
			41 - 60	El PIC incluyó esta fase			
			61 - 80	El PIC incluyó esta fase y fue documentada			
			81 - 100	El PIC incluyó esta fase, que fue documentada, se evaluó y generó mejoras			
40E	Formulación del componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano	Incluida	0 - 20	El PIC no incluyó esta fase	1 año	90	Evaluar y generar mejoras
			21 - 40	El PIC planeó pero no ejecutó esta fase			
			41 - 60	El PIC incluyó esta fase			
			61 - 80	El PIC incluyó esta fase y fue documentada			
			81 - 100	El PIC incluyó esta fase, que fue documentada, se evaluó y generó mejoras			
40F	Diseño y aplicación de los programas de aprendizaje: inducción, entrenamiento y capacitación	Incluida	0 - 20	El PIC no incluyó esta fase	1 año	90	Evaluar y generar mejoras
			21 - 40	El PIC planeó pero no ejecutó esta fase			
			41 - 60	El PIC incluyó esta fase			

				61 - 80	El PIC incluyó esta fase y fue documentada			
				81 - 100	El PIC incluyó esta fase, que fue documentada, se evaluó y generó mejoras			
40G	Seguimiento y evaluación de los programas de aprendizaje	Incluida		0 - 20	El PIC no incluyó esta fase	1 año	90	Evaluar y generar mejoras
				21 - 40	El PIC planeó pero no ejecutó esta fase			
				41 - 60	El PIC incluyó esta fase			
				61 - 80	El PIC incluyó esta fase y fue documentada			
				81 - 100	El PIC incluyó esta fase, que fue documentada, se evaluó y generó mejoras			
Incluyendo contenidos que impacten las tres dimensiones de las competencias (ser, hacer y saber) en cada uno de los siguientes ejes temáticos, de acuerdo con el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional:								
40H	Gobernanza para la Paz	Incluido		0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	70	Realizar la evaluación del eje Gobernanza para la paz
				21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó actividades para este eje temático			
				41 - 60	Se incluyó el eje temático de Gobernanza para la Paz en el Plan de Capacitación			
				61 - 80	Se incluyó el eje temático de Gobernanza para la Paz en el Plan de Capacitación, se realizaron actividades relacionadas con este eje y se evaluaron			
				81 - 100	Se incluyó el eje temático de Gobernanza para la Paz en el Plan de Capacitación, se realizaron actividades relacionadas con este eje, se evaluaron y se revisó su eficacia			
40I	Gestión del Conocimiento	Incluido		0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	70	Realizar la evaluación del eje Gestión del conocimiento
				21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó actividades para este eje temático			
				41 - 60	Se incluyó el eje temático de Gestión del Conocimiento en el Plan de Capacitación			
				61 - 80	Se incluyó el eje temático de Gestión del Conocimiento en el Plan de Capacitación, se realizaron actividades relacionadas con este eje y se evaluaron			
				81 - 100	Se incluyó el eje temático de Gestión del Conocimiento en el Plan de Capacitación, se realizaron actividades relacionadas con este eje, se evaluaron y se revisó su eficacia			
40J	Creación de Valor Público	Incluido		0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación		70	Realizar la evaluación del eje valor público
				21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó actividades para este eje temático			
				41 - 60	Se incluyó el eje temático de Creación de Valor Público en el Plan de Capacitación			
				61 - 80	Se incluyó el eje temático de Creación de Valor Público en el Plan de Capacitación, se realizaron actividades relacionadas con este eje y se evaluaron			
				81 - 100	Se incluyó el eje temático de Creación de Valor Público en el Plan de Capacitación, se realizaron actividades relacionadas con este eje, se evaluaron y se revisó su eficacia			
40K	Otras temáticas establecidas por la normatividad vigente (gestión documental, derecho de acceso a la información, etc.)	Incluido		0 - 20	El Plan Institucional de Capacitación no incluyó estos temas		80	Realizar evaluación e implementar mejoras
				21 - 40	El Plan Institucional de Capacitación incluyó estos temas pero no ejecutó las actividades			
				41 - 60	El Plan Institucional de Capacitación incluyó estos temas y ejecutó las actividades correspondientes			
				61 - 80	El Plan Institucional de Capacitación incluyó estos temas, ejecutó las actividades correspondientes y las evaluó			
				81 - 100	El Plan Institucional de Capacitación incluyó estos temas, ejecutó las actividades correspondientes, las evaluó y se implementaron mejoras			
41	Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	Proporción de servidores en Bilingüismo sobre el total de servidores		0 - 20	La entidad no conoce el programa de Bilingüismo	1 año	70	Se socializó a través de memorando a todos los funcionarios el inicio del Programa de bilingüismo a través del SENA. Se realizó el Nivel Pre- Básico I. En la actualidad 18 funcionarios continuaron con el programa de bilingüismo con el apoyo del sindicato.
				21 - 40	La entidad conoce el programa de Bilingüismo pero no lo ha divulgado a sus servidores			
				41 - 60	Se ha divulgado el programa de Bilingüismo en la entidad			
				61 - 80	Hay un diagnóstico documentado de personas interesadas en el programa de Bilingüismo en la entidad			

				81 - 100	Hay al menos un 20% de las personas interesadas, participando en el programa de Bilingüismo			
				0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad			
				21 - 40	Se consideraron aspectos a incluir en el Plan de Bienestar e incentivos, pero no se elaboró			
	42	Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos:	Plan de bienestar e incentivos elaborado	41 - 60	Se elaboró el Plan de Bienestar e Incentivos	1 año	90	Evaluar e implementar mejoras.
				61 - 80	Se elaboró el Plan de Bienestar e Incentivos y se realizaron todas las actividades en él incluidas			
				81 - 100	Se elaboró el Plan de Bienestar e Incentivos, se realizaron todas las actividades en él incluidas y se evaluaron e implementaron mejoras			
	42A	Incentivos para los gerentes públicos	Tenido en cuenta	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad			
				21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema			
				41 - 60	Se incluyeron incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos	1 año		No aplica
				61 - 80	Se incluyeron incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos y se articularon con los acuerdos de gestión			
				81 - 100	Se incluyeron incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos, se articularon con los acuerdos de gestión y se mejoraron para la vigencia siguiente			
	42B	Equipos de trabajo (pecuniarios)	Tenido en cuenta	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad			
				21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema			
				41 - 60	Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos	1 año	70	Falta ajustar el procedimiento para socializarlo y otorgar los incentivos.
				61 - 80	Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos y se otorgaron			
				81 - 100	Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos, se otorgaron y los resultados se implementaron en la entidad			
	42C	Incentivos no pecuniarios	Tenido en cuenta	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad			
				21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema			
				41 - 60	Se incluyeron incentivos no pecuniarios en el Plan de Bienestar e Incentivos	1 año	81	Se incluyeron los incentivos no pecuniarios y se otorgaron pero no se publicó el mecanismo de selección para toda la entidad.
				61 - 80	Se incluyeron incentivos no pecuniarios en el Plan de Bienestar e Incentivos y se otorgaron			
				81 - 100	Se incluyeron incentivos no pecuniarios en el Plan de Bienestar e Incentivos, se otorgaron y se publicó el mecanismo de selección para toda la Entidad			
	42D	Criterios del área de Talento Humano	Tenido en cuenta	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad			
				21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema			
				41 - 60	Se tuvieron en cuenta criterios del área de Talento Humano en el Plan de Bienestar e Incentivos	1 año	90	Los criterios se encuentran documentados en las recomendaciones del informe del diagnóstico de necesidades de bienestar social, se tuvieron en cuenta pero no fueron divulgados a toda la entidad.
				61 - 80	Se tuvieron en cuenta criterios del área de Talento Humano en el Plan de Bienestar e Incentivos y estos criterios están documentados			
				81 - 100	Se tuvieron en cuenta criterios del área de Talento Humano en el Plan de Bienestar e Incentivos, están documentados y fueron divulgados a toda la Entidad			
	42E	Decisiones de la alta dirección	Tenido en cuenta	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad			
				21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema			
				41 - 60	Se tuvieron en cuenta decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos	1 año	61	Se tienen en cuenta las decisiones pero no están documentadas.
				61 - 80	Se tuvieron en cuenta decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos y estas decisiones están documentadas			
				81 - 100	Se tuvieron en cuenta decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos, están documentadas y se han incorporado en cada vigencia			
				0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad			

Bienestar

72.1

42F	Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad	Tenido en cuenta	21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema	1 año	100	
			41 - 60	Se elaboró un diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos			
			61 - 80	Se elaboró un diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos y fue respondido por al menos el 50% de los servidores de la Entidad			
			81 - 100	Se elaboró un diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos y fue respondido por al menos el 50% de los servidores de la Entidad			
Incluyendo los siguientes temas:							
42G	Deportivos, recreativos y vacacionales	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	90	Incluir actividades vacacionales y evaluar e incorporar mejoras.
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
			41 - 60	Se incluyeron actividades deportivas, recreativas y vacacionales en el plan de bienestar e incentivos			
			61 - 80	Se incluyeron actividades deportivas, recreativas y vacacionales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
42H	Artísticos y culturales	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	90	Falta evaluar e incluir mejoras.
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
			41 - 60	Se incluyeron actividades artísticas y culturales en el plan de bienestar e incentivos			
			61 - 80	Se incluyeron actividades artísticas y culturales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
42I	Promoción y prevención de la salud	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	90	Falta evaluar e incluir mejoras.
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
			41 - 60	Se incluyeron actividades de promoción y prevención de la salud en el plan de bienestar e incentivos			
			61 - 80	Se incluyeron actividades de promoción y prevención de la salud en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
42J	Educación en artes y artesanías	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	80	Falta realizar evaluación.
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
			41 - 60	Se incluyeron actividades de educación en artes y artesanías en el plan de bienestar e incentivos			
			61 - 80	Se incluyeron actividades de educación en artes y artesanías en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
42K	Promoción de programas de vivienda	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	80	Se incluyeron y se encuentra en fase de desarrollo.
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
			41 - 60	Se incluyeron actividades de promoción de programas de vivienda en el plan de bienestar e incentivos			
			61 - 80	Se incluyeron actividades de promoción de programas de vivienda en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad			
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			

42L	Cambio organizacional	Incluido	41 - 60 Se incluyeron actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos	1 año	80	Realizar evaluación.
			61 - 80 Se incluyeron actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			81 - 100 Se incluyeron actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras			
442M	Adaptación laboral	Incluido	0 - 20 No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	80	Se tiene programado un curso de emprendimiento con el sena para los pre-pensionados.
			21 - 40 El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
			41 - 60 Se incluyeron actividades relacionadas con adaptación laboral en el plan de bienestar e incentivos			
			61 - 80 Se incluyeron actividades relacionadas con adaptación laboral en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			81 - 100 Se incluyeron actividades relacionadas con adaptación laboral en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras			
42N	Preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio	Incluido	0 - 20 No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	61	A partir del mes de octubre se dará inicio al Curso de emprendimiento para los prepensionados, el cual tiene como objeto orientar a los funcionarios en la creación de empresas.
			21 - 40 El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
			41 - 60 Se incluyeron actividades de preparación a los pre pensionados en el plan de bienestar e incentivos			
			61 - 80 Se incluyeron actividades de preparación a los pre pensionados en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			81 - 100 Se incluyeron actividades de preparación a los pre pensionados en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras			
42O	Cultura organizacional	Incluido	0 - 20 No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	80	Todas las actividades programadas están relacionadas con Cultura Organizacional, así mismo, se dio inicio a la socialización del Código de Integridad para dar inicio a la implementación. Se realizará evaluación y mejoras.
			21 - 40 El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
			41 - 60 Se incluyeron actividades relacionadas con cultura organizacional en el plan de bienestar e incentivos			
			61 - 80 Se incluyeron actividades relacionadas con cultura organizacional en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			81 - 100 Se incluyeron actividades relacionadas con cultura organizacional en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras			
42P	Programas de incentivos	Incluido	0 - 20 No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	61	El programa de incentivos está inmerso en el Programa de Bienestar Social pero su procedimiento se debe ajustar para socializarlo a los funcionarios y ponerlo en marcha.
			21 - 40 El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
			41 - 60 Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos			
			61 - 80 Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			81 - 100 Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras			
42Q	Trabajo en equipo	Incluido	0 - 20 No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	81	Se debe realizar la evaluación y entregar el informe para acciones de mejora
			21 - 40 El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
			41 - 60 Se incluyeron actividades relacionadas con trabajo en equipo en el plan de bienestar e incentivos			
			61 - 80 Se incluyeron actividades relacionadas con trabajo en equipo en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			81 - 100 Se incluyeron actividades relacionadas con trabajo en equipo en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras			
42R	Educación formal (primaria, secundaria y media superior)	Incluido	0 - 20 No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	90	Se debe realizar la evaluación y multiplicar los conocimientos adquiridos por parte de los funcionarios que asistieron al curso.
			21 - 40 El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
			41 - 60 Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos			
			61 - 80 Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			

			81 - 100	Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se hizo multiplicación de la capacitación			
43	Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.	Proporción de servidores impactados por el programa sobre el total de servidores	0 - 20	No se ha desarrollado el programa de entorno laboral saludable en la entidad	1 año	61	Se estableció el día de la actividad física en la entidad pero los funcionarios no respondieron de forma positiva. Así mismo, se ha realizado capacitación en hábitos y estilos de vida saludables con el apoyo de Inderonite. Se debe evaluar e incorporar mejoras, con el fin de concientizar a los servidores públicos de sus beneficios.
			21 - 40	La entidad conoce el programa de entorno laboral saludable pero no lo ha divulgado a sus servidores			
			41 - 60	La entidad se ha capacitado en el programa de entorno laboral saludable			
			61 - 80	Se implementó el programa de entorno laboral saludable			
			81 - 100	Se implementó el programa de entorno laboral saludable, se evaluó y se incorporaron mejoras			
44	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	0 - 20	La entidad no cuenta con medidas para incentivar el uso de la bicicleta	1 año	40	Adoptar mediante acto administrativo el uso de la bicicleta.
			21 - 40	La entidad promueve el uso de la bicicleta con estrategias comunicativas a través de medios internos de comunicación			
			41 - 60	La entidad cuenta con un acto administrativo que adopte incentivos para el uso de la bicicleta estableciendo las condiciones en que validará los días que los servidores públicos llegan a trabajar en bicicleta y las condiciones para recibir el día libre remunerado.			
			61 - 80	Se ha otorgado el incentivo por el uso de la bicicleta en la entidad y se lleva registro.			
			81 - 100	Se han otorgado incentivos por el uso de la bicicleta en la entidad, se lleva registro, hay un diagnóstico documentado sobre la implementación de la medida y se reporta periódicamente al Ministerio de Transporte.			
45	Día del Servidor Público: Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.	Porcentaje de servidores participantes en actividades relacionadas con el Día del Servidor Público	0 - 20	No se adelantan actividades en el marco del Día del Servidor Público	1 año	21	Realizar actividades en el marco del Día del Servidor Público.
			21 - 40	Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 1% y el 25% de los servidores			
			41 - 60	Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 26% y el 50% de los servidores			
			61 - 80	Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 51% y el 75% de los servidores			
			81 - 100	Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 76% y el 100% de los servidores			
46	Implementación de la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas	Cumplimiento de la Ley 1823 de 2017; artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo	0 - 20	La entidad no conoce la estrategia Salas Amigas de La Familia Lactante del Entorno Laboral	1 año	10	Establecer la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral
			21 - 40	La entidad conoce la estrategia Salas Amigas de La Familia Lactante del Entorno Laboral pero no la ha divulgado a sus servidores			
			41 - 60	La Sala Amiga de La Familia Lactante del Entorno Laboral de la entidad cumple con los requisitos generales establecidos en la Resolución 2423 de 2018 emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social.			
			61 - 80	La Sala Amiga de La Familia Lactante del Entorno Laboral de la entidad cumple con los requisitos generales y específicos establecidos en la Resolución 2423 de 2018 emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social.			
			81 - 100	La Sala Amiga de La Familia Lactante del Entorno Laboral de la entidad se encuentra inscrita ante la secretaría de salud o entidad que haga sus veces, quien verificó el cumplimiento de los requisitos generales y específicos.			
47	Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.	Proporción de pasantes en Estado Joven sobre el total de servidores	0 - 20	No se ha implementado el programa de Estado Joven en la entidad	1 año	81	Diseñar el instrumento para medir el impacto logrado del Programa Estado Joven.
			21 - 40	La entidad conoce el programa Estado Joven pero no lo ha divulgado a sus servidores			
			41 - 60	La entidad se ha capacitado en el programa Estado Joven			
			61 - 80	Se implementó el programa de Estado Joven en la entidad			
			81 - 100	Se implementó el programa de Estado Joven en la entidad y se midió el impacto logrado			
48	Divulgar y participar del programa Servimos en la entidad	Alcance de la divulgación de Servimos y porcentaje de beneficios implementados con los servidores	0 - 20	No se ha desarrollado el programa Servimos en la entidad	1 año	61	Realizar la divulgación en la entidad del Programa servimos. Fomentar estrategias para la concientización y apropiación del programa.
			21 - 40	La entidad conoce el programa Servimos pero no lo ha divulgado a sus servidores			
			41 - 60	La entidad se ha capacitado en el programa Servimos			
			61 - 80	Se ha realizado la divulgación del programa Servimos y se ha logrado hasta un 5 % de servidores que usan las alianzas			
			81 - 100	Se ha realizado la divulgación del programa Servimos y se ha logrado que más de un 5% de servidores usen las alianzas			
			0 - 20	No se ha implementado el programa de Teletrabajo			

Administración del talento humano

80.5

49	Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad	Proporción de servidores en teletrabajo sobre el total de servidores	21 - 40	La entidad conoce el programa de Teletrabajo pero no lo ha divulgado a sus servidores	1 año	81	Realizar el pilotaje para determinar si es viable o no viable implementar Teletrabajo en la entidad.
			41 - 60	La entidad se ha capacitado en el programa de Teletrabajo			
			61 - 80	Se firmó el pacto por el Teletrabajo			
			81 - 100	Se firmó el pacto por el Teletrabajo y hay al menos un 1% de servidores en esta modalidad			
50	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	Dotaciones gestionadas y entregadas a todo el personal que la requiere por norma en los plazos estipulados	0 - 20	No se ha desarrollado el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	1 año	100	
			21 - 40	Se ha entregado dotación de manera parcial a algunos servidores			
			41 - 60	Se ha entregado la dotación completa a todos los servidores que lo requieren			
			61 - 80	Se ha entregado la dotación completa, gestionada a través de Colombia compra eficiente, a todos los servidores que lo requieren			
51	Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad.	Proporción de servidores con horario flexible sobre el total de servidores	0 - 20	No se ha implementado el programa de horarios flexibles en la entidad	1 año	61	Se hace uso del beneficio mas no se ha implementado.
			21 - 40	La entidad conoce el programa de Horarios Flexibles pero no lo ha divulgado a sus servidores			
			41 - 60	La entidad se ha capacitado en el programa de Horarios Flexibles			
			61 - 80	Se implementó el programa de horarios flexibles en la entidad			
52	Tramitar las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia.	Registro de situaciones administrativas, clasificadas, con incidencia	0 - 20	Se tramitan las situaciones administrativas pero no hay registros de su incidencia	1 año	80	
			21 - 40	Se tramitan las situaciones administrativas y se llevan registros diarios de su incidencia			
			41 - 60	Se analizan los registros de situaciones administrativas y se elabora un informe con recomendaciones para la alta dirección			
			61 - 80	Es posible obtener reportes confiables y oportunos sobre las situaciones administrativas en la entidad			
53	Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión	Realización de elecciones de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal y conformación de la Comisión	0 - 20	La entidad no ha conformado la Comisión de Personal	1 año	90	Continuar enviando los informes trimestralmente.
			21 - 40	La entidad conformó la Comisión de Personal pero no ha realizado elecciones de los representantes de los empleados			
			41 - 60	La entidad conformó la Comisión de Personal y ha realizado elecciones de los representantes de los empleados			
			61 - 80	La entidad conformó la Comisión de Personal y ha realizado elecciones de los representantes de los empleados en los plazos estipulados			
54	Tramitar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Evidencia de nómina tramitada y registros estadísticos	0 - 20	Se tramita la nómina en la entidad	1 año	90	
			21 - 40	Se tramita la nómina de manera oportuna			
			41 - 60	Se tramita la nómina oportunamente pero no hay registros que permitan consultar rápidamente las variables de nómina			
			61 - 80	Se tramita la nómina oportunamente y se llevan registros de todas las variables			
55	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:	Evidencia de mediciones periódicas de clima, y estrategia de intervención	0 - 20	No se han realizado mediciones de clima organizacional en la entidad	2 años	81	Realizar acciones de mejora.
			21 - 40	Se han realizado mediciones de clima organizacional en plazos mayores a los establecidos			
			41 - 60	Se han realizado mediciones de clima organizacional oportunamente pero no se han realizado acciones de mejora			

Clima organizacional y cambio cultural

67.8

				61 - 80	Se han realizado oportunamente las mediciones de clima pero no se han realizado intervenciones suficientes para el mejoramiento			
				81 - 100	Se han realizado oportunamente las mediciones de clima y se han hecho intervenciones que han producido un impacto			
55A	El conocimiento de la orientación organizacional	Incluida		0 - 20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima	2 años	81	Realizar acciones de mejoramiento.
				21 - 40	Se ha considerado realizar medición de clima laboral			
				41 - 60	Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto			
				61 - 80	Se incluyó este aspecto en la medición de clima			
				81 - 100	Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento			
55B	El estilo de dirección	Incluida		0 - 20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima	2 años	81	Realizar acciones de mejora.
				21 - 40	Se ha considerado realizar medición de clima laboral			
				41 - 60	Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto			
				61 - 80	Se incluyó este aspecto en la medición de clima			
				81 - 100	Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento			
55C	La comunicación e integración	Incluida		0 - 20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima	2 años	81	Realizar acciones de mejora.
				21 - 40	Se ha considerado realizar medición de clima laboral			
				41 - 60	Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto			
				61 - 80	Se incluyó este aspecto en la medición de clima			
				81 - 100	Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento			
55D	El trabajo en equipo	Incluida		0 - 20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima	2 años	90	Continuar con acciones de mejoramiento.
				21 - 40	Se ha considerado realizar medición de clima laboral			
				41 - 60	Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto			
				61 - 80	Se incluyó este aspecto en la medición de clima			
				81 - 100	Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento			
55E	La capacidad profesional	Incluida		0 - 20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima	2 años	81	Realizar acciones de mejora.
				21 - 40	Se ha considerado realizar medición de clima laboral			
				41 - 60	Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto			
				61 - 80	Se incluyó este aspecto en la medición de clima			
				81 - 100	Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento			
55F	El ambiente físico	Incluida		0 - 20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima	2 años	81	Realizar acciones de mejora.
				21 - 40	Se ha considerado realizar medición de clima laboral			
				41 - 60	Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto			
				61 - 80	Se incluyó este aspecto en la medición de clima			
				81 - 100	Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento			
56	Establecer las prioridades en las situaciones que atentan o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural	Acciones pedagógicas e informativas y uso de la infraestructura de integridad institucional (códigos, comités, canales de denuncia y seguimiento)		0 - 20	No se ha considerado analizar las situaciones que impacten la moralidad	1 año	20	Detectar y documentar las situaciones de riesgo para la moralidad y la ética en la entidad.
				21 - 40	Se han empezado a detectar y documentar las situaciones de riesgo para la moralidad y la ética en la entidad			
				41 - 60	Se han analizado las situaciones de riesgo para la moralidad y la ética en la entidad			
				61 - 80	Se han emprendido acciones pedagógicas e informativas sobre los temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades			

				81 - 100	Se ha generado un cambio cultural orientado a garantizar la moralidad, la ética y la responsabilidad en el ejercicio de la función pública	1 año	80	Identificar oportunidades de mejora e ideas innovadoras.			
				0 - 20	No se han realizado acciones para promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión ni en la identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras						
				21 - 40	Se han realizado acciones para promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión y en la identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras						
				41 - 60	Se realizan periódicamente acciones para promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión y en la identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras						
				61 - 80	Se realizan periódicamente acciones para promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión y en la identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras, y las ideas resultantes se han implementado						
				81 - 100	Se realizan periódicamente acciones para promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión y en la identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras, y las ideas resultantes se han implementado y han dado resultados efectivos						
				0 - 20	La entidad no cuenta con una ruta de atención de casos de acoso laboral o sexual						
				21 - 40	La entidad implementa algunas acciones para la prevención de situaciones de abuso laboral o sexual						
				41 - 60	La entidad cuenta con un protocolo para atender casos de abuso laboral y sexual y lo ha divulgado entre las diferentes personas vinculadas						
				61 - 80	La entidad ha implementado el protocolo que incluye rutas de atención para el manejo de conflictos asociados al acoso laboral y sexual y desarrolla acciones de prevención del acoso laboral y sexual						
81 - 100	La entidad mide la eficacia del protocolo respecto a las acciones de prevención de casos de acoso laboral y sexual										
0 - 20	No se tiene contemplado implementar ajustes razonables en la entidad										
21 - 40	La entidad cuenta con un diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo, con recomendaciones para la implementación de ajustes razonables de acuerdo a los servidores públicos vinculados, en especial aquellos con discapacidad.										
41 - 60	La entidad incorporó las recomendaciones generadas en el diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.										
61 - 80	La entidad implementó las recomendaciones generadas en el diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo.										
81 - 100	La entidad implementó las recomendaciones generadas en el diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo y se midió su impacto.										
Seguridad y salud en el trabajo	50.0		Resolución 312 de 2019 del Ministerio del Trabajo	0 - 20		1 año	80	Actualizar el Plan de Emergencias de Víctimas. Realizar investigaciones de accidentes de trabajo. Socializar las políticas del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Continuar la actualización de la Matriz de Peligros.			
				21 - 40							
				41 - 60	La valoración en este ítem corresponderá al porcentaje de cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST						
				61 - 80							
				81 - 100							
				0 - 20	No se tienen establecidos los Programas de Promoción y Prevención.						
				21 - 40	Se establecen los programas de promoción y prevención e identifican los factores de riesgo.						
				41 - 60	Se establece el diagnóstico de los Programas de Promoción y Prevención al interior de la entidad de acuerdo a los factores de riesgo establecidos.						
				61 - 80	Se realiza intervención a la población trabajadora de acuerdo a los factores de riesgo identificados en los programas de Promoción y Prevención.						
				81 - 100	Se realiza el análisis de resultados y se observa el impacto de la intervención dentro de los programas de Promoción y Prevención.						
	70.0		Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social.	0 - 20	No se tienen establecidas las disposiciones de los factores de riesgo psicosocial.	1 año	60	Realizar el diagnóstico para empezar la intervención en los factores de riesgo psicosocial que se manifiestan en la entidad.			
				21 - 40	Se identifican los factores de riesgo psicosocial						
				41 - 60	Se evalúan los factores de riesgo psicosocial						
				61 - 80	Se realiza intervención a los factores de riesgo psicosocial						
				81 - 100	Se realiza el análisis de resultados y se observa el impacto de la intervención						
				0 - 20	No se ha implementado el Código de Integridad ni se han identificado los valores y principios institucionales				1 año	70	Divulgarlo e interiorizarlo en los servidores de la entidad y garantizar su cumplimiento.
				21 - 40	Se han realizado ejercicios de identificación de los valores y principios institucionales						
				41 - 60	Se ha iniciado la implementación del Código de Integridad y se han generado espacios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales						

			funciones	61 - 80 Se ha implementado el Código de Integridad, se han generado espacios participativos para la identificación de los valores institucionales, y se han divulgado e interiorizado en los servidores de la entidad				
				81 - 100 Se implemento el Código de Integridad, se han generado espacios participativos para la identificación de los valores institucionales, se han divulgado e interiorizado en los servidores de la entidad y se garantiza su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones				
Contratistas	20.0	64	Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta	Porcentaje de contratistas con relación a los servidores de planta	0 - 20 Los contratistas representan proporcionalmente mas del 30% de los funcionarios de planta	1 año	20	Se ve la necesidad de revisar el cumplimiento de los planes, programas y proyectos del Plan de Desarrollo a través de plantas temporales.
					21 - 40 Los contratistas representan proporcionalmente menos del 30% de los funcionarios de planta			
					41 - 60 Los contratistas representan proporcionalmente menos del 25% de los funcionarios de planta			
					61 - 80 Los contratistas representan proporcionalmente menos del 20% de los funcionarios de planta			
					81 - 100 Los contratistas representan proporcionalmente menos del 10% de los funcionarios de planta			
Negociación colectiva	80.0	65	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	0 - 20 No se ha negociado con los sindicatos en los plazos estipulados en la normatividad vigente y no se tiene comunicación con ellos.	Plazo establecido en la negociación	80	Falta la implementación y promulgación del acto administrativo.
					21 - 40 Se ha negociado con los sindicatos pero no en los plazos estipulados por la normatividad vigente (Decreto unico sector trabajo 1072 de 2015)			
					41 - 60 Se ha negociado con los sindicatos sin llegar a acuerdos concretos o cronogramas de trabajo.			
					61 - 80 Se ha negociado con los sindicatos en los plazos estipulados por la normatividad vigente, llegando a acuerdos y socializando los mismos dentro de la entidad.			
					81 - 100 Se han socializado e implementado oportunamente los acuerdos concertados con los sindicatos, de acuerdo a un cronograma de trabajo estipulado conjuntamente.			
Gerencia Pública	68.2	66	Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.	Mecanismos implementados para evaluar competencias de los gerentes públicos	0 - 20 No se ha considerado implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas	1 año	81	Existen mecanismos para evaluar competencias a través de Acto Administrativo.
					21 - 40 Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para evaluar competencias de los gerentes públicos			
					41 - 60 Se ha implementado al menos una alternativa de mecanismo para evaluar competencias de los gerentes públicos			
					61 - 80 Existen al menos dos mecanismos para evaluar competencias de los gerentes públicos			
					81 - 100 Existen al menos dos mecanismos para evaluar competencias de los gerentes públicos que se utilizan para los procesos de selección			
		67	Promover la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	Estrategias implementadas para promover la rendición de cuentas de gerentes o directivos públicos	0 - 20 No se ha considerado implementar mecanismos para promover la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	1 año	65	Los gerentes públicos no son manejo del Área de Talento Humano de la Gobernación pero se tiene conocimiento que participan en la rendición de cuentas de la entidad.
					21 - 40 Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para promover la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.			
					41 - 60 Se ha implementado al menos una alternativa de mecanismo para promover la rendición de cuentas por parte de los gerentes públicos			
					61 - 80 Existen al menos dos mecanismos para promover la rendición de cuentas por parte de los gerentes públicos			
					81 - 100 Existen al menos dos mecanismos para promover la rendición de cuentas por parte de los gerentes públicos y se mide su eficacia			
		68	Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión.	Estrategias implementadas para facilitar la gestión de conflictos por parte de los gerentes o directivos públicos	0 - 20 No se ha considerado implementar mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes	1 año	61	
					21 - 40 Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes			
					41 - 60 Se ha implementado al menos una alternativa de mecanismo para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes públicos			
					61 - 80 Existen al menos dos mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes públicos			
					81 - 100 Existen al menos dos mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes públicos y se evalúa su eficacia			
69	Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos).	Estrategias implementadas para garantizar amplia concurrencia de candidatos en los procesos de selección de gerentes	0 - 20 No se ha considerado implementar mecanismos para desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos)	1 año	61			
			21 - 40 Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para desarrollar procesos de reclutamiento para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos)					
			41 - 60 Se ha implementado al menos una alternativa de reclutamiento de candidatos a gerentes públicos					
			61 - 80 Existen al menos dos mecanismos de reclutamiento de candidatos a gerentes públicos					
			81 - 100 Existen al menos dos mecanismos de reclutamiento de candidatos a gerentes públicos y se evalúa su eficacia					

RETIRO

56.7	Gestión de la información	80.0	70	Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado (igual o inferior a 75%), mediante un plan de mejoramiento.	Estrategias implementadas para gestionar el bajo desempeño de gerentes públicos	0 - 20	No se ha considerado Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado	1 año	80	
						21 - 40	Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado			
						41 - 60	Existe al menos una estrategia para gestionar el desempeño inferior a lo esperado en los gerentes públicos			
						61 - 80	Existen al menos dos estrategias para gestionar el desempeño inferior a lo esperado en los gerentes públicos			
						81 - 100	Existen al menos dos estrategias para gestionar el desempeño inferior a lo esperado en los gerentes públicos y se evalúa su eficacia			
			71	Brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos).	Porcentaje de servidores de carrera encargados o comisionados en empleos gerenciales	0 - 20	No se ha considerado brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos)	1 año	61	Se a incentivado al personal de carrera otorgando comisiones para desempeñar cargos de Libre Nominamiento y Remoción.
						21 - 40	Se ha analizado la posibilidad de brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos)			
						41 - 60	Al menos un 1% de los funcionarios de carrera han tenido la oportunidad de desempeñar un empleo de LNR en encargo o comisión			
						61 - 80	Al menos un 2% de los funcionarios de carrera han tenido la oportunidad de desempeñar un empleo de LNR en encargo o comisión			
						81 - 100	Al menos un 3% de los funcionarios de carrera han tenido la oportunidad de desempeñar un empleo de LNR en encargo o comisión			
72	Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.	Cifras sobre retiro de servidores clasificadas y analizadas	0 - 20	No se cuenta con estadísticas de retiro	1 año	80	Existen estadísticas y se analizan las cifras pero falta documentar este análisis.			
			21 - 40	Se ha analizado la posibilidad de recolectar estadísticas de retiro						
			41 - 60	Se han establecido mecanismos para recolectar estadísticas de retiro						
			61 - 80	Se cuenta con estadísticas de retiro						
			81 - 100	Se cuenta con estadísticas de retiro y análisis de las cifras						
73	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	0 - 20	No se realizan entrevistas de retiro	1 año	20	Implementar el formato de entrevistas con previa autorización del Grupo de Calidad.			
			21 - 40	Se han establecido metodologías para realizar estadísticas de retiro						
			41 - 60	Se hacen entrevistas de retiro aleatorias a algunos ex servidores						
			61 - 80	Se realizan entrevistas de retiro pero no hay un documento de análisis de causas de retiro						
			81 - 100	Se llevan registros de entrevistas de retiro y existe un documento de análisis de causas de retiro que genera insumos para la provisión del talento humano						
74	Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan estratégico del talento humano.	Informe consolidado de razones de retiro	0 - 20	No existe informe consolidado de las razones de retiro de los servidores públicos	1 año	80	Realizar el análisis para que el informe genere insumos para el Plan de Previsión.			
			21 - 40	Se han analizado metodologías para realizar informes de retiro de los servidores públicos						
			41 - 60	Se realizan informes de las razones de retiro de los servidores públicos						
			61 - 80	Hay un informe de las razones de retiro pero su análisis no genera insumos para el plan de provisión						
			81 - 100	El informe de las razones de retiro genera insumos aplicados al plan de provisión						
75	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	0 - 20	La entidad no realiza programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	1 año	60	Se realiza actividades de reconocimiento pero no de agradecimiento por el servicio prestado.			
			21 - 40	La entidad ha analizado la viabilidad de implementar programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan						
			41 - 60	La entidad realiza algunas actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan						
			61 - 80	La entidad realiza actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a la totalidad de las personas que se desvinculan						
			81 - 100	La entidad realiza actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a la totalidad de las personas que se desvinculan y evalúa el impacto de estas actividades						
60	Desvinculación asistida			0 - 20	La entidad no cuenta con programas de desvinculación asistida					
				21 - 40	La entidad ha analizado la viabilidad de implementar programas de desvinculación asistida					

	Gestión del conocimiento	40	76	<p>orientar apoyo técnico y financiero a los prestados 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</p>	Programas de desvinculación asistida	41 - 60	La entidad realiza algunas actividades de desvinculación asistida	1 año	60	Se han realizado actividades en relación a este tema pero no se a formalizado .
						61 - 80	La entidad realiza actividades de programas de desvinculación asistida a la totalidad de las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento provisional			
						81 - 100	La entidad realiza actividades de programas de desvinculación asistida a la totalidad de las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento provisional y evalúa el impacto de estas actividades			
						0 - 20	La entidad no cuenta con mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan			
						21 - 40	La entidad ha analizado la viabilidad de implementar mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan			
						41 - 60	La entidad ha implementado algunos mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan			
77	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	40	77	Mecanismos implementados para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan	41 - 60	La entidad ha implementado algunos mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan	1 año	40	Aun cuando al momento del retiro se exigen actas de inventario de entrega de información como de archivos físicos, se debe gestionar esa información en una base de datos.	
					61 - 80	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				
					81 - 100	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				