

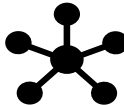
AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD	PUNTAJE FINAL
PERSONERIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS	78,1

Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
		Conocimiento normativo y del entorno	92,5	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	90	cada
						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	Al día	90	
						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			
						0 - 20	No se encuentran recopilados ni fácilmente accesibles los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad			



GRÁFICAS



RESULTADOS RUTAS DE VALOR

				3	Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP o Presidencia de la República.	Evidencia de articulación de la planeación del área con la planeación estratégica	21 - 40	Se encuentran recopilados parcialmente los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad	Al día	90		
							41 - 60	Están recopilados y organizados los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad				
							61 - 80	Están recopilados, organizados y fácilmente accesibles los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad				
							81 - 100	Están recopilados, organizados y fácilmente accesibles los lineamientos institucionales macro 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 y modificaciones, y Verificación del acto administrativo de planta de personal y modificaciones	0 - 20	No se encuentran recopilados ni fácilmente accesibles los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal	Al día	100		
							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 públicos y contratistas de la Entidad	0 - 20	La valoración en este ítem corresponderá 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	Al día	100		
							21 - 40					
							41 - 60					
							61 - 80					
							81 - 100					
					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	Al día	90	
								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			



INICIO

			Gestión de la información	81,4	7	Incluido	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	0 - 20	No se cuenta con mecanismos para identificar a los servidores por su tipo de vinculación, nivel, código y grado	Al día	90	
								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	Incluido	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	0 - 20	No se cuenta con mecanismos para identificar la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género	Al día	70	actualizar
								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	Incluido	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	0 - 20	No se cuenta con mecanismos para identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles	Al día	80	actualizar
								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			
							Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar	0 - 20	No se cuenta con mecanismos para identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal			
								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			

PLANEACIÓN	91,4			10	personal y genera reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Perfiles de Empleos	Incluido	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	Al día	80	actualizar	
				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							
				11	Caracterización de las áreas de talento humano (prepensión, 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 prepensión, de cabeza de familia, afrodescendientes o con fuero sindical	Al día	60		
							21 - 40	Se cuenta con información parcial acerca de las personas en situación de discapacidad, de prepensión, 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 prepensión, 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 prepensión, 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 prepensión, de cabeza de familia, afrodescendientes o con fuero sindical; así como generar reportes inmediatos y confiables				
				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	1 año	100		
							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				
					12A	Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes	Programación presupuestal con recursos contemplados para concursos	0 - 20	No se elabora un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos	1 año	90	
								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			

				mediante concurso		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			
						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			
			12B	Plan Institucional de Capacitación	Incluido	41 - 60	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación	1 año	100	implementacion anual por medio de acto administrativo
						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			
						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			
			12C	Plan de bienestar e incentivos	Incluido	41 - 60	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos	1 año	100	implementacion anual por medio de acto administrativo
						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			
						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	1 año	90	se recomienda realizar mas capacitaciones y reunirse periodocamente
			12D	Plan de seguridad y salud en el trabajo	Incluido	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			
						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			
			12E	Monitoreo y seguimiento del	Incluido	41 - 60	El plan estratégico de talento humano incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP	1 año	100	
		Planeación Estratégica	96,7							

					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			
				12F	Evaluación de desempeño	Incluido	0 - 20	No se planea el proceso de evaluación del desempeño	1 año	100	se realiza en los tiempos acordados por la ley
							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, se ejecuta de acuerdo con las fases planificadas y se evalúa la eficacia de su implementación			
				12G	Inducción y reinducción	Incluido	0 - 20	No se planea la inducción y reinducción	1 año	90	se realiza en el mommneto de ingreso, pero no se retroalimenta en periodos posteriores
							21 - 40	Se planea la inducción y reinducción pero no se incluye en el plan estratégico de talento humano			
							41 - 60	El plan estratégico de talento humano incluye la Inducción y Reinducción			
							61 - 80	El plan estratégico de talento humano incluye la Inducción y Reinducción y se ejecuta de acuerdo con lo planificado			
							81 - 100	El plan estratégico de talento humano incluye la Inducción y Reinducción, se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se le evalúa la eficacia de su implementación			
				12H	Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	Incluido	0 - 20	No se planea la medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	1 año	100	
							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			
							0 - 20	No se cuenta con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes			

		Manual de funciones y competencias	100,0	13	Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	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	1 año	100	actualizado
							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 1083 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 1083 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 1083 de 2015 y competencias funcionales, actualizado y abierto para consulta de toda la Entidad			
		Arreglo institucional	100,0	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 lo involucra en su planeación	1 año	100	esta en cabeza de la secretaria general y a su vez jefe de personal
							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 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			
				15	Tiempo de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo	Tiempo de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo	0 - 20	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 6 meses o mas	1 año	100	EXISITE UNA VACANTE ESTA SUPLIDA POR UNA PROVISIONAL
							21 - 40	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 4 meses o mas			
							41 - 60	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 3 meses o mas			
							61 - 80	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 2 meses o menos			
							81 - 100	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 1 mes o menos			
				16	Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual	Proporción de provisionales sobre el total de servidores	0 - 20	Proporción de provisionales mayor al 30% de la planta total	1 año	100	Proporción de provisionales menor o igual al 10% de la planta total
							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			

Provisión del empleo	100,0	de Vacantes		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				
		17	Proveer las vacantes de forma temporal oportunamente por necesidades del servicio, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	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	100	ESTA EN PROVISIONALIDAD
					21 - 40	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 4 meses o mas			
					41 - 60	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 3 meses o mas			
					61 - 80	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 2 mes o menos			
					81 - 100	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 1 mes o menos			
		18	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	1 año		
					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			
					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 rápida y oportuna con personal competente			
		19	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 o	Al día	100	SE TIENE PRESENTE
					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			
					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 verificables			
					0 - 20	Las historias laborales no tienen una organización específica			
					21 - 40	Las historias laborales están organizadas con base en una metodología propia de la entidad			

INGRESO	98,2	Gestión de la información	100,0	20	Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor	Historia laboral electrónica y física de cada servidor	41 - 60	Las historias laborales se encuentran organizadas de acuerdo con las tablas de retención documental	Al día	100	
				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						
				21	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	0 - 20	No se cuenta con un mecanismo para registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos	Al día	100	COMO LA PLANTA DE PERSONAL ESTAN PEQUEÑA SE HACE FACIL SUPLIR LAS VACANTES EN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
							21 - 40	Se realizan conteos de vacantes y de los tiempos de cubrimiento que se actualizan solo cuando se solicitan reportes			
							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			
				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.	Porcentaje de servidores que presentaron la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas en el plazo estipulado	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	1 año	100	
		21 - 40	Del 21% al 40% de los servidores públicos presentaron la Declaración 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								
		61 - 80	Del 61% al 80% de los servidores públicos presentaron la Declaración de Bienes y Rentas en el plazo estipulado								
		23	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	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	Al día	100			
					21 - 40	Se evalúan competencias para algunas vacantes pero no para todas					
					41 - 60	Se evalúan competencias mediante el acompañamiento de Función Pública					
					61 - 80	Se evalúan competencias mediante el acompañamiento de Función Pública o de otra entidad competente					
		81 - 100	Se evalúan competencias para todos los aspirantes mediante el acompañamiento de Función Pública o de otra entidad competente								

		Meritocracia	100,0	24	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	0 - 20	No se envían solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	Al día	100	
							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			
							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			
		Gestión del desempeño	100,0	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	Evaluaciones de periodo de prueba adecuada y oportunamente realizadas	0 - 20	No se realizan las evaluaciones de periodo de prueba	1 año	100	
							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			
		Conocimiento institucional	80,0	26	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	Evidencia de inducción de los servidores públicos	0 - 20	No se realiza inducción a los servidores públicos nuevos	1 año	80	
							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 cuatro 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			
		Conocimiento institucional	100,0	27	Realizar reintucción a todos los servidores máximo cada dos años	Evidencia de reintucción de los servidores públicos	0 - 20	No se realiza reintucción a los servidores públicos	2 años	100	
							21 - 40	Eventualmente se han realizado reintucciones a los servidores públicos			
							41 - 60	Se realiza la reintucción a mas tardar cada dos años			
							61 - 80	Se realiza la reintucción a mas tardar cada dos años con la participación del 100% de los servidores			

						81 - 100	Se realiza la reinducción 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			
						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 con cualquier información requerida			
						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			
						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			
						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			
						61 - 80	Se llevan los registros de las actividades y asistentes a las actividades de bienestar y capacitación y se encuentran sistematizados			

			familiares.		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			
			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 las directrices de acuerdos de gestión	Al día	100	
					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			
					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			
			Se ha facilitado el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente y haciendo capacitaciones correspondientes	Acuerdos de gestión concertados y evaluados	0 - 20	No se ha implementado la normatividad vigente sobre acuerdos	1 año	80	
					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 capacidades de los gerentes públicos como resultado de los acuerdos de gestión			
			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	100	
					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			
			Establecer y hacer	Ma de Planes de	0 - 20	No se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de los servidores públicos			
					21 - 40	Se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de menos del 40% de los servidores públicos			

Gestión del desempeño

91,4

35

seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta:

NO. de Planes de mejoramiento establecidos sobre total de servidores

41 - 60

Se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de menos del 60% de los servidores públicos

1 año

100

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

35A

Evaluación del desempeño

Incluido

0 - 20

No se han realizado planes de mejoramiento individual en la entidad

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

1 año

80

35B

Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano

Incluido

0 - 20

No se han realizado planes de mejoramiento individual en la entidad

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

1 año

80

36

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

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

1 año

100

			37	Elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta los siguientes elementos:	Plan de capacitación establecido mediante resolución	0 - 20	No se elaboró el Plan Institucional de Capacitación	1 año	100	
						21 - 40	Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación pero no se ha expedido 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			
			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	1 año	80	
						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			
			37B	Solicitudes de los gerentes públicos	Tenido en cuenta	0 - 20	El PIC no incluyó solicitudes directas de los gerentes públicos	1 año	70	
						21 - 40	El PIC recopiló solicitudes directas de los gerentes públicos pero no las 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			
			37C	Orientaciones de la alta dirección	Tenido en cuenta	0 - 20	El PIC no incluyó orientaciones documentadas de la alta dirección	1 año	70	
						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	1 año	100				
				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
				Desglosándolo en las siguientes fases:							
				37E	Sensibilización	Incluida	0 - 20	El PIC no incluyó esta fase	1 año	60	
							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			
				37F	Formulación de los proyectos de aprendizaje	Incluida	0 - 20	El PIC no incluyó esta fase	1 año	20	
							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			
				37G	Consolidación del diagnóstico de necesidades	Incluida	0 - 20	El PIC no incluyó esta fase	1 año	60	
							21 - 40	El PIC planeó pero no ejecutó esta fase			
							41 - 60	El PIC tuvo una fase de consolidación de necesidades			

				s de la entidad		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						
			37H	Programación del Plan	Incluida	0 - 20	El PIC no incluyó esta fase	1 año	20				
						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						
			37I	Ejecución del Plan	Incluida	0 - 20	El PIC no incluyó esta fase	1 año	60				
						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						
			37J	Evaluación de la eficacia del Plan	Incluida	0 - 20	El PIC no incluyó esta fase	1 año	20				
						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						
			Incluyendo los siguientes temas:										
						0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación						
						21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema						

Capacitación	65,0	37K	Gestión del talento humano	Incluido	41 - 60	Se incluyeron actividades de Gestión del Talento Humano en el Plan de Capacitación	1 año	80	
		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 revisó su eficacia						
		37L	Integración cultural	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	40	
					21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema			
					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 revisó su eficacia			
		37M	Planificación, desarrollo territorial y nacional	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	40	
					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 revisó su eficacia			
		37N	Relevancia internacional	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	40	
					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 revisó su eficacia			
					0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación			
					21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema			

				37O	Buen Gobierno	Incluido	41 - 60	Se incluyeron actividades de Buen Gobierno en el Plan de Capacitación	1 año	40	
							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 revisó su eficacia			
				37P	Contratación Pública	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	100	
							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 revisó su eficacia			
				37Q	Cultura organizacional	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año		
							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 revisó su eficacia			
				37R	Derechos humanos	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	100	
							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 revisó su eficacia			
							0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación			
							21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema			

				37S	Gestión administrativa	Incluido	41 - 60	Se incluyeron actividades de Gestión administrativa en el Plan de Capacitación	1 año		
							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 revisó su eficacia			
				37T	Gestión de las tecnologías de la información	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año		
							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 revisó su eficacia			
				37U	Gestión documental	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	100	
							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 revisó su eficacia			
				37V	Gestión Financiera	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	100	
							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 revisó su eficacia			
							0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación			
							21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema			

				37W	Gobierno en Línea	Incluido	41 - 60	Se incluyeron actividades de Gobierno en Línea en el Plan de Capacitación	1 año		
							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 revisó su eficacia			
				37X	Innovación	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año		
							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			
							81 - 100	Se incluyeron actividades de Innovación en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia			
				37Y	Participación ciudadana	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año		
							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			
							81 - 100	Se incluyeron actividades de Participación ciudadana en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia			
				37Z	Servicio al ciudadano	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año		
							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			
							81 - 100	Se incluyeron actividades de Servicio al ciudadano en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia			
							0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación			
							21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema			

				37AA	Sostenibilidad ambiental	Incluido	41 - 60	Se incluyeron actividades de Sostenibilidad ambiental en el Plan de Capacitación	1 año		
							61 - 80	Se incluyeron actividades de Sostenibilidad ambiental en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron			
							81 - 100	Se incluyeron actividades de Sostenibilidad ambiental en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia			
				37AB	Derecho de acceso a la información	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año		
							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			
							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 revisó su eficacia			
				38	Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	Proporción de servidores en Bilingüismo sobre el total de servidores	0 - 20	La entidad desconoce la existencia de un programa de Bilingüismo	1 año		
							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			
				39	Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos:	Plan de bienestar e incentivos elaborado	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	100	
							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 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			
							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			

DESARROLLO	71,2			39A	incentivos para los gerentes públicos	Tenido en cuenta	41 - 60	Se incluyeron incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos	1 año	40	
							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			
				39B	Equipos de trabajo (pecuniarios)	Tenido en cuenta	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 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			
							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			
				39C	Empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción (No pecuniarios)	Tenido en cuenta	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	80	
							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			
							81 - 100	Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos, se otorgaron y se publicó el mecanismo de selección para toda la Entidad			
				39D	Criterios del área de Talento Humano	Tenido en cuenta	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	80	
							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			
							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			
							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			

				39E	Decisiones de la alta dirección	Tenido en cuenta	41 - 60	Se tuvieron en cuenta decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos	1 año	80				
							61 - 80	Se tuvieron en cuenta decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos y estas decisiones están documentados						
							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						
				39F	Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad	Tenido en cuenta	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año					
							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						
							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:										
				39G	Deportivos, recreativos y vacacionales	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	90				
							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						
				39H	Artísticos y culturales	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	20				
							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						
							0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad						

Bienestar	70,0	39I	Promoción y prevención de la salud	Incluido	21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema	1 año	80	
					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			
		39J	Educación en artes y artesanías	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año		
					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		
					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		
					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			
					0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad			

39M	Cambio organizacio nal	Incluido	21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema	1 año		
			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		
			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	Preparació n a los prepension ados para el retiro del servicio	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año		
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
			41 - 60	Se incluyeron actividades de preparación a los prepensionados en el plan de bienestar e incentivos			
			61 - 80	Se incluyeron actividades de preparación a los prepensionados en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			81 - 100	Se incluyeron actividades de preparación a los prepensionados en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras			
39P	Cultura organizacio nal	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año		
			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			
			0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad			

39Q		Programas de incentivos	Incluido	21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema	1 año		
				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		
				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			
39S		Educación formal (primaria, secundaria y media superior)	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año		
				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			
40	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	1 año		
				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			
	Día del Servidor Público: Programar actividades de capacitación y jornadas de			0 - 20	No se adelantan actividades en el marco del Día del Servidor Público			

					41	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	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	1 año		
								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			
					42	Incorporar al menos una buena práctica en lo concerniente a los programas de Bienestar e Incentivos.	Buena práctica de bienestar e incentivos incluida en el último año	0 - 20	No se han incorporado buenas prácticas relacionadas con programas de Bienestar e Incentivos	1 año		
								21 - 40	Se han analizado posibles buenas prácticas a incorporar			
								41 - 60	Se estableció contacto con la entidad donde se produce la buena práctica que se pretende incorporar			
								61 - 80	Se incorporó una buena práctica relacionada con Bienestar e Incentivos			
								81 - 100	Se incorporó una buena práctica relacionada con Bienestar e Incentivos, y se evaluó su impacto			
					43	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		
								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			
					44	Divulgar e implementar el 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		
								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 impactado a todos los servidores de la Entidad, alcanzando hasta un 5 % de servidores que usan las alianzas			
								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 alianzas			
								0 - 20	No se ha implementado el programa de Teletrabajo			

Administración
del talento
humano

45	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		
			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			
46	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 estipuladas	0 - 20	No se ha desarrollado el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	1 año		
			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			
			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			
47	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		
			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			
			81 - 100	Se implementó el programa de horarios flexibles en la entidad y se midió el impacto logrado			
48	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		
			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			
			81 - 100	Se implementan acciones de mejora para optimizar el trámite de las situaciones administrativas en la entidad			
			0 - 20	La entidad no ha conformado la Comisión de Personal			

						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	21 - 40	La entidad conformó la Comisión de Personal pero no ha realizado elecciones de los representantes de los empleados	1 año		
										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			
										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 CNSC periódicamente			
						50	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		
										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			
										81 - 100	Se tramita la nómina oportunamente, se llevan registros de todas las variables y se hacen análisis periódicos para tomar decisiones			
						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	0 - 20	No se han realizado mediciones de clima organizacional en la entidad	2 años		
										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			
										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			
						51A	El conocimiento de la orientación organizacional	Incluida		0 - 20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima	2 años		
										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			
										0 - 20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima			
										21 - 40	Se ha considerado realizar medición de clima laboral			

Clima organizacional y cambio cultural	70,0	51B	El estilo de dirección	Incluida	41 - 60	Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto	2 años		
		61 - 80	Se incluyó este aspecto en la medición de clima						
		81 - 100	Se intervino 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		
					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			
		51D	El trabajo en equipo	Incluida	0 - 20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima	2 años	80	
					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			
		51E	La capacidad profesional	Incluida	0 - 20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima	2 años		
					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			
		51F	El ambiente físico	Incluida	0 - 20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima	2 años		
					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			

			52	Establecer las prioridades en las situaciones que atenten 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 m	1 año		
						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			
			53	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 ni en la identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras	1 año	60	
						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			
	Valores	80,0	54	Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones	Espacios participativos, interiorización de los servidores y cumplimiento en sus funciones	0 - 20	No se han identificado los valores y principios institucionales en	2 años	80	
						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 interiorizado 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 interiorizado en los servidores de la entidad y se garantiza su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones			
						0 - 20	Los contratistas representan proporcionalmente mas del 30% de los funcionarios de planta			

	Contratistas	20,0	55	Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta	Porcentaje de contratistas con relación a los servidores de planta	21 - 40	Los contratistas representan proporcionalmente menos del 30% de los funcionarios de planta	1 año	20	
						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	20,0	56	Negociar las condiciones de trabajo con sindicatos y asociaciones legalmente constituidas en el marco de la normatividad vigente.	Registro de negociaciones colectivas sobre número de sindicatos	0 - 20	No se ha negociado con los sindicatos en los plazos estipulados en la normatividad vigente	Plazo establecido o en la negociación	20	
						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			
			57	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	1 año	60	
						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			
			58	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	100	
						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 públicos			
						61 - 80	Existen al menos dos mecanismos para promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes públicos			
						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			

Gerencia Pública	60,0	59	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	21 - 40	Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes	1 año		
					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			
		60	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	20	
					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			
		61	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	60	
					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			
		62	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	60	
					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			

RETIRO	51,7	Gestión de la información	80,0	63	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	
		Administración del talento humano	45,0	64	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	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			
				65	Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.	Informe consolidado de razones de retiro	0 - 20	No se realizan entrevistas de retiro	1 año	70	
							21 - 40	Se han establecido metodologías para realizar estadísticas de retiro			
							41 - 60	Se hacen entrevistas de retiro aleatorias a algunos exservidores			
							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			
				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	No existe informe consolidado de las razones de retiro de los servidores públicos	1 año	20	
							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 previsión			
							81 - 100	El informe de las razones de retiro genera insumos aplicados al plan de previsión			
							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	100	
							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			

		Desvinculación asistida	60				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			
				67	Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida	Programas de desvinculación asistida	0 - 20	La entidad no cuenta con programas de desvinculación asistida	1 año	20	
							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			
							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			
		Gestión del conocimiento	20	68	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	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	20	
							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			