

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD					PUNTAJE FINAL						
					87,1						
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)		Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
		Conocimiento normativo y del entorno	95,0	1	Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno; y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.	Método adecuado de manejo de la normatividad vigente	0 - 20	No se encuentra recopilada ni fácilmente accesible la información estratégica y básica de la entidad	Al día	90	
							21 - 40	Se encuentra recopilada parcialmente la información estratégica y básica de la entidad			
							41 - 60	Está recopilada y organizada la información estratégica y básica de la entidad			
							61 - 80	Está recopilada , fácilmente accesible y es consultada la información estratégica y básica de la entidad			
							81 - 100	Está recopilada, fácilmente accesible y se puede evidenciar su articulación con la planeación estratégica de Talento Humano			
				2	Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH	Lineamientos incluidos en los planes	0 - 20	No se encuentra recopilada ni fácilmente accesible la normatividad aplicable la gestión del Talento Humano de la entidad	Al día	100	
							21 - 40	Se encuentra recopilada parcialmente la normatividad aplicable la gestión del Talento Humano de la entidad			
							41 - 60	Está recopilada y organizada la normatividad aplicable la gestión del Talento Humano de la entidad			
							61 - 80	Está recopilada, fácilmente accesible y es consultada la normatividad aplicable para la gestión del Talento Humano de la entidad			
							81 - 100	Está recopilada, fácilmente accesible y se evidencia su uso en el momento de planificar estratégicamente el Talento Humano de la entidad			
			3	Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP y Presidencia de la República.	Evidencia de articulación de la planeación del área con la planeación estratégica	0 - 20	No se encuentran recopilados ni fácilmente accesibles los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad	Al día	95		
						21 - 40	Se encuentran recopilados parcialmente los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad				
						41 - 60	Están recopilados, y fácilmente accesibles los lineamientos institucionales macro aplicables a la gestión del Talento Humano de la entidad				
						61 - 80	Están recopilados, organizados los lineamientos institucionales macro y son conocidos por las personas que intervienen en la gestión del Talento Humano en la entidad				

						81 - 100	Están recopilados y fácilmente accesibles los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad y se evidencia su implementación en la planeación estratégica de Talento Humano									
						0 - 20	La valoración en este ítem corresponderá al porcentaje de servidores públicos con hojas de vida y vinculación completa al SIGEP, garantizando la depuración de la información de manera que el sistema refleje la realidad al día de la planta de personal de la entidad									
						21 - 40										
						41 - 60										
						61 - 80										
						81 - 100										
						4	Gestionar la información en el SIGEP (Servidores Públicos)				Hojas de vida y vinculación del 100% de los servidores públicos de la Entidad	41 - 60	La valoración en este ítem corresponderá al porcentaje de servidores públicos con hojas de vida y vinculación completa al SIGEP, garantizando la depuración de la información de manera que el sistema refleje la realidad al día de la planta de personal de la entidad	Al día	70	
												61 - 80				
												81 - 100				
						5	Gestionar la información en el SIGEP (Contratistas)				Hojas de vida y gestión contractual del 100% de los contratistas de la Entidad	0 - 20	La valoración en este ítem corresponderá al porcentaje de contratistas con hojas de vida y gestión de los contratos en el SIGEP, garantizando la depuración de la información de manera que el sistema refleje la realidad al día de los contratos de prestación de servicios de la entidad	Al día	100	
												21 - 40				
												41 - 60				
												61 - 80				
												81 - 100				
						6	Verificar la información cargada en el SIGEP				Periodicidad en la verificación y actualización de los empleos y empleados cargados en SIGEP	0 - 20	Más de 6 meses	Al día	60	
												21 - 40	Entre 3 y 6 meses			
												41 - 60	Entre 1 y 3 meses			
												61 - 80	Menos de 1 mes			
												81 - 100	Semanalmente			
						7	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Planta global y planta estructural, por grupos internos de trabajo				Incluido	0 - 20	No se cuenta con mecanismos para identificar los empleos de la planta de personal ni los grupos internos de trabajo	Al día	100	
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															

Gestión de la información	93,0	8	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Tipos de vinculación, nivel, código, grado	Caracterización periódicamente	actualizada	0 - 20	No se cuenta con mecanismos para identificar a los servidores por su tipo de vinculación, nivel, código y grado	Al día	100	
						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 servidores por su tipo de vinculación, nivel, código y grado			
						81 - 100	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los servidores por su tipo de vinculación, nivel, código y grado; así como generar reportes inmediatos y confiables			
		9	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Antigüedad en el Estado, nivel académico y género	Caracterización periódicamente	actualizada	0 - 20	No se cuenta con mecanismos para identificar la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género	Al día	100	
						21 - 40	Se cuenta con información parcial acerca de la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género			
						41 - 60	Se cuenta con un mecanismo que permite identificar la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género			
						61 - 80	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género			
						81 - 100	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género; así como generar reportes inmediatos y confiables			
		10	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Cargos en vacancia definitiva o temporal por niveles	Incluido		0 - 20	No se cuenta con mecanismos para identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles	Al día	100	
						21 - 40	Se cuenta con información parcial acerca de los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles			
						41 - 60	Se cuenta con un mecanismo que permite identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles			
						61 - 80	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles			
						81 - 100	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles; así como generar reportes inmediatos y confiables			
		11	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Perfiles de Empleos	Incluido		0 - 20	No se cuenta con mecanismos para identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal	Al día	100	
						21 - 40	Se cuenta con información parcial acerca de los perfiles de todos los empleos de la planta de personal			
						41 - 60	Se cuenta con un mecanismo que permite identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal			
						61 - 80	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal, diferenciando requisitos de estudios y experiencia, equivalencias y conocimientos requeridos			
						81 - 100	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal, diferenciando requisitos de estudios y experiencia, equivalencias y conocimientos requeridos, y que genera reportes confiables y oportunos por cada característica			
						0 - 20	No se cuenta con mecanismos para identificar las personas en situación de discapacidad, de pre pensión, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical			

PLANEACIÓN

96,5

12	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: - Personas con discapacidad, pre pensionados, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical		Caracterización periódicamente actualizada	21 - 40	Se cuenta con información parcial acerca de las personas con discapacidad, de pre pensión, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical	Al día	100	
				41 - 60	Se cuenta con un mecanismo que permite identificar las personas en situación de discapacidad, de pre pensión, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical			
				61 - 80	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar las personas en situación de discapacidad, de pre pensión, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical			
				81 - 100	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar las personas en situación de discapacidad, de pre pensión, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical; así como generar reportes inmediatos y confiables			
13	Recopilar y analizar la información proveniente de los siguientes diagnósticos: - Matriz GETH - Rutas de creación de Valor - Necesidades de capacitación - Necesidades de bienestar - Análisis de la caracterización del talento humano - Resultados de la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión. - Medición de clima organizacional - Detección de riesgo psicosocial - Encuesta de ambiente y desempeño institucional (EDI - DANE) - Acuerdos sindicales - Riesgos del proceso de Talento Humano - Otros diagnósticos		Información recopilada y analizada	0 - 20	No se cuenta con diagnósticos	Al día	100	
				21 - 40	Se cuenta con el 25% de los diagnósticos y con su información analizada			
				41 - 60	Se cuenta con el 50% de los diagnósticos y con su información analizada			
				61 - 80	Se cuenta con el 80% de los diagnósticos y con su información analizada			
				81 - 100	Se cuenta con el 100% de los diagnósticos y con su información analizada			
14	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, vinculado con el Plan de Acción Institucional			
				61 - 80	Se elabora un plan estratégico integral y articulado de talento humano vinculado con el Plan de Acción Institucional y se ejecutan sus actividades			
				81 - 100	Se elabora un plan estratégico integral y articulado de talento humano, vinculado con el Plan de Acción Institucional, se ejecutan sus actividades y se evalúa su eficacia			
14A	Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso		Programación presupuestal con recursos contemplados para concursos	0 - 20	No se elabora un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos	1 año	100	
				21 - 40	Se elabora un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos que no se incluye en el plan estratégico de talento humano			
				41 - 60	El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos			
				61 - 80	El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos que programa los recursos para concursos			
				81 - 100	El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos que programa los recursos para concursos y que se ejecuta oportunamente			
				0 - 20	No se elabora un plan institucional de capacitación			

Planeación Estratégica	100,0	14B	Plan Institucional de Capacitación	Incluido	21 - 40	Se elabora un plan institucional de capacitación que no se incluye en el plan estratégico de talento humano	1 año	100	
					41 - 60	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación			
					61 - 80	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación que se ejecuta de acuerdo con lo planificado			
					81 - 100	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación			
		14C	Plan de bienestar e incentivos	Incluido	0 - 20	No se elabora un plan de bienestar e incentivos	1 año	100	
					21 - 40	Se elabora un plan de bienestar e incentivos que no se incluye en el plan estratégico de talento humano			
					41 - 60	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos			
					61 - 80	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos que se ejecuta de acuerdo con lo planificado			
		14D	Plan de seguridad y salud en el trabajo	Incluido	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	1 año	100	
					21 - 40	Se elabora un plan de seguridad y salud en el trabajo que no se incluye en el plan estratégico de talento humano			
					41 - 60	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo			
					61 - 80	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo que se ejecuta de acuerdo con lo planificado			
		14E	Monitoreo y seguimiento del SIGEP	Incluido	81 - 100	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación	1 año	100	
					0 - 20	No se planea el monitoreo y seguimiento del SIGEP			
					21 - 40	El plan estratégico de talento humano incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP			
					41 - 60	El plan estratégico de talento humano incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP que se ejecuta de acuerdo con lo planificado			
					61 - 80	El porcentaje de vinculación de los servidores públicos y la gestión de contratistas en la entidad esta por encima del 90%.			
					81 - 100	El plan estratégico de talento humano incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación			
					0 - 20	No se planea el proceso de evaluación del desempeño			
					21 - 40	Se planea el proceso de evaluación del desempeño pero no se incluye en el plan estratégico de talento humano			

			14F	Evaluación de desempeño	Incluido	41 - 60	El plan estratégico de talento humano incluye el proceso de Evaluación del Desempeño	1 año	100	
			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 criterios unificados para el proceso de Evaluación del Desempeño, articulados con el plan de acción de la entidad y se ejecuta de acuerdo con las fases planificadas y se evalúa la eficacia de su implementación						
			14G	Inducción y reintucción (Se agrega en el Plan Estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan Institucional de Capacitación - Decreto 612 de 2018)	Incluido	0 - 20	No se planea la inducción y reintucción	1 año	100	
						21 - 40	Se planea la inducción y reintucción pero no se incluye en el plan estratégico de talento humano			
						41 - 60	El plan estratégico de talento humano incluye la Inducción y Reintucción			
						61 - 80	El plan estratégico de talento humano incluye la Inducción y Reintucción y se ejecuta de acuerdo con lo planificado			
						81 - 100	El plan estratégico de talento humano incluye la Inducción y Reintucción, se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se le evalúa la eficacia de su implementación			
			14H	Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional (Se agrega en el Plan estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan de Bienestar y Estímulos - Decreto 612 de 2018)	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 valoraciones del clima organizacional, se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se evalúa la eficacia de su implementación								
	Manual de funciones y competencias	100,0	15	Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	Manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	0 - 20	No se cuenta con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	1 año	100	
						21 - 40	Se elabora un manual de funciones y competencias que no se encuentra totalmente ajustado a las directrices vigentes			
						41 - 60	Existe un manual de funciones que incluye las funciones y los perfiles de todos los empleos de la entidad por núcleos básicos del conocimiento, así como las competencias del Decreto 1083 de 2015 y del Catálogo de Competencias.			
						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			
					Área de Talento Humano	0 - 20	El área de Talento Humano no participa en el direccionamiento estratégico de la entidad ni lo involucra en su planeación			
						21 - 40	El área de Talento Humano acata y recoge el direccionamiento estratégico de la entidad			

		Arreglo institucional	100,0	16	Contar con un área estratégica para la gerencia del TH	Area de Talento Humano incluida en el nivel estratégico de la estructura de la entidad	41 - 60	El área de Talento Humano involucra en su planeación el direccionamiento estratégico de la entidad	1 año	100	
							61 - 80	El área de Talento Humano participa en la planeación estratégica de la entidad			
							81 - 100	El área de Talento Humano involucra el direccionamiento estratégico de la entidad y participa en la planeación estratégica de la entidad			
		Provisión del empleo	100,0	17	Proveer las vacantes definitivas de forma temporal mediante la figura de encargo, eficientemente	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	
							21 - 40	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 5 meses o mas			
							41 - 60	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 4 meses o mas			
							61 - 80	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 3 meses o menos			
							81 - 100	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 2 mes o menos			
				18	Proveer las vacantes definitivas oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	Proporción de provisionales sobre el total de servidores	0 - 20	Proporción de provisionales mayor al 30% de la planta total	1 año	100	
							21 - 40	Proporción de provisionales menor o igual al 30% de la planta total			
							41 - 60	Proporción de provisionales menor o igual al 20% de la planta total			
							61 - 80	Proporción de provisionales menor o igual al 15% de la planta total			
							81 - 100	Proporción de provisionales menor o igual al 10% de la planta total			
				19	Proveer las vacantes definitivas temporalmente mediante nombramientos provisionales, eficientemente	Tiempo promedio de provisión de vacantes temporales mediante provisionalidad	0 - 20	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 6 meses o mas	1 año	100	
							21 - 40	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 5 meses o mas			
							41 - 60	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 4 meses o mas			
							61 - 80	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 3 mes o menos			
							81 - 100	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 2 mes o menos			
				20	Contar con las listas de elegibles vigentes en su entidad hasta su vencimiento	Verificación de listas de elegibles vigentes para la Entidad	0 - 20	La entidad no ha realizado concursos para proveer vacantes en forma definitiva en los últimos años	1 año	100	
							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			

89,1

Gestión de la información

90,0

21	Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados	Mecanismo adecuado para verificar derechos preferenciales	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
			0 - 20	No se verifica si hay servidores con derecho preferencial para ocupar vacantes en encargo
			21 - 40	Se verifica si hay servidores con derecho preferencial para ocupar vacantes de manera aleatoria
			41 - 60	Cuando se genera una vacante de carrera, se acude a las historias laborales para revisar posibles servidores con derecho preferencial
			61 - 80	Existe un mecanismo interno más ágil que la revisión de las historias laborales para verificar si existen servidores de carrera con derecho preferencial para una eventual vacante de carrera
22	Contar con la trazabilidad electrónica o física de la historia laboral de cada servidor	Historia laboral electrónica y física de cada servidor	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
			41 - 60	Las historias laborales se encuentran organizadas de acuerdo con las tablas de retención documental
			61 - 80	Existen registros electrónicos de las hojas de vida que permiten contar con información oportuna y confiable
23	Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos	Mecanismo para registrar los tiempos de cubrimiento de vacantes establecido	81 - 100	La información electrónica de la hoja de vida de cada servidor incluye los datos personales, los estudios, la experiencia y demás datos relevantes para la toma de decisiones
			0 - 20	No se cuenta con un mecanismo para registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos
			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
24	Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de las entidades del orden nacional presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de abril y el 31 de mayo de cada vigencia; y los del orden territorial entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia.	Porcentaje de servidores que presentaron la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas en el plazo estipulado	81 - 100	Se cuenta con un mecanismo para identificar las vacantes en tiempo real, especialmente de los gerentes públicos, que permite conocer el tiempo de cubrimiento de las vacantes y genera alertas para su cubrimiento oportuno
			0 - 20	Del 0% al 20% de los servidores públicos presentaron la Declaración de Bienes y Rentas en el plazo estipulado
			21 - 40	Del 21% al 40% de los servidores públicos presentaron la Declaración de Bienes y Rentas en el plazo estipulado
			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

Al día

100

Al día

80

Al día

1 año

100

				81 - 100	Del 81% al 100% de los servidores públicos presentaron la Declaración de Bienes y Rentas en el plazo estipulado			
Meritocracia	100,0	25	Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.	Mecanismo para evaluar competencias establecido mediante resolución/convenio	0 - 20	No se evalúan competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción	Al día	
					21 - 40	Se evalúan competencias para algunas vacantes pero no para todas		
					41 - 60	Se evalúan competencias con el acompañamiento de Función Pública		
					61 - 80	Se evalúan competencias con el acompañamiento de Función Pública o de otra entidad competente		
					81 - 100	Se evalúan competencias mediante mecanismos propios acompañado de Función Pública o de otra entidad competente		
		26	Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	Trámite oportuno de las solicitudes de inscripción o actualización de carrera administrativa ante la CNSC	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	27	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	100,0	28	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	100
					21 - 40	Se realiza inducción a algunos servidores públicos nuevos, o no se realiza en los plazos establecidos		
					41 - 60	Se realiza oportunamente la inducción de servidores públicos (antes de tres meses de posesionados)		
					61 - 80	Se realiza la inducción antes de que el servidor público cumpla un mes de vinculación		
					81 - 100	Se realiza la inducción antes de que el servidor público cumpla un mes de vinculación y se evalúa su eficacia		

		Inclusión		29	Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad	Implementación de la normatividad vigente sobre discapacidad	0 - 20	El puntaje de este ítem corresponde al porcentaje de vinculación del personas con discapacidad, en función del porcentaje de cumplimiento establecido en el decreto, (Ejemplo: Si una entidad debe vincular a 10 personas con discapacidad y tiene 2 personas con discapacidad vinculas su calificación será del 20%)	1 año	0	
							21 - 40				
							41 - 60				
							61 - 80				
							81 - 100				
		Conocimiento institucional	100,0	30	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 reintucción a mas tardar cada dos años con la participación del 100% de los servidores y se evalúa su eficacia			
		Gestión de la información	75,0	31	Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como de su movilidad	Mecanismo que registra los gerentes públicos	0 - 20	No existen registros de los gerentes públicos y de su movilidad	Al día	0	
							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 de caracterización, gestión de desarrollo y gestión de rendimiento			
				32	Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia y minorías étnicas	Indicadores actualizados y confiables	0 - 20	No se cuenta con información sobre indicadores claves	Al día	100	
							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			

33	Movilidad: Contar con información confiable sobre los Servidores que dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.	Información actualizada, completa y confiable	21 - 40	Se cuenta con información parcial o incompleta sobre servidores con expectativas de movilidad	Al día	100	
			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			
34	Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.	Registros organizados de las actividades en información sistematizada	0 - 20	No se llevan registros de las actividades ni de los asistentes a las actividades de bienestar y capacitación	Al día	100	
			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			
35	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			
36	Se ha facilitado el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente y haciendo las capacitaciones correspondientes	Acuerdos de gestión concertados y evaluados	0 - 20	No se ha implementado la normatividad vigente sobre acuerdos de gestión	1 año	0	
			21 - 40	Se han iniciado la sensibilización y la capacitación a los gerentes públicos sobre acuerdos de gestión			
			41 - 60	Se han adoptado y suministrado a los gerentes públicos los instrumentos adoptados para la suscripción de los acuerdos de gestión			
			61 - 80	Se ha registrado la información de la evaluación de los acuerdos de gestión			
			81 - 100	Se han implementado mejoras en las competencias de los gerentes públicos como resultado de los acuerdos de gestión			
			0 - 20	No se realiza la evaluación de desempeño en la entidad			
			21 - 40	Se realizan algunas fases del proceso de evaluación de desempeño en la entidad			

Gestión del desempeño

42,9

37	Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.		Registro de evaluaciones de desempeño	41 - 60	Se ha realizado en su totalidad el proceso de evaluación del desempeño, con todas sus fases	1 año	100	
				61 - 80	Se cuenta con información confiable y en tiempo real de las calificaciones de desempeño de todos los servidores evaluados			
				81 - 100	Se cuenta con información confiable y en tiempo real de las calificaciones de desempeño de todos los servidores evaluados y se ha elaborado un análisis de los resultados obtenidos como insumo para la mejora			
38	Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta:		No. de Planes de mejoramiento establecidos sobre total de servidores	0 - 20	No se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de los servidores públicos	1 año	0	
				21 - 40	Se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de menos del 40% de los servidores públicos			
				41 - 60	Se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de menos del 60% de los servidores públicos			
				61 - 80	Se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de menos del 80% de los servidores públicos			
				81 - 100	Se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de todos los servidores públicos			
38A	Evaluación del desempeño		Incluido	0 - 20	No se han realizado planes de mejoramiento individual en la entidad	1 año	0	
				21 - 40	Se elaboran planes de mejoramiento individual pero no han tenido en cuenta como insumo la evaluación del desempeño			
				41 - 60	Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo la evaluación del desempeño			
				61 - 80	Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo la evaluación del desempeño y se han registrado actividades en respuesta a ese insumo			
				81 - 100	Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo la evaluación del desempeño, se han registrado actividades en respuesta a ese insumo y se han revisado para verificar la mejora			
38B	Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano		Incluido	0 - 20	No se han realizado planes de mejoramiento individual en la entidad	1 año	0	
				21 - 40	Se elaboran planes de mejoramiento individual pero no han tenido en cuenta como insumo un diagnóstico de necesidades de capacitación			
				41 - 60	Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo un diagnóstico de necesidades de capacitación			
				61 - 80	Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo un diagnóstico de necesidades de capacitación y se han registrado actividades en respuesta a ese insumo			
				81 - 100	Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo un diagnóstico de necesidades de capacitación, se han registrado actividades en respuesta a ese insumo y se han revisado para verificar la mejora			
39	Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.		Mecanismos establecidos	0 - 20	No se han analizado mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano	1 año	100	
				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					
		40			Elaborar el plan institucional de capacitación (Formulación del Programa Institucional de Aprendizaje) teniendo en cuenta los 4 ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030 y alineado a las nuevas dinámicas de la industria 4.0., así como los siguientes elementos:	Plan de capacitación establecido mediante resolución	0 - 20	No se elaboró el Plan Institucional de Capacitación (Formulación del Programa Institucional de Aprendizaje)	1 año	0	
							21 - 40	Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación (Formulación del Programa Institucional de Aprendizaje) pero no se ha expedido mediante acto administrativo			
							41 - 60	Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación (Formulación del Programa Institucional de Aprendizaje) mediante acto administrativo			
							61 - 80	Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación (Formulación del Programa Institucional de Aprendizaje) mediante acto administrativo y se ejecutaron el 100% de las actividades con la evidencia documentada correspondiente			
							81 - 100	Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación (Formulación del Programa Institucional de Aprendizaje) mediante acto administrativo, se ejecutaron el 100% de las actividades con la evidencia documentada correspondiente y se evaluó su eficacia			
							40A	Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos			
		21 - 40	El PIC se basó en un diagnóstico parcial de necesidades de la entidad								
		41 - 60	El PIC se basó en un diagnóstico de necesidades de la entidad que contó con la participación activa de los servidores públicos								
		61 - 80	El PIC se basó en un diagnóstico completo de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos								
		81 - 100	Se puede elaborar la trazabilidad del PIC por cada actividad en respuesta a necesidades diagnosticadas								
		40B	Orientaciones de la alta dirección	Tenido en cuenta	0 - 20	El PIC no incluyó orientaciones documentadas de la alta dirección	1 año	100			
					21 - 40	El PIC incluyó orientaciones de la alta dirección					
					41 - 60	El PIC incluyó orientaciones documentadas de la alta dirección					
					61 - 80	El PIC incluyó orientaciones documentadas de la alta dirección, y se ejecutaron las acciones solicitadas					
81 - 100	El PIC incluyó orientaciones documentadas de la alta dirección, se ejecutaron las acciones solicitadas y se evaluó su eficacia										
40C	Oferta del sector Función Pública	Tenido en cuenta	0 - 20	El PIC no tuvo en cuenta la oferta del sector Función Pública	1 año	100					
			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							

Capacitación	81,5			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:						
		40D	Elaboración del diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, teniendo en cuenta las nuevas dinámicas de la industria 4.0.	Incluida	0 - 20	El PIC no incluyó esta fase	1 año	100
					21 - 40	El PIC planeó pero no ejecutó esta fase		
					41 - 60	El PIC incluyó esta fase		
					61 - 80	El PIC incluyó esta fase y fue documentada		
					81 - 100	El PIC incluyó esta fase, que fue documentada, se evaluó y generó mejoras		
		40E	Formulación del componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano	Incluida	0 - 20	El PIC no incluyó esta fase	1 año	100
					21 - 40	El PIC planeó pero no ejecutó esta fase		
					41 - 60	El PIC incluyó esta fase		
					61 - 80	El PIC incluyó esta fase y fue documentada		
					81 - 100	El PIC incluyó esta fase, que fue documentada, se evaluó y generó mejoras		
		40F	Diseño y aplicación de los programas de aprendizaje: inducción, entrenamiento y capacitación	Incluida	0 - 20	El PIC no incluyó esta fase	1 año	100
					21 - 40	El PIC planeó pero no ejecutó esta fase		
					41 - 60	El PIC incluyó esta fase		
					61 - 80	El PIC incluyó esta fase y fue documentada		
					81 - 100	El PIC incluyó esta fase, que fue documentada, se evaluó y generó mejoras		
		40G	Seguimiento y evaluación de los programas de aprendizaje	Incluida	0 - 20	El PIC no incluyó esta fase	1 año	100
					21 - 40	El PIC planeó pero no ejecutó esta fase		
					41 - 60	El PIC incluyó esta fase		
					61 - 80	El PIC incluyó esta fase y fue documentada		

				81 - 100	El PIC incluyó esta fase, que fue documentada, se evaluó y generó mejoras			
		Incluyendo contenidos que impacten las tres dimensiones de las competencias (ser, hacer y saber) en cada uno de los siguientes ejes temáticos, de acuerdo con el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional:						
	40H	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	100	
				21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó actividades para este eje temático			
				41 - 60	Se incluyó el eje temático de Gestión del Conocimiento y la Innovación en el Plan de Capacitación			
				61 - 80	Se incluyó el eje temático de Gestión del Conocimiento y la Innovación en el Plan de Capacitación, se realizaron actividades relacionadas con este eje y se evaluaron			
				81 - 100	Se incluyó el eje temático de Gestión del Conocimiento y la Innovación en el Plan de Capacitación, se realizaron actividades relacionadas con este eje, se evaluaron y se revisó su eficacia			
	40I	Transformación Digital	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	100	
				21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó actividades para este eje temático			
				41 - 60	Se incluyó el eje temático de Transformación Digital en el Plan de Capacitación			
				61 - 80	Se incluyó el eje temático de Transformación Digital en el Plan de Capacitación, se realizaron actividades relacionadas con este eje y se evaluaron			
				81 - 100	Se incluyó el eje temático de Transformación Digital en el Plan de Capacitación, se realizaron actividades relacionadas con este eje, se evaluaron y se revisó su eficacia			
	40J	Creación de Valor Público	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación		100	
				21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó actividades para este eje temático			
				41 - 60	Se incluyó el eje temático de Creación de Valor Público en el Plan de Capacitación			
				61 - 80	Se incluyó el eje temático de Creación de Valor Público en el Plan de Capacitación, se realizaron actividades relacionadas con este eje y se evaluaron			
				81 - 100	Se incluyó el eje temático de Creación de Valor Público en el Plan de Capacitación, se realizaron actividades relacionadas con este eje, se evaluaron y se revisó su eficacia			
	40K	Probidad y Ética de lo Público	Incluido	0 - 20	El Plan Institucional de Capacitación no incluyó estos temas		100	
				21 - 40	El Plan Institucional de Capacitación incluyó estos temas pero no ejecutó las actividades			
				41 - 60	El Plan Institucional de Capacitación incluyó estos temas y ejecutó las actividades correspondientes			
				61 - 80	El Plan Institucional de Capacitación incluyó estos temas, ejecutó las actividades correspondientes y las evaluó			

						81 - 100	El Plan Institucional de Capacitación incluyó estos temas, ejecutó las actividades correspondientes, las evaluó y se implementaron mejoras	1 año	60				
						0 - 20	La entidad no conoce el programa de Bilingüismo						
						21 - 40	La entidad conoce el programa de Bilingüismo pero no lo ha divulgado a sus servidores						
						41 - 60	Se ha divulgado el programa de Bilingüismo en la entidad						
						61 - 80	Hay un diagnóstico documentado de personas interesadas en el programa de Bilingüismo en la entidad						
						81 - 100	Hay al menos un 20% de las personas interesadas, participando en el programa de Bilingüismo						
						41	Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	Proporción de servidores en Bilingüismo sobre el total de servidores	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		
		42A	Incentivos para los gerentes públicos	Tenido en cuenta		0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	0				
						21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema						
						41 - 60	Se incluyeron incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos						
						61 - 80	Se incluyeron incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos y se articularon con los acuerdos de gestión						
						81 - 100	Se incluyeron incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos, se articularon con los acuerdos de gestión y se mejoraron para la vigencia siguiente						
		42B	Equipos de trabajo (pecuniarios)	Tenido en cuenta		0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	100				
						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						

			42C	Incentivos no pecuniarios	Tenido en cuenta	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	100	
						21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema			
						41 - 60	Se incluyeron incentivos no pecuniarios en el Plan de Bienestar e Incentivos			
						61 - 80	Se incluyeron incentivos no pecuniarios en el Plan de Bienestar e Incentivos y se otorgaron			
						81 - 100	Se incluyeron incentivos no pecuniarios en el Plan de Bienestar e Incentivos, se otorgaron y se publicó el mecanismo de selección para toda la Entidad			
			42D	Criterios del área de Talento Humano	Tenido en cuenta	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	100	
						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			
			42E	Decisiones de la alta dirección	Tenido en cuenta	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	100	
						21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema			
						41 - 60	Se tuvieron en cuenta decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos			
						61 - 80	Se tuvieron en cuenta decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos y estas decisiones están 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			
			42F	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	100	
						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:							

			42G	Deportivos, recreativos y vacacionales	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	100	
						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			
			42H	Artísticos y culturales	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	100	
						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			
			42I	Promoción y prevención de la salud	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	100	
						21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
						41 - 60	Se incluyeron actividades de promoción y prevención de la salud en el plan de bienestar e incentivos			
						61 - 80	Se incluyeron actividades de promoción y prevención de la salud en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
						81 - 100	Se incluyeron actividades de promoción y prevención de la salud en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras			
			42J	Educación en artes y artesanías	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	100	
						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			
						0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad			

DESARROLLO

83,0

Bienestar

91,3

42K	Promoción de programas de vivienda	Incluido	21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema	1 año	100	
			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			
42L	Cambio organizacional	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	100	
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
			41 - 60	Se incluyeron actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos			
			61 - 80	Se incluyeron actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			81 - 100	Se incluyeron actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras			
442M	Adaptación laboral	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	100	
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
			41 - 60	Se incluyeron actividades relacionadas con adaptación laboral en el plan de bienestar e incentivos			
			61 - 80	Se incluyeron actividades relacionadas con adaptación laboral en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			81 - 100	Se incluyeron actividades relacionadas con adaptación laboral en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras			
42N	Preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	100	
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
			41 - 60	Se incluyeron actividades de preparación a los pre pensionados en el plan de bienestar e incentivos			
			61 - 80	Se incluyeron actividades de preparación a los pre pensionados en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			81 - 100	Se incluyeron actividades de preparación a los pre pensionados en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras			
			0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad			
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			

42O	Cultura organizacional	Incluido	41 - 60	Se incluyeron actividades relacionadas con cultura organizacional en el plan de bienestar e incentivos	1 año	100	
			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			
	Programas de incentivos	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	100	
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
			41 - 60	Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos			
			61 - 80	Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			81 - 100	Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras			
	Trabajo en equipo	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	100	
			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			
	Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	100	
			21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
			41 - 60	Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos			
			61 - 80	Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			81 - 100	Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se hizo multiplicación de la capacitación			
43	Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.	Proporción de servidores impactados por el programa sobre el total de servidores	0 - 20	No se ha desarrollado el programa de entorno laboral saludable en la entidad	1 año	0	
			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			
					0 - 20	La entidad no cuenta con medidas para incentivar el uso de la bicicleta			
					21 - 40	La entidad promueve el uso de la bicicleta con estrategias comunicativas a través de medios internos de comunicación			
					41 - 60	La entidad cuenta con un acto administrativo que adopte incentivos para el uso de la bicicleta estableciendo las condiciones en que validará los días que los servidores públicos llegan a trabajar en bicicleta y las condiciones para recibir el día libre remunerado.			
					61 - 80	Se ha otorgado el incentivo por el uso de la bicicleta en la entidad y se lleva registro.			
					81 - 100	Se han otorgado incentivos por el uso de la bicicleta en la entidad, se lleva registro, hay un diagnóstico documentado sobre la implementación de la medida y se reporta periódicamente al Ministerio de Transporte.			
					0 - 20	No se adelantan actividades en el marco del Día del Servidor Público			
					21 - 40	Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 1% y el 25% de los servidores			
					41 - 60	Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 26% y el 50% de los servidores			
					61 - 80	Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 51% y el 75% de los servidores			
					81 - 100	Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 76% y el 100% de los servidores			
					0 - 20	La entidad no conoce la estrategia Salas Amigas de La Familia Lactante del Entorno Laboral			
					21 - 40	La entidad conoce la estrategia Salas Amigas de La Familia Lactante del Entorno Laboral pero no la ha divulgado a sus servidoras			
					41 - 60	La Sala Amiga de La Familia Lactante del Entorno Laboral de la entidad cumple con los requisitos generales establecidos en la Resolución 2423 de 2018 emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social.			
					61 - 80	La Sala Amiga de La Familia Lactante del Entorno Laboral de la entidad cumple con los requisitos generales y específicos establecidos en la Resolución 2423 de 2018 emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social.			
					81 - 100	La Sala Amiga de La Familia Lactante del Entorno Laboral de la entidad se encuentra inscrita ante la secretaria de salud o entidad que haga sus veces, quien verificó el cumplimiento de los requisitos generales y específicos.			
					0 - 20	No se ha implementado el programa de Estado Joven en la entidad	1 año	0	
					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			

Administración del talento humano	75,0			81 - 100	Se implementó el programa de Estado Joven en la entidad y se midió el impacto logrado			
		48	Divulgar y participar del programa Servimos en la entidad	Alcance de la divulgación de Servimos y porcentaje de beneficios implementados con los servidores	0 - 20	No se ha desarrollado el programa Servimos en la entidad	1 año	100
					21 - 40	La entidad conoce el programa Servimos pero no lo ha divulgado a sus servidores		
					41 - 60	La entidad se ha capacitado en el programa Servimos		
					61 - 80	Se ha realizado la divulgación del programa Servimos y se ha logrado hasta un 5 % de servidores que usan las alianzas		
					81 - 100	Se ha realizado la divulgación del programa Servimos y se ha logrado que más de un 5% de servidores usen las alianzas		
		49	Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad	Proporción de servidores en teletrabajo sobre el total de servidores	0 - 20	No se ha implementado el programa de Teletrabajo	1 año	0
					21 - 40	La entidad conoce el programa de Teletrabajo pero no lo ha divulgado a sus servidores		
					41 - 60	La entidad se ha capacitado en el programa de Teletrabajo		
					61 - 80	Se firmó el pacto por el Teletrabajo		
					81 - 100	Se firmó el pacto por el Teletrabajo y hay al menos un 1% de servidores en esta modalidad		
		50	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	Dotaciones gestionadas y entregadas a todo el personal que la requiere por norma en los plazos estipuladas	0 - 20	No se ha desarrollado el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	1 año	100
					21 - 40	Se ha entregado dotación de manera parcial a algunos servidores		
					41 - 60	Se ha entregado la dotación completa a todos los servidores que lo requieren		
					61 - 80	Se ha entregado la dotación completa, gestionada a través de Colombia compra eficiente, a todos los servidores que lo requieren		
					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		
		51	Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad.	Proporción de servidores con horario flexible sobre el total de servidores	0 - 20	No se ha implementado el programa de horarios flexibles en la entidad	1 año	100
					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		

		52	Tramitar las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia.	Registro de situaciones administrativas, clasificadas, con incidencia	0 - 20	Se tramitan las situaciones administrativas pero no hay registros de su incidencia	1 año	100		
					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				
			53	Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión	Realización de elecciones de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal y conformación de la Comisión	0 - 20	La entidad no ha conformado la Comisión de Personal	1 año	100	
						21 - 40	La entidad conformó la Comisión de Personal pero no ha realizado elecciones de los representantes de los empleados			
						41 - 60	La entidad conformó la Comisión de Personal y ha realizado elecciones de los representantes de los empleados			
						61 - 80	La entidad conformó la Comisión de Personal y ha realizado elecciones de los representantes de los empleados en los plazos estipulados			
						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			
		54	Tramitar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Evidencia de y nómina tramitada registros estadísticos	0 - 20	Se tramita la nómina en la entidad	1 año	100		
					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				
		55	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:	Evidencia de mediciones periódicas de clima, y estrategia de intervención	0 - 20	No se han realizado mediciones de clima organizacional en la entidad	2 años	100		
					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									
				0 - 20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima					
				21 - 40	Se ha considerado realizar medición de clima laboral					

55A	El conocimiento de la orientación organizacional	Incluida	41 - 60	Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto
			61 - 80	Se incluyó este aspecto en la medición de clima
			81 - 100	Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento
55B	El estilo de dirección	Incluida	0 - 20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima
			21 - 40	Se ha considerado realizar medición de clima laboral
			41 - 60	Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto
			61 - 80	Se incluyó este aspecto en la medición de clima
			81 - 100	Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento
55C	La comunicación e integración	Incluida	0 - 20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima
			21 - 40	Se ha considerado realizar medición de clima laboral
			41 - 60	Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto
			61 - 80	Se incluyó este aspecto en la medición de clima
			81 - 100	Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento
55D	El trabajo en equipo	Incluida	0 - 20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima
			21 - 40	Se ha considerado realizar medición de clima laboral
			41 - 60	Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto
			61 - 80	Se incluyó este aspecto en la medición de clima
			81 - 100	Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento
55E	La capacidad profesional	Incluida	0 - 20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima
			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

100

100

55F	El ambiente físico	Incluida	21 - 40	Se ha considerado realizar medición de clima laboral	2 años	100	
			41 - 60	Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto			
			61 - 80	Se incluyó este aspecto en la medición de clima			
			81 - 100	Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento			
56	Establecer las prioridades en las situaciones que 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 moralidad	1 año	100	
			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			
57	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	100	
			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			
58	Ruta de atención para la garantía de derechos y prevención del acoso laboral y sexual	Ley 1010 de 2006	0 - 20	La entidad no cuenta con una ruta de atención de casos de acoso laboral o sexual		100	
			21 - 40	La entidad implementa algunas acciones para la prevención de situaciones de abuso laboral o sexual			
			41 - 60	La entidad cuenta con un protocolo para atender casos de abuso laboral y sexual y lo ha divulgado entre las diferentes personas vinculadas			
			61 - 80	La entidad ha implementado el protocolo que incluye rutas de atención para el manejo de conflictos asociadas al acoso laboral y sexual y desarrolla acciones de prevención del acoso laboral y sexual			
			81 - 100	La entidad mide la eficacia del protocolo respecto a las acciones de prevención de casos de			
59	Alistamiento e implementación de ajustes razonables entorno al cumplimiento Decreto 2011 de 2017, vinculación de personas con discapacidad en el sector público.	Implementación de la normatividad vigente sobre discapacidad	0 - 20	No se tiene contemplado implementar ajustes razonables en la entidad	1 año	100	
			21 - 40	La entidad cuenta con un diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo, con recomendaciones para la implementación de ajustes razonables de acuerdo a los servidores públicos vinculados, en especial aquellos con discapacidad.			
			41 - 60	La entidad incorporó las recomendaciones generadas en el diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.			
			61 - 80	La entidad implementó las recomendaciones generadas en el diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo.			

	Seguridad y salud en el trabajo	100,0	60	Implementación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST	Resolución 312 de 2019 del Ministerio del Trabajo	81 - 100	La entidad implementó las recomendaciones generadas en el diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo y se midió su impacto.	1 año	100				
			0 - 20	La valoración en este ítem corresponderá al porcentaje de cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST									
			21 - 40										
			41 - 60										
			61 - 80										
			81 - 100										
			61		Cuenta con Programas de Promoción y Prevención de la salud teniendo en cuenta los factores de riesgo establecidos por la entidad.	Resolución 312 de 2019 del Ministerio del Trabajo	0 - 20				No se tienen establecidos los Programas de Promoción y Prevención.	1 año	100
			21 - 40	Se establecen los programas de promoción y prevención e identifican los factores de riesgo.									
		41 - 60	Se establece el diagnóstico de los Programas de Promoción y Prevención al interior de la entidad de acuerdo a los factores de riesgo establecidos.										
		61 - 80	Se realiza intervención a la población trabajadora de acuerdo a los factores de riesgo identificados en los programas de Promoción y Prevención.										
		81 - 100	Se realiza el análisis de resultados y se observa el impacto de la intervención dentro de los programas de Promoción y Prevención.										
		62	Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social.	0 - 20	No se tienen establecidas las disposiciones de los factores de riesgo psicosocial.	1 año	100					
		21 - 40	Se identifican los factores de riesgo psicosocial										
		41 - 60	Se evalúan los factores de riesgo psicosocial										
		61 - 80	Se realiza intervención a los factores de riesgo psicosocial										
		81 - 100	Se realiza el análisis de resultados y se observa el impacto de la intervención										
	Valores	100,0	63	Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones	Código de integridad implementado, interiorización de los servidores y cumplimiento en sus funciones	0 - 20				No se ha implementado el Código de Integridad ni se han identificado los valores y principios institucionales	1 año	100	
						21 - 40	Se han realizado ejercicios de identificación de los valores y principios institucionales						
						41 - 60	Se ha iniciado la implementación del Código de Integridad y se han generado espacios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales						
						61 - 80	Se ha implementado el Código de Integridad, se han generado espacios participativos para la identificación de los valores institucionales, y se han divulgado e interiorizado en los servidores de la entidad						
						81 - 100	Se implementó el Código de Integridad, se han generado espacios participativos para la identificación de los valores institucionales, se han divulgado e interiorizado en los servidores de la entidad y se garantiza su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones						
						0 - 20	Los contratistas representan proporcionalmente mas del 30% de los funcionarios de planta						

	Contratistas	20,0	64	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	100,0	65	Negociar las condiciones de trabajo con sindicatos y asociaciones legalmente constituidas en el marco de la normatividad vigente.	Registro de negociaciones colectivas e implementación de los acuerdos derivados	0 - 20	No se ha negociado con los sindicatos en los plazos estipulados en la normatividad vigente y no se tiene comunicación con ellos.	Plazo establecido en la negociación	100	
						21 - 40	Se ha negociado con los sindicatos pero no en los plazos estipulados por la normatividad vigente (Decreto único sector trabajo 1072 de 2015)			
						41 - 60	Se ha negociado con los sindicatos sin llegar a acuerdos concretos o cronogramas de trabajo.			
						61 - 80	Se ha negociado con los sindicatos en los plazos estipulados por la normatividad vigente, llegando a acuerdos y socializando los mismos dentro de la entidad.			
						81 - 100	Se han socializado e implementado oportunamente los acuerdos concertados con los sindicatos, de acuerdo a un cronograma de trabajo estipulado conjuntamente.			
			66	Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.	Mecanismos implementados para evaluar competencias de los gerentes públicos	0 - 20	No se ha considerado implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas	1 año	100	
						21 - 40	Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para evaluar competencias de los gerentes públicos			
						41 - 60	Se ha implementado al menos una alternativa de mecanismo para evaluar competencias de los gerentes públicos			
						61 - 80	Existen al menos dos mecanismos para evaluar competencias de los gerentes públicos			
						81 - 100	Existen al menos dos mecanismos para evaluar competencias de los gerentes públicos que se utilizan para los procesos de selección			
			67	Promover la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	Estrategias implementadas para promover la rendición de cuentas de gerentes o directivos públicos	0 - 20	No se ha considerado implementar mecanismos para promover la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	1 año	100	
						21 - 40	Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para promover la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.			
						41 - 60	Se ha implementado al menos una alternativa de mecanismo para promover la rendición de cuentas por parte de los gerentes públicos			
						61 - 80	Existen al menos dos mecanismos para promover la rendición de cuentas por parte de los gerentes públicos			
						81 - 100	Existen al menos dos mecanismos para promover la rendición de cuentas por parte de los gerentes públicos y se mide su eficacia			
					Estrategias implementadas	0 - 20	No se ha considerado implementar mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes			
						21 - 40	Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes			

	Gerencia Pública	80,0	68	Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión.	para facilitar la gestión de conflictos por parte de los gerentes o directivos públicos	41 - 60	Se ha implementado al menos una alternativa de mecanismo para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes públicos	1 año	100	
						61 - 80	Existen al menos dos mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes públicos			
						81 - 100	Existen al menos dos mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes públicos y se evalúa su eficacia			
			69	Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos).	Estrategias implementadas para garantizar amplia concurrencia de candidatos en los procesos de selección de gerentes	0 - 20	No se ha considerado implementar mecanismos para desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos)	1 año	80	
						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			
			70	Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado (igual o inferior a 75%), mediante un plan de mejoramiento y alineado a las nuevas dinámicas de la industria 4.0.	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	0	
						21 - 40	Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado			
						41 - 60	Existe al menos una estrategia para gestionar el desempeño inferior a lo esperado en los gerentes públicos			
						61 - 80	Existen al menos dos estrategias para gestionar el desempeño inferior a lo esperado en los gerentes públicos			
						81 - 100	Existen al menos dos estrategias para gestionar el desempeño inferior a lo esperado en los gerentes públicos y se evalúa su eficacia			
			71	Brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos).	Porcentaje de servidores de carrera encargados o comisionados en empleos gerenciales	0 - 20	No se ha considerado brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos)	1 año	100	
						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			
	Gestión de la información	100,0	72	Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.	Cifras sobre retiro de servidores clasificadas y analizadas	0 - 20	No se cuenta con estadísticas de retiro	1 año	100	
						21 - 40	Se ha analizado la posibilidad de recolectar estadísticas de retiro			
						41 - 60	Se han establecido mecanismos para recolectar estadísticas de retiro			

RETIRO

100,0				61 - 80	Se cuenta con estadísticas de retiro			
				81 - 100	Se cuenta con estadísticas de retiro y análisis de las cifras			
				0 - 20	No se realizan entrevistas de retiro			
				21 - 40	Se han establecido metodologías para realizar estadísticas de retiro			
	Administración del talento humano	100,0	73	Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Registros de entrevistas de retiro y análisis agrupado	1 año	100	
				41 - 60	Se hacen entrevistas de retiro aleatorias a algunos ex servidores			
				61 - 80	Se realizan entrevistas de retiro pero no hay un documento de análisis de causas de retiro			
				81 - 100	Se llevan registros de entrevistas de retiro y existe un documento de análisis de causas de retiro que genera insumos para la provisión del talento humano			
			74	Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan estratégico del talento humano.	Informe consolidado de razones de retiro	1 año	100	
				0 - 20	No existe informe consolidado de las razones de retiro de los servidores públicos			
				21 - 40	Se han analizado metodologías para realizar informes de retiro de los servidores públicos			
				41 - 60	Se realizan informes de las razones de retiro de los servidores públicos			
				61 - 80	Hay un informe de las razones de retiro pero su análisis no genera insumos para el plan de provisión			
				81 - 100	El informe de las razones de retiro genera insumos aplicados al plan de provisión			
	Desvinculación asistida	100	75	Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	Programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	1 año	100	
				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			
				21 - 40	La entidad ha analizado la viabilidad de implementar programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan			
				41 - 60	La entidad realiza algunas actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan			
				61 - 80	La entidad realiza actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a la totalidad de las personas que se desvinculan			
				81 - 100	La entidad realiza actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a la totalidad de las personas que se desvinculan y evalúa el impacto de estas actividades			
			76	Brindar apoyo socio laboral 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	1 año	100	
				0 - 20	La entidad no cuenta con programas de desvinculación asistida			
				21 - 40	La entidad ha analizado la viabilidad de implementar programas de desvinculación asistida			
				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			

	Gestión del conocimiento	100	77	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	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	1 año	100	
						0 - 20	La entidad no cuenta con mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan			
						21 - 40	La entidad ha analizado la viabilidad de implementar mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan			
						41 - 60	La entidad ha implementado algunos mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan			
						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			