

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD		PUNTAJE FINAL								
		31,2								
Componente	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones		
LANEACIÓN	Conocimiento normativo y del entorno	45,0	1	Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad, conocer su entorno, y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.	Método adecuado de manejo de la normatividad vigente.	0-20	No se encuentra recopilada ni fácilmente accesible la información estratégica y básica de la entidad	Al día	30	
						21-40	Se encuentra recopilada parcialmente la información estratégica y básica de la entidad			
						41-60	Está recopilada y organizada la información estratégica y básica de la entidad			
						61-80	Está recopilada, organizada y fácilmente accesible la información estratégica y básica de la entidad			
						81-100	Está recopilada, organizada y fácilmente accesible la información estratégica y básica de la entidad y se articula con la planeación estratégica de Talento Humano			
			2	Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH	Lineamientos incluidos en los planes	0-20	No se encuentra recopilada ni fácilmente accesible la normatividad aplicable al proceso de Talento Humano de la entidad	Al día	50	
						21-40	Se encuentra recopilada parcialmente la normatividad aplicable al proceso de Talento Humano de la entidad			
						41-60	Está recopilada y organizada la normatividad aplicable al proceso de Talento Humano de la entidad			
						61-80	Está recopilada, organizada y fácilmente accesible la normatividad aplicable al proceso de Talento Humano de la entidad			
						81-100	Está recopilada, organizada y fácilmente accesible la normatividad aplicable al proceso de Talento Humano de la entidad y se tiene en cuenta para la planeación estratégica de Talento Humano			
			3	Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP o Presidencia de la República.	Evidencia de articulación de la planeación del área con la planeación estratégica	0-20	No se encuentran recopilados ni fácilmente accesibles los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad	Al día	50	
21-40	Se encuentran recopilados parcialmente los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad									
41-60	Están recopilados y organizados los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad									
61-80	Están recopilados, organizados y fácilmente accesibles los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad									
81-100	Están recopilados, organizados y fácilmente accesibles los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad y se tienen en cuenta para la planeación estratégica de Talento Humano									
4	Conocer el acto administrativo de creación de la entidad y sus modificaciones y conocer los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal vigentes	Verificación del acto administrativo de creación y modificaciones, y Verificación del acto administrativo de planta de personal y modificaciones	0-20	No se encuentran recopilados ni fácilmente accesibles los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal	Al día	50				
			21-40	Se encuentran recopilados parcialmente los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal						
			41-60	Están recopilados y organizados los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal						
			61-80	Están recopilados, organizados y fácilmente accesibles los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal						
			81-100	Están recopilados, organizados y fácilmente accesibles los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal y se tienen en cuenta para la planeación estratégica de Talento Humano						
5	Gestionar la información en el SIGEP	Hojas de vida y vinculación del 100% de los servidores públicos y contratistas de la Entidad	0-20	No se encuentra recopilada ni fácilmente accesible la información de hojas de vida y vinculación completa al SIGEP, garantizando la depuración de la información de manera que el sistema refleje la realidad al día de la planta de personal y contratos de prestación de servicios	Al día	40				
			21-40	La valoración en este ítem corresponderá al porcentaje de servidores y contratistas con hojas de vida y vinculación completa al SIGEP, garantizando la depuración de la información de manera que el sistema refleje la realidad al día de la planta de personal y contratos de prestación de servicios						
			41-60	Están recopilados y organizados los datos de información de hojas de vida y vinculación completa al SIGEP, garantizando la depuración de la información de manera que el sistema refleje la realidad al día de la planta de personal y contratos de prestación de servicios						
			61-80	Están recopilados, organizados y fácilmente accesibles los datos de información de hojas de vida y vinculación completa al SIGEP, garantizando la depuración de la información de manera que el sistema refleje la realidad al día de la planta de personal y contratos de prestación de servicios						
			81-100	Están recopilados, organizados y fácilmente accesibles los datos de información de hojas de vida y vinculación completa al SIGEP, garantizando la depuración de la información de manera que el sistema refleje la realidad al día de la planta de personal y contratos de prestación de servicios						
6	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Planta global y planta estructural, por grupos internos de trabajo	Incluido	0-20	No se cuenta con mecanismo para identificar los empleos de la planta de personal ni los grupos internos de trabajo	Al día	50				
			21-40	Se cuenta con información parcial acerca de los empleos de la planta de personal y los grupos internos de trabajo						
			41-60	Se cuenta con un mecanismo que permita identificar los empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural y los grupos internos de trabajo						
			61-80	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural y los grupos internos de trabajo						
			81-100	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural y los grupos internos de trabajo, así como generar reportes inmediatos y confiables						
7	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Tipos de vinculación, nivel, código, grado	Incluido	0-20	No se cuenta con mecanismo para identificar a los servidores por su tipo de vinculación, nivel, código y grado	Al día	50				
			21-40	Se cuenta con información parcial acerca de los servidores por su tipo de vinculación, nivel, código y grado						
			41-60	Se cuenta con un mecanismo que permite identificar a los servidores por su tipo de vinculación, nivel, código y grado						
			61-80	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural, los grupos internos de trabajo y el tipo de vinculación, nivel, código y grado						
			81-100	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural, los grupos internos de trabajo y el tipo de vinculación, nivel, código y grado, así como generar reportes inmediatos y confiables						
8	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Antigüedad en el Estado, nivel académico y género	Incluido	0-20	No se cuenta con mecanismo para identificar la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género	Al día	40				
			21-40	Se cuenta con información parcial acerca de la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género						
			41-60	Se cuenta con un mecanismo que permite identificar la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género						
			61-80	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género						
			81-100	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género, así como generar reportes inmediatos y confiables						
9	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Cargos en vacancia definitiva o temporal por niveles	Incluido	0-20	No se cuenta con mecanismo para identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles	Al día	30				
			21-40	Se cuenta con información parcial acerca de los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles						
			41-60	Se cuenta con un mecanismo que permite identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles						
			61-80	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles						
			81-100	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles, así como generar reportes inmediatos y confiables						
10	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Perfiles de Empleos	Incluido	0-20	No se cuenta con mecanismos para identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal	Al día	50				
			21-40	Se cuenta con información parcial acerca de los perfiles de todos los empleos de la planta de personal						
			41-60	Se cuenta con un mecanismo que permite identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal						
			61-80	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal, diferenciando requisitos de estudios y experiencia, equivalencias y conocimientos requeridos						
			81-100	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal, diferenciando requisitos de estudios y experiencia, equivalencias y conocimientos requeridos, y que genera reportes confiables y oportunos por cada característica						
11	Caracterización de las áreas de talento humano (preparación, cabeza de familia, afrodescendientes, fuero sindical)	Caracterización actualizada periódicamente	0-20	No se cuenta con mecanismos para identificar las personas en situación de discapacidad, de preparación, de cabeza de familia, afrodescendientes o con fuero sindical	Al día	30				
			21-40	Se cuenta con información parcial acerca de las personas en situación de discapacidad, de preparación, de cabeza de familia, afrodescendientes o con fuero sindical						
			41-60	Se cuenta con un mecanismo que permite identificar las personas en situación de discapacidad, de preparación, de cabeza de familia, afrodescendientes o con fuero sindical						
			61-80	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar las personas en situación de discapacidad, de preparación, de cabeza de familia, afrodescendientes o con fuero sindical						
			81-100	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar las personas en situación de discapacidad, de preparación, de cabeza de familia, afrodescendientes o con fuero sindical, así como generar reportes inmediatos y confiables						
			0-20	No se elabora un plan estratégico de talento humano						

39,5



GRÁFICAS



RESULTADOS RUTAS DE VALOR



INICIO

se hace necesario una base de datos en excel que permita identificar la caracterización de las personas en situación de discapacidad, de preparación, de cabeza de familia, afrodescendientes, o con fuero sindical

P.	Planificación Estratégica	36,7	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="638 138 734 257">21-40</td> <td data-bbox="734 138 1053 257">Se elaboran planes para los diferentes temas de talento humano que no se encuentran articulados</td> <td data-bbox="638 257 734 313">41-60</td> <td data-bbox="734 257 1053 313">Se elabora un plan estratégico integral y articulado de talento humano</td> <td data-bbox="638 313 734 369">61-80</td> <td data-bbox="734 313 1053 369">Se elabora un plan estratégico integral y articulado de talento humano y se ejecutan sus actividades</td> <td data-bbox="638 369 734 481">81-100</td> <td data-bbox="734 369 1053 481">Se elabora un plan estratégico integral y articulado de talento humano, se ejecutan sus actividades y se evalúa su eficacia</td> </tr> <tr> <td data-bbox="638 481 734 537">0-20</td> <td data-bbox="734 481 1053 537">No se elabora un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos</td> <td data-bbox="638 537 734 593">21-40</td> <td data-bbox="734 537 1053 593">Se elabora un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos que no se incluye en el plan estratégico de talento humano</td> <td data-bbox="638 593 734 649">41-60</td> <td data-bbox="734 593 1053 649">El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos</td> <td data-bbox="638 649 734 705">61-80</td> <td data-bbox="734 649 1053 705">El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos que programa los recursos para concursos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="638 705 734 761">0-20</td> <td data-bbox="734 705 1053 761">No se elabora un plan institucional de capacitación</td> <td data-bbox="638 761 734 817">21-40</td> <td data-bbox="734 761 1053 817">Se elabora un plan institucional de capacitación que no se incluye en el plan estratégico de talento humano</td> <td data-bbox="638 817 734 873">41-60</td> <td data-bbox="734 817 1053 873">El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación</td> <td data-bbox="638 873 734 929">61-80</td> <td data-bbox="734 873 1053 929">El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación que se ejecuta de acuerdo con lo planificado</td> </tr> <tr> <td data-bbox="638 929 734 985">0-20</td> <td data-bbox="734 929 1053 985">No se elabora un plan de bienestar e incentivos</td> <td data-bbox="638 985 734 1041">21-40</td> <td data-bbox="734 985 1053 1041">Se elabora un plan de bienestar e incentivos que no se incluye en el plan estratégico de talento humano</td> <td data-bbox="638 1041 734 1097">41-60</td> <td data-bbox="734 1041 1053 1097">El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos</td> <td data-bbox="638 1097 734 1153">61-80</td> <td data-bbox="734 1097 1053 1153">El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos que se ejecuta de acuerdo con lo planificado</td> </tr> <tr> <td data-bbox="638 1153 734 1209">0-20</td> <td data-bbox="734 1153 1053 1209">No se elabora un plan de seguridad y salud en el trabajo</td> <td data-bbox="638 1209 734 1265">21-40</td> <td data-bbox="734 1209 1053 1265">Se elabora un plan de seguridad y salud en el trabajo que no se incluye en el plan estratégico de talento humano</td> <td data-bbox="638 1265 734 1321">41-60</td> <td data-bbox="734 1265 1053 1321">El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</td> <td data-bbox="638 1321 734 1377">61-80</td> <td data-bbox="734 1321 1053 1377">El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo que se ejecuta de acuerdo con lo planificado</td> </tr> <tr> <td data-bbox="638 1377 734 1433">0-20</td> <td data-bbox="734 1377 1053 1433">No se planea el monitoreo y seguimiento del SIGEP</td> <td data-bbox="638 1433 734 1489">21-40</td> <td data-bbox="734 1433 1053 1489">Se planea un monitoreo y seguimiento del SIGEP que no se incluye en el plan estratégico de talento humano</td> <td data-bbox="638 1489 734 1545">41-60</td> <td data-bbox="734 1489 1053 1545">El plan estratégico de talento humano incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP</td> <td data-bbox="638 1545 734 1601">61-80</td> <td data-bbox="734 1545 1053 1601">El plan estratégico de talento humano incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP que se ejecuta de acuerdo con lo planificado</td> </tr> <tr> <td data-bbox="638 1601 734 1657">0-20</td> <td data-bbox="734 1601 1053 1657">No se planea el proceso de evaluación del desempeño</td> <td data-bbox="638 1657 734 1713">21-40</td> <td data-bbox="734 1657 1053 1713">Se planea el proceso de evaluación del desempeño pero no se incluye en el plan estratégico de talento humano</td> <td data-bbox="638 1713 734 1769">41-60</td> <td data-bbox="734 1713 1053 1769">El plan estratégico de talento humano incluye el proceso de Evaluación del Desempeño</td> <td data-bbox="638 1769 734 1825">61-80</td> <td data-bbox="734 1769 1053 1825">El plan estratégico de talento humano incluye el proceso de Evaluación del Desempeño, y se ejecuta de acuerdo con las fases planificadas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="638 1825 734 1881">0-20</td> <td data-bbox="734 1825 1053 1881">No se planea la inducción y reintegración</td> <td data-bbox="638 1881 734 1937">21-40</td> <td data-bbox="734 1881 1053 1937">Se planea la inducción y reintegración pero no se incluye en el plan estratégico de talento humano</td> <td data-bbox="638 1937 734 1993">41-60</td> <td data-bbox="734 1937 1053 1993">El plan estratégico de talento humano incluye la Inducción y Reintegración</td> <td data-bbox="638 1993 734 2049">61-80</td> <td data-bbox="734 1993 1053 2049">El plan estratégico de talento humano incluye la Inducción y Reintegración y se ejecuta de acuerdo con lo planificado</td> </tr> <tr> <td data-bbox="638 2049 734 2105">0-20</td> <td data-bbox="734 2049 1053 2105">No se planea la medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional</td> <td data-bbox="638 2105 734 2161">21-40</td> <td data-bbox="734 2105 1053 2161">Se planea la medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional pero no se incluye en el plan estratégico de talento humano</td> <td data-bbox="638 2161 734 2217">41-60</td> <td data-bbox="734 2161 1053 2217">El plan estratégico de talento humano incluye el tema de Clima organizacional</td> <td data-bbox="638 2217 734 2240">61-80</td> <td data-bbox="734 2217 1053 2240">El plan estratégico de talento humano incluye el tema de Clima organizacional, se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se evalúa la eficacia de su implementación</td> </tr> </table>	21-40	Se elaboran planes para los diferentes temas de talento humano que no se encuentran articulados	41-60	Se elabora un plan estratégico integral y articulado de talento humano	61-80	Se elabora un plan estratégico integral y articulado de talento humano y se ejecutan sus actividades	81-100	Se elabora un plan estratégico integral y articulado de talento humano, se ejecutan sus actividades y se evalúa su eficacia	0-20	No se elabora un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos	21-40	Se elabora un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos que no se incluye en el plan estratégico de talento humano	41-60	El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos	61-80	El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos que programa los recursos para concursos	0-20	No se elabora un plan institucional de capacitación	21-40	Se elabora un plan institucional de capacitación que no se incluye en el plan estratégico de talento humano	41-60	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación	61-80	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación que se ejecuta de acuerdo con lo planificado	0-20	No se elabora un plan de bienestar e incentivos	21-40	Se elabora un plan de bienestar e incentivos que no se incluye en el plan estratégico de talento humano	41-60	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos	61-80	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos que se ejecuta de acuerdo con lo planificado	0-20	No se elabora un plan de seguridad y salud en el trabajo	21-40	Se elabora un plan de seguridad y salud en el trabajo que no se incluye en el plan estratégico de talento humano	41-60	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	61-80	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo que se ejecuta de acuerdo con lo planificado	0-20	No se planea el monitoreo y seguimiento del SIGEP	21-40	Se planea un monitoreo y seguimiento del SIGEP que no se incluye en el plan estratégico de talento humano	41-60	El plan estratégico de talento humano incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP	61-80	El plan estratégico de talento humano incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP que se ejecuta de acuerdo con lo planificado	0-20	No se planea el proceso de evaluación del desempeño	21-40	Se planea el proceso de evaluación del desempeño pero no se incluye en el plan estratégico de talento humano	41-60	El plan estratégico de talento humano incluye el proceso de Evaluación del Desempeño	61-80	El plan estratégico de talento humano incluye el proceso de Evaluación del Desempeño, y se ejecuta de acuerdo con las fases planificadas	0-20	No se planea la inducción y reintegración	21-40	Se planea la inducción y reintegración pero no se incluye en el plan estratégico de talento humano	41-60	El plan estratégico de talento humano incluye la Inducción y Reintegración	61-80	El plan estratégico de talento humano incluye la Inducción y Reintegración y se ejecuta de acuerdo con lo planificado	0-20	No se planea la medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	21-40	Se planea la medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional pero no se incluye en el plan estratégico de talento humano	41-60	El plan estratégico de talento humano incluye el tema de Clima organizacional	61-80	El plan estratégico de talento humano incluye el tema de Clima organizacional, se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se evalúa la eficacia de su implementación	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1053 138 1181 257">1 año</td> <td data-bbox="1181 138 1337 257">40</td> <td data-bbox="1053 257 1181 481">construir el plan estratégico integral y articulado de talento humano que ejecuten sus actividades y se evalúe su eficacia</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1053 481 1181 593">1 año</td> <td data-bbox="1181 481 1337 593">20</td> <td data-bbox="1053 593 1181 705">el plan estratégico de talento humano debe incluir un plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1053 705 1181 817">1 año</td> <td data-bbox="1181 705 1337 817">30</td> <td data-bbox="1053 817 1181 929">construir plan estratégico de talento humano que incluya plan bienestar e incentivos que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia a su implementación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1053 929 1181 1041">1 año</td> <td data-bbox="1181 929 1337 1041">40</td> <td data-bbox="1053 1041 1181 1153">incluir en el plan estratégico de talento humano un plan de bienestar e incentivos que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1053 1153 1181 1265">1 año</td> <td data-bbox="1181 1153 1337 1265">40</td> <td data-bbox="1053 1265 1181 1377">a pesar que no hay plan de talento humano se esta organizando todo lo que incluye el plan de salud y seguridad en el trabajo y se ejecutara de acuerdo a lo planificado y se evaluara la eficiencia de su implementación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1053 1377 1181 1489">1 año</td> <td data-bbox="1181 1377 1337 1489">40</td> <td data-bbox="1053 1489 1181 1601">incluir en el plan estratégico de talento humano el monitoreo y seguimiento del SIGEP que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1053 1601 1181 1713">1 año</td> <td data-bbox="1181 1601 1337 1713">40</td> <td data-bbox="1053 1713 1181 1825">incluir en el plan estratégico de talento humano el proceso de evaluación de desempeño se ejecuta de acuerdo con las fases planificadas y se evalúa la eficacia de su implementación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1053 1825 1181 1937">1 año</td> <td data-bbox="1181 1825 1337 1937">40</td> <td data-bbox="1053 1937 1181 2049">incluir en el plan estratégico de talento humano la inducción y reintegración que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se evalúa la eficacia de su implementación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1053 2049 1181 2161">1 año</td> <td data-bbox="1181 2049 1337 2161">40</td> <td data-bbox="1053 2161 1181 2240">incluir en el plan estratégico de talento humano el tema de clima organizacional que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se evalúa la eficacia de su implementación</td> </tr> </table>	1 año	40	construir el plan estratégico integral y articulado de talento humano que ejecuten sus actividades y se evalúe su eficacia	1 año	20	el plan estratégico de talento humano debe incluir un plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos	1 año	30	construir plan estratégico de talento humano que incluya plan bienestar e incentivos que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia a su implementación	1 año	40	incluir en el plan estratégico de talento humano un plan de bienestar e incentivos que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación	1 año	40	a pesar que no hay plan de talento humano se esta organizando todo lo que incluye el plan de salud y seguridad en el trabajo y se ejecutara de acuerdo a lo planificado y se evaluara la eficiencia de su implementación	1 año	40	incluir en el plan estratégico de talento humano el monitoreo y seguimiento del SIGEP que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación	1 año	40	incluir en el plan estratégico de talento humano el proceso de evaluación de desempeño se ejecuta de acuerdo con las fases planificadas y se evalúa la eficacia de su implementación	1 año	40	incluir en el plan estratégico de talento humano la inducción y reintegración que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se evalúa la eficacia de su implementación	1 año	40	incluir en el plan estratégico de talento humano el tema de clima organizacional que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se evalúa la eficacia de su implementación	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1181 138 1337 257">1 año</td> <td data-bbox="1337 138 1490 257">40,0</td> <td data-bbox="1181 257 1337 369">Manual de funciones y competencias</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1181 369 1337 481">1 año</td> <td data-bbox="1337 369 1490 481">30,0</td> <td data-bbox="1181 481 1337 593">Arreglo institucional</td> </tr> </table>	1 año	40,0	Manual de funciones y competencias	1 año	30,0	Arreglo institucional																				
21-40	Se elaboran planes para los diferentes temas de talento humano que no se encuentran articulados	41-60	Se elabora un plan estratégico integral y articulado de talento humano	61-80	Se elabora un plan estratégico integral y articulado de talento humano y se ejecutan sus actividades	81-100	Se elabora un plan estratégico integral y articulado de talento humano, se ejecutan sus actividades y se evalúa su eficacia																																																																																																																											
0-20	No se elabora un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos	21-40	Se elabora un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos que no se incluye en el plan estratégico de talento humano	41-60	El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos	61-80	El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos que programa los recursos para concursos																																																																																																																											
0-20	No se elabora un plan institucional de capacitación	21-40	Se elabora un plan institucional de capacitación que no se incluye en el plan estratégico de talento humano	41-60	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación	61-80	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación que se ejecuta de acuerdo con lo planificado																																																																																																																											
0-20	No se elabora un plan de bienestar e incentivos	21-40	Se elabora un plan de bienestar e incentivos que no se incluye en el plan estratégico de talento humano	41-60	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos	61-80	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos que se ejecuta de acuerdo con lo planificado																																																																																																																											
0-20	No se elabora un plan de seguridad y salud en el trabajo	21-40	Se elabora un plan de seguridad y salud en el trabajo que no se incluye en el plan estratégico de talento humano	41-60	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	61-80	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo que se ejecuta de acuerdo con lo planificado																																																																																																																											
0-20	No se planea el monitoreo y seguimiento del SIGEP	21-40	Se planea un monitoreo y seguimiento del SIGEP que no se incluye en el plan estratégico de talento humano	41-60	El plan estratégico de talento humano incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP	61-80	El plan estratégico de talento humano incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP que se ejecuta de acuerdo con lo planificado																																																																																																																											
0-20	No se planea el proceso de evaluación del desempeño	21-40	Se planea el proceso de evaluación del desempeño pero no se incluye en el plan estratégico de talento humano	41-60	El plan estratégico de talento humano incluye el proceso de Evaluación del Desempeño	61-80	El plan estratégico de talento humano incluye el proceso de Evaluación del Desempeño, y se ejecuta de acuerdo con las fases planificadas																																																																																																																											
0-20	No se planea la inducción y reintegración	21-40	Se planea la inducción y reintegración pero no se incluye en el plan estratégico de talento humano	41-60	El plan estratégico de talento humano incluye la Inducción y Reintegración	61-80	El plan estratégico de talento humano incluye la Inducción y Reintegración y se ejecuta de acuerdo con lo planificado																																																																																																																											
0-20	No se planea la medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	21-40	Se planea la medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional pero no se incluye en el plan estratégico de talento humano	41-60	El plan estratégico de talento humano incluye el tema de Clima organizacional	61-80	El plan estratégico de talento humano incluye el tema de Clima organizacional, se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se evalúa la eficacia de su implementación																																																																																																																											
1 año	40	construir el plan estratégico integral y articulado de talento humano que ejecuten sus actividades y se evalúe su eficacia																																																																																																																																
1 año	20	el plan estratégico de talento humano debe incluir un plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos																																																																																																																																
1 año	30	construir plan estratégico de talento humano que incluya plan bienestar e incentivos que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia a su implementación																																																																																																																																
1 año	40	incluir en el plan estratégico de talento humano un plan de bienestar e incentivos que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación																																																																																																																																
1 año	40	a pesar que no hay plan de talento humano se esta organizando todo lo que incluye el plan de salud y seguridad en el trabajo y se ejecutara de acuerdo a lo planificado y se evaluara la eficiencia de su implementación																																																																																																																																
1 año	40	incluir en el plan estratégico de talento humano el monitoreo y seguimiento del SIGEP que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación																																																																																																																																
1 año	40	incluir en el plan estratégico de talento humano el proceso de evaluación de desempeño se ejecuta de acuerdo con las fases planificadas y se evalúa la eficacia de su implementación																																																																																																																																
1 año	40	incluir en el plan estratégico de talento humano la inducción y reintegración que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se evalúa la eficacia de su implementación																																																																																																																																
1 año	40	incluir en el plan estratégico de talento humano el tema de clima organizacional que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se evalúa la eficacia de su implementación																																																																																																																																
1 año	40,0	Manual de funciones y competencias																																																																																																																																
1 año	30,0	Arreglo institucional																																																																																																																																
12	Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:	Plan estratégico de talento humano	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="638 257 734 313">21-40</td> <td data-bbox="734 257 1053 313">Se elaboran planes para los diferentes temas de talento humano que no se encuentran articulados</td> <td data-bbox="638 313 734 369">41-60</td> <td data-bbox="734 313 1053 369">Se elabora un plan estratégico integral y articulado de talento humano</td> <td data-bbox="638 369 734 425">61-80</td> <td data-bbox="734 369 1053 425">Se elabora un plan estratégico integral y articulado de talento humano y se ejecutan sus actividades</td> <td data-bbox="638 425 734 481">81-100</td> <td data-bbox="734 425 1053 481">Se elabora un plan estratégico integral y articulado de talento humano, se ejecutan sus actividades y se evalúa su eficacia</td> </tr> </table>	21-40	Se elaboran planes para los diferentes temas de talento humano que no se encuentran articulados	41-60	Se elabora un plan estratégico integral y articulado de talento humano	61-80	Se elabora un plan estratégico integral y articulado de talento humano y se ejecutan sus actividades	81-100	Se elabora un plan estratégico integral y articulado de talento humano, se ejecutan sus actividades y se evalúa su eficacia	1 año	40	construir el plan estratégico integral y articulado de talento humano que ejecuten sus actividades y se evalúe su eficacia																																																																																																																				
21-40	Se elaboran planes para los diferentes temas de talento humano que no se encuentran articulados	41-60	Se elabora un plan estratégico integral y articulado de talento humano	61-80	Se elabora un plan estratégico integral y articulado de talento humano y se ejecutan sus actividades	81-100	Se elabora un plan estratégico integral y articulado de talento humano, se ejecutan sus actividades y se evalúa su eficacia																																																																																																																											
12A	Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso	Programación presupuestal con recursos contemplados para concursos	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="638 369 734 425">0-20</td> <td data-bbox="734 369 1053 425">No se elabora un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos</td> <td data-bbox="638 425 734 481">21-40</td> <td data-bbox="734 425 1053 481">Se elabora un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos que no se incluye en el plan estratégico de talento humano</td> <td data-bbox="638 481 734 537">41-60</td> <td data-bbox="734 481 1053 537">El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos</td> <td data-bbox="638 537 734 593">61-80</td> <td data-bbox="734 537 1053 593">El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos que programa los recursos para concursos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="638 593 734 649">81-100</td> <td data-bbox="734 593 1053 649">El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos que programa los recursos para concursos y que se ejecuta oportunamente</td> <td data-bbox="638 649 734 705">0-20</td> <td data-bbox="734 649 1053 705">No se elabora un plan institucional de capacitación</td> <td data-bbox="638 705 734 761">21-40</td> <td data-bbox="734 705 1053 761">Se elabora un plan institucional de capacitación que no se incluye en el plan estratégico de talento humano</td> <td data-bbox="638 761 734 817">41-60</td> <td data-bbox="734 761 1053 817">El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="638 817 734 873">61-80</td> <td data-bbox="734 817 1053 873">El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación que se ejecuta de acuerdo con lo planificado</td> <td data-bbox="638 873 734 929">61-80</td> <td data-bbox="734 873 1053 929">El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación que se ejecuta de acuerdo con lo planificado</td> <td data-bbox="638 929 734 985">81-100</td> <td data-bbox="734 929 1053 985">El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación</td> <td data-bbox="638 985 734 1041">0-20</td> <td data-bbox="734 985 1053 1041">No se elabora un plan de bienestar e incentivos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="638 1041 734 1097">21-40</td> <td data-bbox="734 1041 1053 1097">Se elabora un plan de bienestar e incentivos que no se incluye en el plan estratégico de talento humano</td> <td data-bbox="638 1097 734 1153">41-60</td> <td data-bbox="734 1097 1053 1153">El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos</td> <td data-bbox="638 1153 734 1209">61-80</td> <td data-bbox="734 1153 1053 1209">El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos que se ejecuta de acuerdo con lo planificado</td> <td data-bbox="638 1209 734 1265">81-100</td> <td data-bbox="734 1209 1053 1265">El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="638 1265 734 1321">0-20</td> <td data-bbox="734 1265 1053 1321">No se elabora un plan de seguridad y salud en el trabajo</td> <td data-bbox="638 1321 734 1377">21-40</td> <td data-bbox="734 1321 1053 1377">Se elabora un plan de seguridad y salud en el trabajo que no se incluye en el plan estratégico de talento humano</td> <td data-bbox="638 1377 734 1433">41-60</td> <td data-bbox="734 1377 1053 1433">El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</td> <td data-bbox="638 1433 734 1489">61-80</td> <td data-bbox="734 1433 1053 1489">El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo que se ejecuta de acuerdo con lo planificado</td> </tr> <tr> <td data-bbox="638 1489 734 1545">81-100</td> <td data-bbox="734 1489 1053 1545">El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación</td> <td data-bbox="638 1545 734 1601">0-20</td> <td data-bbox="734 1545 1053 1601">No se planea el monitoreo y seguimiento del SIGEP</td> <td data-bbox="638 1601 734 1657">21-40</td> <td data-bbox="734 1601 1053 1657">Se planea un monitoreo y seguimiento del SIGEP que no se incluye en el plan estratégico de talento humano</td> <td data-bbox="638 1657 734 1713">41-60</td> <td data-bbox="734 1657 1053 1713">El plan estratégico de talento humano incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP</td> </tr> <tr> <td data-bbox="638 1713 734 1769">61-80</td> <td data-bbox="734 1713 1053 1769">El plan estratégico de talento humano incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP que se ejecuta de acuerdo con lo planificado</td> <td data-bbox="638 1769 734 1825">81-100</td> <td data-bbox="734 1769 1053 1825">El plan estratégico de talento humano incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación</td> <td data-bbox="638 1825 734 1881">0-20</td> <td data-bbox="734 1825 1053 1881">No se planea el proceso de evaluación del desempeño</td> <td data-bbox="638 1881 734 1937">21-40</td> <td data-bbox="734 1881 1053 1937">Se planea el proceso de evaluación del desempeño pero no se incluye en el plan estratégico de talento humano</td> </tr> <tr> <td data-bbox="638 1937 734 1993">41-60</td> <td data-bbox="734 1937 1053 1993">El plan estratégico de talento humano incluye el proceso de Evaluación del Desempeño</td> <td data-bbox="638 1993 734 2049">61-80</td> <td data-bbox="734 1993 1053 2049">El plan estratégico de talento humano incluye el proceso de Evaluación del Desempeño, y se ejecuta de acuerdo con las fases planificadas</td> <td data-bbox="638 2049 734 2105">81-100</td> <td data-bbox="734 2049 1053 2105">El plan estratégico de talento humano incluye el proceso de Evaluación del Desempeño, se ejecuta de acuerdo con las fases planificadas y se evalúa la eficacia de su implementación</td> <td data-bbox="638 2105 734 2161">0-20</td> <td data-bbox="734 2105 1053 2161">No se planea la inducción y reintegración</td> </tr> <tr> <td data-bbox="638 2161 734 2217">21-40</td> <td data-bbox="734 2161 1053 2217">Se planea la inducción y reintegración pero no se incluye en el plan estratégico de talento humano</td> <td data-bbox="638 2217 734 2240">41-60</td> <td data-bbox="734 2217 1053 2240">El plan estratégico de talento humano incluye la Inducción y Reintegración</td> <td data-bbox="638 2273 734 2240">61-80</td> <td data-bbox="734 2273 1053 2240">El plan estratégico de talento humano incluye la Inducción y Reintegración y se ejecuta de acuerdo con lo planificado</td> <td data-bbox="638 2329 734 2240">81-100</td> <td data-bbox="734 2329 1053 2240">El plan estratégico de talento humano incluye la Inducción y Reintegración, se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se evalúa la eficacia de su implementación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="638 2385 734 2240">0-20</td> <td data-bbox="734 2385 1053 2240">No se planea la medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional</td> <td data-bbox="638 2441 734 2240">21-40</td> <td data-bbox="734 2441 1053 2240">Se planea la medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional pero no se incluye en el plan estratégico de talento humano</td> <td data-bbox="638 2497 734 2240">41-60</td> <td data-bbox="734 2497 1053 2240">El plan estratégico de talento humano incluye el tema de Clima organizacional</td> <td data-bbox="638 2553 734 2240">61-80</td> <td data-bbox="734 2553 1053 2240">El plan estratégico de talento humano incluye el tema de Clima organizacional, se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se evalúa la eficacia de su implementación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="638 2609 734 2240">81-100</td> <td data-bbox="734 2609 1053 2240">El plan estratégico de talento humano incluye el tema de Clima organizacional, se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se evalúa la eficacia de su implementación</td> <td data-bbox="638 2665 734 2240">0-20</td> <td data-bbox="734 2665 1053 2240">No se cuenta con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes</td> <td data-bbox="638 2721 734 2240">21-40</td> <td data-bbox="734 2721 1053 2240">Se elabora un manual de funciones y competencias que no se encuentra totalmente ajustado a las directrices vigentes</td> <td data-bbox="638 2777 734 2240">41-60</td> <td data-bbox="734 2777 1053 2240">Existe un manual de funciones que incluye las funciones y los perfiles de todos los empleos de la entidad por niveles básicos del conocimiento, así como las competencias del Decreto 1083 de 2015</td> </tr> <tr> <td data-bbox="638 2833 734 2240">61-80</td> <td data-bbox="734 2833 1053 2240">Existe un manual de funciones que incluye las funciones y los perfiles de todos los empleos de la entidad por niveles básicos del conocimiento, así como las competencias del Decreto 1083 de 2015, actualizado y abierto para consulta de toda la Entidad</td> <td data-bbox="638 2889 734 2240">81-100</td> <td data-bbox="734 2889 1053 2240">Existe un manual de funciones que incluye las funciones y los perfiles de todos los empleos de la entidad por niveles básicos del conocimiento, así como las competencias del Decreto 1083 de 2015 y competencias funcionales, actualizado y abierto para consulta de toda la Entidad</td> <td data-bbox="638 2945 734 2240">0-20</td> <td data-bbox="734 2945 1053 2240">El área de Talento Humano no participa en el direccionamiento estratégico de la entidad ni lo involucra en su planeación</td> <td data-bbox="638 3001 734 2240">21-40</td> <td data-bbox="734 3001 1053 2240">El área de Talento Humano acata y recoge el direccionamiento estratégico de la entidad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="638 3057 734 2240">41-60</td> <td data-bbox="734 3057 1053 2240">El área de Talento Humano involucra en su planeación el direccionamiento estratégico de la entidad</td> <td data-bbox="638 3113 734 2240">61-80</td> <td data-bbox="734 3113 1053 2240">El área de Talento Humano involucra el direccionamiento estratégico de la entidad y participa en la planeación estratégica de la entidad</td> <td data-bbox="638 3169 734 2240">81-100</td> <td data-bbox="734 3169 1053 2240">El área de Talento Humano involucra el direccionamiento estratégico de la entidad, participa en la planeación estratégica de la entidad y se ubica en un nivel estratégico en la institución</td> <td data-bbox="638 3225 734 2240">0-20</td> <td data-bbox="734 3225 1053 2240">El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 6 meses o más</td> </tr> <tr> <td data-bbox="638 3281 734 2240">21-40</td> <td data-bbox="734 3281 1053 2240">El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 4 meses o más</td> <td data-bbox="638 3337 734 2240">41-60</td> <td data-bbox="734 3337 1053 2240">El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 3 meses o más</td> <td data-bbox="638 3393 734 2240">61-80</td> <td data-bbox="734 3393 1053 2240">El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 2 meses o menos</td> <td data-bbox="638 3449 734 2240">81-100</td> <td data-bbox="734 3449 1053 2240">El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 1 mes o menos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="638 3505 734 2240">0-20</td> <td data-bbox="734 3505 1053 2240">Proporción de provisionales mayor al 30% de la planta total</td> <td data-bbox="638 3561 734 2240">21-40</td> <td data-bbox="734 3561 1053 2240">Proporción de provisionales menor o igual al 30% de la planta total</td> <td data-bbox="638 3617 734 2240">41-60</td> <td data-bbox="734 3617 1053 2240">Proporción de provisionales menor o igual al 20% de la planta total</td> <td data-bbox="638 3673 734 2240">61-80</td> <td data-bbox="734 3673 1053 2240">Proporción de provisionales menor o igual al 15% de la planta total</td> </tr> <tr> <td data-bbox="638 3729 734 2240">81-100</td> <td data-bbox="734 3729 1053 2240">Proporción de provisionales menor o igual al 10% de la planta total</td> <td data-bbox="638 3785 734 2240">0-20</td> <td data-bbox="734 3785 1053 2240">El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 6 meses o más</td> <td data-bbox="638 3841 734 2240">1 año</td> <td data-bbox="734 3841 1053 2240">50</td> <td data-bbox="638 3897 734 2240">no hay vacantes</td> </tr> </table>	0-20	No se elabora un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos	21-40	Se elabora un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos que no se incluye en el plan estratégico de talento humano	41-60	El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos	61-80	El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos que programa los recursos para concursos	81-100	El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos que programa los recursos para concursos y que se ejecuta oportunamente	0-20	No se elabora un plan institucional de capacitación	21-40	Se elabora un plan institucional de capacitación que no se incluye en el plan estratégico de talento humano	41-60	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación	61-80	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación que se ejecuta de acuerdo con lo planificado	61-80	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación que se ejecuta de acuerdo con lo planificado	81-100	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación	0-20	No se elabora un plan de bienestar e incentivos	21-40	Se elabora un plan de bienestar e incentivos que no se incluye en el plan estratégico de talento humano	41-60	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos	61-80	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos que se ejecuta de acuerdo con lo planificado	81-100	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación	0-20	No se elabora un plan de seguridad y salud en el trabajo	21-40	Se elabora un plan de seguridad y salud en el trabajo que no se incluye en el plan estratégico de talento humano	41-60	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	61-80	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo que se ejecuta de acuerdo con lo planificado	81-100	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación	0-20	No se planea el monitoreo y seguimiento del SIGEP	21-40	Se planea un monitoreo y seguimiento del SIGEP que no se incluye en el plan estratégico de talento humano	41-60	El plan estratégico de talento humano incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP	61-80	El plan estratégico de talento humano incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP que se ejecuta de acuerdo con lo planificado	81-100	El plan estratégico de talento humano incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación	0-20	No se planea el proceso de evaluación del desempeño	21-40	Se planea el proceso de evaluación del desempeño pero no se incluye en el plan estratégico de talento humano	41-60	El plan estratégico de talento humano incluye el proceso de Evaluación del Desempeño	61-80	El plan estratégico de talento humano incluye el proceso de Evaluación del Desempeño, y se ejecuta de acuerdo con las fases planificadas	81-100	El plan estratégico de talento humano incluye el proceso de Evaluación del Desempeño, se ejecuta de acuerdo con las fases planificadas y se evalúa la eficacia de su implementación	0-20	No se planea la inducción y reintegración	21-40	Se planea la inducción y reintegración pero no se incluye en el plan estratégico de talento humano	41-60	El plan estratégico de talento humano incluye la Inducción y Reintegración	61-80	El plan estratégico de talento humano incluye la Inducción y Reintegración y se ejecuta de acuerdo con lo planificado	81-100	El plan estratégico de talento humano incluye la Inducción y Reintegración, se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se evalúa la eficacia de su implementación	0-20	No se planea la medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	21-40	Se planea la medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional pero no se incluye en el plan estratégico de talento humano	41-60	El plan estratégico de talento humano incluye el tema de Clima organizacional	61-80	El plan estratégico de talento humano incluye el tema de Clima organizacional, se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se evalúa la eficacia de su implementación	81-100	El plan estratégico de talento humano incluye el tema de Clima organizacional, se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se evalúa la eficacia de su implementación	0-20	No se cuenta con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	21-40	Se elabora un manual de funciones y competencias que no se encuentra totalmente ajustado a las directrices vigentes	41-60	Existe un manual de funciones que incluye las funciones y los perfiles de todos los empleos de la entidad por niveles básicos del conocimiento, así como las competencias del Decreto 1083 de 2015	61-80	Existe un manual de funciones que incluye las funciones y los perfiles de todos los empleos de la entidad por niveles básicos del conocimiento, así como las competencias del Decreto 1083 de 2015, actualizado y abierto para consulta de toda la Entidad	81-100	Existe un manual de funciones que incluye las funciones y los perfiles de todos los empleos de la entidad por niveles básicos del conocimiento, así como las competencias del Decreto 1083 de 2015 y competencias funcionales, actualizado y abierto para consulta de toda la Entidad	0-20	El área de Talento Humano no participa en el direccionamiento estratégico de la entidad ni lo involucra en su planeación	21-40	El área de Talento Humano acata y recoge el direccionamiento estratégico de la entidad	41-60	El área de Talento Humano involucra en su planeación el direccionamiento estratégico de la entidad	61-80	El área de Talento Humano involucra el direccionamiento estratégico de la entidad y participa en la planeación estratégica de la entidad	81-100	El área de Talento Humano involucra el direccionamiento estratégico de la entidad, participa en la planeación estratégica de la entidad y se ubica en un nivel estratégico en la institución	0-20	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 6 meses o más	21-40	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 4 meses o más	41-60	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 3 meses o más	61-80	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 2 meses o menos	81-100	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 1 mes o menos	0-20	Proporción de provisionales mayor al 30% de la planta total	21-40	Proporción de provisionales menor o igual al 30% de la planta total	41-60	Proporción de provisionales menor o igual al 20% de la planta total	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	0-20	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 6 meses o más	1 año	50	no hay vacantes
0-20	No se elabora un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos	21-40	Se elabora un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos que no se incluye en el plan estratégico de talento humano	41-60	El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos	61-80	El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos que programa los recursos para concursos																																																																																																																											
81-100	El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos que programa los recursos para concursos y que se ejecuta oportunamente	0-20	No se elabora un plan institucional de capacitación	21-40	Se elabora un plan institucional de capacitación que no se incluye en el plan estratégico de talento humano	41-60	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación																																																																																																																											
61-80	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación que se ejecuta de acuerdo con lo planificado	61-80	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación que se ejecuta de acuerdo con lo planificado	81-100	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación	0-20	No se elabora un plan de bienestar e incentivos																																																																																																																											
21-40	Se elabora un plan de bienestar e incentivos que no se incluye en el plan estratégico de talento humano	41-60	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos	61-80	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos que se ejecuta de acuerdo con lo planificado	81-100	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación																																																																																																																											
0-20	No se elabora un plan de seguridad y salud en el trabajo	21-40	Se elabora un plan de seguridad y salud en el trabajo que no se incluye en el plan estratégico de talento humano	41-60	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	61-80	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo que se ejecuta de acuerdo con lo planificado																																																																																																																											
81-100	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación	0-20	No se planea el monitoreo y seguimiento del SIGEP	21-40	Se planea un monitoreo y seguimiento del SIGEP que no se incluye en el plan estratégico de talento humano	41-60	El plan estratégico de talento humano incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP																																																																																																																											
61-80	El plan estratégico de talento humano incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP que se ejecuta de acuerdo con lo planificado	81-100	El plan estratégico de talento humano incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación	0-20	No se planea el proceso de evaluación del desempeño	21-40	Se planea el proceso de evaluación del desempeño pero no se incluye en el plan estratégico de talento humano																																																																																																																											
41-60	El plan estratégico de talento humano incluye el proceso de Evaluación del Desempeño	61-80	El plan estratégico de talento humano incluye el proceso de Evaluación del Desempeño, y se ejecuta de acuerdo con las fases planificadas	81-100	El plan estratégico de talento humano incluye el proceso de Evaluación del Desempeño, se ejecuta de acuerdo con las fases planificadas y se evalúa la eficacia de su implementación	0-20	No se planea la inducción y reintegración																																																																																																																											
21-40	Se planea la inducción y reintegración pero no se incluye en el plan estratégico de talento humano	41-60	El plan estratégico de talento humano incluye la Inducción y Reintegración	61-80	El plan estratégico de talento humano incluye la Inducción y Reintegración y se ejecuta de acuerdo con lo planificado	81-100	El plan estratégico de talento humano incluye la Inducción y Reintegración, se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se evalúa la eficacia de su implementación																																																																																																																											
0-20	No se planea la medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	21-40	Se planea la medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional pero no se incluye en el plan estratégico de talento humano	41-60	El plan estratégico de talento humano incluye el tema de Clima organizacional	61-80	El plan estratégico de talento humano incluye el tema de Clima organizacional, se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se evalúa la eficacia de su implementación																																																																																																																											
81-100	El plan estratégico de talento humano incluye el tema de Clima organizacional, se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se evalúa la eficacia de su implementación	0-20	No se cuenta con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	21-40	Se elabora un manual de funciones y competencias que no se encuentra totalmente ajustado a las directrices vigentes	41-60	Existe un manual de funciones que incluye las funciones y los perfiles de todos los empleos de la entidad por niveles básicos del conocimiento, así como las competencias del Decreto 1083 de 2015																																																																																																																											
61-80	Existe un manual de funciones que incluye las funciones y los perfiles de todos los empleos de la entidad por niveles básicos del conocimiento, así como las competencias del Decreto 1083 de 2015, actualizado y abierto para consulta de toda la Entidad	81-100	Existe un manual de funciones que incluye las funciones y los perfiles de todos los empleos de la entidad por niveles básicos del conocimiento, así como las competencias del Decreto 1083 de 2015 y competencias funcionales, actualizado y abierto para consulta de toda la Entidad	0-20	El área de Talento Humano no participa en el direccionamiento estratégico de la entidad ni lo involucra en su planeación	21-40	El área de Talento Humano acata y recoge el direccionamiento estratégico de la entidad																																																																																																																											
41-60	El área de Talento Humano involucra en su planeación el direccionamiento estratégico de la entidad	61-80	El área de Talento Humano involucra el direccionamiento estratégico de la entidad y participa en la planeación estratégica de la entidad	81-100	El área de Talento Humano involucra el direccionamiento estratégico de la entidad, participa en la planeación estratégica de la entidad y se ubica en un nivel estratégico en la institución	0-20	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 6 meses o más																																																																																																																											
21-40	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 4 meses o más	41-60	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 3 meses o más	61-80	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 2 meses o menos	81-100	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 1 mes o menos																																																																																																																											
0-20	Proporción de provisionales mayor al 30% de la planta total	21-40	Proporción de provisionales menor o igual al 30% de la planta total	41-60	Proporción de provisionales menor o igual al 20% de la planta total	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	0-20	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 6 meses o más	1 año	50	no hay vacantes																																																																																																																												

Gestión del desempeño	26,7	30	Movilidad: Contar con información confiable sobre los Servidores que dado sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser ubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o a los que pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.	Información actualizada, completa y confiable	21-40 Se cuenta con información parcial o incompleta sobre servidores con expectativas de movilidad 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	Al día	20	Realizar registro de la información sobre indicadores claves de manera digital y se pueden generar reportes confiables de manera inmediata
		31	Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.	Registros organizados de las actividades en información sistematizada	0-20 No se llevan registros de las actividades ni de los asistentes a las actividades de bienestar y capacitación 21-40 Se llevan registros incompletos o parciales de las actividades de bienestar y capacitación 41-60 Se llevan los registros de las actividades y asistentes a las actividades de bienestar y capacitación 61-80 Se llevan los registros de las actividades y asistentes a las actividades de bienestar y capacitación y se encuentran sistematizados 81-100 Se llevan los registros de las actividades y asistentes a las actividades de bienestar y capacitación, se encuentran sistematizados y pueden generar cualquier reporte requerido con esta información	Al día	40	
		32	Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión	Sistema de evaluación de desempeño y de acuerdos de gestión adoptado mediante acto administrativo	0-20 No se ha revisado ni analizado la adopción del sistema de evaluación de desempeño y de los acuerdos de gestión 21-40 Se ha contemplado la adopción del sistema de evaluación del desempeño pero no se ha ejecutado 41-60 Se ha revisado y analizado la adopción del sistema de evaluación de desempeño y de los 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	Al día	20	
		33	Se ha facilitado el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente y haciendo las capacitaciones correspondientes	Acuerdos de gestión concertados y evaluados	0-20 No se ha implementado la normatividad vigente sobre acuerdos de gestión 21-40 Se han iniciado la sensibilización y la capacitación a los gerentes públicos sobre acuerdos de gestión 41-60 Se han adoptado y suministrado a los gerentes públicos los instrumentos adoptados para la suscripción de los acuerdos de gestión 61-80 Se ha registrado la información de la evaluación de los acuerdos de gestión 81-100 Se han implementado mejoras en las capacidades de los gerentes públicos como resultado de los acuerdos de gestión	1 año	N/A	
		34	Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.	Registro de evaluaciones de desempeño	0-20 No se realiza la evaluación de desempeño en la entidad 21-40 Se realizan algunas fases del proceso de evaluación de desempeño en la entidad 41-60 Se ha realizado en su totalidad el proceso de evaluación del desempeño, con todas sus fases 61-80 Se cuenta con información confiable y en tiempo real de las calificaciones de desempeño de todos los servidores evaluados 81-100 Se cuenta con información confiable y en tiempo real de las calificaciones de desempeño de todos los servidores evaluados y se ha elaborado un análisis de los resultados obtenidos como insumo para la mejora	1 año	20	
		35	Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta:	Nº. de Planes de mejoramiento establecidos sobre total de servidores	0-20 No se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de los servidores públicos 21-40 Se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de menos del 40% de los servidores públicos 41-60 Se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de menos del 60% de los servidores públicos 61-80 Se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de menos del 80% de los servidores públicos 81-100 Se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de todos los servidores públicos	1 año	20	no se han hecho planes de mejoramiento individual
		35A	Evaluación del desempeño	Incluido	0-20 No se han realizado planes de mejoramiento individual en la entidad 21-40 Se elaboran planes de mejoramiento individual pero no han tenido en cuenta como insumo la evaluación del desempeño 41-60 Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo la evaluación del desempeño 61-80 Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo la evaluación del desempeño y se han registrado actividades en respuesta a ese insumo 81-100 Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo la evaluación del desempeño, se han registrado actividades en respuesta a ese insumo y se han iniciado para verificar la mejora	1 año	20	no se han hecho planes de mejoramiento individual
		35B	Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano	Incluido	0-20 No se han realizado planes de mejoramiento individual en la entidad 21-40 Se elaboran planes de mejoramiento individual pero no han tenido en cuenta como insumo un diagnóstico de necesidades de capacitación 41-60 Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo un diagnóstico de necesidades de capacitación 61-80 Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo un diagnóstico de necesidades de capacitación y se han registrado actividades en respuesta a ese insumo 81-100 Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo un diagnóstico de necesidades de capacitación, se han registrado actividades en respuesta a ese insumo y se han iniciado para verificar la mejora	1 año	30	
		36	Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.	Mecanismos establecidos	0-20 No se han analizado mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano 21-40 Se han analizado mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano 41-60 Se ha determinado al menos un mecanismo viable de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano 61-80 Se han implementado mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano 81-100 Se han implementado y evaluado mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano	1 año	50	
		37	Elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta los siguientes elementos:	Plan de capacitación establecido mediante resolución	0-20 No se elaboró el Plan Institucional de Capacitación 21-40 Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación pero no se ha expedido mediante Resolución 41-60 Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación mediante Resolución 61-80 Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación mediante Resolución y se ejecutaron el 100% de las actividades con la evidencia documentada correspondiente 81-100 Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación mediante Resolución, se ejecutaron el 100% de las actividades con la evidencia documentada correspondiente y se evaluó su eficacia	1 año	50	
37A	Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos	Tomado en cuenta	0-20 El PIC no se basó en un diagnóstico de necesidades de la entidad 21-40 El PIC se basó en un diagnóstico parcial de necesidades de la entidad 41-60 El PIC se basó en un diagnóstico de necesidades de la entidad que contó con la participación activa de los servidores públicos 61-80 El PIC se basó en un diagnóstico completo de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos 81-100 Se puede elaborar la trazabilidad del PIC por cada actividad en respuesta a necesidades diagnósticas	1 año	20			
37B	Solicitudes de los gerentes públicos	Tomado en cuenta	0-20 El PIC no incluyó solicitudes directas de los gerentes públicos 21-40 El PIC recibió solicitudes directas de los gerentes públicos pero no las incluyó en el Plan 41-60 El PIC incluyó solicitudes directas de los gerentes públicos 61-80 El PIC incluyó solicitudes directas, documentadas y justificadas de los gerentes públicos 81-100 El PIC incluyó solicitudes directas, documentadas y justificadas de los gerentes públicos, y se ejecutaron las acciones relacionadas	1 año	N/A			
37C	Orientaciones de la alta dirección	Tomado en cuenta	0-20 El PIC no incluyó orientaciones documentadas de la alta dirección 21-40 El PIC incluyó orientaciones de la alta dirección 41-60 El PIC incluyó orientaciones documentadas de la alta dirección 61-80 El PIC incluyó orientaciones documentadas de la alta dirección, y se ejecutaron las acciones solicitadas 81-100 El PIC incluyó orientaciones documentadas de la alta dirección, se ejecutaron las acciones solicitadas y se evaluó su eficacia	1 año	40			
			0-20 El PIC no tuvo en cuenta la oferta del sector Función Pública					

37D	Oferta del sector Función Pública	Tenido en cuenta	21 - 40	El PIC tuvo en cuenta algunas propuestas del sector Función Pública	1 año	50	
			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 orientadas			
			81 - 100	El PIC tuvo en cuenta la oferta del sector Función Pública, participó en actividades orientadas y se evaluó la eficacia de esas actividades			
			Desglosándolo en las siguientes fases:				
37E	Sensibilización	Incluida	0 - 20	El PIC no incluyó esta fase	1 año	40	
			21 - 40	El PIC planeó pero no ejecutó esta fase			
			41 - 60	El PIC tuvo una fase de sensibilización			
			61 - 80	El PIC tuvo una fase de sensibilización documentada			
			81 - 100	El PIC tuvo una fase de sensibilización documentada que se evaluó y que generó mejoras			
37F	Formulación de los proyectos de aprendizaje	Incluida	0 - 20	El PIC no incluyó esta fase	1 año	20	
			21 - 40	El PIC planeó pero no ejecutó esta fase			
			41 - 60	El PIC tuvo una fase de formulación de los proyectos de aprendizaje			
			61 - 80	El PIC tuvo una fase de formulación de los proyectos de aprendizaje documentada			
			81 - 100	El PIC tuvo una fase de formulación de los proyectos de aprendizaje que se evaluó y que generó mejoras			
37G	Consolidación del diagnóstico de necesidades de la entidad	Incluida	0 - 20	El PIC no incluyó esta fase	1 año	40	
			21 - 40	El PIC planeó pero no ejecutó esta fase			
			41 - 60	El PIC tuvo una fase de consolidación de necesidades			
			61 - 80	El PIC tuvo una fase de consolidación de necesidades documentada			
			81 - 100	El PIC tuvo una fase de consolidación de necesidades documentada que se evaluó y que generó mejoras			
37H	Programación del Plan	Incluida	0 - 20	El PIC no incluyó esta fase	1 año	40	
			21 - 40	El PIC planeó pero no ejecutó esta fase			
			41 - 60	El PIC tuvo una fase de programación del Plan			
			61 - 80	El PIC tuvo una fase de programación del Plan documentada			
			81 - 100	El PIC tuvo una fase de programación del Plan documentada, que se evaluó y que generó mejoras			
37I	Ejecución del Plan	Incluida	0 - 20	El PIC no incluyó esta fase	1 año	40	
			21 - 40	El PIC planeó pero no ejecutó esta fase			
			41 - 60	El PIC tuvo una fase de ejecución del Plan			
			61 - 80	El PIC tuvo una fase de ejecución del Plan documentada			
			81 - 100	El PIC tuvo una fase de ejecución del Plan documentada, que se evaluó y que generó mejoras			
37J	Evaluación de la eficacia del Plan	Incluida	0 - 20	El PIC no incluyó esta fase	1 año	20	Incluir en el PIC fase de la evaluación de la eficacia del plan documentada
			21 - 40	El PIC planeó pero no ejecutó esta fase			
			41 - 60	El PIC tuvo una fase de evaluación de la eficacia del Plan			
			61 - 80	El PIC tuvo una fase de evaluación de la eficacia del Plan documentada			
			81 - 100	El PIC tuvo una fase de evaluación de la eficacia del Plan documentada, que se evaluó y que generó mejoras			
Incluyendo los siguientes temas:							
37K	Gestión del talento humano	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	20	
			21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema			
			41 - 60	Se incluyeron actividades de Gestión del Talento Humano en el Plan de Capacitación			
			61 - 80	Se incluyeron actividades de Gestión del Talento Humano en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			81 - 100	Se incluyeron actividades de Gestión del Talento Humano en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia			
37L	Integración cultural	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	30	
			21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema			
			41 - 60	Se incluyeron actividades de Integración cultural en el Plan de Capacitación			
			61 - 80	Se incluyeron actividades de Integración cultural en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			81 - 100	Se incluyeron actividades de Integración cultural en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia			
37M	Planificación, desarrollo territorial y nacional	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	30	
			21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema			
			41 - 60	Se incluyeron actividades de Planificación, desarrollo territorial y nacional en el Plan de Capacitación			
			61 - 80	Se incluyeron actividades de Planificación, desarrollo territorial y nacional en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			81 - 100	Se incluyeron actividades de Planificación, desarrollo territorial y nacional en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia			
37N	Relevancia internacional	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	20	
			21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema			
			41 - 60	Se incluyeron actividades de Relevancia Internacional en el Plan de Capacitación			
			61 - 80	Se incluyeron actividades de Relevancia Internacional en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			81 - 100	Se incluyeron actividades de Relevancia Internacional en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia			
37O	Buen Gobierno	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	30	
			21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema			
			41 - 60	Se incluyeron actividades de Buen Gobierno en el Plan de Capacitación			
			61 - 80	Se incluyeron actividades de Buen Gobierno en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			81 - 100	Se incluyeron actividades de Buen Gobierno en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia			
37P	Contratación Pública	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	40	
			21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema			
			41 - 60	Se incluyeron actividades de Contratación Pública en el Plan de Capacitación			
			61 - 80	Se incluyeron actividades de Contratación Pública en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron			

			81-100	Se incluyeron actividades de Comunicación Pública en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia		
			0-20	No se elaboró un Plan de Capacitación		
			21-40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema		
			41-60	Se incluyeron actividades de Cultura organizacional en el Plan de Capacitación	1 año	30
	37Q	Cultura organizacional	61-80	Se incluyeron actividades de Cultura organizacional en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81-100	Se incluyeron actividades de Cultura organizacional en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia		
			0-20	No se elaboró un Plan de Capacitación		
			21-40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema		
			41-60	Se incluyeron actividades de Derechos humanos en el Plan de Capacitación	1 año	30
			61-80	Se incluyeron actividades de Derechos humanos en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81-100	Se incluyeron actividades de Derechos humanos en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia		
			0-20	No se elaboró un Plan de Capacitación		
			21-40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema		
			41-60	Se incluyeron actividades de Gestión administrativa en el Plan de Capacitación	1 año	30
			61-80	Se incluyeron actividades de Gestión administrativa en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81-100	Se incluyeron actividades de Gestión administrativa en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia		
			0-20	No se elaboró un Plan de Capacitación		
			21-40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema		
			41-60	Se incluyeron actividades de Gestión de las tecnologías de la información en el Plan de Capacitación	1 año	40
			61-80	Se incluyeron actividades de Gestión de las tecnologías de la información en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81-100	Se incluyeron actividades de Gestión de las tecnologías de la información en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia		
			0-20	No se elaboró un Plan de Capacitación		
			21-40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema		
			41-60	Se incluyeron actividades de Gestión documental en el Plan de Capacitación	1 año	40
			61-80	Se incluyeron actividades de Gestión documental en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81-100	Se incluyeron actividades de Gestión documental en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia		
			0-20	No se elaboró un Plan de Capacitación		
			21-40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema		
			41-60	Se incluyeron actividades de Gestión Financiera en el Plan de Capacitación	1 año	40
			61-80	Se incluyeron actividades de Gestión Financiera en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81-100	Se incluyeron actividades de Gestión Financiera en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia		
			0-20	No se elaboró un Plan de Capacitación		
			21-40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema		
			41-60	Se incluyeron actividades de Gobierno en Línea en el Plan de Capacitación	1 año	30
			61-80	Se incluyeron actividades de Gobierno en Línea en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81-100	Se incluyeron actividades de Gobierno en Línea en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia		
			0-20	No se elaboró un Plan de Capacitación		
			21-40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema		
			41-60	Se incluyeron actividades de Innovación en el Plan de Capacitación	1 año	30
			61-80	Se incluyeron actividades de Innovación en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81-100	Se incluyeron actividades de Innovación en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia		
			0-20	No se elaboró un Plan de Capacitación		
			21-40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema		
			41-60	Se incluyeron actividades de Participación ciudadana en el Plan de Capacitación	1 año	30
			61-80	Se incluyeron actividades de Participación ciudadana en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81-100	Se incluyeron actividades de Participación ciudadana en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia		
			0-20	No se elaboró un Plan de Capacitación		
			21-40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema		
			41-60	Se incluyeron actividades de Servicio al ciudadano en el Plan de Capacitación	1 año	50
			61-80	Se incluyeron actividades de Servicio al ciudadano en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81-100	Se incluyeron actividades de Servicio al ciudadano en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia		
			0-20	No se elaboró un Plan de Capacitación		
			21-40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema		
			41-60	Se incluyeron actividades de Sostenibilidad ambiental en el Plan de Capacitación	1 año	40
			61-80	Se incluyeron actividades de Sostenibilidad ambiental en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81-100	Se incluyeron actividades de Sostenibilidad ambiental en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia		
			0-20	No se elaboró un Plan de Capacitación		
			21-40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema		
			41-60	Se incluyeron actividades de Derecho de acceso a la información en el Plan de Capacitación	1 año	40
			61-80	Se incluyeron actividades de Derecho de acceso a la información en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81-100	Se incluyeron actividades de Derecho de acceso a la información en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia		
			0-20	La entidad desconoce la existencia de un programa de Bilingüismo		
			21-40	La entidad conoce el programa de Bilingüismo pero no lo ha divulgado a sus servidores		
			41-60	Se ha divulgado el programa de Bilingüismo en la entidad	1 año	10
			61-80	Hay un diagnóstico documentado de personas interesadas en el programa de Bilingüismo en la entidad		
38	Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	Proporcionar de servidores en Bilingüismo sobre el total de servidores				

38	Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos:	Plan de bienestar e incentivos elaborado	81-100	Hay al menos un 20% de las personas interesadas, participando en el programa de Bilingüismo	1 año	20	
			0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad			
			21-40	Se consideraron aspectos a incluir en el Plan de Bienestar e Incentivos, pero no se elaboró			
			41-60	Se elaboró el Plan de Bienestar e Incentivos			
			61-80	Se elaboró el Plan de Bienestar e Incentivos y se realizaron todas las actividades en el included			
			81-100	Se elaboró el Plan de Bienestar e Incentivos, se realizaron todas las actividades en el included y se evaluaron e implementaron mejoras			
			0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad			
			21-40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema			
			41-60	Se incluyeron incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos			
			61-80	Se incluyeron incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos y se articularon con los acuerdos de gestión			
81-100	Se incluyeron incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos, se articularon con los acuerdos de gestión y se mejoraron para la vigencia siguiente						
39A	Incentivos para los gerentes públicos	Tenido en cuenta	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año		N/A
			21-40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema			
			41-60	Se incluyeron incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos			
			61-80	Se incluyeron incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos y se articularon con los acuerdos de gestión			
			81-100	Se incluyeron incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos, se articularon con los acuerdos de gestión y se mejoraron para la vigencia siguiente			
39B	Equipos de trabajo (pecurarios)	Tenido en cuenta	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	20	
			21-40	El Plan de Bienestar e Incentivos no 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 otorgan			
			81-100	Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos, se otorgan y los resultados se implementaron en la entidad			
39C	Empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción (No pecuarios)	Tenido en cuenta	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	20	
			21-40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema			
			41-60	Se incluyeron incentivos para los empleados de carrera y de libre en el Plan de Bienestar e Incentivos			
			61-80	Se incluyeron incentivos para los empleados de carrera y de libre en el Plan de Bienestar e Incentivos y se otorgan			
			81-100	Se incluyeron incentivos para los empleados de carrera y de libre en el Plan de Bienestar e Incentivos, se otorgan y se publicó el mecanismo de selección para toda la Entidad			
39D	Criterios del área de Talento Humano	Tenido en cuenta	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	20	
			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			
39E	Decisiones de la alta dirección	Tenido en cuenta	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	30	
			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			
39F	Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad	Tenido en cuenta	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	30	
			21-40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema			
			41-60	Se elaboró un diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos			
			61-80	Se elaboró un diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos y fue respondido por al menos el 30% de los servidores de la Entidad			
			81-100	Se elaboró un diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos y fue respondido por al menos el 50% de los servidores de la Entidad			
Incluyendo los siguientes temas:							
39G	Deportivos, recreativos y vacacionales	Incluido	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	30	
			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 y se incorporaron mejoras			
39H	Artísticos y culturales	Incluido	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	30	
			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			
39I	Promoción y prevención de la salud	Incluido	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	20	
			21-40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
			41-60	Se incluyeron actividades de promoción y prevención de la salud en el plan de bienestar e incentivos			
			61-80	Se incluyeron actividades de promoción y prevención de la salud en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			81-100	Se incluyeron actividades de promoción y prevención de la salud en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras			
39J	Educación en artes y artesanías	Incluido	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	10	
			21-40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
			41-60	Se incluyeron actividades de educación en artes y artesanías en el plan de bienestar e incentivos			
			61-80	Se incluyeron actividades de educación en artes y artesanías en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			81-100	Se incluyeron actividades de educación en artes y artesanías en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras			
39K	Promoción de programas de vivienda	Incluido	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	10	
			21-40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
			41-60	Se incluyeron actividades de promoción de programas de vivienda en el plan de bienestar e incentivos			
			61-80	Se incluyeron actividades de promoción de programas de vivienda en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			81-100	Se incluyeron actividades de promoción de programas de vivienda en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras			
39L	Clima laboral	Incluido	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	20	
			21-40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
			41-60	Se incluyeron actividades relacionadas con clima laboral en el plan de bienestar e incentivos			

			61-80	Se incluyeron actividades relacionadas con clima laboral en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81-100	Se incluyeron actividades relacionadas con clima laboral en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras		
	39M	Cambio organizacional	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	20
			21-40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema		
			41-60	Se incluyeron actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos		
			61-80	Se incluyeron actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81-100	Se incluyeron actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras		
	39N	Adaptación laboral	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	20
			21-40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema		
			41-60	Se incluyeron actividades relacionadas con adaptación laboral en el plan de bienestar e incentivos		
			61-80	Se incluyeron actividades relacionadas con adaptación laboral en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81-100	Se incluyeron actividades relacionadas con adaptación laboral en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras		
	39O	Preparación a los pre pensionados para el retiro de servicio	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	10
			21-40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema		
			41-60	Se incluyeron actividades de preparación a los pre pensionados en el plan de bienestar e incentivos		
			61-80	Se incluyeron actividades de preparación a los pre pensionados en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81-100	Se incluyeron actividades de preparación a los pre pensionados en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras		
	39P	Cultura organizacional	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	20
			21-40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema		
			41-60	Se incluyeron actividades relacionadas con cultura organizacional en el plan de bienestar e incentivos		
			61-80	Se incluyeron actividades relacionadas con cultura organizacional en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81-100	Se incluyeron actividades relacionadas con cultura organizacional en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras		
	39Q	Programas de incentivos	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	20
			21-40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema		
			41-60	Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos		
			61-80	Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81-100	Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras		
	39R	Trabajo en equipo	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	50
			21-40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema		
			41-60	Se incluyeron actividades relacionadas con trabajo en equipo en el plan de bienestar e incentivos		
			61-80	Se incluyeron actividades relacionadas con trabajo en equipo en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81-100	Se incluyeron actividades relacionadas con trabajo en equipo en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras		
	39S	Educación formal (primaria, secundaria y media superior)	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	20
			21-40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema		
			41-60	Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos		
			61-80	Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81-100	Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se hizo multiplicación de la capacitación		
40	Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad	Proporción de servidores impactados por el programa sobre el total de servidores	0-20	No se ha desarrollado el programa de entorno laboral saludable en la entidad	1 año	40
			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		
41	Día del Servidor Público: Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, 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 adelantaron actividades en el marco del Día del Servidor Público	1 año	20
			21-40	Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 1% y el 20% de los servidores		
			41-60	Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 20% y el 50% de los servidores		
			61-80	Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 51% y el 75% de los servidores		
			81-100	Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 76% y el 100% de los servidores		
42	Incorporar al menos una buena práctica en lo concerniente a los programas de Bienestar e Incentivos.	Buena práctica de bienestar e incentivos incluida en el último año	0-20	No se han incorporado buenas prácticas relacionadas con programas de Bienestar e Incentivos	1 año	20
			21-40	Se han analizado posibles buenas prácticas a incorporar		
			41-60	Se estableció contacto con la entidad donde se produce la buena práctica que se pretende incorporar		
			61-80	Se incorporó una buena práctica relacionada con Bienestar e Incentivos		
			81-100	Se incorporó una buena práctica relacionada con Bienestar e Incentivos, y se evaluó su impacto		
43	Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.	Proporción de pasantes en Estado Joven sobre el total de servidores	0-20	No se ha implementado el programa de Estado Joven en la entidad	1 año	20
			21-40	La entidad conoce el programa Estado Joven pero no lo ha divulgado a sus servidores		
			41-60	La entidad se ha capacitado en el programa Estado Joven		
			61-80	Se implementó el programa de Estado Joven en la entidad		
			81-100	Se implementó el programa de Estado Joven en la entidad y se midió el impacto logrado		
44	Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad	Alcance de la divulgación de Servimos y porcentaje de beneficios implementados con los servidores	0-20	No se ha desarrollado el programa Servimos en la entidad	1 año	20
			21-40	La entidad conoce el programa Servimos pero no lo ha divulgado a sus servidores		
			41-60	La entidad se ha capacitado en el programa Servimos		
			61-80	Se ha realizado la divulgación del programa Servimos y se ha impactado a todos los servidores de la Entidad, alcanzando hasta un 5% de servidores que usan las alianzas		
			81-100	Se ha realizado la divulgación del programa Servimos y se ha impactado a todos los servidores de la Entidad, alcanzando más de un 5% de servidores que usan las alianzas		
45	Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad	Proporción de servidores en teletrabajo sobre el total de servidores	0-20	No se ha implementado el programa de Teletrabajo	1 año	10
			21-40	La entidad conoce el programa de Teletrabajo pero no lo ha divulgado a sus servidores		
			41-60	La entidad se ha capacitado en el programa de Teletrabajo		

Administración del talento humano

26,3

46	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad.	Dotaciones gestionadas y entregadas a todo el personal que lo requiere por norma en los plazos estipulados	81-80	Se firmó el pacto por el Teletrabajo	1 año	10					
			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							
			41-60	Se ha entregado la dotación completa a todos los servidores que lo requieren							
			61-80	Se ha entregado la dotación completa, gestionada a través de Colombia compra eficiente, a todos los servidores que lo requieren							
			81-100	Se ha entregado la dotación completa, gestionada a través de Colombia compra eficiente, a todos los servidores que lo requieren, en los plazos estipulados							
			47	Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad.			Proporción de servidores con horario flexible sobre el total de servidores	0-20	No se ha implementado el programa de horarios flexibles en la entidad	1 año	20
								21-40	La entidad conoce el programa de Horarios Flexibles pero no lo ha divulgado a sus servidores		
								41-60	La entidad se ha capacitado en el programa de Horarios Flexibles		
61-80	Se implementó el programa de horarios flexibles en la entidad										
81-100	Se implementó el programa de horarios flexibles en la entidad y se midió el impacto logrado										
48	Tramitar las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia.	Registro de situaciones administrativas, clasificadas, con incidencia	0-20	Se tramitan las situaciones administrativas pero no hay registros de su incidencia	1 año	10					
			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							
49	Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión	Realización de elecciones de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal y conformación de la Comisión	0-20	La entidad no ha conformado la Comisión de Personal	1 año	80					
			21-40	La entidad conformó la Comisión de Personal pero no ha realizado elecciones de los representantes de los empleados							
			41-60	La entidad conformó la Comisión de Personal y ha realizado elecciones de los representantes de los empleados							
			61-80	La entidad conformó la Comisión de Personal y ha realizado elecciones de los representantes de los empleados en los plazos estipulados							
			81-100	La entidad conformó la Comisión de Personal, ha realizado elecciones de los representantes de los empleados en los plazos estipulados, y envía los informes de sus actividades a la CNSC periódicamente							
50	Tramitar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Evidencia de nómina tramitada y registros estadísticos	0-20	Se tramita la nómina en la entidad	1 año	40					
			21-40	Se tramita la nómina de manera oportuna							
			41-60	Se tramita la nómina oportunamente pero no hay registros que permitan consultar fácilmente las variables de nómina							
			61-80	Se tramita la nómina oportunamente y se llevan registros de todas las variables							
			81-100	Se tramita la nómina oportunamente, se llevan registros de todas las variables y se hacen análisis periódicos para tomar decisiones							
51	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:	Evidencia de mediciones periódicas de clima y estrategia de intervención	0-20	No se han realizado mediciones de clima organizacional en la entidad	2 años	10					
			21-40	Se han realizado mediciones de clima organizacional en plazos mayores a los establecidos							
			41-60	Se han realizado mediciones de clima organizacional oportunamente pero no se han realizado acciones de mejora							
			61-80	Se han realizado oportunamente las mediciones de clima pero no se han realizado intervenciones suficientes para el mejoramiento							
			81-100	Se han realizado oportunamente las mediciones de clima y se han hecho intervenciones que han producido un impacto							
51A	El conocimiento de la orientación organizacional	Incluida	0-20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima	2 años	20					
			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							
51B	El estilo de dirección	Incluida	0-20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima	2 años	30					
			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							
51C	La comunicación e integración	Incluida	0-20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima	2 años	20					
			21-40	Se ha considerado realizar medición de clima laboral							
			41-60	Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto							
			61-80	Se incluyó este aspecto en la medición de clima							
			81-100	Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento							
51D	El trabajo en equipo	Incluida	0-20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima	2 años	50					
			21-40	Se ha considerado realizar medición de clima laboral							
			41-60	Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto							
			61-80	Se incluyó este aspecto en la medición de clima							
			81-100	Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento							
51E	La capacidad profesional	Incluida	0-20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima	2 años	50					
			21-40	Se ha considerado realizar medición de clima laboral							
			41-60	Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto							
			61-80	Se incluyó este aspecto en la medición de clima							
			81-100	Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento							
51F	El ambiente físico	Incluida	0-20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima	2 años	60					
			21-40	Se ha considerado realizar medición de clima laboral							
			41-60	Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto							
			61-80	Se incluyó este aspecto en la medición de clima							
			81-100	Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento							
52	Establecer las prioridades en las situaciones que afectan o lesionan la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural	Acciones pedagógicas e informativas y uso de la infraestructura de integridad (jueces, comités, canales de denuncia y seguimiento)	0-20	No se ha considerado analizar las situaciones que impactan la moralidad	1 año	40					
			21-40	Se han emprendido a detectar y documentar las situaciones de riesgo para la moralidad y la ética en la entidad							
			41-60	Se han analizado las situaciones de riesgo para la moralidad y la ética en la entidad							
			61-80	Se han emprendido acciones pedagógicas e informativas sobre los temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades							
			81-100	Se ha generado un cambio cultural orientado a garantizar la moralidad, la ética y la responsabilidad en el ejercicio de la función pública							
Accionar para promover y	0-20	No se han realizado acciones para promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión y en la identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras									
	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									

Clima organizacional y cambio cultural

35,6

Valores	50,0	53	Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras	<p>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.</p> <p>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 los ideas resultantes se han implementado.</p> <p>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 los ideas resultantes se han implementado y han dado resultados efectivos.</p>	41-60 61-80 81-100	1 año	40	
		54	Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones	<p>No se han identificado los valores y principios institucionales en la entidad.</p> <p>Se han realizado ejercicios de identificación de los valores y principios institucionales.</p> <p>Se han generado espacios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, y se han divulgado e interiorizado en los servidores de la entidad.</p> <p>Se han generado espacios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, y se han divulgado e interiorizado en los servidores de la entidad.</p> <p>Se han generado espacios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, se han divulgado e interiorizado en los servidores de la entidad y se garantiza su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones.</p>	0-20 21-40 41-60 61-80 81-100	2 años	50	
		55	Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta	<p>Los contratistas representan proporcionalmente más del 30% de los funcionarios de planta.</p> <p>Los contratistas representan proporcionalmente menos del 30% de los funcionarios de planta.</p> <p>Los contratistas representan proporcionalmente menos del 25% de los funcionarios de planta.</p> <p>Los contratistas representan proporcionalmente menos del 20% de los funcionarios de planta.</p> <p>Los contratistas representan proporcionalmente menos del 10% de los funcionarios de planta.</p>	0-20 21-40 41-60 61-80 81-100	1 año	30	
		56	Negociar las condiciones de trabajo con sindicatos y asociaciones legalmente constituidas en el marco de la normatividad vigente.	<p>No se ha negociado con los sindicatos en los plazos estipulados por la normatividad vigente.</p> <p>Se ha negociado con los sindicatos pero no en los plazos estipulados por la normatividad vigente.</p> <p>Se ha negociado con los sindicatos sin llegar a acuerdos concretos.</p> <p>Se ha negociado con los sindicatos en los plazos estipulados por la normatividad vigente, llegando a acuerdos.</p> <p>Se han implementado oportunamente los acuerdos concertados con los sindicatos.</p>	0-20 21-40 41-60 61-80 81-100	Plazo establecido en la negociación	N/A	
		57	Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.	<p>No se ha considerado implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales.</p> <p>Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para evaluar competencias de los gerentes públicos.</p> <p>Se ha implementado al menos una alternativa de mecanismo para evaluar competencias de los gerentes públicos.</p> <p>Existen al menos dos mecanismos para evaluar competencias de los gerentes públicos.</p> <p>Existen al menos dos mecanismos para evaluar competencias de los gerentes públicos que se utilizan para los procesos de selección.</p>	0-20 21-40 41-60 61-80 81-100	1 año	40	
		58	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	<p>No se ha considerado implementar mecanismos para promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.</p> <p>Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.</p> <p>Se ha implementado al menos una alternativa de mecanismo para promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes públicos.</p> <p>Existen al menos dos mecanismos para promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes públicos.</p> <p>Existen al menos dos mecanismos para promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes públicos y se mide su eficacia.</p>	0-20 21-40 41-60 61-80 81-100	1 año	60	
		59	Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión.	<p>No se ha considerado implementar mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes.</p> <p>Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes.</p> <p>Se ha implementado al menos una alternativa de mecanismo para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes públicos.</p> <p>Existen al menos dos mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes públicos.</p> <p>Existen al menos dos mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes públicos y se evalúa su eficacia.</p>	0-20 21-40 41-60 61-80 81-100	1 año	40	
		60	Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos).	<p>No se ha considerado implementar mecanismos para desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos).</p> <p>Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para desarrollar procesos de reclutamiento para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos).</p> <p>Se ha implementado al menos una alternativa de mecanismo de reclutamiento de candidatos a gerentes públicos.</p> <p>Existen al menos dos mecanismos de reclutamiento de candidatos a gerentes públicos.</p> <p>Existen al menos dos mecanismos de reclutamiento de candidatos a gerentes públicos y se evalúa su eficacia.</p>	0-20 21-40 41-60 61-80 81-100	1 año	40	
		61	Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado (igual o inferior a 75%), mediante un plan de mejoramiento.	<p>No se ha considerado implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado.</p> <p>Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado.</p> <p>Existe al menos una estrategia para gestionar el desempeño inferior a lo esperado en los gerentes públicos.</p> <p>Existen al menos dos estrategias para gestionar el desempeño inferior a lo esperado en los gerentes públicos.</p> <p>Existen al menos dos estrategias para gestionar el desempeño inferior a lo esperado en los gerentes públicos y se evalúa su eficacia.</p>	0-20 21-40 41-60 61-80 81-100	1 año	40	
		62	Brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos).	<p>No se ha considerado brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos).</p> <p>Se ha analizado la posibilidad de brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos).</p> <p>Al menos un 1% de los funcionarios de carrera han tenido la oportunidad de desempeñar un empleo de LNR en encargo o comisión.</p> <p>Al menos un 2% de los funcionarios de carrera han tenido la oportunidad de desempeñar un empleo de LNR en encargo o comisión.</p> <p>Al menos un 3% de los funcionarios de carrera han tenido la oportunidad de desempeñar un empleo de LNR en encargo o comisión.</p>	0-20 21-40 41-60 61-80 81-100	1 año	20	
Gestión de la información	20,0	63	Contar con cifras de retro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retro.	<p>No se cuenta con estadísticas de retro.</p> <p>Se ha analizado la posibilidad de recolectar estadísticas de retro.</p> <p>Se han establecido mecanismos para recolectar estadísticas de retro.</p> <p>Se cuenta con estadísticas de retro.</p> <p>Se cuenta con estadísticas de retro y análisis de las cifras.</p>	0-20 21-40 41-60 61-80 81-100	1 año	20	
		64	Realizar entrevistas de retro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	<p>No se realizan entrevistas de retro.</p> <p>Se han establecido metodologías para realizar estadísticas de retro.</p> <p>Se hacen entrevistas de retro aleatorias a algunos servidores.</p> <p>Se realizan entrevistas de retro pero no hay un documento de análisis de causas de retro.</p> <p>Se llevan registros de entrevistas de retro y existe un documento de análisis de causas de retro que genera insumos para la provisión del talento humano.</p>	0-20 21-40 41-60 61-80 81-100	1 año	10	
Administración del talento humano	10,0	65	Elaborar un informe acerca de las razones de retro que genere insumos para el plan de provisión del talento humano.	<p>No existe informe consolidado de las razones de retro de los servidores públicos.</p> <p>Se han analizado metodologías para realizar informes de retro de los servidores públicos.</p> <p>Se realizan informes de las razones de retro de los servidores públicos.</p> <p>Hay un informe de las razones de retro pero su análisis no genera insumos para el plan de provisión.</p> <p>El informe de las razones de retro genera insumos aplicados al plan de provisión.</p>	0-20 21-40 41-60 61-80 81-100	1 año	10	
		66	Programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.	<p>La entidad no realiza programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.</p> <p>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.</p> <p>Se han establecido metodologías para realizar estadísticas de retro.</p>	0-20 21-40			

RETRO

16,7

Desvinculación asistida	20	66	Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	Mecanismos 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	1 año	20
		61 - 80	La entidad realiza actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a la totalidad de las personas que se desvinculan	81 - 100	La entidad realiza actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a la totalidad de las personas que se desvinculan y evalúa el impacto de estas actividades			
		0 - 20	La entidad no cuenta con programas de desvinculación asistida	21 - 40	La entidad ha analizado la viabilidad de implementar programas de desvinculación asistida			
Gestión del conocimiento	20	67	Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida	Programas de desvinculación asistida	41 - 60	La entidad realiza algunas actividades de desvinculación asistida	1 año	20
		61 - 80	La entidad realiza actividades de programas de desvinculación asistida a la totalidad de las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento provisional	81 - 100	La entidad realiza actividades de programas de desvinculación asistida a la totalidad de las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento provisional y evalúa el impacto de estas actividades			
		0 - 20	La entidad no cuenta con mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan	21 - 40	La entidad ha analizado la viabilidad de implementar mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan			
Gestión del conocimiento	20	68	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	Mecanismos implementados para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan	41 - 60	La entidad ha implementado algunos mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan	1 año	20
		61 - 80	La entidad ha implementado mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan con la totalidad de las personas que se retiran	81 - 100	La entidad ha implementado mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan con la totalidad de las personas que se retiran, y evalúa el impacto de la implementación de esos mecanismos			
		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			