

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL						
ESE CENTRO DE SALUD DE JENESANO				57,4						
Componente	Categoría	Subcategoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
Conocimiento normativo y del entorno	60,0	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	A día	50		
					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, organizada y fácilmente accesible la información estratégica y básica de la entidad							
		81-100	Está recopilada, organizada y fácilmente accesible la información estratégica y básica de la entidad y se articula 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 al proceso de Talento Humano de la entidad	A día	60		
					21-40	Se encuentra recopilada parcialmente la normatividad aplicable al proceso de Talento Humano de la entidad				
					41-60	Está recopilada y organizada la normatividad aplicable al proceso de Talento Humano de la entidad				
		61-80	Está recopilada, organizada y fácilmente accesible la normatividad aplicable al proceso de Talento Humano de la entidad							
		81-100	Está recopilada, organizada y fácilmente accesible la normatividad aplicable al proceso de Talento Humano de la entidad y se tiene en cuenta para la planeación estratégica de Talento Humano							
3	Conocer y considerar los lineamientos institucionales marco relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSJ, ESAP o 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 marco aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad	A día	60				
			21-40	Se encuentran recopilados parcialmente los lineamientos institucionales marco aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad						
			41-60	Están recopilados y organizados los lineamientos institucionales marco aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad						
61-80	Están recopilados, organizados y fácilmente accesibles los lineamientos institucionales marco aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad									
81-100	Están recopilados, organizados y fácilmente accesibles los lineamientos institucionales marco aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad y se tienen en cuenta para la planeación estratégica de Talento Humano									
4	Conocer el acto administrativo de creación de la entidad y sus modificaciones y conocer los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal vigentes	Verificación del acto administrativo de creación o modificación de planta de personal y verificación del acto administrativo de creación o modificación de planta de personal vigentes	0-20	No se encuentran recopilados ni fácilmente accesibles los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal	A día	70				
			21-40	Se encuentran recopilados parcialmente los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal						
			41-60	Están recopilados y organizados los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal						
61-80	Están recopilados, organizados y fácilmente accesibles los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal									
81-100	Están recopilados, organizados y fácilmente accesibles los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal y se tienen en cuenta para la toma de decisiones									
5	Gestionar la información en el SIGEP	Hojas de vida y vinculación del 100% de los servidores, posiciones y contratos de la Entidad	0-20	No se cuenta con mecanismos para identificar a los servidores por su tipo de vinculación, nivel, código y grado	A día	60				
			21-40	La valoración en este ítem correspondió al porcentaje de servidores y contratistas 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 y contratos de prestación de servicios						
			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 que permite identificar a los servidores por su tipo de vinculación, nivel, código y grado									
81-100	Se cuenta con un mecanismo que permite identificar a los servidores por su tipo de vinculación, nivel, código y grado									
6	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	A día	60				
			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, 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									
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: Tipos de vinculación, nivel, código, grado	Incluido	0-20	No se cuenta con mecanismos para identificar a los servidores por su tipo de vinculación, nivel, código y grado	A día	60				
			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									
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: Antigüedad en el Estado, nivel académico y género	Incluido	0-20	No se cuenta con mecanismos para identificar la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género	A día	60				
			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									
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: 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	A día	60				
			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									
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: Perfiles de Empleos	Incluido	0-20	No se cuenta con mecanismos para identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal	A día	60				
			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, equidistribución 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, equidistribución y conocimientos requeridos, y que genera reportes confiables y oportunos por cada característica									



GRÁFICAS



RESULTADOS RUTAS DE VALOR



INICIO

PLANEACIÓN

54,8	Planeación Estratégica	45,0	11	Caracterización de las áreas de talento humano (preparación, cabeza de familia, limitaciones físicas, fuero sindical)	Caracterización actualizada periódicamente	0-20 No se cuenta con mecanismos para identificar las personas en situación de discapacidad, de preparación, de cabeza de familia, afrodescendientes o con fuero sindical. 21-40 Se cuenta con información parcial acerca de las personas en situación de discapacidad, de preparación, de cabeza de familia, afrodescendientes o con fuero sindical. 41-60 Se cuenta con un mecanismo que permite identificar las personas en situación de discapacidad, de preparación, de cabeza de familia, afrodescendientes o con fuero sindical. 61-80 Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar las personas en situación de discapacidad, de preparación, de cabeza de familia, afrodescendientes o con fuero sindical. 81-100 Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar las personas en situación de discapacidad, de preparación, de cabeza de familia, afrodescendientes o con fuero sindical, así como generar reportes remediales y confidiales.	Al día	50		
			12	Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:	Plan estratégico de talento humano	0-20 No se elabora un plan estratégico de talento humano. 21-40 Se elaboran planes para los diferentes temas de talento humano que no se encuentran articulados. 41-60 Se elabora un plan estratégico integral y articulado de talento humano. 61-80 Se elabora un plan estratégico integral y articulado de talento humano y se ejecutan sus actividades. 81-100 Se elabora un plan estratégico integral y articulado de talento humano, se ejecutan sus actividades y se evalúa su eficacia.	1 año	50		
			12A	Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso	Programación presupuestal con recursos contemplados para concursos	0-20 No se elabora un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos. 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. 41-60 El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos. 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. 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.	1 año	35		
			12B	Plan Institucional de Capacitación	Incluido	0-20 No se elabora un plan institucional de capacitación. 21-40 Se elabora un plan institucional de capacitación que no se incluye en el plan estratégico de talento humano. 41-60 El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación. 61-80 El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación que se ejecuta de acuerdo con lo planificado. 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.	1 año	40		
			12C	Plan de bienestar e incentivos	Incluido	0-20 No se elabora un plan de bienestar e incentivos. 21-40 Se elabora un plan de bienestar e incentivos que no se incluye en el plan estratégico de talento humano. 41-60 El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos. 61-80 El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos que se ejecuta de acuerdo con lo planificado. 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.	1 año	40		
			12D	Plan de seguridad y salud en el trabajo	Incluido	0-20 No se elabora un plan de seguridad y salud en el trabajo. 21-40 Se elabora un plan de seguridad y salud en el trabajo que no se incluye en el plan estratégico de talento humano. 41-60 El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. 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.	1 año	50		
			12E	Monitoreo y seguimiento del SIGEP	Incluido	0-20 No se planea el monitoreo y seguimiento del SIGEP. 21-40 Se planea un monitoreo y seguimiento del SIGEP que no se incluye en el plan estratégico de talento humano. 41-60 El plan estratégico de talento humano incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP. 61-80 El plan estratégico de talento humano incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP que se ejecuta de acuerdo con lo planificado. 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.	1 año	55		
			12F	Evaluación de desempeño	Incluido	0-20 No se planea el proceso de evaluación del desempeño. 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 lo planificado. 81-100 El plan estratégico de talento humano incluye el proceso de Evaluación del Desempeño, se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se evalúa la eficacia de su implementación.	1 año	45		
			12G	Inducción y reintroducción	Incluido	0-20 No se planea la inducción y reintroducción. 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.	1 año	50		
			12H	Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	Incluido	0-20 No se planea la medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional. 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 el tema de Clima organizacional, se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se evalúa la eficacia de su implementación.	1 año	40		
			70,0	Manual de funciones y competencias	13	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. 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 niveles básicos del conocimiento, así como las competencias del Decreto 1053 de 2015. 61-80 Existe un manual de funciones que incluye las funciones y los perfiles de todos los empleos de la entidad por niveles básicos del conocimiento, así como las competencias del Decreto 1053 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 niveles básicos del conocimiento, así como las competencias del Decreto 1053 de 2015, y competencias funcionales, actualizado y abierto para consulta de toda la Entidad.	1 año	70
			80,0	Arreglo institucional	14	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 la involucra en su planeación. 21-40 El área de Talento Humano asiste 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 involucra el direccionamiento estratégico de la entidad y participa en la planeación estratégica de la entidad. 81-100 El área de Talento Humano involucra el direccionamiento estratégico de la entidad, participa en la planeación estratégica de la entidad y se ubica en un nivel estratégico en la institución.	1 año	80

INGRESO	57,5	55,0	15	Tiempo de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo	<p>0-20 El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 4 meses o más</p> <p>21-40 El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 3 meses o más</p> <p>41-60 El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 2 meses o meses</p> <p>61-80 El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 1 mes o menos</p> <p>81-100 El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 1 mes o menos</p>	1 año	70
			16	Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	<p>0-20 Proporción de profesionales mayor al 50% de la planta total</p> <p>21-40 Proporción de profesionales menor o igual al 50% de la planta total</p> <p>41-60 Proporción de profesionales menor o igual al 20% de la planta total</p> <p>61-80 Proporción de profesionales menor o igual al 10% de la planta total</p> <p>81-100 Proporción de profesionales menor o igual al 10% de la planta total</p>	1 año	45
			17	Proveer las vacantes en forma temporal oportunamente por necesidades del servicio, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	<p>0-20 El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 4 meses o más</p> <p>21-40 El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 3 meses o más</p> <p>41-60 El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 2 mes o meses</p> <p>61-80 El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 1 mes o menos</p> <p>81-100 El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 1 mes o menos</p>	1 año	45
			18	Contar con las listas de elegibles vigentes en su entidad hasta su vencimiento	<p>0-20 La entidad no ha realizado concursos para proveer vacantes en forma definitiva en los últimos 12 meses</p> <p>21-40 No se ha utilizado el Banco de Listas de Elegibles como alternativa para proveer empleos en forma definitiva</p> <p>41-60 Cuando surge una vacante se verifica con la CNSC si hay lista de elegibles vigente para esa especialidad</p> <p>61-80 Cuando surge una vacante, se utilizan las listas de elegibles vigentes de acuerdo con la información de la CNSC</p> <p>81-100 Cuando surge una vacante, se utilizan las listas de elegibles vigentes de acuerdo con la información de la CNSC o se procede a la provisión temporal de forma directa y oportuna con personal competente</p>	1 año	70
			19	Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados	<p>0-20 No se verifica si hay servidores con derecho preferencial para ocupar vacantes en encargo</p> <p>21-40 Se verifica si hay servidores con derecho preferencial para ocupar vacantes de manera eventual</p> <p>41-60 Cuando se genera una vacante de carrera, se acude a los históricos laborales para revisar posibles servidores con derecho preferencial</p> <p>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</p> <p>81-100 Existe un mecanismo digital ágil y confiable para verificar si existen servidores de carrera con derecho preferencial para una eventual vacante de carrera, que genera reportes oportunos y confiables</p>	A la día	45
			20	Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor	<p>0-20 Las historias laborales no tienen una organización específica</p> <p>21-40 Las historias laborales están organizadas con base en una metodología propia de la entidad</p> <p>41-60 Las historias laborales se encuentran organizadas de acuerdo con las tablas de historial documental</p> <p>61-80 Existen registros electrónicos de las hojas de vida que permiten contar con información oportuna y confiable</p> <p>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</p>	A la día	45
			21	Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos	<p>0-20 No se cuenta con un mecanismo para registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos</p> <p>21-40 Se realizan censos de vacantes y de los tiempos de cubrimiento que se actualizan solo cuando se solicitan reportes</p> <p>41-60 Se cuenta con un mecanismo para identificar las vacantes en tiempo real, especialmente de los gerentes públicos</p> <p>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</p> <p>81-100 Se cuenta con un mecanismo para identificar las vacantes en tiempo real, especialmente de los gerentes públicos, que genera reportes oportunos</p>	A la día	60
			22	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.	<p>0-20 Porcentaje de servidores que presentaron la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas en el plazo estipulado</p> <p>21-40 Del 21% al 40% de los servidores públicos presentaron la Declaración de Bienes y Rentas en el plazo estipulado</p> <p>41-60 Del 41% al 60% de los servidores públicos presentaron la Declaración de Bienes y Rentas en el plazo estipulado</p> <p>61-80 Del 61% al 80% de los servidores públicos presentaron la Declaración de Bienes y Rentas en el plazo estipulado</p> <p>81-100 Del 81% al 100% de los servidores públicos presentaron la Declaración de Bienes y Rentas en el plazo estipulado</p>	1 año	70
			23	Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.	<p>0-20 No se evalúan competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción</p> <p>21-40 Se evalúan competencias para algunos vacantes pero no para todos</p> <p>41-60 Se evalúan competencias mediante el acompañamiento de Función Pública</p> <p>61-80 Se evalúan competencias mediante el acompañamiento de Función Pública o de otra entidad competente</p> <p>81-100 Se evalúan competencias para todos los aspirantes mediante el acompañamiento de Función Pública o de otra entidad competente</p>	A la día	80
			24	Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o actualización en carrera administrativa a la CNSC	<p>0-20 No se envían solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC</p> <p>21-40 Se envían algunas de las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC</p> <p>41-60 Se envían oportunamente algunas de las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC</p> <p>61-80 Se envían oportunamente y en su totalidad las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC</p> <p>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</p>	A la día	45
			25	Verificar que se realice adecuadamente la evaluación de periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa, de acuerdo con la normatividad vigente	<p>0-20 No se realizan las evaluaciones de periodo de prueba</p> <p>21-40 Se realizan las evaluaciones de periodo de prueba pero no siempre dentro de los plazos establecidos</p> <p>41-60 Se realiza oportunamente la evaluación de periodo de prueba</p> <p>61-80 La fijación de compromisos para la evaluación de periodo de prueba se realiza antes del primer mes de vinculación</p> <p>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</p>	1 año	70
			26	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	<p>0-20 No se realiza inducción a los servidores públicos nuevos</p> <p>21-40 Se realiza inducción a algunos servidores públicos nuevos, o no se realiza en los plazos establecidos</p> <p>41-60 Se realiza oportunamente la inducción de servidores públicos (antes de cuatro meses de posesión/orientación)</p> <p>61-80 Se realiza la inducción antes de que el servidor público cumpla un mes de vinculación</p> <p>81-100 Se realiza la inducción antes de que el servidor público cumpla un mes de vinculación y se evalúa su efectividad</p>	1 año	45

INGRESO

57,5

55,0

58,3

62,5

70,0

45,0

Conocimiento Institucional	40,0	27	Realizar reintegración a todos los servidores máximo cada dos años	Evidencia de reintegración de los servidores públicos	0-20	No se realiza reintegración a los servidores públicos	2 años	40
					21-40	Eventualmente se han realizado reintegraciones a los servidores públicos		
					41-60	Se realiza la reintegración a más tardar cada dos años		
					61-80	Se realiza la reintegración a más tardar cada dos años con la participación del 100% de los servidores		
Gestión de la información	51,3	28	Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como de su movilidad	Mecanismo que registra los gerentes públicos	0-20	No existen registros de los gerentes públicos y de su movilidad	Al día	60
					21-40	Existen registros parciales e incompletos sobre los gerentes públicos		
					41-60	Se registra el número de gerentes públicos		
					61-80	Se registra el número de gerentes públicos, con la correspondiente caracterización (descripción de sus perfiles y datos generales)		
		29	Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estado, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), preponderancia, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal autoempleado y LGBTI	Indicadores actualizados y confiables	0-20	No se cuenta con información sobre indicadores claves	Al día	35
					21-40	Se cuenta con información parcial e incompleta sobre indicadores claves		
					41-60	Se cuenta con la información sobre indicadores claves		
					61-80	Se cuenta con la información sobre indicadores claves de manera digital		
		30	Movilidad: Contar con información confiable sobre los Servidores que todos sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.	Información actualizada, completa y confiable	0-20	No se cuenta con información sobre servidores con expectativas de movilidad	Al día	40
					21-40	Se cuenta con información parcial e incompleta sobre servidores con expectativas de movilidad		
					41-60	Se cuenta con la información sobre servidores con expectativas de movilidad		
					61-80	Se cuenta con la información sobre servidores con expectativas de movilidad de manera digital		
31	Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo talleres.	Registros organizados de las actividades en información sistematizada	0-20	No se llevan registros de las actividades ni de los asistentes a las actividades de bienestar y capacitación	Al día	70		
			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				
			61-80	Se llevan los registros de las actividades y asistentes a las actividades de bienestar y capacitación, se encuentran sistematizados				
32	Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión	Sistema de evaluación de desempeño y de acuerdos de gestión adoptados mediante acto administrativo	0-20	No se ha revisado ni analizado la adopción del sistema de evaluación de desempeño y de los directivos de acuerdos de gestión	Al día	35		
			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 los directivos de acuerdos de gestión y se han presentado los actos administrativos				
			61-80	El sistema de evaluación de desempeño y los acuerdos de gestión fueron adoptados mediante acto administrativo				
33	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	30		
			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				
34	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	35		
			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 todos sus fases				
			61-80	Se cuenta con información confiable y en tiempo real de las calificaciones de desempeño de todos los servidores evaluados				
35	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 menos del 40% de los servidores públicos	1 año	45		
			21-40	Se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de menos del 60% de los servidores públicos				
			41-60	Se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de menos del 80% de los servidores públicos				
			61-80	Se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de todos los servidores públicos				
35A	Evaluación del desempeño	Incluido	0-20	No se han realizado planes de mejoramiento individual en la entidad	1 año	40		
			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				
35B	Diagnóstico de necesidades de capacitación	Incluido	0-20	No se han realizado planes de mejoramiento individual en la entidad	1 año	45		
			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				
36	Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a los organizados.	Mecanismos establecidos	0-20	No se han analizado mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano	1 año	35		
			21-40	Se han analizado mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano				
			41-60	Se ha establecido el mecanismo 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				
					0-20	No se elaboró el Plan Institucional de Capacitación		
					21-40	Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación pero no se ha ejecutado mediante Resolución		

37	Elabora el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta los siguientes elementos:		Plan de capacitación establecido mediante resolución	41-60 Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación mediante Resolución 61-80 Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación mediante Resolución y se ejecutaron el 100% de las actividades con la evidencia documentada correspondiente 81-100 Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación mediante Resolución, se ejecutaron el 100% de las actividades con la evidencia documentada correspondiente y se evaluó su eficacia	1 año	50	
	37A	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 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 atestiguar la trazabilidad del PIC por cada actividad en respuesta a necesidades diagnosticadas	1 año	60	
	37B	Solicitudes de los gerentes públicos	Tenido en cuenta	0-20 El PIC no incluyó solicitudes directas de los gerentes públicos 21-40 El PIC incluyó solicitudes directas de los gerentes públicos pero no los incluyó en el Plan 41-60 El PIC incluyó solicitudes directas de los gerentes públicos 61-80 El PIC incluyó solicitudes directas, documentadas y justificadas de los gerentes públicos 81-100 El PIC incluyó solicitudes directas, documentadas y justificadas de los gerentes públicos, y se ejecutaron las acciones relacionadas	1 año	60	
	37C	Orientaciones de la alta dirección	Tenido en cuenta	0-20 El PIC no incluyó orientaciones documentadas de la alta dirección 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 vinculadas 81-100 El PIC incluyó orientaciones documentadas de la alta dirección, se ejecutaron las acciones solicitadas y se evaluó su eficacia	1 año	70	
	37D	Oferta del sector Función Pública	Tenido en cuenta	0-20 El PIC no tuvo en cuenta la oferta del sector Función Pública 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 esas actividades	1 año	60	
	Desglosándolo en las siguientes fases:						
	37E	Sensibilización	Incluida	0-20 El PIC no incluyó esta fase 21-40 El PIC planeó pero no ejecutó esta fase 41-60 El PIC tuvo una fase de sensibilización 61-80 El PIC tuvo una fase de sensibilización documentada 81-100 El PIC tuvo una fase de sensibilización documentada que se evaluó y que generó mejoras	1 año	80	
	37F	Formulación de los proyectos de aprendizaje	Incluida	0-20 El PIC no incluyó esta fase 21-40 El PIC planeó pero no ejecutó esta fase 41-60 El PIC tuvo una fase de formulación de los proyectos de aprendizaje 61-80 El PIC tuvo una fase de formulación de los proyectos de aprendizaje documentada 81-100 El PIC tuvo una fase de formulación de los proyectos de aprendizaje que se evaluó y que generó mejoras	1 año	60	
	37G	Consolidación del diagnóstico de necesidades de la entidad	Incluida	0-20 El PIC no incluyó esta fase 21-40 El PIC planeó pero no ejecutó esta fase 41-60 El PIC tuvo una fase de consolidación de necesidades 61-80 El PIC tuvo una fase de consolidación de necesidades documentada 81-100 El PIC tuvo una fase de consolidación de necesidades documentada que se evaluó y que generó mejoras	1 año	40	
	37H	Programación del Plan	Incluida	0-20 El PIC no incluyó esta fase 21-40 El PIC planeó pero no ejecutó esta fase 41-60 El PIC tuvo una fase de programación del Plan 61-80 El PIC tuvo una fase de programación del Plan documentada 81-100 El PIC tuvo una fase de programación del Plan documentada, que se evaluó y que generó mejoras	1 año	60	
37I	Ejecución del Plan	Incluida	0-20 El PIC no incluyó esta fase 21-40 El PIC planeó pero no ejecutó esta fase 41-60 El PIC tuvo una fase de ejecución del Plan 61-80 El PIC tuvo una fase de ejecución del Plan documentada 81-100 El PIC tuvo una fase de ejecución del Plan documentada, que se evaluó y que generó mejoras	1 año	60		
37J	Evaluación de la eficacia del Plan	Incluida	0-20 El PIC no incluyó esta fase 21-40 El PIC planeó pero no ejecutó esta fase 41-60 El PIC tuvo una fase de evaluación de la eficacia del Plan 61-80 El PIC tuvo una fase de evaluación de la eficacia del Plan documentada 81-100 El PIC tuvo una fase de evaluación de la eficacia del Plan documentada, que se evaluó y que generó mejoras	1 año	50		
Incluyendo los siguientes temas:							
37K	Gestión del talento humano	Incluido	0-20 No se elaboró un Plan de Capacitación 21-40 El Plan de Capacitación no incluyó este tema 41-60 Se incluyeron actividades de Gestión del Talento Humano en el Plan de Capacitación 61-80 Se incluyeron actividades de Gestión del Talento Humano en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron 81-100 Se incluyeron actividades de Gestión del Talento Humano en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se levantó su eficacia	1 año	70		
			0-20 No se elaboró un Plan de Capacitación 21-40 El Plan de Capacitación no incluyó este tema				

Capacitación 60,3

37L	Integración cultural	Incluido	41-60 Se incluyeron actividades de Integración cultural en el Plan de Capacitación 61-80 Se incluyeron actividades de Integración cultural en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron 81-100 Se incluyeron actividades de Integración cultural en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se midió su eficacia	1 año	70
37M	Planificación, desarrollo territorial y nacional	Incluido	0-20 No se elaboró un Plan de Capacitación 21-40 El Plan de Capacitación no incluyó este tema 41-60 Se incluyeron actividades de Planificación, desarrollo territorial y nacional en el Plan de Capacitación 61-80 Se incluyeron actividades de Planificación, desarrollo territorial y nacional en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron 81-100 Se incluyeron actividades de Planificación, desarrollo territorial y nacional en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se midió su eficacia	1 año	65
37N	Relevancia internacional	Incluido	0-20 No se elaboró un Plan de Capacitación 21-40 El Plan de Capacitación no incluyó este tema 41-60 Se incluyeron actividades de Relevancia internacional en el Plan de Capacitación 61-80 Se incluyeron actividades de Relevancia internacional en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron 81-100 Se incluyeron actividades de Relevancia internacional en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se midió su eficacia	1 año	55
37O	Buen Gobierno	Incluido	0-20 No se elaboró un Plan de Capacitación 21-40 El Plan de Capacitación no incluyó este tema 41-60 Se incluyeron actividades de Buen Gobierno en el Plan de Capacitación 61-80 Se incluyeron actividades de Buen Gobierno en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron 81-100 Se incluyeron actividades de Buen Gobierno en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se midió su eficacia	1 año	70
37P	Contratación Pública	Incluido	0-20 No se elaboró un Plan de Capacitación 21-40 El Plan de Capacitación no incluyó este tema 41-60 Se incluyeron actividades de Contratación Pública en el Plan de Capacitación 61-80 Se incluyeron actividades de Contratación Pública en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron 81-100 Se incluyeron actividades de Contratación Pública en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se midió su eficacia	1 año	70
37Q	Cultura organizacional	Incluido	0-20 No se elaboró un Plan de Capacitación 21-40 El Plan de Capacitación no incluyó este tema 41-60 Se incluyeron actividades de Cultura organizacional en el Plan de Capacitación 61-80 Se incluyeron actividades de Cultura organizacional en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron 81-100 Se incluyeron actividades de Cultura organizacional en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se midió su eficacia	1 año	65
37R	Derechos humanos	Incluido	0-20 No se elaboró un Plan de Capacitación 21-40 El Plan de Capacitación no incluyó este tema 41-60 Se incluyeron actividades de Derechos humanos en el Plan de Capacitación 61-80 Se incluyeron actividades de Derechos humanos en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron 81-100 Se incluyeron actividades de Derechos humanos en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se midió su eficacia	1 año	55
37S	Gestión administrativa	Incluido	0-20 No se elaboró un Plan de Capacitación 21-40 El Plan de Capacitación no incluyó este tema 41-60 Se incluyeron actividades de Gestión administrativa en el Plan de Capacitación 61-80 Se incluyeron actividades de Gestión administrativa en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron 81-100 Se incluyeron actividades de Gestión administrativa en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se midió su eficacia	1 año	65
37T	Gestión de las tecnologías de la información	Incluido	0-20 No se elaboró un Plan de Capacitación 21-40 El Plan de Capacitación no incluyó este tema 41-60 Se incluyeron actividades de Gestión de las tecnologías de la información en el Plan de Capacitación 61-80 Se incluyeron actividades de Gestión de las tecnologías de la información en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron 81-100 Se incluyeron actividades de Gestión de las tecnologías de la información en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se midió su eficacia	1 año	45
37U	Gestión documental	Incluido	0-20 No se elaboró un Plan de Capacitación 21-40 El Plan de Capacitación no incluyó este tema 41-60 Se incluyeron actividades de Gestión documental en el Plan de Capacitación 61-80 Se incluyeron actividades de Gestión documental en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron 81-100 Se incluyeron actividades de Gestión documental en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se midió su eficacia	1 año	75
37V	Gestión Financiera	Incluido	0-20 No se elaboró un Plan de Capacitación 21-40 El Plan de Capacitación no incluyó este tema 41-60 Se incluyeron actividades de Gestión Financiera en el Plan de Capacitación 61-80 Se incluyeron actividades de Gestión Financiera en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron 81-100 Se incluyeron actividades de Gestión Financiera en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se midió su eficacia	1 año	75
37W	Gobierno en Línea	Incluido	0-20 No se elaboró un Plan de Capacitación 21-40 El Plan de Capacitación no incluyó este tema 41-60 Se incluyeron actividades de Gobierno en Línea en el Plan de Capacitación 61-80 Se incluyeron actividades de Gobierno en Línea en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron 81-100 Se incluyeron actividades de Gobierno en Línea en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se midió su eficacia	1 año	55
37X	Innovación	Incluido	0-20 No se elaboró un Plan de Capacitación 21-40 El Plan de Capacitación no incluyó este tema 41-60 Se incluyeron actividades de Innovación en el Plan de Capacitación 61-80 Se incluyeron actividades de Innovación en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron	1 año	45

37	Participación ciudadana	Incluido	81-100	Se incluyeron actividades de Innovación en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se realizó su eficacia	1 año	70	
			0-20	No se elaboró un Plan de Capacitación			
			21-40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema			
			41-60	Se incluyeron actividades de Participación ciudadana en el Plan de Capacitación			
			61-80	Se incluyeron actividades de Participación ciudadana en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron			
	37Z	Servicio al ciudadano	Incluido	81-100	Se incluyeron actividades de Participación ciudadana en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se realizó su eficacia	1 año	75
				0-20	No se elaboró un Plan de Capacitación		
				21-40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema		
				41-60	Se incluyeron actividades de Servicio al ciudadano en el Plan de Capacitación		
				61-80	Se incluyeron actividades de Servicio al ciudadano en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron		
	37A	Sostenibilidad ambiental	Incluido	81-100	Se incluyeron actividades de Servicio al ciudadano en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se realizó su eficacia	1 año	45
				0-20	No se elaboró un Plan de Capacitación		
				21-40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema		
				41-60	Se incluyeron actividades de Sostenibilidad ambiental en el Plan de Capacitación		
				61-80	Se incluyeron actividades de Sostenibilidad ambiental en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron		
37B	Derecho de acceso a la información	Incluido	81-100	Se incluyeron actividades de Sostenibilidad ambiental en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se realizó su eficacia	1 año	60	
			0-20	No se elaboró un Plan de Capacitación			
			21-40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema			
			41-60	Se incluyeron actividades de Derecho de acceso a la información en el Plan de Capacitación			
			61-80	Se incluyeron actividades de Derecho de acceso a la información en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron			
38	Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	Proposición de servicios en Bilingüismo sobre el total de servidores	81-100	Se incluyeron actividades de Derecho de acceso a la información en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se realizó su eficacia	1 año	30	
			0-20	La entidad desconoce la existencia de un programa de Bilingüismo			
			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			
39	Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos:	Plan de bienestar e incentivos elaborado	81-100	Hay al menos un 20% de las personas interesadas, participando en el programa de Bilingüismo	1 año	75	
			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			
			41-60	Se elaboró el Plan de Bienestar e Incentivos			
			61-80	Se elaboró el Plan de Bienestar e Incentivos y se realizaron todas las actividades en el ambiente			
	39A	Incentivos para los gerentes públicos	Tenido en cuenta	81-100	Se elaboró el Plan de Bienestar e Incentivos, se realizaron todas las actividades en el ambiente y se evaluaron e implementaron mejoras	1 año	55
				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		
				61-80	Se incluyeron incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos y se articularon con los acuerdos de gestión		
	39B	Equipos de trabajo (pequeños)	Tenido en cuenta	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	1 año	55
				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		
				61-80	Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos y se otorgaron		
39C	Empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción (No pequeños)	Tenido en cuenta	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	1 año	55	
			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 empleados de carrera y de libre en el Plan de Bienestar e Incentivos			
			61-80	Se incluyeron incentivos para los empleados de carrera y de libre en el Plan de Bienestar e Incentivos y se otorgaron			
39D	Criterios del área de Talento Humano	Tenido en cuenta	81-100	Se incluyeron incentivos para los empleados de carrera y de libre en el Plan de Bienestar e Incentivos, se otorgaron y se publicó el mecanismo de selección para toda la Entidad	1 año	65	
			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			
			61-80	Se tuvieron en cuenta criterios del área de Talento Humano en el Plan de Bienestar e Incentivos y estos criterios están documentados			
39E	Decisiones de la alta dirección	Tenido en cuenta	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	1 año	70	
			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			
			61-80	Se tuvieron en cuenta decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos y estas decisiones están documentadas			
39F	Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad	Tenido en cuenta	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	1 año	55	
			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 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 30% de los servidores de la Entidad			
Incluyendo los siguientes temas:			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			

Bienestar

61,7

390	Deportivos, recreativos y vacacionales	Incluido	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	60
			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		
			81-100	Se incluyeron actividades deportivas, recreativas y vacacionales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras		
394	Artísticos y culturales	Incluido	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	65
			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		
			81-100	Se incluyeron actividades artísticas y culturales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras		
398	Promoción y prevención de la salud	Incluido	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	65
			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		
			81-100	Se incluyeron actividades de promoción y prevención de la salud en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras		
392	Educación en artes y artesanías	Incluido	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	45
			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		
			81-100	Se incluyeron actividades de educación en artes y artesanías en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras		
39K	Promoción de programas de vivienda	Incluido	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	45
			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		
			81-100	Se incluyeron actividades de promoción de programas de vivienda en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras		
39L	Clima laboral	Incluido	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	60
			21-40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema		
			41-60	Se incluyeron actividades relacionadas con clima laboral en el plan de bienestar e incentivos		
			61-80	Se incluyeron actividades relacionadas con clima laboral en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81-100	Se incluyeron actividades relacionadas con clima laboral en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras		
39M	Cambio organizacional	Incluido	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	60
			21-40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema		
			41-60	Se incluyeron actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos		
			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		
39N	Adaptación laboral	Incluido	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	60
			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		
39O	Preparación a los prepenados para el retiro del servicio	Incluido	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	45
			21-40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema		
			41-60	Se incluyeron actividades de preparación a los prepenados en el plan de bienestar e incentivos		
			61-80	Se incluyeron actividades de preparación a los prepenados en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81-100	Se incluyeron actividades de preparación a los prepenados en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras		
39P	Cultura organizacional	Incluido	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	65
			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		
39Q	Programas de incentivos	Incluido	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	70
			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		
39R	Trabajo en equipo	Incluido	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	70
			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		
			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		

Administración del talento humano

65,6

36	Educación formal (primaria, secundaria y media superior)	Incluido	<p>41-60 Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos</p> <p>81-80 Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron</p> <p>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</p>	1 año	70
40	Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.	Proporción de servidores impactados por el programa sobre el total de servidores	<p>0-20 No se ha desarrollado el programa de entorno laboral saludable en la entidad</p> <p>21-40 La entidad conoce el programa de entorno laboral saludable pero no lo ha divulgado a sus servidores</p> <p>41-60 La entidad se ha capacitado en el programa de entorno laboral saludable</p> <p>81-80 Se implementó el programa de entorno laboral saludable</p> <p>81-100 Se implementó el programa de entorno laboral saludable, se evaluó y se incorporaron mejoras</p>	1 año	65
41	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, seleccionar actividades que exalten la labor del servidor público.	Porcentaje de servidores participantes en actividades relacionadas con el Día del Servidor Público	<p>0-20 No se adelantaron actividades en el marco del Día del Servidor Público</p> <p>21-40 Se realizaron actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 1% y el 25% de los servidores</p> <p>41-60 Se realizaron actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 26% y el 50% de los servidores</p> <p>81-80 Se realizaron actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 51% y el 75% de los servidores</p> <p>81-100 Se realizaron actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 76% y el 100% de los servidores</p>	1 año	80
42	Incorporar al menos una buena práctica en el conocimiento a los programas de Bienestar e Incentivos.	Buena práctica de bienestar e incentivos incluida en el último año	<p>0-20 No se han incorporado buenas prácticas relacionadas con programas de Bienestar e Incentivos</p> <p>21-40 Se han analizado posibles buenas prácticas a incorporar</p> <p>41-60 Se estableció contacto con la entidad donde se produce la buena práctica que se pretende incorporar</p> <p>81-80 Se incorporó una buena práctica relacionada con Bienestar e Incentivos</p> <p>81-100 Se incorporó una buena práctica relacionada con Bienestar e Incentivos, y se evaluó su impacto</p>	1 año	65
43	Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.	Proporción de pasantes en Estado Joven sobre el total de servidores	<p>0-20 No se ha implementado el programa de Estado Joven en la entidad</p> <p>21-40 La entidad conoce el programa Estado Joven pero no lo ha divulgado a sus servidores</p> <p>41-60 La entidad se ha capacitado en el programa Estado Joven</p> <p>81-80 Se implementó el programa de Estado Joven en la entidad</p> <p>81-100 Se implementó el programa de Estado Joven en la entidad y se midió el impacto logrado</p>	1 año	45
44	Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad	Alcance de la divulgación de beneficios y porcentaje de beneficios implementados con los servidores	<p>0-20 No se ha desarrollado el programa Servimos en la entidad</p> <p>21-40 La entidad conoce el programa Servimos pero no lo ha divulgado a sus servidores</p> <p>41-60 La entidad se ha capacitado en el programa Servimos</p> <p>81-80 Se ha realizado la divulgación del programa Servimos y se ha impactado a todos los servidores de la Entidad, alcanzando hasta un 5% de servidores que usan las utilidades</p> <p>81-100 Se ha realizado la divulgación del programa Servimos y se ha impactado a todos los servidores de la Entidad, alcanzando más de un 5% de servidores que usan las utilidades</p>	1 año	45
45	Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad	Proporción de servidores en teletrabajo sobre el total de servidores	<p>0-20 No se ha implementado el programa de Teletrabajo</p> <p>21-40 La entidad conoce el programa de Teletrabajo pero no lo ha divulgado a sus servidores</p> <p>41-60 La entidad se ha capacitado en el programa de Teletrabajo</p> <p>81-80 Se firmó el pacto por el Teletrabajo</p> <p>81-100 Se firmó el pacto por el Teletrabajo y hay al menos un 1% de servidores en esta modalidad</p>	1 año	80
46	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	Dotaciones gestionadas y entregadas a todo el personal que lo requiere por norma en los plazos estipulados	<p>0-20 No se ha desarrollado el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad</p> <p>21-40 Se ha entregado dotación de manera parcial a algunos servidores</p> <p>41-60 Se ha entregado la dotación completa a todos los servidores que lo requieren</p> <p>81-80 Se ha entregado la dotación completa, gestionada a través de Colombia compra eficiente, a todos los servidores que lo requieren</p> <p>81-100 Se ha entregado la dotación completa, gestionada a través de Colombia compra eficiente, a todos los servidores que lo requieren, en los plazos estipulados</p>	1 año	80
47	Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad.	Proporción de servidores con horario flexible sobre el total de servidores	<p>0-20 No se ha implementado el programa de horarios flexibles en la entidad</p> <p>21-40 La entidad conoce el programa de Horarios Flexibles pero no lo ha divulgado a sus servidores</p> <p>41-60 La entidad se ha capacitado en el programa de Horarios Flexibles</p> <p>81-80 Se implementó el programa de horarios flexibles en la entidad</p> <p>81-100 Se implementó el programa de horarios flexibles en la entidad y se midió el impacto logrado</p>	1 año	70
48	Tramitar las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia.	Registro de situaciones administrativas, clasificadas, con incidencia	<p>0-20 No se tramitan las situaciones administrativas pero no hay registros de su incidencia</p> <p>21-40 Se tramitan las situaciones administrativas y se llevan registros de su incidencia</p> <p>41-60 Se analizan los registros de situaciones administrativas y se elabora un informe con recomendaciones para la alta dirección</p> <p>81-80 Es posible obtener reportes confiables y oportunos sobre las situaciones administrativas en la entidad</p> <p>81-100 Se implementan acciones de mejora para optimizar el trámite de las situaciones administrativas en la entidad</p>	1 año	45
49	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	<p>0-20 La entidad no ha conformado la Comisión de Personal</p> <p>21-40 La entidad conformó la Comisión de Personal pero no ha realizado elecciones de los representantes de los empleados</p> <p>41-60 La entidad conformó la Comisión de Personal y ha realizado elecciones de los representantes de los empleados</p> <p>81-80 La entidad conformó la Comisión de Personal y ha realizado elecciones de los representantes de los empleados en los plazos estipulados</p> <p>81-100 La entidad conformó la Comisión de Personal, ha realizado elecciones de los representantes de los empleados en los plazos estipulados, y envía los informes de sus actividades a la CNDC periódicamente</p>	1 año	70
50	Tramitar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Evidencia de nómina levantada y registros estadísticos	<p>0-20 Se tramita la nómina en la entidad</p> <p>21-40 Se tramita la nómina de manera oportuna</p> <p>41-60 Se tramita la nómina oportunamente pero no hay registros que permitan consultar rápidamente las variables de nómina</p> <p>81-80 Se tramita la nómina oportunamente y se llevan registros de todas las variables</p> <p>81-100 Se tramita la nómina oportunamente, se llevan registros de todas las variables y se hacen análisis periódicos para tomar decisiones</p>	1 año	90
51	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	<p>0-20 No se han realizado mediciones de clima organizacional en la entidad</p> <p>21-40 Se han realizado mediciones de clima organizacional en plazos mayores a los establecidos</p> <p>41-60 Se han realizado mediciones de clima organizacional oportunamente pero no se han realizado acciones de mejoramiento</p> <p>81-80 Se han realizado oportunamente las mediciones de clima pero no se han realizado intervenciones suficientes para el mejoramiento</p>	2 años	45

Clima organizacional y cambio cultural		61,7					
51A	El conocimiento de la orientación organizacional	Incluida	81-100	Se han realizado oportunamente las mediciones de clima y se han hecho intervenciones que han producido un impacto	2 años	45	
			0-20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima			
			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 incluyó este aspecto y se produjo un mejoramiento			
51B	El estilo de dirección	Incluida	0-20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima	2 años	60	
			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 incluyó este aspecto y se produjo un mejoramiento			
			81-100	Se incluyó este aspecto y se produjo un mejoramiento			
51C	La comunicación e integración	Incluida	0-20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima	2 años	65	
			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 incluyó este aspecto y se produjo un mejoramiento			
			81-100	Se incluyó este aspecto y se produjo un mejoramiento			
51D	El trabajo en equipo	Incluida	0-20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima	2 años	65	
			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 incluyó este aspecto y se produjo un mejoramiento			
			81-100	Se incluyó este aspecto y se produjo un mejoramiento			
51E	La capacidad profesional	Incluida	0-20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima	2 años	65	
			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 incluyó este aspecto y se produjo un mejoramiento			
			81-100	Se incluyó este aspecto y se produjo un mejoramiento			
51F	El ambiente físico	Incluida	0-20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima	2 años	70	
			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 incluyó este aspecto y se produjo un mejoramiento			
			81-100	Se incluyó este aspecto y se produjo un mejoramiento			
62	Establecer las prioridades en las situaciones que afectan o lesionan 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/o de la infraestructura de integridad institucional (talleres, comités, canales de denuncia y reportes)	0-20	No se ha considerado analizar las situaciones que impactan la moralidad y la ética en la entidad	1 año	75	
			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			
			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			
63	Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras	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	0-20	No 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	1 año	65	
			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 recibidas 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 recibidas se han implementado y han dado resultados efectivos			
			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 recibidas se han implementado y han dado resultados efectivos			
64	Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e internalización por parte de los servidores y cumplimiento en sus funciones	Ejercicios participativos, internalización de los valores y cumplimiento en sus funciones	0-20	No se han identificado los valores y principios institucionales en la entidad	2 años	65	
			21-40	Se han realizado ejercicios de identificación de los valores y principios institucionales			
			41-60	Se han generado espacios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales			
			61-80	Se han generado espacios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, y se han divulgado e internalizado en los servidores de la entidad			
			81-100	Se han generado espacios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, se han divulgado e internalizado en los servidores de la entidad y se garantiza su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones			
			81-100	Se han generado espacios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, se han divulgado e internalizado en los servidores de la entidad y se garantiza su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones			
65	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 más del 30% de los funcionarios de planta	1 año	50	
			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			
			81-100	Los contratistas representan proporcionalmente menos del 10% de los funcionarios de planta			
66	Negociar las condiciones de trabajo con sindicatos y asociaciones legalmente constituidas en el marco de normatividad vigente.	Registro de negociaciones colectivas sobre normas de sindicatos	0-20	No se ha negociado con los sindicatos en los plazos estipulados en la normatividad vigente	Plazo establecido en la negociación	50	
			21-40	Se ha negociado con los sindicatos pero no en los plazos estipulados por la normatividad vigente			
			41-60	Se ha negociado con los sindicatos sin llegar a acuerdos concretos			
			61-80	Se ha negociado con los sindicatos en los plazos estipulados por la normatividad vigente, llegando a acuerdos			
			81-100	Se han implementado oportunamente los acuerdos concertados con los sindicatos			
			81-100	Se han implementado oportunamente los acuerdos concertados con los sindicatos			
67	Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivos 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 de los gerentes públicos	1 año	50	
			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			
			81-100	Existen al menos dos mecanismos para evaluar competencias de los gerentes públicos que se utilizan para los procesos de selección			
68	Promocionar 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 promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	1 año	50	
			21-40	Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.			
			41-60	Se ha implementado al menos una alternativa de mecanismo para promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos			
			61-80	Se ha implementado al menos una alternativa de mecanismo para promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos			
			81-100	Se ha implementado al menos una alternativa de mecanismo para promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos			
			81-100	Se ha implementado al menos una alternativa de mecanismo para promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos			

Clima organizacional y cambio cultural

61,7

Valores 65,0

Contratistas 50,0

Negociación colectiva 50,0

Gerencia Pública	59,2	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	61-80	Existen al menos dos mecanismos para promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes públicos	1 año	80
				81-100	Existen al menos dos mecanismos para promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes públicos y se mide su eficacia		
				0-20	No se ha considerado implementar mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes		
				21-40	Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes		
60	Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos generacionales (o directivos).	Estrategias implementadas para garantizar amplia concurrencia de candidatos en los procesos de selección de gerentes	61-80	Existen al menos dos mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes públicos	1 año	70	
			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			
			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 generacionales (o directivos)			
			21-40	Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para desarrollar procesos de reclutamiento para el acceso a los empleos generacionales (o directivos)			
61	Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado (igual o inferior a 70%), mediante un plan de mejoramiento.	Estrategias implementadas para gestionar el bajo desempeño de gerentes públicos	61-80	Existen al menos dos mecanismos de reclutamiento de candidatos a gerentes públicos	1 año	50	
			81-100	Existen al menos dos mecanismos de reclutamiento de candidatos a gerentes públicos y se evalúa su eficacia			
			0-20	No se ha considerado implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado			
			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			
62	Brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos generacionales (o directivos).	Porcentaje de servidores de carrera encargados o comisionados a empleos generacionales	0-20	No se ha considerado brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos generacionales (o directivos)	1 año	55	
			21-40	Se ha analizado la posibilidad de brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos generacionales (o directivos)			
			41-60	Al menos un 1% de los funcionarios de carrera han tenido la oportunidad de desempeñar un empleo de LHR en cargo o comisión			
			61-80	Al menos un 2% de los funcionarios de carrera han tenido la oportunidad de desempeñar un empleo de LHR en cargo o comisión			
63	Contar con cifras de retro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retro.	Cifras sobre retro de servidores clasificadas y analizadas	0-20	No se cuenta con estadísticas de retro	1 año	60	
			21-40	Se ha analizado la posibilidad de recopilar estadísticas de retro			
			41-60	Se han establecido mecanismos para recopilar estadísticas de retro			
			61-80	Se cuenta con estadísticas de retro			
64	Realizar entrevistas de retro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Registros de entrevistas de retro y análisis agrupado	0-20	No se realizan entrevistas de retro	1 año	60	
			21-40	Se han establecido metodologías para realizar estadísticas de retro			
			41-60	Se hacen entrevistas de retro aleatorias a algunos servidores			
			61-80	Se realizan entrevistas de retro pero no hay un documento de análisis de causas de retro			
65	Elaborar un informe acerca de las razones de retro que genera insumos para el plan de previsión del talento humano.	Informe consolidado de razones de retro	0-20	No existe informe consolidado de las razones de retro de los servidores públicos	1 año	60	
			21-40	Se han analizado metodologías para realizar informes de retro de los servidores públicos			
			41-60	Se realizan informes de las razones de retro de los servidores públicos			
			61-80	Hay un informe de las razones de retro pero su análisis no genera insumos para el plan de previsión			
66	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	40	
			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 y evalúa el impacto de estas actividades			
67	Brindar apoyo social y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida	Programas de desvinculación asistida	0-20	La entidad no cuenta con programas de desvinculación asistida	1 año	30	
			21-40	La entidad ha analizado la viabilidad de implementar programas de desvinculación asistida			
			41-60	La entidad realiza algunas actividades de desvinculación asistida			
			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			
68	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan verificados	Mecanismos implementados para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan	0-20	La entidad no cuenta con mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan	1 año	35	
			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			
			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		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			

RETIRO

47,5

Gestión de la información

60,0

Administración del talento humano

60,0

Desvinculación asistida

35

Gestión del conocimiento

35