



modelo integrado
de planeación
y gestión



AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD	PUNTAJE FINAL
RESA SOCIAL DEL ESTADO CARMEN EMILIA OSORIO	89,4

Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones		
		Conocimiento normativo y del entorno	86,7	1 Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno; y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.	Método adecuado de manejo de la normatividad vigente	0 - 20	No se encuentra recopilada ni fácilmente accesible la información estratégica y básica de la entidad	Al día	85	<p>SE REALIZO ACTUALIZACION DE LA VISION Y LA MISION , OBJETIVOS, MAPA DE PROCESOS NORMATIVIDAD, MANUAL DE FUNCIONES Y SE ENCUENTRA ACTUALIZADO EN LA PAGINA WEB</p> <p>PENDIENTE UBICAR EN BOTON MIPG LO ANTERIOR ANUNCIADO</p>	
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	85		<p>PAGINA 30-33 DEL NORMATIVIDAD, CODIGO INTEGRAL RESOLUCION 512/2019, REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p> <p>PENDIENTE PUBLICACION DE NORMATIVIDAD ACTUALIZADO Y CODIFICADO POR EL AREA DE SEGURIDAD</p>
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	Esta recopilada, fácilmente accesible y se evidencia su uso en el momento de planificar estratégicamente el Talento Humano de la entidad										
		Conocer y considerar los		0 - 20	No se encuentran recopilados ni fácilmente accesibles los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad						
21 - 40	Se encuentran recopilados parcialmente los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad										

3	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	41 - 60	Están recopilados, y fácilmente accesibles los lineamientos institucionales macro aplicables a la gestión del Talento Humano de la entidad	Al día	90	content/uploads/2022/03/Plan-estrategico-talento-humano-2022.pdf OJO PENDIENTE EL LINK ABRA DESDE LA PAGINA WEB
			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			
4	Gestionar la información en el SIGEP (Servidores Públicos)	Hojas de vida y vinculación del 100% de los servidores públicos de la Entidad	0 - 20	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	90	todo los servidores publicos realizaron actualizacion de la hoja de vida en el plataforma sigep II
			21 - 40				
			41 - 60				
			61 - 80				
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	95	se actualiza los ingresos del personal nuevo y se da de baja al personal que se retira promedio se entrar 5 veces al día para verificar contratista
			21 - 40				
			41 - 60				
			61 - 80				
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	85	semanalmente
			21 - 40	Entre 3 y 6 meses			
			41 - 60	Entre 1 y 3 meses			
			61 - 80	Menos de 1 mes			
	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y		0 - 20	No se cuenta con mecanismos para identificar los empleos de la planta de personal ni los grupos internos de trabajo			
			21 - 40	Se cuenta con información parcial acerca de los empleos de la planta de personal y los grupos internos de trabajo			

Gestión de la información

89,0

7	generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Planta global y planta estructural, por grupos internos de trabajo	Incluido	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.	Al día	90	CONTAMOS CON EL SOFTWARE INDIGO VIE Y MATRIZ DEL PERSONAL LIBRO EN EXCEL	
			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.				
	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	90	CONTAMOS CON MATRIZ DE CARACTERIZACION DEL PERSONAL DE PLANTA Y CONTRATISTA. PENDIENTE REALIZAR INFORME
				21 - 40	Se cuenta con información parcial acerca de los servidores por su tipo de vinculación, nivel, código y grado			
				41 - 60	Se cuenta con un mecanismo que permite identificar a los servidores por su tipo de vinculación, nivel, código y grado			
				61 - 80	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural, los grupos internos de trabajo y			
	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	90	CONTAMOS CON MATRIZ DE CARACTERIZACION DEL PERSONAL DE PLANTA Y CONTRATISTA. PENDIENTE REALIZAR INFORME
				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			
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	90	PLAN DE VACANTES - REPORTES A LA OPEC REVISAR LOS PLANES	
			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				
	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en		0 - 20	No se cuenta con mecanismos para identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal				
			21 - 40	Se cuenta con información parcial acerca de los perfiles de todos los empleos de la planta de personal				

PLANEACIÓN

89,8

11	tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Perfiles de Empleos	Incluido	41 - 60	Se cuenta con un mecanismo que permite identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal	Al día	90	SOFTWARE INDICO REPORTE DE CODIGO NIVELES
			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			
			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			
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 actualizada periódicamente	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	Al día	85	CONTAMOS CON MATRIZ DE CARACTERIZACION DEL PERSONAL DE PLANTA Y CONTRATISTA PENDIENTE REALIZAR INFORME
			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			
			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			
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	Información recopilada y analizada	0 - 20	No se cuenta con diagnósticos	Al día	85	1, PLAN ESTRATEGICO TH, RIESGO PSICOSOCIAL , INTERVENCION DE CLIMA ORGANIZACION CON LA CAMPAÑA DE TU VOZ ESCUCHA., SE LLEVO EL ACUERDO COLECTIVO TENIENDO EN CUENTA LOS PLIEGOS DE LOS SINDICATOS
			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	90	PLA ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO
			21 - 40	Se elaboran planes para los diferentes temas de talento humano que no se encuentran articulados			
			41 - 60	Se elabora un plan estratégico integral y articulado de talento humano, 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			

Planeación
Estratégica

91,1

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	90	SE HIZO EL PLAN DE PREVISION RECURSO HUMANO Y DE VACANTES, PENDIENTE ACTUALIZARLO Y PASARLO A CALIDAD Y PUBLICARLO EN LA WEB
			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			
14B	Plan Institucional de Capacitación	Incluido	0 - 20	No se elabora un plan institucional de capacitación	1 año	90	SE ELABORA, EJECUTA Y SE VALORA EL PLAN DE CAPACITACION ANUAL DE ACUERDO A LA LEY 909 DEL 2004, SE INGRESA AL SOTWARE MOODLE CON EL FIN DE FACILITAR AL PERSONAL EL INGRESO A LAS CAPACITACIONES Resolución 31 del 28-01-2022
			21 - 40	Se elabora un plan institucional de capacitación que no se incluye en el plan estratégico de talento humano			
			41 - 60	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación			
			61 - 80	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación que se ejecuta de acuerdo con lo planificado			
			81 - 100	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su			
14C	Plan de bienestar e incentivos	Incluido	0 - 20	No se elabora un plan de bienestar e incentivos	1 año	95	SE ELABORA, EJECUTA Y SE VALORA EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE ACUERDO A LA LEY 909 DE 2004, SE CUMPLE CON EL CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA EL PERIODO 2022 Resolución 26-01-2022
			21 - 40	Se elabora un plan de bienestar e incentivos que no se incluye en el plan estratégico de talento humano			
			41 - 60	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos			
			61 - 80	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos que se ejecuta de acuerdo con lo planificado			
			81 - 100	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su			
14D	Plan de seguridad y salud en el trabajo	Incluido	0 - 20	No se elabora un plan de seguridad y salud en el trabajo	1 año	90	SE ENCUENTRA VINCULADO EN EL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE ACUERDO A LA LEY 1072/2015 PENDIENTE ACTUALIZAR LA POLITICA DE SALUD OCUPACIONAL
			21 - 40	Se elabora un plan de seguridad y salud en el trabajo que no se incluye en el plan estratégico de talento humano			
			41 - 60	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo			
			61 - 80	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo que se ejecuta de acuerdo con lo planificado			
			81 - 100	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia			

14E	Monitoreo y seguimiento del SIGEP	Incluido	0 - 20	No se planea el monitoreo y seguimiento del SIGEP	1 año	85	INCLUIR EN EL PLAN ESTRATEGICO EL MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL SIGEP PENDIENTE REALIZAR INCLUSION
			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			
14F	Evaluación de desempeño	Incluido	0 - 20	No se planea el proceso de evaluación del desempeño	1 año	95	SE ENCUENTRAN INCLUIDO EN EL PLAN ESTRATEGICO GTH
			21 - 40	Se planea el proceso de evaluación del desempeño pero no se incluye en el plan estratégico de talento humano			
			41 - 60	El plan estratégico de talento humano incluye el proceso de Evaluación del Desempeño			
			61 - 80	El plan estratégico de talento humano incluye el proceso de Evaluación del Desempeño, y se ejecuta de acuerdo con las fases planificadas			
			81 - 100	El plan estratégico de talento humano incluye el 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			
14G	Inducción y reinducción (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 reinducción	1 año	95	SE ENCUENTRAN INCLUIDO EN EL PLAN ESTRATEGICO GTH
			21 - 40	Se planea la inducción y reinducción pero no se incluye en el plan estratégico de talento humano			
			41 - 60	El plan estratégico de talento humano incluye la Inducción y Reinducción			
			61 - 80	El plan estratégico de talento humano incluye la Inducción y Reinducción y se ejecuta de acuerdo con lo planificado			
			81 - 100	El plan estratégico de talento humano incluye la Inducción y Reinducción, se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se le evalúa la eficacia de su implementación			
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	90	SE ENCUENTRAN INCLUIDO EN EL PLAN ESTRATEGICO GTH
			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						
	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	PARA LA VIGENCIA DEL 2021 SE REALIZO ACTUALIZACION DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES SEGÚN ACUERDO 09 del 25-11-2021		
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						
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						
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						
	Arreglo institucional	85,0	16	Contar con un área estratégica para la gerencia del TH	Área de Talento Humano incluida en el nivel estratégico de la estructura de la entidad	0 - 20	El área de Talento Humano no participa en el direccionamiento estratégico de la entidad ni lo involucra en su planeación	1 año	85	SE ARTICULA DE ACUERDO A LA DIRECTRIZ GERENCIALES Y SE HACE SEGUIMIENTO MENSUALMENTE A LAS ACTIVIDADES		
21 - 40						El área de Talento Humano acata y recoge el direccionamiento estratégico de la entidad						
41 - 60						El área de Talento Humano involucra en su planeación el direccionamiento estratégico de la entidad						
61 - 80						El área de Talento Humano participa en la planeación estratégica de la entidad						
81 - 100						El área de Talento Humano involucra el direccionamiento estratégico de la entidad y participa en la planeación estratégica de la entidad						
			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	85	ACTUALIZAR EL PLAN DE VACANTES E INCLUIR EL TIEMPO PROMEDIO DE CUBRIMIENTO DE DICHA VACANTES		
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	20	ACTUALIZAR EL PLAN DE VACANTES E INCLUIR EL TIEMPO PROMEDIO DE CUBRIMIENTO DE DICHA VACANTES , INCLUIR LA PROPORCION.
21 - 40								Proporción de provisionales menor o igual al 30% de la planta total				
41 - 60								Proporción de provisionales menor o igual al 20% de la planta total				

Provisión del empleo

57,0

			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	90	ACTUALIZAR EL PLAN DE VACANTES E INCLUIR EL TIEMPO PROMEDIO DE CUBRIMIENTO DE DICHA VACANTES , INCLUIR LA PROPORCION,
			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	20	LA ENTIDAD NO HA REALIZADO CONCURSOS PARA PROMOVER LOS CARGOS VACANTES.
			21 - 40	No se ha utilizado el Banco de Listas de Elegibles como alternativa para proveer empleos en forma definitiva			
			41 - 60	Cuando surge una vacante se verifica con la CNSC si hay lista de elegibles vigente para ese empleo			
			61 - 80	Cuando surge una vacante, se utilizan las listas de elegibles vigentes de acuerdo con la información de la CNSC			
			81 - 100	Cuando surge una vacante, se utilizan las listas de elegibles vigentes de acuerdo con la información de la CNSC o se procede a la provisión temporal de forma rápida y			
21	Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados	Mecanismo adecuado para verificar derechos preferenciales	0 - 20	No se verifica si hay servidores con derecho preferencial para ocupar vacantes en encargo	Al día	70	REALIZAR PROCEDIMIENTO PARA DEFINIR LOS MECANISMO DE ENCARGO DE ACUERDO A LOS DERECHOS PREFERENCIALES JURIDICOS
			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 mas agil que la revisión de las historias laborales para verificar si existen servidores de carrera con derecho preferencial para una eventual			
			81 - 100	Existe un mecanismo digital agil y coniable para verificar si existen servidores de carrera con derecho preferencial para una eventual vacante de carrera que genera			
22	Contar con la trazabilidad electrónica o física de la historia laboral de cada servidor	Historia laboral electrónica y física de cada servidor	0 - 20	Las historias laborales no tienen una organización específica	Al día	85	se esta organizando las historial laborales de los servidores
			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			

INGRESO

70,1

Gestión de la información

80,3

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

61 - 80

Existen registros electrónicos de las hojas de vida que permiten contar con información oportuna y confiable

81 - 100

La información electrónica de la hoja de vida de cada servidor incluye los datos personales, los estudios, la experiencia y demás datos relevantes para la toma de decisiones

0 - 20

No se cuenta con un mecanismo para registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos

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

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

Al día

70

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

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

81 - 100

Del 81% al 100% de los servidores públicos presentaron la Declaración de Bienes y Rentas en el plazo estipulado

1 año

86

del 100% de funcionarios se realizaron actualización de la declaración de bienes y rentas el 86% de los funcionarios en el plazo estipulado

Meritocracia

90,0

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

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

Al día

90

se realiza la evaluación de las competencias teniendo en cuenta el manual de funciones y competencias laborales

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

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

Al día

90

se envía las inscripción para la carrera administrativa con los datos requeridos a la ventanilla única de 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				
Gestión del desempeño	90,0	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	90	SE REALIZA DE ACUERDO LA EDL DE ACUERDO AL NORMATIVIDAD
					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	95,0	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	95	SE REALIZA RUTA DE INDUCCION AL PERSONAL QUE INGRESA POR PRIMERA VEZ A LA ESE
					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	20,0	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	20	
					21 - 40				
					41 - 60				
					61 - 80				
					81 - 100				
Conocimiento institucional	90,0	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	90	SE REALIZO REINDUCCION DURANTE LOS DIAS 14, 15 Y 16 DE JUNIO 2022 AL PERSONAL ASISTENCIAL
					21 - 40	Eventualmente se han realizado reintucciones a los servidores públicos			
					41 - 60	Se realiza la reintucción a mas tardar cada dos años			

Gestión de la información

92,5

				61 - 80	Se realiza la reinducción a mas tardar cada dos años con la participación del 100% de los servidores			
				81 - 100	Se realiza la reinducción a mas tardar cada dos años con la participación del 100% de los servidores y se evalúa su eficacia			
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	90	REALIZAR UNA MATRIZ DE CARACTERIZACION DE LOS GERENTES CON SU EVALUACION E INFORME DE RENDICION DE CUENTAS / COMUNICACIONES Y PLANEACION documentarl indicadores de acuerdo a lo establecido
				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 numero de gerentes publicos, con la correspondiente caracterización (descripción de sus perfiles y datos generales)			
				81 - 100	Se registra el numero de gerentes publicos, con la correspondiente caracterización (descripción de sus perfiles y datos generales) y se pueden generar reportes de			
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	90	se cuenta con indicador de ausentismo por incapacidad, compensatorios, calamidad, permiso sindicales
				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			
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		0 - 20	No se cuenta con información sobre servidores con expectativas de movilidad	Al día	95	CONTAMOS CON MATRIZ DE CARACTERIZACION DEL PERSONAL DE PLANTA Y CONTRATISTA.
				21 - 40	Se cuenta con información parcial o incompleta sobre servidores con expectativas de movilidad			
				41 - 60	Se cuenta con la información sobre servidores con expectativas de movilidad			
				61 - 80	Se cuenta con la información sobre servidores con expectativas de movilidad de manera digital			
				81 - 100	Se cuenta con la información sobre servidores con expectativas de movilidad de manera digital y se pueden generar reportes confiables de manera inmediata			
34	Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores	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	95	se cuenta con cronograma de actividades, lista de asistencia y registro fotografico de las actividades realizadas, se cuenta con un MOODLEE para el plan de capacitaciones
				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			

	que participaron en las actividades, incluyendo familiares.		61 - 80	Se llevan los registros de las actividades y asistentes a las actividades de bienestar y capacitación y se encuentran sistematizados			
			81 - 100	Se llevan los registros de las actividades y asistentes a las actividades de bienestar y capacitación, se encuentran sistematizados y pueden generar cualquier reporte			
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	FUE IMPLEMENTADO Y ADOPTADO Resolución 24 DEL 24-02-2017
			21 - 40	Se ha contemplado la adopción del sistema de evaluación del desempeño pero no se ha ejecutado			
			41 - 60	Se ha revisado y analizado la adopción del sistema de evaluación de desempeño y de las directrices de acuerdos de gestión y se han preparado los actos administrativos			
			61 - 80	El sistema de evaluación de desempeño y los acuerdos de gestión fueron adoptados mediante acto administrativo			
			81 - 100	Se ha revisado la eficacia del sistema de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión a partir del plan de acción de la entidad y del manual de			
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	90	MESA DE TRABAJO PLANEACION
			21 - 40	Se han iniciado la sensibilización y la capacitación a los gerentes públicos sobre acuerdos de gestión			
			41 - 60	Se han adoptado y suministrado a los gerentes públicos los instrumentos adoptados para la suscripción de los acuerdos de gestión			
			61 - 80	Se ha registrado la información de la evaluación de los acuerdos de gestión			
			81 - 100	Se han implementado mejoras en las competencias de los gerentes públicos como resultado de los acuerdos de gestión			
37	Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.	Registro de evaluaciones de desempeño	0 - 20	No se realiza la evaluación de desempeño en la entidad	1 año	100	SE REALIZA EVALUACION ANUAL DE DESEMPEÑO SEGÚN ACUERDO 617/2018- ESTAS SE REALIZAN EN PLATAFORMA DEL
			21 - 40	Se realizan algunas fases del proceso de evaluación de desempeño en la entidad			
			41 - 60	Se ha realizado en su totalidad el proceso de evaluación del desempeño, con todas sus fases			
			61 - 80	Se cuenta con información confiable y en tiempo real de las calificaciones de desempeño de todos los servidores evaluados			
			81 - 100	Se cuenta con información confiable y en tiempo real de las calificaciones de desempeño de todos los servidores evaluados y se ha elaborado un análisis de			
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	85	SE IMPLEMENTARA PLANES DE MEJORAS EN LOS SERVIDORES PUBLICOS CON NIVEL ACEPTABLE
			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			

Gestión del desempeño

92,1

				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	90	SE IMPLEMENTARA PLANES DE MEJORAS EN LOS SERVIDORES PUBLICOS CON NIVEL ACEPTABLE
				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			
	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	90	SE CUENTA CON ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACION Y SE ELABORAN CRONOGRAMA Y SE ADOPTA PLAN DE CAPACITACION RESOLUCION 31/2022
				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			
				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			
	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	90	MESA DE TRABAJO CON SIAU
				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	Plan de capacitación establecido mediante resolución	0 - 20	No se elaboró el Plan Institucional de Capacitación (Formulación del Programa Institucional de Aprendizaje)	1 año	100	SE IMPLEMENTO Y ADOPTO EL PLAN DE CAPACITACION DE ACUERDO AL CRONOGRAMA PARA LA VIGENCIA 2022 RESOLUCION 31/2022
				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			

siguientes elementos:				61 - 80	Se elaboro el Plan Institucional de Capacitación (Formulación del Programa Institucional de Aprendizaje) mediante acto administrativo y se ejecutaron el 100% de			
				81 - 100	Se elaboro 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			
40A	Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos	Tenido en cuenta	0 - 20	El PIC no se basó en un diagnóstico de necesidades de la entidad	1 año	90	PENDIENTE REPLANTEAR	
			21 - 40	El PIC se basó en un diagnóstico parcial de necesidades de la entidad				
			41 - 60	El PIC se baso en un diagnostico de necesidades de la entidad que contó con la participación activa de los servidores públicos				
			61 - 80	El PIC se basó en un diagnóstico completo de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos				
			81 - 100	Se puede elaborar la trazabilidad del PIC por cada actividad en respuesta a necesidades diagnosticadas				
40B	Orientaciones de la alta dirección	Tenido en cuenta	0 - 20	El PIC no incluyó orientaciones documentadas de la alta dirección	1 año	90	REPLANTEAR VERIFICANDO EL PLAN DE CAPACITACION	
			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	SE TUVIERON Y SE CONTO CON LA ASITENCIA DEL PERSONAL CAPACITACIONES COMO DE LENGUAJE CLARO, EVALUACION DE DESEMPEÑO, GESTION DEL RIESGO ; 3ER ENCUENTRO DE GESTION DE INNOVACION DEL CONOCIMIENTO, GESTION DEL TALENTO HUMANO, ACTUALIZACION SIGEP, PASIVOCOL	
			21 - 40	El PIC tuvo en cuenta algunas propuestas del sector Función Pública				
			41 - 60	El PIC tuvo en cuenta la oferta del sector Función Pública				
			61 - 80	El PIC tuvo en cuenta la oferta del sector Función Pública y participó en actividades ofertadas				
			81 - 100	El PIC tuvo en cuenta la oferta del sector Función Pública, participó en actividades ofertadas y se evaluó la eficacia de esas actividades				
Desglosándolo en las siguientes fases:								
			0 - 20	El PIC no incluyó esta fase				

Capacitación

91,5

40D	Elaboración del diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional	del de de	Incluida	21 - 40	El PIC planeó pero no ejecutó esta fase	1 año	100	SE IMPLEMENTO Y ADOPTO EL PLAN DE CAPACITACION PARA LA VIGENCIA, ACTUALMENTE SE EJECUTA DE ACUERDO CON EL CRONOGRAMA
				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	del de	Incluida	0 - 20	El PIC no incluyó esta fase	1 año	100	SE IMPLEMENTO Y ADOPTO EL PLAN DE CAPACITACION PARA LA VIGENCIA, ACTUALMENTE SE EJECUTA DE ACUERDO CON EL CRONOGRAMA
				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	de de y	Incluida	0 - 20	El PIC no incluyó esta fase	1 año	100	SE IMPLEMENTO Y ADOPTO EL PLAN DE CAPACITACION PARA LA VIGENCIA, ACTUALMENTE SE EJECUTA DE ACUERDO CON EL CRONOGRAMA, EN EL ENTRENAMIENTO SE ESTA IMPLEMENTANDO EL ENTRENAMIENTO DE PUESTO DE TRABAJO
				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 de evaluación de los programas de aprendizaje	de de los de	Incluida	0 - 20	El PIC no incluyó esta fase	1 año	100	SE IMPLEMENTO Y ADOPTO EL PLAN DE CAPACITACION PARA LA VIGENCIA, ACTUALMENTE SE EJECUTA DE ACUERDO CON EL CRONOGRAMA, EN EL ENTRENAMIENTO SE ESTA IMPLEMENTANDO EL ENTRENAMIENTO DE PUESTO DE TRABAJO
				21 - 40	El PIC planeó pero no ejecutó esta fase			
				41 - 60	El PIC incluyó esta fase			
				61 - 80	El PIC incluyó esta fase y fue documentada			
81 - 100	El PIC incluyó esta fase, que fue documentada, se evaluó y generó mejoras							
Incluyendo contenidos que impacten las tres dimensiones de las competencias (ser, hacer y saber) en cada uno de los siguientes ejes temáticos, de acuerdo con el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional:								

40H	Gobernanza para la Paz	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	80	PENDIENTE REALIZAR CAPACITACION E INCLUIR EJE TEMATICO VIGENCIA 2023
			21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó actividades para este eje temático			
			41 - 60	Se incluyó el eje temático de Gobernanza para la Paz en el Plan de Capacitación			
			61 - 80	Se incluyó el eje temático de Gobernanza para la Paz en el Plan de Capacitación, se realizaron actividades relacionadas con este eje y se evaluaron			
			81 - 100	Se incluyó el eje temático de Gobernanza para la Paz en el Plan de Capacitación, se realizaron actividades relacionadas con este eje, se evaluaron y se revisó su eficacia			
40I	Gestión del Conocimiento	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	90	SE IMPLEMENTO Y ADOPTO EL PLAN DE CAPACITACION PARA LA VIGENCIA, ACTUALMENTE SE EJECUTA DE ACUERDO CON EL CRONOGRAMA
			21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó actividades para este eje temático			
			41 - 60	Se incluyó el eje temático de Gestión del Conocimiento en el Plan de Capacitación			
			61 - 80	Se incluyó el eje temático de Gestión del Conocimiento en el Plan de Capacitación, se realizaron actividades relacionadas con este eje y se evaluaron			
			81 - 100	Se incluyó el eje temático de Gestión del Conocimiento en el Plan de Capacitación, se realizaron actividades relacionadas con este eje, se evaluaron y se revisó su eficacia			
40J	Creación de Valor Público	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación		90	SE IMPLEMENTO Y ADOPTO EL PLAN DE CAPACITACION PARA LA VIGENCIA, ACTUALMENTE SE EJECUTA DE ACUERDO CON EL CRONOGRAMA
			21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó actividades para este eje temático			
			41 - 60	Se incluyó el eje temático de Creación de Valor Público en el Plan de Capacitación			
			61 - 80	Se incluyó el eje temático de Creación de Valor Público en el Plan de Capacitación, se realizaron actividades relacionadas con este eje y se evaluaron			
			81 - 100	Se incluyó el eje temático de Creación de Valor Público en el Plan de Capacitación, se realizaron actividades relacionadas con este eje, se evaluaron y se revisó su eficacia			
40K	Otras temáticas establecidas por la normatividad vigente (gestión documental, derecho de acceso a la información, etc.)	Incluido	0 - 20	El Plan Institucional de Capacitación no incluyó estos temas		90	SE IMPLEMENTO Y ADOPTO EL PLAN DE CAPACITACION PARA LA VIGENCIA, ACTUALMENTE SE EJECUTA DE ACUERDO CON EL CRONOGRAMA
			21 - 40	El Plan Institucional de Capacitación incluyó estos temas pero no ejecutó las actividades			
			41 - 60	El Plan Institucional de Capacitación incluyó estos temas y ejecutó las actividades correspondientes			
			61 - 80	El Plan Institucional de Capacitación incluyó estos temas, ejecutó las actividades correspondientes y las evaluó			
			81 - 100	El Plan Institucional de Capacitación incluyó estos temas, ejecutó las actividades correspondientes, las evaluó y se implementaron mejoras			

41	Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	de	Proporción de servidores en Bilingüismo sobre el total de servidores	0 - 20	La entidad no conoce el programa de Bilingüismo	1 año	60	PENDIENTE SOPORTE INTRANET PUBLICACION
				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			
42	Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos:	e	Plan de bienestar e incentivos elaborado	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	90	SE ELABORA, EJECUTA Y SE VALORA EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE ACUERDO A LA LEY 909 DE 2004, SE CUMPLE CON EL CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA EL PERIODO 2022 Resolución 26-01-2022
				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	100	SE ELABORA, EJECUTA Y SE VALORA EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE ACUERDO A LA LEY 909 DE 2004, SE CUMPLE CON EL CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA EL PERIODO 2022 Resolución 26-01-2022, SE HIZO ENTREGA DE RECONOCIMIENTO POR SU GESTION
				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 vincencia			
42B	Equipos de trabajo (pecuniarios)		Tenido en cuenta	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	100	SE ELABORA, EJECUTA Y SE VALORA EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE ACUERDO A LA LEY 909 DE 2004, SE CUMPLE CON EL CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA EL PERIODO 2022 Resolución 26-01-2022,
				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 pecuniarios	no	Tenido en cuenta	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	100	SE ELABORA, EJECUTA Y SE VALORA EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE ACUERDO A LA LEY 909 DE 2004, SE CUMPLE CON EL CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA EL PERIODO 2022 Resolución 26-01-2022,
				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	SE ELABORA, EJECUTA Y SE VALORA EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE ACUERDO A LA LEY 909 DE 2004, SE CUMPLE CON EL CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA EL PERIODO 2022 Resolución 26-01-2022,
				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	SE ELABORA, EJECUTA Y SE VALORA EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE ACUERDO A LA LEY 909 DE 2004, SE CUMPLE CON EL CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA EL PERIODO 2022 Resolución 26-01-2022,
				21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema			
				41 - 60	Se tuvieron en cuenta decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos			
				61 - 80	Se tuvieron en cuenta decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos y estas decisiones están documentadas.			
				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	SE ELABORA, EJECUTA Y SE VALORA EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE ACUERDO A LA LEY 909 DE 2004, SE CUMPLE CON EL CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA EL PERIODO 2022 Resolución 26-01-2022,
				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 vacacionales	y	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	100	SE REALIZA JORNADA RECREACION Y DEPORTIVA PARA TODOS LOS SERVIDORES PUBLICOS DIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y OLIMPIADAS
				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			
42H	Artísticos y culturales		Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	100	SE EJECUTO LA ACTIVIDAD DE VINCULO SOCIAL Y CULTURAL DE ACUERDO AL CRONOGRAMA DE LA VIGENCIA 2022
				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	y	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	80	INCLUIR EN EL PLAN DE BIENESTAR
				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			
42J	Educación en artes y artesanías	y	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	80	INCLUIR EN EL PLAN DE BIENESTAR EN LA VIGENCIA 2023
				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			

DESARROLLO

92,1

Bienestar

93,3

				81 - 100	Se incluyeron actividades de educacion en artes y artesanias 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	1 año	80	SE REALIZA FERIA DE LA VIVIENDA PARA TODOS LOS SERVIDORES PUBLICOS PENDIENTE INCLUIR EN EL PLAN DE BIENESTAR
				21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
	42K	Promoción de programas vivienda	Incluido	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			
				0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	70	SE IMPLEMENTA CAMPAÑA DE MI APTITUD ES MAGIA
				21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
	42L	Cambio organizacional	Incluido	41 - 60	Se incluyeron actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos			
				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			
				0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	100	SE ENCUENTRAN EN PLAN DE RETIROS
				21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
	442M	Adaptación laboral	Incluido	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			
				0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	100	SE ENCUENTRA EN EL PLAN DE RETIROS
				21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
	42N	Preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio	Incluido	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 preparacion a los pre pensionados en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras				
	42O	Cultura organizacional	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	90	SE HIZO DIAGNOSTICO DE CULTURAL ORGANIZACIÓN Y PLAN DE INTERVENCION	
21 - 40				El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema					
41 - 60				Se incluyeron actividades relacionadas con cultura organizacional en el plan de bienestar e incentivos					
61 - 80				Se incluyeron actividades relacionadas con cultura organizacional en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron					
81 - 100				Se incluyeron actividades relacionadas con cultura organizacional en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras					
	42P	Programas de incentivos	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	100	SE ELABORA, EJECUTA Y SE VALORA EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE ACUERDO A LA LEY 909 DE 2004, SE CUMPLE CON EL CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA EL PERIODO 2022 Resolucion 26-01-2022,	
21 - 40				El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema					
41 - 60				Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos					
61 - 80				Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron					
81 - 100				Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras					
	42Q	Trabajo en equipo	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	100	SE REALIZA JORNADA RECREACION Y DEPORTIVA PARA TODOS LOS SERVIDORES PUBLICOS DIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y OLIMPIADAS Y ACTIVIDAD DE VINCULO CULTURAL Y SOCIAL	
21 - 40				El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema					
41 - 60				Se incluyeron actividades relacionadas con trabajo en equipo en el plan de bienestar e incentivos					
61 - 80				Se incluyeron actividades relacionadas con trabajo en equipo en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron					
81 - 100				Se incluyeron actividades relacionadas con trabajo en equipo en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras					
	42R	Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	100	SE ELABORA, EJECUTA Y SE VALORA EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE ACUERDO A LA LEY 909 DE 2004, SE CUMPLE CON EL CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA EL PERIODO 2022 Resolucion 26-01-2022,	
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	85	SE IMPLEMENTA EL PROGRAMA DE ENTORNO SALUDABLE CON EL APOYO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
			21 - 40	La entidad conoce el programa de entorno laboral saludable pero no lo ha divulgado a sus servidores			
			41 - 60	La entidad se ha capacitado en el programa de entorno laboral saludable			
			61 - 80	Se implementó el programa de entorno laboral saludable			
			81 - 100	Se implementó el programa de entorno laboral saludable, se evaluó y se incorporaron mejoras			
44	Promoción del uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos de la entidad.	Medidas adoptadas para la promoción del uso de la bicicleta	0 - 20	La entidad no cuenta con medidas para incentivar el uso de la bicicleta	1 año	100	SE IMPLEMENTA Y ADOPTA DIA 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 lleguen a trabajar en bicicleta y los			
			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			
45	Día del Servidor Público: Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.	Porcentaje de servidores participantes en actividades relacionadas con el Día del Servidor Público	0 - 20	No se adelantan actividades en el marco del Día del Servidor Público	1 año	90	SE INSTITUCIONALIZA MEDIANTE RESOLUCION EL DIA 28-06-2022 DIA DEL SERVIDOR PUBLICO
			21 - 40	Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 1% y el 25% de los servidores			
			41 - 60	Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 26% y el 50% de los servidores			
			61 - 80	Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 51% y el 75% de los servidores			
			81 - 100	Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 76% y el 100% de los servidores			
46	Implementación de la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas	Cumplimiento de la Ley 1823 de 2017; artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo	0 - 20	La entidad no conoce la estrategia Salas Amigas de La Familia Lactante del Entorno Laboral	1 año	80	PENDIENTE IMPLEMENTAR
			21 - 40	La entidad conoce la estrategia Salas Amigas de La Familia Lactante del Entorno Laboral pero no la ha divulgado a sus servidores			
			41 - 60	La Sala Amiga de La Familia Lactante del Entorno Laboral de la entidad cumple con los requisitos generales establecidos en la Resolución 2423 de 2018 emitida por el			

				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			
				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			
				0 - 20	No se ha implementado el programa de Estado Joven en la entidad			
				21 - 40	La entidad conoce el programa Estado Joven pero no lo ha divulgado a sus servidores			
		47	Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.	41 - 60	La entidad se ha capacitado en el programa Estado Joven	1 año	85	LA ENTIDAD IMPLEMENTO EL PROGRAMA DE ESTADO JOVEN PENDIENTE INFORME CONVENIO DOCENCIA
				61 - 80	Se implementó el programa de Estado Joven en la entidad			
				81 - 100	Se implementó el programa de Estado Joven en la entidad y se midió el impacto logrado			
				0 - 20	No se ha desarrollado el programa Servimos en la entidad			
				21 - 40	La entidad conoce el programa Servimos pero no lo ha divulgado a sus servidores			
		48	Divulgar y participar del programa Servimos en la entidad	41 - 60	La entidad se ha capacitado en el programa Servimos	1 año	80	IMPLEMENTAR Y DIVULGAR EL PROGRAMA SERVIMOS EN LA ENTIDAD GUILLERMO BONILLA
				61 - 80	Se ha realizado la divulgación del programa Servimos y se ha logrado hasta un 5 % de servidores que usan las alianzas			
				81 - 100	Se ha realizado la divulgación del programa Servimos y se ha logrado que más de un 5% de servidores usen las alianzas			
				0 - 20	No se ha implementado el programa de Teletrabajo			
				21 - 40	La entidad conoce el programa de Teletrabajo pero no lo ha divulgado a sus servidores			
		49	Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad	41 - 60	La entidad se ha capacitado en el programa de Teletrabajo	1 año	100	SE ADOPTO Y SE IMPLEMENTO
				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			
				0 - 20	No se ha desarrollado el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad			
				21 - 40	Se ha entregado dotación de manera parcial a algunos servidores			
		50	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	41 - 60	Se ha entregado la dotación completa a todos los servidores que lo requieren	1 año	100	SE CUMPLEN CON LA ENTREGA DE LA DOTACION SEGUN LA NORMATIVIDAD Y PLAZOS DE ENTREGA
					Dotaciones gestionadas y entregadas a todo el personal que la requiere por norma en los plazos estipuladas			

Administración del talento humano

93,8

			61 - 80	Se ha entregado la dotación completa, gestionada a través de Colombia compra eficiente, a todos los servidores que lo requirieron.				
			81 - 100	Se ha entregado la dotación completa, gestionada a través de Colombia compra eficiente, a todos los servidores que lo requirieron 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	EL 60% DE LOS SERVIDORES PUBLICOS CUENTAN CON EL HORARIO FLEXIBLE (64)	
			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	85	SE LLEVAN TABLA EN EXCELL DE REGISTROS DE SITUACIONES ADMINISTRACIONES, AUSENTISMO, VACACIONES, INCAPACIDADES	
			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	SE REALIZA VOTACION Y ELECCION PARA LOS FUNCIONARIOS A INTEGRAR LA COMISION DE PERSONAL RESOLUCION 109 DEL 28-03-2022	
			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				
54	Tramitar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Evidencia de nómina tramitada y registros estadísticos	0 - 20	Se tramita la nómina en la entidad	1 año	100	SE CUENTA CON EL SOFTWARE INDIGO VIE, PRENOMINAY NOMINA FISICA FIRMADA, PAGADA Y ESCANEADA EN EL SOFTWARE SIMAD	
			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	SE REALIZAR ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIÓN EN EL MES DE SEPTIEMBRE DE 2022 PARA LA VIGENCIA 2023-2025
				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			
	55A	El conocimiento de la orientación organizacional	Incluida	0 - 20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima	2 años	100	SE REALIZAR ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIÓN EN EL MES DE SEPTIEMBRE DE 2022 PARA LA VIGENCIA 2023-2025
				21 - 40	Se ha considerado realizar medición de clima laboral			
				41 - 60	Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto			
				61 - 80	Se incluyó este aspecto en la medición de clima			
				81 - 100	Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento			
	55B	El estilo de dirección	Incluida	0 - 20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima	2 años	100	SE REALIZAR ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIÓN EN EL MES DE SEPTIEMBRE DE 2022 PARA LA VIGENCIA 2023-2025
				21 - 40	Se ha considerado realizar medición de clima laboral			
				41 - 60	Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto			
				61 - 80	Se incluyó este aspecto en la medición de clima			
				81 - 100	Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento			
	55C	La comunicación e integración	Incluida	0 - 20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima	2 años	100	SE REALIZAR ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIÓN EN EL MES DE SEPTIEMBRE DE 2022 PARA LA VIGENCIA 2023-2025
				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			

Clima organizacional y cambio cultural

96,4

				81 - 100	Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento			
				0 - 20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima			
				21 - 40	Se ha considerado realizar medición de clima laboral			
	55D	El trabajo en equipo	Incluida	41 - 60	Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto	2 años	100	SE REALIZAR ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIÓN EN EL MES DE SEPTIEMBRE DE 2022 PARA LA VIGENCIA 2023-2025
				61 - 80	Se incluyó este aspecto en la medición de clima			
				81 - 100	Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento			
				0 - 20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima			
				21 - 40	Se ha considerado realizar medición de clima laboral			
	55E	La capacidad profesional	Incluida	41 - 60	Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto	2 años	100	SE REALIZAR ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIÓN EN EL MES DE SEPTIEMBRE DE 2022 PARA LA VIGENCIA 2023-2025
				61 - 80	Se incluyó este aspecto en la medición de clima			
				81 - 100	Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento			
				0 - 20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima			
				21 - 40	Se ha considerado realizar medición de clima laboral			
	55F	El ambiente físico	Incluida	41 - 60	Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto	2 años	100	SE REALIZAR ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIÓN EN EL MES DE SEPTIEMBRE DE 2022 PARA LA VIGENCIA 2023-2025
				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 ha considerado analizar las situaciones que impacten la moralidad			
				21 - 40	Se han empezado a detectar y documentar las situaciones de riesgo para la moralidad y la ética en la entidad			
	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)	41 - 60	Se han analizado las situaciones de riesgo para la moralidad y la ética en la entidad	1 año	100	SE REALIZA VIDEO DE CODIGO DE INTEGRIDAD, PROTECTORES DE PANTALLAS CON DEBERES CADA SEMANA, EN INDUCCION Y REINDUCCION
				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			
				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			

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	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.	1 año	90	DE LA ESTRATEGIA TU VOZ ESCUCHA NACE LA CAMPAÑA MI APTITUD ES MAGIA, PARA FORTALECER LA CULTURAL ORGANIZACIÓN EN LA HUMANIZACIÓN DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES, CAMPAÑA ME TRANQUILIZA TU SILENCIA LA CUAL SE ESTA LLEVANDO A CABO
			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.			
			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.			
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		90	SE CUENTA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL Y ACOSO SEXUAL, LA ARL BRINDO CAPACITACION Y SE MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL Y ACOSO SEXUAL PREGUNTAR ASTRID
			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			
			81 - 100	La entidad mide la eficacia del protocolo			
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	La entidad cuenta con un diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo, con recomendaciones para la implementación de ajustes razonables de la entidad, con los ajustes razonables generados en el diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	1 año	80	PENDIENTE DOCUMENTAR SAO
			21 - 40	La entidad cuenta con un diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo			
			41 - 60	La entidad cuenta con un diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo			
			61 - 80	La entidad cuenta con un diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo			
			81 - 100	La entidad cuenta con un diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo			
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	0 - 20	No se tienen establecidos los Programas de Promoción y Prevención.	1 año	100	SE REALIZO LA EVALUACION. PENDIENTE CONSTANZA
			21 - 40	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			
			41 - 60	La valoración en este ítem corresponderá al porcentaje de cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST			
			61 - 80	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			
			81 - 100	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			
	Cuenta con Programas de Promoción		0 - 20	No se tienen establecidos los Programas de Promoción y Prevención.			
			21 - 40	Se establecen los programas de promoción y prevención e identifican los factores de riesgo.			

Seguridad y salud en el trabajo	93,3	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	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.	1 año	90	ESTAN LOS PROGRAMAS EVIDENCIAS CONSTANZA	
		61 - 80	Se realiza intervención a la población trabajadora de acuerdo a los factores de riesgo identificados en los programas de Promoción y Prevención.	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.	81 - 100	Se realiza el análisis de resultados y se observa el impacto de la intervención.					
	Valores	95,0	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	90	EL PLAN DE INTERVENCIÓN RIESGO SIPCOSOCIAL EVIDENCIAS CONSTANZA
			21 - 40	Se identifican los factores de riesgo psicosocial	21 - 40	Se identifican los factores de riesgo psicosocial				
			41 - 60	Se evalúan 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	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	81 - 100	Se realiza el análisis de resultados y se observa el impacto de la intervención				
	Contratistas	20,0	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 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	95	SE REALIZO LA IMPLEMENTACION, SOCIALIZACION Y DIFUSION, VIDEO, ASISTENCIAS DE INDUCCION, PROTECTORES DE PANTALLA
			21 - 40	Se han realizado ejercicios de identificación de los valores y principios institucionales	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	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	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				
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	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					
Negociar las condiciones de trabajo		64	Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta	Porcentaje de contratistas con relación a los servidores de planta	0 - 20	Los contratistas representan proporcionalmente más del 30% de los funcionarios de planta	1 año	20	ACTUALMENTE LA PLANTA GLOBALIZADA CORRESPONDE A 107 FUNCIONARIOS, Y LOS CONTRATISTA Y AGREMIADOS 650	
		21 - 40	Los contratistas representan proporcionalmente menos del 30% de los funcionarios de planta	21 - 40	Los contratistas representan proporcionalmente menos del 30% de los funcionarios de planta					
		41 - 60	Los contratistas representan proporcionalmente menos del 25% de los funcionarios de planta	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	61 - 80	Los contratistas representan proporcionalmente menos del 20% de los funcionarios de planta					
		81 - 100	Los contratistas representan proporcionalmente menos del 10% de los funcionarios de planta	81 - 100	Los contratistas representan proporcionalmente menos del 10% de los funcionarios de planta					
Plazo		0 - 20	No se ha negociado con los sindicatos en los plazos estipulados en la normatividad vigente y no se tiene comunicación con ellos.		0 - 20	No se ha negociado con los sindicatos en los plazos estipulados en la normatividad vigente y no se tiene comunicación con ellos.				
		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).		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).				

Negociación colectiva	100,0	65	Regular 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	41 - 60	Se ha negociado con los sindicatos sin llegar a acuerdos concretos o cronogramas de trabajo.	establecido en la negociación	100	MEDIANTE LA RESOLUCION 246 DEL 22/2022 SE IMPLEMENTO EL ACUERDO SINDICAL CON LOS SINDICATOS PARA LA VIGENCIA 2022
		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.	61 - 80	Se han socializado e implementado oportunamente los acuerdos concertados con los sindicatos, de acuerdo a un cronograma de trabajo estipulado.				
81 - 100	Se han socializado e implementado oportunamente los acuerdos concertados con los sindicatos, de acuerdo a un cronograma de trabajo estipulado.	81 - 100	Se han socializado e implementado oportunamente los acuerdos concertados con los sindicatos, de acuerdo a un cronograma de trabajo estipulado.						
Gerencia Pública	87,5	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	90	SE IMPLEMENTADO EL PLAN DE DESARROLLO Y PLAN DE ACCION CON SUS RESPECTIVOS SEGUIMIENTOS Y MEJORAMIENTOS
					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			
		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	90	SOLICITUD DE EVIDENCIAS DE RENDICION DE CUENTAS SIAU Y COMUNICACIONES
					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			
		68	Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión.	Estrategias implementadas para facilitar la gestión de conflictos por parte de los gerentes o directivos públicos	0 - 20	No se ha considerado implementar mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes	1 año	80	PENDIENTE REVISAR CON JULIAN
					21 - 40	Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes			
					41 - 60	Se ha implementado al menos una alternativa de mecanismo para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes públicos			
					61 - 80	Existen al menos dos mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes públicos			
					81 - 100	Existen al menos dos mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes públicos y se evalúa su eficacia			
					0 - 20	No se ha considerado implementar mecanismos para desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el			
			Desarrollar procesos de	Estrategias implementadas	21 - 40	Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para desarrollar procesos de reclutamiento para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos)			

RETIRO

94,2

Administración del talento humano

95,0

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	41 - 60	Se hacen entrevistas de retiro aleatorias a algunos ex servidores	1 año	95	SE CUENTA CON UN PLAN DE RETIRO Y ENTREVISTAS / PLAN DE RETIRO ACTIVIDAD 2022
			61 - 80	Se realizan entrevistas de retiro pero no hay un documento de análisis de causas de retiro			
			81 - 100	Se llevan registros de entrevistas de retiro y existe un documento de análisis de causas de retiro que genera insumos para la provisión del talento humano			

74	Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan estratégico del talento humano.	Informe consolidado de razones de retiro	0 - 20	No existe informe consolidado de las razones de retiro de los servidores públicos	1 año	95	SE CUENTA CON UN PLAN DE RETIRO Y ENTREVISTAS / PLAN DE RETIRO ACTIVIDAD 2022
			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

95

75	Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	Programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	0 - 20	La entidad no realiza programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	1 año	95	SEGÚN ACUERDO COLECTIVO QUEDO ESTIPULADO EL VALOR DE 1,000,000 DE PESOS
			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			

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	0 - 20	La entidad no cuenta con programas de desvinculación asistida	1 año	95	SE CUENTA CON UN PLAN DE RETIRO Y ENTREVISTAS / PLAN DE RETIRO ACTIVIDAD 2022
			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			
			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			

	Contar con mecanismos para	Mecanismos implementados	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			

Gestión del conocimiento	90	77	transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan	el	41 - 60	La entidad ha implementado algunos mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan	1 año	90	IMPLEMENTACION DE ENTRENAMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO Y ACTA DE ENTREGA DEL PUESTO DE TRABAJO	
						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

|

|

|

|

|