

# AUTODIAGNÓ POLÍTICA GESTIÓN ESTRA

**INSTRUCCIONES** 

**AUTO**I

**RESUL** 

**PLAN** 

REFERENCIAS '



## STICO DE GESTIÓN

# TÉGICA DEL TALENTO HUMANO

DE	DILIG	ENCI	AMIEN	OTV

**DIAGNÓSTICO** 

TADOS RUTAS

**I DE ACCIÓN** 

Y AYUDA DOCUMENTAL

7				



## AUTODIAGNÓSTICO DE GE

### INSTRUC

Este archivo hace parte de un conjunto de herramientas de Autodiagnóstico que le permil Integrado de Gestión y Planeación, **con el propósito que la entidad logre contar con u** Este instrumento puede ser utilizado en el momento en que lo considere pertinente, sin in

A continuación, se explica en detalle cómo se debe diligenciar:

#### **Autodiagnóstico:**

Está compuesto por las siguientes columnas:

- Componentes: se refiere a los 4 grandes temas que componen la política de
- Calificación: muestra la calificación para cada uno de los subcomponentes.
- Categoría: agrupaciones de temas claves de acuerdo con cada uno de los s
- Calificación: muestra la calificación para cada una de las categorías. Se cal
- Actividades de Gestión: actividades puntuales que están enmarcadas dent
- Puntaje: es la casilla donde la entidad se autocalificará de acuerdo con los c
- Observaciones: en este espacio, podrá hacer las anotaciones o comentario

Las ÚNICAS celdas que debe diligenciar son la del nombre de la Entidad y la columna de

Para la calificación, se estableció una escala de 5 niveles así:

Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	
21 - 40	2	
41 - 60	3	
61 - 80	4	
81 - 100	5	

Para cada actividad de gestión, se especifican los criterios que debe tener en cuenta al m

Cuando se ingresa un puntaje, esa columna automáticamente mostrará el color que cor generan automáticamente. Recuerde sólo ingresar puntajes de **0 a 100**.

Los resultados finales solo reflejarán el resultado de los puntajes diligenciados. Si alguna

Si usted considera que alguna de las actividades **no aplica** para su Entidad por sus carac no se efectúan negociaciones colectivas por no haber sindicatos, en el ítem "Negociación"

ES MUY IMPORTANTE que los puntajes ingresados sean lo más objetivos posible, y fundamental ser objetivos en los puntajes ingresados.

Cuando termine de calificar las actividades de gestión, podrá ver de manera gráfica los pu

#### Gráficas:

En esta hoja se podrán visualizar de una manera más clara y sencilla los resultados obter En la primera gráfica, se muestra el puntaje total obtenido por la entidad, comparado con faltan para alcanzar el maximo puntaje.

En la segunda gráfica se presentan las calificaciones obtenidas por cada uno de los 4 gra

En la tercera, se muestra la calificación por categorías. Dado que el número de categorías uno de los componentes.

Por último, se muestran los resultados obtenidos por las Rutas de Creación de Valor, tant

En conjunto, estos resultados le permitirán identificar cuales son los temas o rutas que prel plan de acción.

#### **Resultados Rutas:**

Las rutas de creación de valor son una forma de ver los resultados agrupados para poder

Las rutas son cinco (5), y cada una agrupa algunas de las variables de la Matriz por tema

- 1. Ruta de la felicidad: en la medida en que un servidor esté más contento en su trabajo t
- 2. Ruta del crecimiento: la responsabilidad de liderar, capacitar y motivar a los servidores
- 3. Ruta del servicio: todos los servidores públicos tienen la responsabilidad de prestar un
- 4. Ruta de la calidad: todos los servidores públicos tienen la responsabilidad de cumplir c
- 5. Ruta de la información: en la medida en que la entidad conozca a sus servidores, podre

Al diligenciar la Matriz, los resultados de las rutas se generarán automáticamente, así con

Para identificar cuáles variables de la Matriz están relacionadas con cada Ruta de Creacio

#### Rutas filtro:

En esta hoja se puede identificar cómo están relacionadas las variables de la Matriz con I

## **Referencias:**

En esta hoja se encuentran las referencias normativas en las que se basa cada variable, prácticas en materia de gestión estratégica del talento humano.

## Plan de Acción:

En esta hoja se encuentran las instrucciones para generar un plan de acción con base er



# STIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

## CCIONES DE DILIGENCIAMIENTO

tirán desarrollar un ejercicio de valoración del estado de cada una de las dimensiones en las cuales se na línea de base respecto a los aspectos que debe fortalecer, y que deben ser incluídos en su pla nplicar esto reporte alguno a Función Pública, a otras instancias del Gobierno o a organismos de Contr

e talento humano: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro Se calcula automáticamente. subcomponentes establecidos. cula automáticamente. ro de la Gestión del Talento Humano priterios establecidos, en una escala de 0 a 100 s que considere pertinente

Puntaje (resaltada en azul). La de Observaciones de manera opcional si lo considera necesario.

nomento de establecer el puntaje según la escala.

responde según la escala anterior. Así mismo, la calificación de las categorías, de los componentes

casilla se deja en blanco, no contará para los resultados

cterísticas particulares, no diligencie puntaje, y en la columna Observaciones escriba "No aplica". Por є Colectiva" usted no deberá ingresar ningún puntaje y deberá escribir en la columna Observaciones "N que exista un soporte para cada uno de ellos. El propósito principal es identificar oportunidades de me

rincipales resultados, haciendo click en el botón GRÁFICAS, ir a los RESULTADOS POR RUTAS o reg

nidos. Estas se generarán automáticamente una vez sea diligenciado el autodiagnóstico.

cada uno de los niveles de calificación. De esta manera podrá visualizar en qué nivel se encuentra act

andes componentes que conforman la política.

s es muy amplio, éstas se dividieron en varias gráficas, donde cada una representa las categorías que

to a nivel general como detallado.

esentan un mayor rezago, o cuya implementación está más retrasada, y así poder centrar su prioridad

r generar planes de acción efectivos que prioricen los recursos disponibles.

s que son prioritarios para la gestión estratégica del talento humano:

endrá más probabilidad de ser más productivo.

es de cada uno de los jefes, y la entidad debe apuntar a empoderarlos para que lideren adecuadamer excelente servicio al ciudadano, independientemente de la labor que desarrollen.

on todos los requisitos que su labor exige, con la mayor calidad posible.

á establecer planes y programas que realmente tengan un impacto en su calidad de vida y en su desei

no los resultados de las subrutas que componen cada una de las rutas.

ón de Valor, puede dirigirse a la hoja "Rutas Filtro".

as rutas de creación de valor.

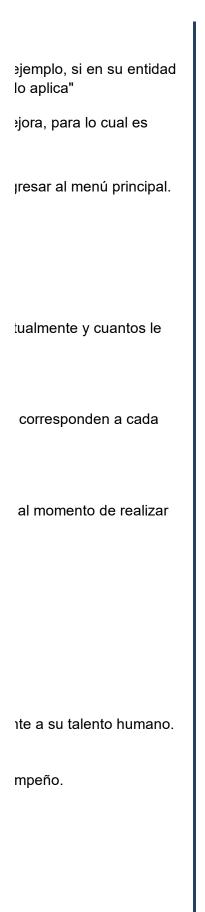
las guías técnicas que pueden servir de apoyo para la gestión de cada ítem y algunos documentos que

ı el diagnóstico realizado.



estructura el Modelo aneación institucional. ol.

y la calificación total se



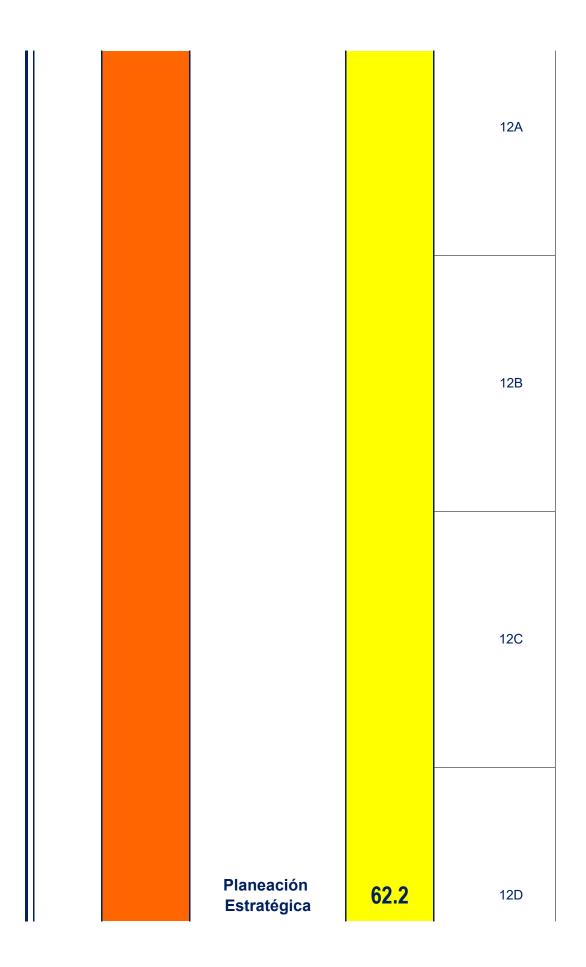
e referencian buenas

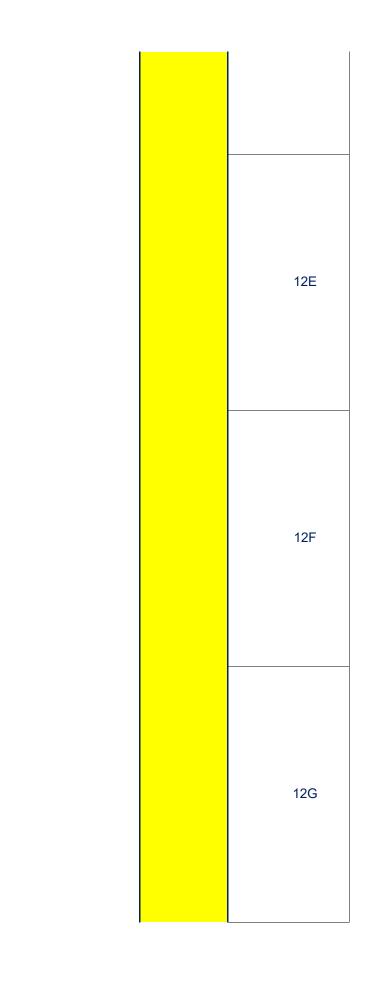
# **ESE HOSPITAL SAN RAFAEL DE** Conocer y co entidad; conoc los diseños de Conocer y con 2 TH Conocimiento normativo v dal

	entorno	41.5	3	Conocer y corelacionados c ESAP o Presid
			4	Conocer el ac modificaciones modificación de
			5	Gestionar la inf
				Contar con un

			6	la nómina o inc - Planta globa trabajo
			7	Contar con un tiempo real la r la nómina o inc
	Gestión de la información	41.4	8	Contar con un tiempo real la r la nómina o inc - <b>Antigüedad</b> (
			9	Contar con un tiempo real la r la nómina o inc - Cargos en va

			10	Contar con un tiempo real la pla nómina o inc
PLANEACIÓN	53.4		11	Caracterizaciór cabeza de fam
PLAN			12	Diseñar la pl contemple:





				12H
	Manual de funciones y competencias	75.0	13	Contar con un directrices vige
	Arreglo institucional	60.0	14	Contar con un

			15	Tiempo de cub
			16	Proveer las v acuerdo con el
	Provisión del empleo	44.0	17	Proveer las v necesidades di
			18	Contar con las vencimiento

				19	Contar con m carrera admir encargados
GRESO	52.6			20	Contar con la i de cada servid
INGF	32.0	Gestión de la información	60.0	21	Registrar y an especialmente

			22	Coordinar lo p entidades del c Rentas entre e del orden terri vigencia.
	Meritocracia	60.0	23	Contar con m candidatos a c remoción.
	Meritocracia	60.0	24	Enviar oportu actualización e
	Gestión del desempeño	41.0	25	Verificar que s de prueba a k acuerdo con la

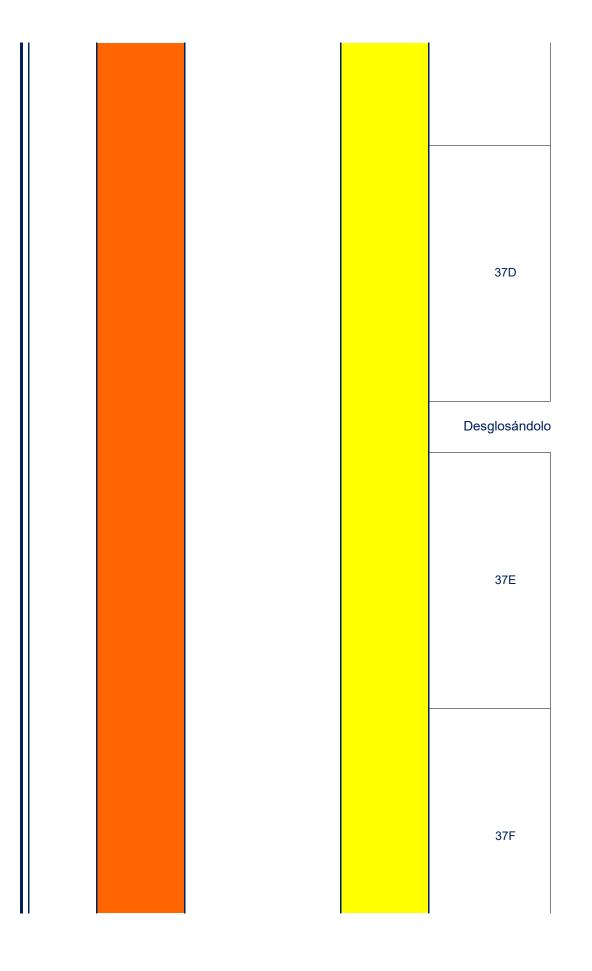
	Conocimiento institucional	70.0	26	Realizar induc entidad
	Conocimiento institucional	40.0	27	Realizar reindu
			28	Llevar registro: hay en la entida

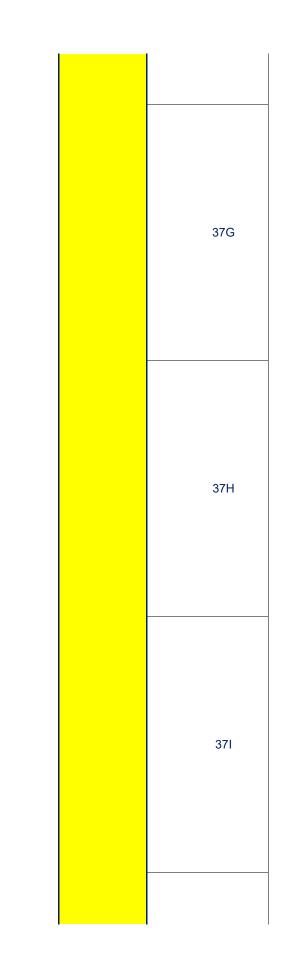
Ì				
	Gestión de la	52.8	29	Contar con intellectual claves como retiros), movilic de estudio, i administrativas prepensionado personal afrode
	información			
			30	Movilidad: Contar con info sus conocimie reubicados en les pueda co nombramiento
			31	Llevar registro capacitación re sobre número actividades, inc

			32	Adopción med del desempeño
			33	Se ha facilitado la normativid correspondient
			34	Llevar a cabo conformidad c correspondient
	Gestión del desempeño	37.1	35	Establecer y ł individual tenie

			35A
			35B
		36	Establecer med torno al servicid

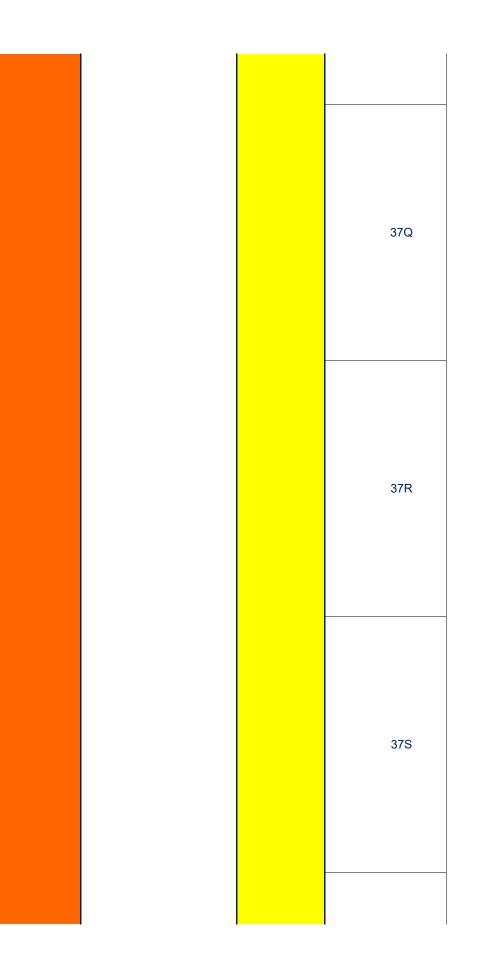
		37	Elaborar el plai siguientes elen
			37A
			37B
			37C

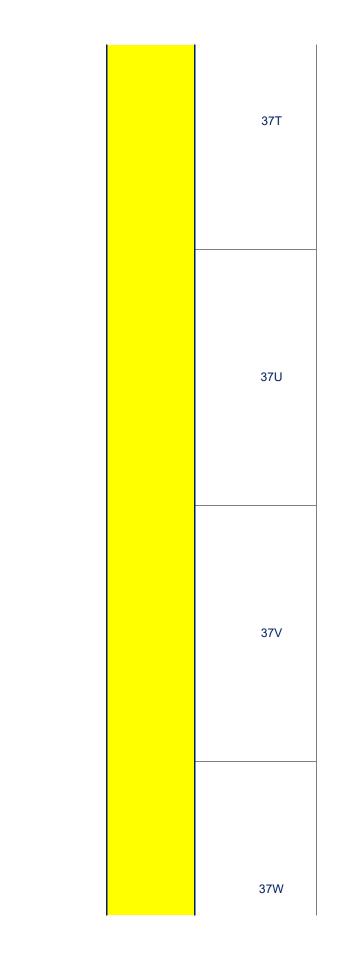


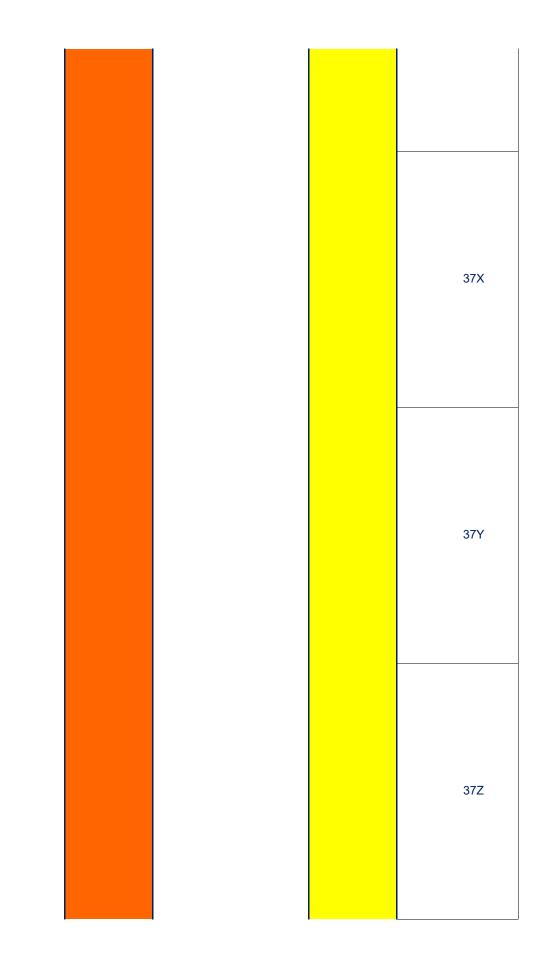


37J
Incluyendo los
37K
37L

			37M
	Capacitación	60.4	37N
			370
			37P

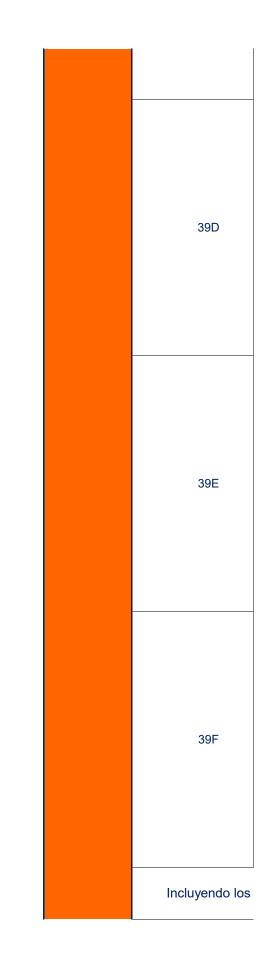


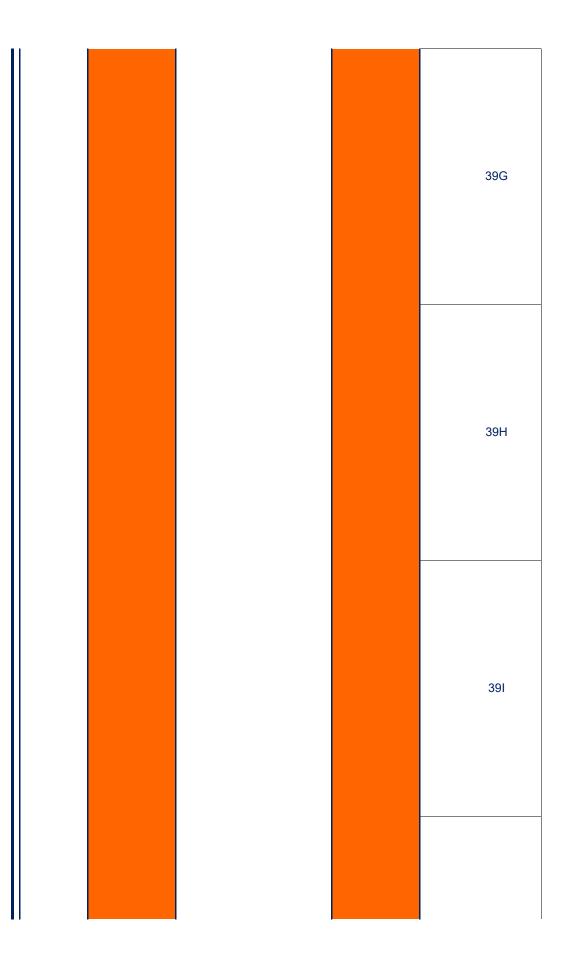




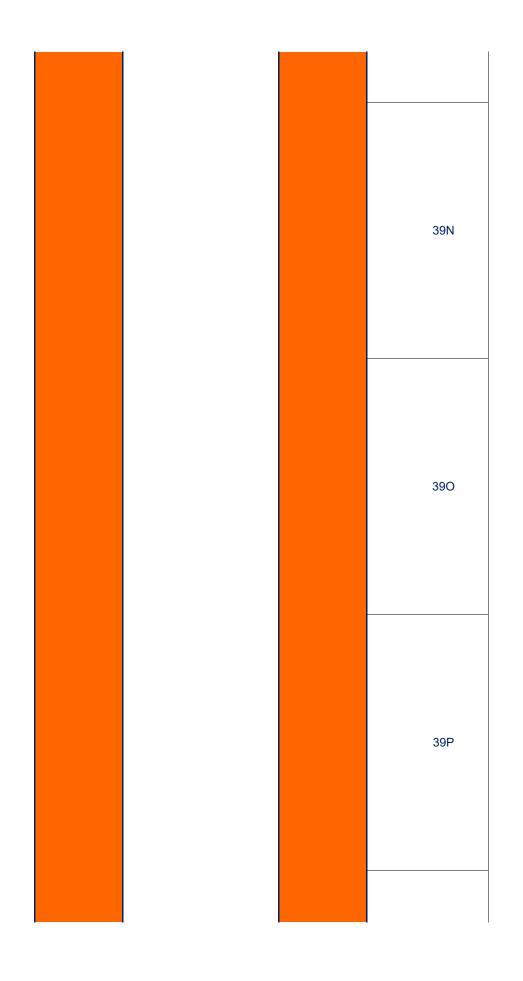
			37AA
			37AB
		38	Desarrollar el ρ

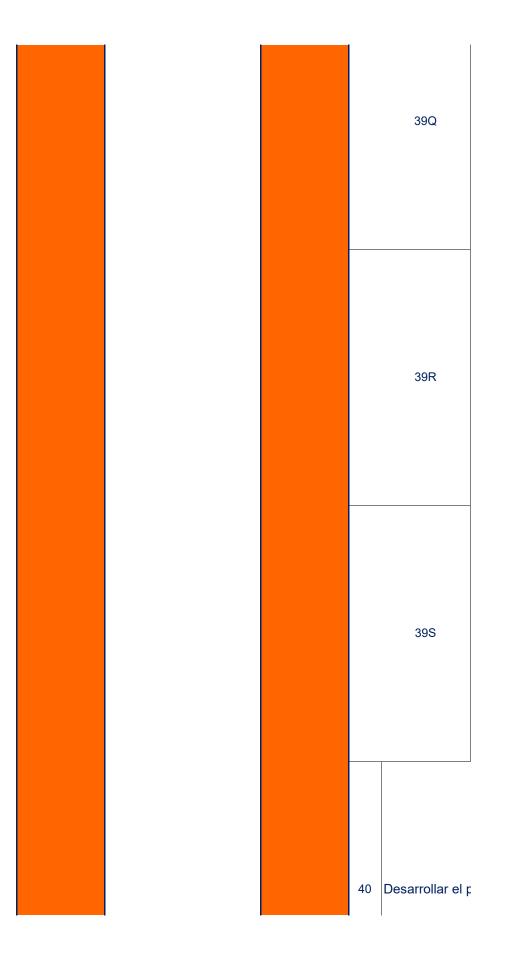
			Elaborar el pla siguientes elen
			39A
ЭГГО			39B
DESARROLLO	49.7		39C









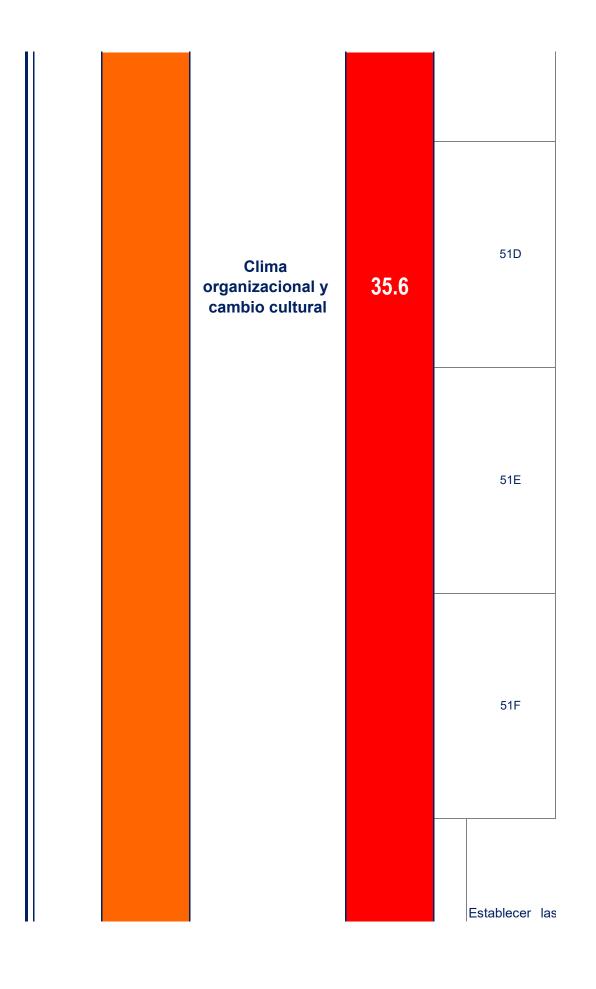


		41	Día del Servido Programar act institucional di eficiencia, la ac del servicio en actividades que
		42	Incorporar al n programas de l
		43	Desarrollar el ρ

		44	Divulgar e impl
		45	Desarrollar el τ
		46	Desarrollar el τ la entidad
Administración del talento humano	40.0		

	47	Desarrollar el μ
	48	Tramitar las estadísticos de
	49	Realizar las el ante la comisió
	50	Tramitar la correspondient

		51	Realizar medic correspondient
			51A
			51B
			51C



		52	lesionen la m informativas sc y las respons cambio cultural
		53	Promover y mevaluación de identificación cinnovadoras
Valores	40.0	54	Promover ejer valores y p interiorización   cumplimiento e
Contratistas	20.0	55	Proporción de

Negociación colectiva	20.0	56	Negociar las collegalmente cor
		57	Implementar m directivas y g decisiones, dir entorno, entre
		58	Promocionar la directivos) públ

	Gerencia Pública	42.2	59	Propiciar meca parte de los ge objetiva y se e\
	Gerencia Publica	43.3	60	Desarrollar pro concurrencia d gerenciales (o
			61	Implementar ı desempeño de inferior a 75%)
			62	Brindar oportui desempeñen c

RO			
talento humano	Administración del	Gestión de la información	
20.0	20.0	20.0	
65	64	63	
Elaborar un in insumos para є	Realizar entrev que los servido	Contar con cil análisis por mc	

RETI	40.0	Desvinculación		66	Contar con pro y agradecimier desvinculan
		asistida	70	67	Brindar apoyo desvinculan po nombramiento enfrentar el car
		Gestión del conocimiento	40	68	Contar con m servidores que vinculados



modelo integrado de planeación y gestión

## AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRA

## YOLOMBÓ

Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	
		0 - 20
		21 - 40
nsiderar el propósito, las funciones y el tipo de er su entorno; y vincular la planeación estratégica e planeación del área.	Método adecuado de manejo de la normatividad vigente	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
siderar toda la normatividad aplicable al proceso de	Lineamientos incluidos en los planes	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100

		0 - 20
		21 - 40
onsiderar los lineamientos institucionales macro on la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, encia de la República.	Evidencia de articulación de la planeación del área con la planeación estratégica	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
to administrativo de creación de la entidad y sus y conocer los actos administrativos de creación o e planta de personal vigentes	Verificación del acto	21 - 40
	administrativo de creación y modificaciones, y Verificación del acto administrativo de planta de	41 - 60
	personal y modificaciones	61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
formación en el SIGEP	Hojas de vida y vinculación del 100% de los servidores públicos y contratistas de la Entidad	41 - 60
	Emidad	61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
mecanismo de información que permita visualizar en		21 - 40

лапка че регоонаг у general теропео, аписивачо сон lependiente, diferenciando:	Incluido	41 - 60
l y planta estructural, por grupos internos de		
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
mecanismo de información que permita visualizar en		21 - 40
planta de personal y generar reportes, articulado con dependiente, diferenciando:	Incluido	41 - 60
culación, nivel, código, grado		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
mecanismo de información que permita visualizar en		21 - 40
planta de personal y generar reportes, articulado con lependiente, diferenciando:	Incluido	41 - 60
en el Estado, nivel académico y género		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
mecanismo de información que permita visualizar en		21 - 40
planta de personal y generar reportes, articulado con lependiente, diferenciando:	Incluido	41 - 60
acancia definitiva o temporal por niveles		61 - 80

		81 - 100
	Incluido	0 - 20
		21 - 40
mecanismo de información que permita visualizar en planta de personal y generar reportes, articulado con dependiente, diferenciando:		41 - 60
impleos		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
	Caracterización actualizada periódicamente	21 - 40
		41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
	Plan estratégico de talento humano	21 - 40
		41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20

		21 - 40
Plan anual de vacantes que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso	Programación presupuestal con recursos contemplados para concursos	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
Plan Institucional de Capacitación	Incluido	41 - 60
		61 - 80
		81 - 10
		0 - 20
		21 - 40
Plan de bienestar e incentivos	Incluido	41 - 60
		61 - 80
		81 - 10
		0 - 20
		21 - 40
Plan de seguridad y salud en el trabajo	Incluido	41 - 60

		61 - 80
		81 - 100
Monitoreo y seguimiento del SIGEP		0 - 20
		21 - 40
	Incluido	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
	Incluido	21 - 40
Evaluación de desempeño		41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
Inducción y reinducción	Incluido	0 - 20
		21 - 40
		41 - 60
		61 - 80
		81 - 100

Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional		0 - 20
		21 - 40
	Incluido	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
manual de funciones y competencias ajustado a las intes	Manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
	Área de Talento Humano incluida en el nivel estratégico de la estructura de la entidad	0 - 20
		21 - 40
área estratégica para la gerencia del TH		41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40

rimiento de vacantes temporales mediante encargo	Tiempo de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
vacantes en forma definitiva oportunamente, de Plan Anual de Vacantes	Proporción de provisionales sobre el total de servidores	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
vacantes de forma temporal oportunamente por el servicio, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	Tiempo promedio de provisión de vacantes temporales mediante provisionalidad	41 - 60
	provisionalidad	61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
ilistas de elegibles vigentes en su entidad hasta su	Verificación de listas de elegibles vigentes para la Entidad	41 - 60
		61 - 80
	1	

		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
ecanismos para verificar si existen servidores de nistrativa con derecho preferencial para ser	Mecanismo adecuado para verificar derechos preferenciales	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
	Historia laboral electrónica y física de cada servidor	21 - 40
trazabilidad electrónica y física de la historia laboral or		41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
alizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, de los gerentes públicos	Mecanismo para registrar los tiempos de cubrimiento de vacantes establecido	21 - 40
		41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20

pertinente para que los servidores públicos de las	Porcentaje de servidores	21 - 40
orden nacional presenten la Declaración de Bienes y el 1° de abril y el 31 de mayo de cada vigencia; y los torial entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada	que presentaron la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas en el plazo	41 - 60
	estipulado	61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
	Mocanismo para ovaluar	21 - 40
necanismos para evaluar competencias para los ubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y	Mecanismo para evaluar competencias establecido mediante resolución/convenio  Trámite oportuno de las solicitudes de inscripción o actualización de carrera administrativa ante la CNSC	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
namente las solicitudes de inscripción o de n carrera administrativa a la CNSC		41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
se realice adecuadamente la evaluación de periodo os servidores nuevos de carrera administrativa, de normatividad vigente	Evaluaciones de periodo de prueba adecuada y oportunamente realizadas	41 - 60

		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
ción a todo servidor público que se vincule a la	Evidencia de inducción de los servidores públicos	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
ıcción a todos los servidores máximo cada dos años	Evidencia de reinducción de los servidores públicos	0 - 20
		21 - 40
		41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
s apropiados del número de gerentes públicos que ad, así como de su movilidad		21 - 40
	Mecanismo que registra los gerentes públicos	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100

formación confiable y oportuna sobre indicadores rotación de personal (relación entre ingresos y	Indicadores actualizados y confiables	0 - 20
		21 - 40
dad del personal (encargos, comisiones de servicio, reubicaciones y estado actual de situaciones ), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos),		41 - 60
s, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, escendiente y LGBTI		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
ormación confiable sobre los Servidores que dados		21 - 40
entos y habilidades, potencialmente puedan ser otras dependencias, encargarse en otro empleo o se omisionar para desempeñar cargos de libre y remoción.	Información actualizada, completa y confiable  Registros organizados de las actividades en información sistematizada	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
so de todos los estividades de bienester y		21 - 40
os de todas las actividades de bienestar y ealizadas, y contar con información sistematizada de asistentes y servidores que participaron en las cluyendo familiares.		41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
	Sistema de la V	21 - 40

iante acto administrativo del sistema de evaluación o y los acuerdos de gestión	Sistema de evaluación de desempeño y de acuerdos de gestión adoptados mediante acto administrativo	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
o el proceso de acuerdos de gestión implementando ad vigente y haciendo las capacitaciones ses	Acuerdos de gestión concertados y evaluados	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
	Registro de evaluaciones de desempeño	21 - 40
o las labores de evaluación de desempeño de con la normatividad vigente y llevar los registros ces, en sus respectivas fases.		41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
nacer seguimiento a los planes de mejoramiento ndo en cuenta:	No. de Planes de mejoramiento establecidos sobre total de servidores	41 - 60
		61 - 80

Evaluación del desempeño	Incluido	81 - 100 0 - 20 21 - 40 41 - 60
Evaluación del desempeño	Incluido	21 - 40
Evaluación del desempeño	Incluido	
Evaluación del desempeño	Incluido	41 - 60
		1
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano	Incluido	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
canismos de evaluación periódica del desempeño e o al ciudadano diferentes a las obligatorias.	n Mecanismos establecidos	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20

		21 - 40
n institucional de capacitación teniendo en cuenta los nentos:	Plan de capacitación establecido mediante resolución	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos	Tenido en cuenta	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
Solicitudes de los gerentes públicos	Tenido en cuenta	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
Orientaciones de la alta dirección	Tenido en cuenta	41 - 60

		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
	Tenido en cuenta	21 - 40
Oferta del sector Función Pública		41 - 60
		61 - 80
		81 - 100

## en las siguientes fases:

		0 - 20
		21 - 40
Sensibilización	Incluida	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
Formulación de los proyectos de aprendizaje	Incluida	41 - 60
		61 - 80

		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
Consolidación del diagnóstico de necesidades de la entidad	Incluida	41 - 60
		61 - 80
		81 - 10
		0 - 20
		21 - 40
Programación del Plan	Incluida	41 - 60
		61 - 80
		81 - 10
Ejecución del Plan	Incluida	0 - 20
		21 - 40
		41 - 60
		61 - 80
		81 - 10
		0 - 20

		21 - 40
Evaluación de la eficacia del Plan	Incluida	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100

## siguientes temas:

		0 - 20
Gestión del talento humano		21 - 40
	Incluido	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
	Incluido	21 - 40
Integración cultural		41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40

Planificación, desarrollo territorial y nacional	Incluido	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
Relevancia internacional	Incluido	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
Buen Gobierno	Incluido	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
Contratación Pública	Incluido	41 - 60
		61 - 80

		81 - 10
Cultura organizacional Incluido	0 - 20	
		21 - 4
	Incluido	41 - 6
		61 - 8
		81 - 10
		0 - 20
Derechos humanos		21 - 4
	Incluido	41 - 6
		61 - 8
		81 - 10
Gestión administrativa Incluido	0 - 20	
	Incluido	21 - 4
		41 - 6
		61 - 8
		81 - 10
		0 - 20

21-40			
Gestión documental Incluido Incluido 41-60 81-100  Gestión Financiera Incluido 41-60 61-80 81-100 0-20 21-40 21-40 21-40 21-40 21-40			21 - 40
Sestión documental   Incluido	Gestión de las tecnologías de la información	Incluido	41 - 60
Gestión documental Incluido Incluido 41 - 60 61 - 80 81 - 100 0 - 20 21 - 40 0 - 20 21 - 40 0 - 20 21 - 40 41 - 60 61 - 80 81 - 100 0 - 20 21 - 40			61 - 80
Gestión documental Incluido 41 - 60 61 - 80 81 - 100 0 - 20 21 - 40 61 - 80 81 - 100 0 - 20 21 - 40 81 - 100 61 - 80 81 - 100 61 - 80 81 - 100			81 - 100
Gestión documental Incluido 41 - 60 61 - 80 81 - 100 0 - 20 21 - 40 61 - 80 61 - 80 61 - 80 61 - 80 61 - 80 61 - 80 61 - 80 61 - 80 61 - 80 61 - 80 61 - 80			0 - 20
Gestión Financiera  Incluido  Incluido  41 - 60  61 - 80  21 - 40  41 - 60  61 - 80  81 - 100  0 - 20  21 - 40			21 - 40
81 - 100     0 - 20     21 - 40     41 - 60     61 - 80     81 - 100     0 - 20     21 - 40     61 - 80       61 - 80       61 - 80       61 - 80         61 - 80	Gestión documental	Incluido	41 - 60
Gestión Financiera Incluido 41 - 60 61 - 80 81 - 100 0 - 20 21 - 40			61 - 80
Gestión Financiera Incluido 41 - 60 61 - 80 81 - 100 21 - 40			81 - 100
Gestión Financiera Incluido 41 - 60 61 - 80 81 - 100 0 - 20 21 - 40			0 - 20
61 - 80 81 - 100 0 - 20 21 - 40			21 - 40
81 - 100 0 - 20 21 - 40	Gestión Financiera	Incluido	41 - 60
0 - 20			61 - 80
21 - 40			81 - 100
			0 - 20
Gobierno en Línea Incluido 41 - 60			21 - 40
	Gobierno en Línea	Incluido	41 - 60

		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
Innovación	Incluido	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
	Incluido	21 - 40
Participación ciudadana		41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
	Incluido	0 - 20
Servicio al ciudadano		21 - 40
		41 - 60
		61 - 80
		81 - 100

		0 - 20
		21 - 40
Sostenibilidad ambiental	Incluido	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
Derecho de acceso a la información	Incluido	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
	Proporción de servidores en Bilingüismo sobre el total de servidores	0 - 20
		21 - 40
programa de bilingüismo en la entidad		41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40

in de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los nentos:	Plan de bienestar e incentivos elaborado	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
Incentivos para los gerentes públicos	Tenido en cuenta	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
Equipos de trabajo (pecuniarios)	Tenido en cuenta	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
Empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción (No pecuniarios)	Tenido en cuenta	41 - 60
		61 - 80

		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
Criterios del área de Talento Humano	Tenido en cuenta	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
	Tenido en cuenta	21 - 40
Decisiones de la alta dirección		41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
	Tenido en cuenta	0 - 20
		21 - 40
Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad		41 - 60
		61 - 80
		81 - 100

siguientes temas:

		0 - 20
		21 - 40
Deportivos, recreativos y vacacionales	Incluido	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
	Incluido	21 - 40
Artísticos y culturales		41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
	Incluido	0 - 20
		21 - 40
Promoción y prevención de la salud		41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40

Educación en artes y artesanías	Incluido	41 - 6
		61 - 8
		81 - 10
		0 - 20
		21 - 4
Promoción de programas de vivienda	Incluido	41 - 6
		61 - 8
		81 - 10
		0 - 20
		21 - 4
Clima laboral	Incluido	41 - 6
		61 - 8
		81 - 10
		0 - 20
		21 - 4
Cambio organizacional	Incluido	41 - 6
		61 - 8

		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
Adaptación laboral	Incluido	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
	Incluido	21 - 40
Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio		41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
Cultura organizacional	Incluido	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20

		21 - 40
Programas de incentivos	Incluido	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
Trabajo en equipo	Incluido	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)	Incluido	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
orograma de entorno laboral saludable en la entidad.	Proporción de servidores impactados por el programa sobre el total de servidores	41 - 60

		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
or Público:	Porcentaje de servidores participantes en actividades relacionadas con el Día del Servidor Público	21 - 40
tividades de capacitación y jornadas de reflexión rigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la decuada prestación del servicio, los valores y la ética lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar		41 - 60
exalten la labor del servidor público.		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
	Buena práctica de bienestar e incentivos incluida en el último año	21 - 40
nenos una buena práctica en lo concerniente a los Bienestar e Incentivos.		41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
	Proporción de pasantes en Estado Joven sobre el total de servidores	0 - 20
orograma de Estado Joven en la entidad.		21 - 40
		41 - 60
		61 - 80
		81 - 100

	Alcance de la divulgación de Servimos y porcentaje de beneficios implementados con los servidores	0 - 20
		21 - 40
ementar el programa Servimos en la entidad		41 - 60
	SON ISS SCIVIDATES	61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
orograma de teletrabajo en la entidad	Proporción de servidores en teletrabajo sobre el total de servidores	41 - 60
	Dotaciones gestionadas y entregadas a todo el personal que la requiere por norma en los plazos	61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
proceso de dotación de vestido y calzado de labor en		41 - 60
	estipuladas	61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40

orograma de horarios flexibles en la entidad.	Proporción de servidores con horario flexible sobre el total de servidores	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
situaciones administrativas y llevar registros su incidencia.	Registro de situaciones administrativas, clasificadas, con incidencia	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
	Realización de elecciones	21 - 40
lecciones de los representantes de los empleados on de personal y conformar la comisión	de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal y conformación	41 - 60
	de la Comisión	61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
nómina y llevar los registros estadísticos es.	Evidencia de nómina tramitada y registros estadísticos	41 - 60
		61 - 80

	1	
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
iones de clima laboral (cada dos años máximo), y la e intervención de mejoramiento que permita corregir:	Evidencia de mediciones periódicas de clima, y estrategia de intervención	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
El conocimiento de la orientación organizacional	Incluida	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
El estilo de dirección	Incluida	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
La comunicación e integración	Incluida	41 - 60

	it.	
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
El trabajo en equipo	Incluida	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
La capacidad profesional	Incluida	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
El ambiente físico	Incluida	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
; prioridades en las situaciones que atenten o	Acciones pedagógicas e	21 - 40

noralidad, incluyendo actividades pedagógicas e obre temas asociados con la integridad, los deberes sabilidades en la función pública, generando un la función públic	41 - 60	
	61 - 80	
		81 - 100
		0 - 20
	Acciones para promover y	21 - 40
nantener la participación de los servidores en la la gestión (estratégica y operativa) para la de oportunidades de mejora y el aporte de ideas	mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión y en la identificación de	41 - 60
	oportunidades de mejora e ideas innovadoras	61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
cicios participativos para la identificación de los	Espacios participativos,	21 - 40
rincipios institucionales, su conocimiento e por parte de los todos los servidores y garantizar su en el ejercicio de sus funciones	interiorización de los servidores y cumplimiento en sus funciones	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
	Porcentaje de contratistas con relación a los servidores de planta	41 - 60
		61 - 80

		81 - 100
ondiciones de trabajo con sindicatos y asociaciones astituidas en el marco de la normatividad vigente.	Registro de negociaciones colectivas sobre número de sindicatos	0 - 20
		21 - 40
		41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
necanismos para evaluar y desarrollar competencias	Mecanismos implementados para evaluar competencias de los gerentes públicos	21 - 40
erenciales como liderazgo, planeación, toma de ección y desarrollo de personal y conocimiento del otros.		41 - 60
otros.		61 - 80
		81 - 100
	Estrategias implementadas para promover la rendición de cuentas de gerentes o directivos públicos	0 - 20
		21 - 40
a rendición de cuentas por parte de los gerentes (o licos.		41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20

		21 - 40
anismos que faciliten la gestión de los conflictos por ∍rentes, de manera que tomen decisiones de forma viten connotaciones negativas para la gestión.	Estrategias implementadas para facilitar la gestión de conflictos por parte de los gerentes o directivos públicos	41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
	Estrategias implementadas	21 - 40
ocesos de reclutamiento que garanticen una amplia le candidatos idóneos para el acceso a los empleos directivos).	para garantizar amplia concurrencia de candidatos en los procesos de selección	41 - 60
	de gerentes	61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
		21 - 40
mecanismos o instrumentos para intervenir el gerentes (o directivos) inferior a lo esperado (igual o , mediante un plan de mejoramiento.	Estrategias implementadas para gestionar el bajo desempeño de gerentes públicos	41 - 60
		61 - 80
	81 - 100	
		0 - 20
		21 - 40
nidades para que los servidores públicos de carrera argos gerenciales (o directivos).	Porcentaje de servidores de carrera encargados o comisionados en empleos qerenciales	41 - 60

	<u> </u>	
		61 - 80
		81 - 100
rras de retiro de servidores y su correspondiente		0 - 20
	Cifras sobre retiro de servidores clasificadas y analizadas	21 - 40
		41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
	Registros de entrevistas de retiro y análisis agrupado	0 - 20
		21 - 40
		41 - 60
		61 - 80
		81 - 100
	Informe consolidado de razones de retiro	0 - 20
forme acerca de las razones de retiro que genere el plan de previsión del talento humano.		21 - 40
		41 - 60
		61 - 80
		81 - 100

nto por el servicio prestado a las personas que se	Programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las	0 - 20
		21 - 40
		41 - 60
	personas que se desvinculan	61 - 80
		81 - 100
		0 - 20
	Programas de desvinculación asistida	21 - 40
en provisionalidad, de manera que se les facilite		41 - 60
mbio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida		61 - 80
		81 - 10
	Mecanismos implementados para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan	0 - 20
ecanismos para transferir el conocimiento de los e se retiran de la Entidad a quienes continúan		21 - 40
		41 - 60
		61 - 80
		81 - 10

## ATÉGICA DE TALENTO HUMANO

## **PUNTAJE FINAL 2018**

## **50.2**

Valoración	Periodo de análisis
No se encuentra recopilada ni fácilmente accesible la información estratégica y básica de la entidad	
Se encuentra recopilada parcialmente la información estratégica y básica de la entidad	
Está recopilada y organizada la información estratégica y básica de la entidad	Al día
Está recopilada, organizada y fácilmente accesible la información estratégica y básica de la entidad	
Está recopilada, organizada y fácilmente accesible la información estratégica y básica de la entidad y se articula con la planeación estratégica de Talento Humano	
No se encuentra recopilada ni fácilmente accesible la normatividad aplicable al proceso de Talento Humano de la entidad	
Se encuentra recopilada parcialmente la normatividad aplicable al proceso de Talento Humano de la entidad	
Está recopilada y organizada la normatividad aplicable al proceso de Talento Humano de la entidad	Al día
Está recopilada, organizada y fácilmente accesible la normatividad aplicable al proceso de Talento Humano de la entidad	
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	

No se encuentran recopilados ni fácilmente accesibles los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad	
Se encuentran recopilados parcialmente los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad	
Están recopilados y organizados los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad	Al día
Están recopilados, organizados y fácilmente accesibles los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad	
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	
No se encuentran recopilados ni fácilmente accesibles los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal	
Se encuentran recopilados parcialmente los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal	
Están recopilados y organizados los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal	Al día
Están recopilados, organizados y fácilmente accesibles los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal	
Están recopilados, organizados y fácilmente accesibles los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal y se tienen en cuenta para la toma de decisiones	
La valoración en este ítem corresponderá al porcentaje de servidores y contratistas con hojas de vida y vinculación completa al SIGEP, garantizando la depuración de la información de manera que el sistema refleje la realidad al día de la planta de personal y contratos de prestación de servicios	Al día
No se cuenta con mecanismos para identificar los empleos de la planta de personal ni los grupos internos de trabajo	
Se cuenta con información parcial acerca de los empleos de la planta de personal y los	

Se cuenta con un mecanismo que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural y los grupos internos de trabajo	Al día
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	
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	
No se cuenta con mecanismos para identificar a los servidores por su tipo de vinculación, nivel, código y grado	
Se cuenta con información parcial acerca de los servidores por su tipo de vinculación, nivel, código y grado	
Se cuenta con un mecanismo que permite identificar a los servidores por su tipo de vinculación, nivel, código y grado	Al día
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	
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	
No se cuenta con mecanismos para identificar la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género	
Se cuenta con información parcial acerca de la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género	
Se cuenta con un mecanismo que permite identificar la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género	Al día
Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género	
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	
No se cuenta con mecanismos para identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles	
Se cuenta con información parcial acerca de los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles	
Se cuenta con un mecanismo que permite identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles	Al día
Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles	
	•

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	
No se cuenta con mecanismos para identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal	
Se cuenta con información parcial acerca de los perfiles de todos los empleos de la planta de personal	
Se cuenta con un mecanismo que permite identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal	Al día
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	
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	
No se cuenta con mecanismos para identificar las personas en situación de discapacidad, de prepensión, de cabeza de familia, afrodescendientes o con fuero sindical	
Se cuenta con información parcial acerca de las personas en situación de discapacidad, de prepensión, de cabeza de familia, afrodescendientes o con fuero sindical	
Se cuenta con un mecanismo que permite identificar las personas en situación de discapacidad, de prepensión, de cabeza de familia, afrodescendientes o con fuero sindical	Al día
Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar las personas en situación de discapacidad, de prepensión, de cabeza de familia, afrodescendientes o con fuero sindical	
Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar las personas en situación de discapacidad, de prepensión, de cabeza de familia, afrodescendientes o con fuero sindical; así como generar reportes inmediatos y confiables	
No se elabora un plan estratégico de talento humano	
Se elaboran planes para los diferentes temas de talento humano que no se encuentran articulados	
Se elabora un plan estratégico integral y articulado de talento humano	1 año
Se elabora un plan estratégico integral y articulado de talento humano y se ejecutan sus actividades	
Se elabora un plan estratégico integral y articulado de talento humano, se ejecutan sus actividades y se evalúa su eficacia	
No se elabora un plan anual de vacantes	

	_
Se elabora un plan anual de vacantes que no se incluye en el plan estratégico de talento humano	
El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes	1 año
El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes que programa los recursos para concursos	
El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes que programa los recursos para concursos y que se ejecuta oportunamente	
No se elabora un plan institucional de capacitación	
Se elabora un plan institucional de capacitación que no se incluye en el plan estratégico de talento humano	
El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación	1 año
El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación que se ejecuta de acuerdo con lo planificado	
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	
No se elabora un plan de bienestar e incentivos	
Se elabora un plan de bienestar e incentivos que no se incluye en el plan estratégico de talento humano	
El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos	1 año
El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos que se ejecuta de acuerdo con lo planificado	
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	
No se elabora un plan de seguridad y salud en el trabajo	
Se elabora un plan de seguridad y salud en el trabajo que no se incluye en el plan estratégico de talento humano	
El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	1 año

1 año
1 año
1 año

No se planea la medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	
Se planea la medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional pero no se incluye en el plan estratégico de talento humano	
El plan estratégico de talento humano incluye el tema de Clima organizacional	1 año
El plan estratégico de talento humano incluye el tema de Clima organizacional y se ejecuta de acuerdo con lo planificado	
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	
No se cuenta con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	
Se elabora un manual de funciones y competencias que no se encuentra totalmente ajustado a las directrices vigentes	
Existe un manual de funciones que incluye las funciones y los perfiles de todos los empleos de la entidad por núcleos básicos del conocimiento, así como las competencias del Decreto 1083 de 2015	1 año
Existe un manual de funciones que incluye las funciones y los perfiles de todos los empleos de la entidad por núcleos básicos del conocimiento, así como las competencias del Decreto 1083 de 2015, actualizado y abierto para consulta de toda la Entidad	
Existe un manual de funciones que incluye las funciones y los perfiles de todos los empleos de la entidad por núcleos básicos del conocimiento, así como las competencias del Decreto 1083 de 2015 y competencias funcionales, actualizado y abierto para consulta de toda la Entidad	
El área de Talento Humano no participa en el direccionamiento estratégico de la entidad ni lo involucra en su planeación	
El área de Talento Humano acata y recoge el direccionamiento estratégico de la entidad	
El área de Talento Humano involucra en su planeación el direccionamiento estratégico de la entidad	1 año
El área de Talento Humano involucra el direccionamiento estratégico de la entidad y participa en la planeación estratégica de la entidad	
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	
El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 6 meses o mas	
El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 4 meses o mas	
	-

El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 3 meses o mas	1 año
El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 2 meses o menos	
El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 1 mes o menos	
Proporción de provisionales mayor al 30% de la planta total	
Proporción de provisionales menor o igual al 30% de la planta total	
Proporción de provisionales menor o igual al 20% de la planta total	1 año
Proporción de provisionales menor o igual al 15% de la planta total	
Proporción de provisionales menor o igual al 10% de la planta total	
El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 6 meses o mas	
El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 4 meses o mas	
El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 3 meses o mas	1 año
El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 2 mes o menos	
El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 1 mes o menos	
La entidad no ha realizado concursos para proveer vacantes en forma definitiva en los úl	til
No se ha utilzado el Banco de Listas de Elegibles como alternativa para proveer empleos en forma definitiva	
Cuando surge una vacante se verifica con la CNSC si hay lista de elegibles vigente para ese empleo	1 año
Cuando surge una vacante, se utilizan las listas de elegibles vigentes de acuerdo con la información de la CNSC	

Al día
Al día
Al día
_

Del 21% al 40% de los servidores públicos presentaron la Declaración de Bienes y Rentas en el plazo estipulado	
Del 41% al 60% de los servidores públicos presentaron la Declaración de Bienes y Rentas en el plazo estipulado	1 año
Del 61% al 80% de los servidores públicos presentaron la Declaración de Bienes y Rentas en el plazo estipulado	
Del 81% al 100% de los servidores públicos presentaron la Declaración de Bienes y Rentas en el plazo estipulado	
No se evalúan competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción	
Se evalúan competencias para algunas vacantes pero no para todas	
Se evaluan competencias mediante el acompañamiento de Función Pública	Al día
Se evaluan competencias mediante el acompañamiento de Función Pública o de otra entidad competente	
Se evaluan competencias para todos los aspirantes mediante el acompañamiento de Función Pública o de otra entidad competente	
No se envían solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	
Se envian algunas de las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	
Se envian oportunamente algunas de las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	Al día
Se envian oportunamente y en su totalidad las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	
Se envian oportunamente y en su totalidad las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC, y se hace el seguimiento y el registro correspondiente	
No se realizan las evaluaciones de periodo de prueba	
Se realizan las evaluaciones de periodo de prueba pero no siempre dentro de los plazos establecidos	
Se realiza oportunamente la evaluación de periodo de prueba	1 año

La fijación de compromisos para la evaluación de periodo de prueba se realiza antes del primer mes de vinculación	
Los resultados de la evaluación de periodo de prueba se utilizan como insumo para el plan de capacitación o el plan de mejoramiento individual	
No se realiza inducción a los servidores públicos nuevos	
Se realiza inducción a algunos servidores públicos nuevos, o no se realiza en los plazos establecidos	
Se realiza oportunamente la inducción de servidores públicos (antes de cuatro meses de posesionados)	1 año
Se realiza la inducción antes de que el servidor público cumpla un mes de vinculación	
Se realiza la inducción antes de que el servidor público cumpla un mes de vinculación y se evalúa su eficacia	
No se realiza reinducción a los servidores públicos	
Eventualmente se han reallizado reinducciones a los servidores públicos	
Se realiza la reinducción a mas tardar cada dos años	2 años
Se realiza la reinducción a mas tardar cada dos años con la participación del 100% de los servidores	
Se realiza la reinducción a mas tardar cada dos años con la participación del 100% de los servidores y se evalúa su eficacia	
No existen registros de los gerentes públicos y de su movilidad	
Existen registros parciales o incompletos sobre los gerentes públicos	
Se registra el número de gerentes públicos	Al día
Se registra el número de gerentes públicos, con la correspondiente caracterización (descripción de sus perfiles y datos generales)	
Se registra el número de gerentes públicos, con la correspondiente caracterización (descripción de sus perfiles y datos generales), y se pueden generar reportes con cualquier información requerida	

No se cuenta con información sobre indicadores claves	
Se cuenta con información parcial o incompleta sobre indicadores claves	
Se cuenta con la información sobre indicadores claves	Al día
Se cuenta con la información sobre indicadores claves de manera digital	
Se cuenta con la información sobre indicadores claves de manera digital, y se pueden generar reportes confiables de manera inmediata	
No se cuenta con información sobre servidores con expectativas de movilidad	
Se cuenta con información parcial o incompleta sobre servidores con expectativas de movilidad	
Se cuenta con la información sobre servidores con expectativas de movilidad	Al día
Se cuenta con la información sobre servidores con expectativas de movilidad de manera digital	
Se cuenta con la información sobre servidores con expectativas de movilidad de manera digital y se pueden generar reportes confiables de manera inmediata	
No se llevan registros de las actividades ni de los asistentes a las actividades de bienestar y capacitación	
Se llevan registros incompletos o parciales de las actividades de bienestar y capacitación	
Se llevan los registros de las actividades y asistentes a las actividades de bienestar y capacitación	Al día
Se llevan los registros de las actividades y asistentes a las actividades de bienestar y capacitación y se encuentran sistematizados	
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	
No se ha revisado ni analizado la adopción del sistema de evaluación de desempeño y de las directrices de acuerdos de gestión	
Se ha contemplado la adopción del sistema de evaluación del desempeño pero no se ha ejecutado	

Se ha revisado y analizado la adopción del sistema de evaluación de desempeño y de las directrices de acuerdos de gestión y se han preparado los actos administrativos	Al día
El sistema de evaluación de desempeño y los acuerdos de gestión fueron adoptados mediante acto administrativo	
Se ha revisado la eficacia del sistema de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión	
No se ha implementado la normatividad vigente sobre acuerdos de gestión	
Se han iniciado la sensibilización y la capacitación a los gerentes públicos sobre acuerdos de gestión	
Se han adoptado y suministrado a los gerentes públicos los instrumentos adoptados para la suscripción de los acuerdos de gestión	1 año
Se ha registrado la información de la evaluación de los acuerdos de gestión	
Se han implementado mejoras en las capacidades de los gerentes públicos como resultado de los acuerdos de gestión	
No se realiza la evaluación de desempeño en la entidad	
Se realizan algunas fases del proceso de evaluación de desempeño en la entidad	
Se ha realizado en su totalidad el proceso de evaluación del desempeño, con todas sus fases	1 año
Se cuenta con información confiable y en tiempo real de las calificaciones de desempeño de todos los servidores evaluados	
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	
No se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de los servidores públicos	
Se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de menos del 40% de los servidores públicos	
Se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de menos del 60% de los servidores públicos	1 año
Se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de menos del 80% de los servidores públicos	

Se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de todos los servidores públicos  No se han realizado planes de mejoramiento individual en la entidad  Se elaboran planes de mejoramiento individual pero no han tenido en cuenta como insumo la evaluación del desempeño	
Se elaboran planes de mejoramiento individual pero no han tenido en cuenta como	
Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo la evaluación del desempeño	
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	
Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo la evaluación del desempeño, se han registrado actividades en respuesta a ese insumo y se han revisado para verificar la mejora	
No se han realizado planes de mejoramiento individual en la entidad	
Se elaboran planes de mejoramiento individual pero no han tenido en cuenta como insumo un diagnóstico de necesidades de capacitación	
Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo un diagnóstico de necesidades de capacitación	
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	
Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo un diagnóstico de necesidades de capacitación, se han registrado actividades en respuesta a ese insumo y se han revisado para verificar la mejora	
No se han analizado mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano	
Se han analizado mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano	
Se ha determinado al menos un mecanismo viable de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano	
Se han implementado mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano	
Se han implementado y evaluado mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano	
No se elaboró el Plan Institucional de Capacitación	

	_
Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación pero no se ha expedido mediante Resolución	
Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación mediante Resolución	1 año
Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación mediante Resolución y se ejecutaron el 100% de las actividades con la evidencia documentada correspondiente	
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	
El PIC no se basó en un diagnóstico de necesidades de la entidad	
El PIC se basó en un diagnóstico parcial de necesidades de la entidad	
El PIC se basó en un diagnóstico de necesidades de la entidad que contó con la participación activa de los servidores públicos	1 año
El PIC se basó en un diagnóstico completo de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos	
Se puede elaborar la trazabilidad del PIC por cada actividad en respuesta a necesidades diagnosticadas	
El PIC no incluyó solicitudes directas de los gerentes públicos	
El PIC recopiló solicitudes directas de los gerentes públicos pero no las incluyó en el Plan	
El PIC incluyó solicitudes directas de los gerentes públicos	1 año
El PIC incluyó solicitudes directas, documentadas y justificadas de los gerentes públicos	
El PIC incluyó solicitudes directas, documentadas y justificadas de los gerentes públicos, y se ejecutaron las acciones relacionadas	
El PIC no incluyó orientaciones documentadas de la alta dirección	
El PIC incluyó orientaciones de la alta dirección	
El PIC incluyó orientaciones documentadas de la alta dirección	1 año
	1

1 año
1

El PIC no incluyó esta fase	
El PIC planeó pero no ejecutó esta fase	
El PIC tuvo una fase de sensibilización	1 año
El PIC tuvo una fase de sensibilización documentada	
El PIC tuvo una fase de sensibilización documentada que se evaluó y que generó mejoras	
El PIC no incluyó esta fase	
El PIC planeó pero no ejecutó esta fase	
El PIC tuvo una fase de formulación de los proyectos de aprendizaje	1 año
El PIC tuvo una fase de formulación de los proyectos de aprendizaje documentada	

El PIC tuvo una fase de formulación de los proyectos de aprendizaje que se evaluó y que generó mejoras		
El PIC no incluyó esta fase		
El PIC planeó pero no ejecutó esta fase		
El PIC tuvo una fase de consolidación de necesidades	1 año	
El PIC tuvo una fase de consolidación de necesidades documentada		
El PIC tuvo una fase de consolidación de necesidades documentada que se evaluó y que generó mejoras		
El PIC no incluyó esta fase		
El PIC planeó pero no ejecutó esta fase		
El PIC tuvo una fase de programación del Plan	1 año	
El PIC tuvo una fase de programación del Plan documentada		
El PIC tuvo una fase de programación del Plan documentada, que se evaluó y que generó mejoras		
El PIC no incluyó esta fase		
El PIC planeó pero no ejecutó esta fase		
El PIC tuvo una fase de ejecución del Plan	1 año	
El PIC tuvo una fase de ejecución del Plan documentada		
El PIC tuvo una fase de ejecución del Plan documentada, que se evaluó y que generó mejoras		
El PIC no incluyó esta fase		

El PIC planeó pero no ejecutó esta fase	
El PIC tuvo una fase de evaluación de la eficacia del Plan	1 año
El PIC tuvo una fase de evaluación de la eficacia del Plan documentada	
El PIC tuvo una fase de evaluación de la eficacia del Plan documentada, que se evaluó y que generó mejoras	

No se elaboró un Plan de Capacitación	
El Plan de Capacitación no incluyó este tema	
Se incluyeron actividades de Gestión del Talento Humano en el Plan de Capacitación	1 año
Se incluyeron actividades de Gestión del Talento Humano en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron	
Se incluyeron actividades de Gestión del Talento Humano en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia	
No se elaboró un Plan de Capacitación	
El Plan de Capacitación no incluyó este tema	
Se incluyeron actividades de Integración cultural en el Plan de Capacitación	1 año
Se incluyeron actividades de Integración cultural en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron	
Se incluyeron actividades de Integración cultural en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia	
No se elaboró un Plan de Capacitación	
El Plan de Capacitación no incluyó este tema	

Se incluyeron actividades de Planificación, desarrollo territorial y nacional en el Plan de Capacitación	1 año
Se incluyeron actividades de Planificación, desarrollo territorial y nacional en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron	
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	
No se elaboró un Plan de Capacitación	
El Plan de Capacitación no incluyó este tema	
Se incluyeron actividades de Relevancia internacional en el Plan de Capacitación	1 año
Se incluyeron actividades de Relevancia internacional en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron	
Se incluyeron actividades de Relevancia internacional en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia	
No se elaboró un Plan de Capacitación	
El Plan de Capacitación no incluyó este tema	
Se incluyeron actividades de Buen Gobierno en el Plan de Capacitación	1 año
Se incluyeron actividades de Buen Gobierno en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron	
Se incluyeron actividades de Buen Gobierno en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia	
No se elaboró un Plan de Capacitación	
El Plan de Capacitación no incluyó este tema	
Se incluyeron actividades de Contratación Pública en el Plan de Capacitación	1 año
Se incluyeron actividades de Contratación Pública en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron	
	·

Se incluyeron actividades de Contratación Pública en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia	
No se elaboró un Plan de Capacitación	
El Plan de Capacitación no incluyó este tema	
Se incluyeron actividades de Cultura organizacional en el Plan de Capacitación	1 año
Se incluyeron actividades de Cultura organizacional en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron	
Se incluyeron actividades de Cultura organizacional en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia	
No se elaboró un Plan de Capacitación	
El Plan de Capacitación no incluyó este tema	
Se incluyeron actividades de Derechos humanos en el Plan de Capacitación	1 año
Se incluyeron actividades de Derechos humanos en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron	
Se incluyeron actividades de Derechos humanos en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia	
No se elaboró un Plan de Capacitación	
El Plan de Capacitación no incluyó este tema	
Se incluyeron actividades de Gestión administrativa en el Plan de Capacitación	1 año
Se incluyeron actividades de Gestión administrativa en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron	
Se incluyeron actividades de Gestión administrativa en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia	
No se elaboró un Plan de Capacitación	
	•

	1 1
El Plan de Capacitación no incluyó este tema	
Se incluyeron actividades de Gestión de las tecnologías de la información en el Plan de Capacitación	1 año
Se incluyeron actividades de Gestión de las tecnologías de la información en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron	
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	
No se elaboró un Plan de Capacitación	
El Plan de Capacitación no incluyó este tema	
Se incluyeron actividades de Gestión documental en el Plan de Capacitación	1 año
Se incluyeron actividades de Gestión documental en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron	
Se incluyeron actividades de Gestión documental en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia	
No se elaboró un Plan de Capacitación	
El Plan de Capacitación no incluyó este tema	
Se incluyeron actividades de Gestión Financiera en el Plan de Capacitación	1 año
Se incluyeron actividades de Gestión Financiera en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron	
Se incluyeron actividades de Gestión Financiera en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia	
No se elaboró un Plan de Capacitación	
El Plan de Capacitación no incluyó este tema	
Se incluyeron actividades de Gobierno en Línea en el Plan de Capacitación	1 año
	·

Se incluyeron actividades de Gobierno en Línea en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron	
Se incluyeron actividades de Gobierno en Línea en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia	
No se elaboró un Plan de Capacitación	
El Plan de Capacitación no incluyó este tema	
Se incluyeron actividades de Innovación en el Plan de Capacitación	1 año
Se incluyeron actividades de Innovación en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron	
Se incluyeron actividades de Innovación en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia	
No se elaboró un Plan de Capacitación	
El Plan de Capacitación no incluyó este tema	
Se incluyeron actividades de Participación ciudadana en el Plan de Capacitación	1 año
Se incluyeron actividades de Participación ciudadana en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron	
Se incluyeron actividades de Participación ciudadana en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia	
No se elaboró un Plan de Capacitación	
El Plan de Capacitación no incluyó este tema	
Se incluyeron actividades de Servicio al ciudadano en el Plan de Capacitación	1 año
Se incluyeron actividades de Servicio al ciudadano en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron	
Se incluyeron actividades de Servicio al ciudadano en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia	
	·

No se elaboró un Plan de Capacitación	
El Plan de Capacitación no incluyó este tema	
Se incluyeron actividades de Sostenibilidad ambiental en el Plan de Capacitación	1 año
Se incluyeron actividades de Sostenibilidad ambiental en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron	
Se incluyeron actividades de Sostenibilidad ambiental en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia	
No se elaboró un Plan de Capacitación	
El Plan de Capacitación no incluyó este tema	
Se incluyeron actividades de Derecho de acceso a la información en el Plan de Capacitación	1 año
Se incluyeron actividades de Derecho de acceso a la información en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron	
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	
La entidad desconoce la existencia de un programa de Bilingüismo	
La entidad conoce el programa de Bilingüismo pero no lo ha divulgado a sus servidores	
Se ha divulgado el programa de Bilingüismo en la entidad	1 año
Hay un diagnóstico documentado de personas interesadas en el programa de Bilingüismo en la entidad	
Hay al menos un 20% de las personas interesadas, participando en el programa de Bilingüismo	
No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	
Se consideraron aspectos a incluir en el Plan de Bienestar e incentivos, pero no se elaboró	

	1
Se elaboró el Plan de Bienestar e Incentivos	1 año
Se elaboró el Plan de Bienestar e Incentivos y se realizaron todas las actividades en él incluidas	
Se elaboró el Plan de Bienestar e Incentivos, se realizaron todas las actividades en él incluidas y se evaluaron e implementaron mejoras	
No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	
El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema	
Se incluyeron incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos	1 año
Se incluyeron incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos y se articularon con los acuerdos de gestión	
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	
No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	
El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema	
Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos	1 año
Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos y se otorgaron	
Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos, se otorgaron y los resultados se implementaron en la entidad	
No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	
El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema	
Se incluyeron incentivos para los empleados de carrera y de libre en el Plan de Bienestar e Incentivos	1 año
Se incluyeron incentivos para los empleados de carrera y de libre en el Plan de Bienestar e Incentivos y se otorgaron	

Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos, se otorgaron y se publicó el mecanismo de selección para toda la Entidad	
No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	
El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema	
Se tuvieron en cuenta criterios del área de Talento Humano en el Plan de Bienestar e Incentivos	1 año
Se tuvieron en cuenta criterios del área de Talento Humano en el Plan de Bienestar e Incentivos y estos criterios están documentados	
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	
No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	
El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema	
Se tuvieron en cuenta decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos	1 año
Se tuvieron en cuenta decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos y estas decisiones están documentados	
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	
No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	
El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema	
Se elaboró un diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos	1 año
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	
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	

No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	
El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema	
Se incluyeron actividades deportivas, recreativas y vacacionales en el plan de bienestar e incentivos	1 año
Se incluyeron actividades deportivas, recreativas y vacacionales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron	
Se incluyeron actividades deportivas, recreativas y vacacionales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras	
No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	
El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema	
Se incluyeron actividades artísticas y culturales en el plan de bienestar e incentivos	1 año
Se incluyeron actividades artísticas y culturales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron	
Se incluyeron actividades artísticas y culturales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras	
No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	
El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema	
Se incluyeron actividades de promoción y prevención de la salud en el plan de bienestar e incentivos	1 año
Se incluyeron actividades de promoción y prevención de la salud en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron	
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	
No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	
El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema	

Se incluyeron actividades de educación en artes y artesanías en el plan de bienestar e incentivos	1 año
Se incluyeron actividades de educación en artes y artesanías en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron	
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	
No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	
El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema	
Se incluyeron actividades de promoción de programas de vivienda en el plan de bienestar e incentivos	1 año
Se incluyeron actividades de promoción de programas de vivienda en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron	
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	
No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	
El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema	
Se incluyeron actividades relacionadas con clima laboral en el plan de bienestar e incentivos	1 año
Se incluyeron actividades relacionadas con clima laboral en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron	
Se incluyeron actividades relacionadas con clima laboral en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras	
No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	
El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema	
Se incluyeron actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos	1 año
Se incluyeron actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron	

Se incluyeron actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras	
No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	
El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema	ı
Se incluyeron actividades relacionadas con adaptación laboral en el plan de bienestar e incentivos	1 año
Se incluyeron actividades relacionadas con adaptación laboral en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron	
Se incluyeron actividades relacionadas con adaptación laboral en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras	
No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	
El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema	
Se incluyeron actividades de preparación a los prepensionados en el plan de bienestar e incentivos	1 año
Se incluyeron actividades de preparación a los prepensionados en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron	
Se incluyeron actividades de preparación a los prepensionados en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras	
No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	
El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema	
Se incluyeron actividades relacionadas con cultura organizacional en el plan de bienestar e incentivos	1 año
Se incluyeron actividades relacionadas con cultura organizacional en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron	
Se incluyeron actividades relacionadas con cultura organizacional en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras	
No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	
	I .

Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron  Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras  No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad  El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema  Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron  Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron  Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras  No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad  El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema  Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron  Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron  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  No se ha desarrollado el programa de entorno laboral saludable en la entidad  La entidad conoce el programa de entorno laboral saludable pero no lo ha divulgado a		
Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron  Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras  No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad  El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema  Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron  Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras  No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad  El Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad  El Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad  El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema  Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron  Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron  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  No se ha desarrollado el programa de entorno laboral saludable en la entidad  La entidad conoce el programa de entorno laboral saludable pero no lo ha divulgado a	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema	
las actividades y se evaluaron  Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras  No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad  El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema  Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron  Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras  No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad  El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema  Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron  Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron  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  No se ha desarrollado el programa de entorno laboral saludable en la entidad  La entidad conoce el programa de entorno laboral saludable pero no lo ha divulgado a	Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos	1 año
las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras  No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad  El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema  Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron  Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron  Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras  No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad  El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema  Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron  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  No se ha desarrollado el programa de entorno laboral saludable en la entidad  La entidad conoce el programa de entorno laboral saludable pero no lo ha divulgado a	Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron	
El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema  Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron  Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron  Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras  No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad  El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema  Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron  Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron  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  No se ha desarrollado el programa de entorno laboral saludable en la entidad  La entidad conoce el programa de entorno laboral saludable pero no lo ha divulgado a	Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras	
Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron  Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras  No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad  El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema  Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron  Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron  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  No se ha desarrollado el programa de entorno laboral saludable en la entidad  La entidad conoce el programa de entorno laboral saludable pero no lo ha divulgado a	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	
Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron  Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras  No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad  El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema  Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron  Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron y se hizo multiplicación de la capacitación  No se ha desarrollado el programa de entorno laboral saludable en la entidad  La entidad conoce el programa de entorno laboral saludable pero no lo ha divulgado a	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema	
las actividades y se evaluaron  Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras  No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad  El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema  Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos  Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron  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  No se ha desarrollado el programa de entorno laboral saludable en la entidad  La entidad conoce el programa de entorno laboral saludable pero no lo ha divulgado a	Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos	1 año
las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras  No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad  El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema  Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos  Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron  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  No se ha desarrollado el programa de entorno laboral saludable en la entidad  La entidad conoce el programa de entorno laboral saludable pero no lo ha divulgado a	Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron	
El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema  Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos  Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron  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  No se ha desarrollado el programa de entorno laboral saludable en la entidad  La entidad conoce el programa de entorno laboral saludable pero no lo ha divulgado a	Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras	
Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos  Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron  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  No se ha desarrollado el programa de entorno laboral saludable en la entidad  La entidad conoce el programa de entorno laboral saludable pero no lo ha divulgado a	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	
Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron  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  No se ha desarrollado el programa de entorno laboral saludable en la entidad  La entidad conoce el programa de entorno laboral saludable pero no lo ha divulgado a	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema	
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  No se ha desarrollado el programa de entorno laboral saludable en la entidad  La entidad conoce el programa de entorno laboral saludable pero no lo ha divulgado a	Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos	1 año
No se ha desarrollado el programa de entorno laboral saludable en la entidad  La entidad conoce el programa de entorno laboral saludable pero no lo ha divulgado a	Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron	
La entidad conoce el programa de entorno laboral saludable pero no lo ha divulgado a	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	
	No se ha desarrollado el programa de entorno laboral saludable en la entidad	
	La entidad conoce el programa de entorno laboral saludable pero no lo ha divulgado a sus servidores	
La entidad se ha capacitado en el programa de entorno laboral saludable 1 año	La entidad se ha capacitado en el programa de entorno laboral saludable	1 año

	i i
Se implementó el programa de entorno laboral saludable	
Se implementó el programa de entorno laboral saludable, se evaluó y se incorporaron mejoras	
No se adelantan actividades en el marco del Día del Servidor Público	
Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 1% y el 25% de los servidores	
Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 26% y el 50% de los servidores	1 año
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	
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	
No se han incorporado buenas prácticas relacionadas con programas de Bienestar e Incentivos	
Se han analizado posibles buenas prácticas a incorporar	
Se estableció contacto con la entidad donde se produce la buena práctica que se pretende incorporar	1 año
Se incorporó una buena práctica relacionada con Bienestar e Incentivos	
Se incorporó una buena práctica relacionada con Bienestar e Incentivos, y se evaluó su impacto	
No se ha implementado el programa de Estado Joven en la entidad	
La entidad conoce el programa Estado Joven pero no lo ha divulgado a sus servidores	
La entidad se ha capacitado en el programa Estado Joven	1 año
Se implementó el programa de Estado Joven en la entidad	
Se implementó el programa de Estado Joven en la entidad y se midió el impacto logrado	

No se ha desarrollado el programa Servimos en la entidad	
La entidad conoce el programa Servimos pero no lo ha divulgado a sus servidores	
La entidad se ha capacitado en el programa Servimos	1 año
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	
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	
No se ha implementado el programa de Teletrabajo	
La entidad conoce el programa de Teletrabajo pero no lo ha divulgado a sus servidores	
La entidad se ha capacitado en el programa de Teletrabajo	1 año
Se firmó el pacto por el Teletrabajo	
Se firmó el pacto por el Teletrabajo y hay al menos un 1% de servidores en esta modalidad	
No se ha desarrollado el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	
Se ha entregado dotación de manera parcial a algunos servidores	
Se ha entregado la dotación completa a todos los servidores que lo requieren	1 año
Se ha entregado la dotación completa, gestionada a través de Colombia compra eficiente, a todos los servidores que lo requieren	
Se ha entregado la dotación completa, gestionada a través de Colombia compra eficiente, a todos los servidores que lo requieren, en los plazos estipulados	
No se ha implementado el programa de horarios flexibles en la entidad	
La entidad conoce el programa de Horarios Flexibles pero no lo ha divulgado a sus servidores	

La entidad se ha capacitado en el programa de Horarios Flexibles	1 año
Se implementó el programa de horarios flexibles en la entidad	
Se implementó el programa de horarios flexibles en la entidad y se midió el impacto logrado	
Se tramitan las situaciones administrativas pero no hay registros de su incidencia	
Se tramitan las situaciones administrativas y se llevan registros diarios de su incidencia	
Se analizan los registros de situaciones administrativas y se elabora un informe con recomendaciones para la alta dirección	1 año
Es posible obtener reportes confiables y oportunos sobre las situaciones administrativas en la entidad	
Se implementan acciones de mejora para optimizar el trámite de las situaciones administrativas en la entidad	
La entidad no ha conformado la Comisión de Personal	
La entidad conformó la Comisión de Personal pero no ha realizado elecciones de los representantes de los empleados	
La entidad conformó la Comisión de Personal y ha realizado elecciones de los representantes de los empleados	1 año
La entidad conformó la Comisión de Personal y ha realizado elecciones de los representantes de los empleados en los plazos estipulados	
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	
Se tramita la nómina en la entidad	
Se tramita la nómina de manera oportuna	
Se tramita la nómina oportunamente pero no hay registros que permitan consultar rápidamente las variables de nómina	1 año
Se tramita la nómina oportunamente y se llevan registros de todas las variables	

Se tramita la nómina oportunamente, se llevan registros de todas las variables y se	
hacen análisis periódicos para tomar decisiones	
No se han realizado mediciones de clima organizacional en la entidad	
Se han realizado mediciones de clima organizacional en plazos mayores a los establecidos	
Se han realizado mediciones de clima organizacional opotunamente pero no se han realizado acciones de mejora	2 años
Se han realizado oportunamente las mediciones de clima pero no se han realizado intervenciones suficientes para el mejoramiento	
Se han realizado oportunamente las mediciones de clima y se han hecho intervenciones que han producido un impacto	
No se han realizado oportunamente mediciones de clima	
Se ha considerado realizar medición de clima laboral	
Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto	2 años
Se incluyó este aspecto en la medición de clima	
Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento	
No se han realizado oportunamente mediciones de clima	
Se ha considerado realizar medición de clima laboral	
Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto	2 años
Se incluyó este aspecto en la medición de clima	
Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento	
No se han realizado oportunamente mediciones de clima	
Se ha considerado realizar medición de clima laboral	
Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto	2 años

Se incluyó este aspecto en la medición de clima	
Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento	
No se han realizado oportunamente mediciones de clima	
Se ha considerado realizar medición de clima laboral	
Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto	2 años
Se incluyó este aspecto en la medición de clima	
Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento	
No se han realizado oportunamente mediciones de clima	
Se ha considerado realizar medición de clima laboral	
Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto	2 años
Se incluyó este aspecto en la medición de clima	
Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento	
No se han realizado oportunamente mediciones de clima	
Se ha considerado realizar medición de clima laboral	
Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto	2 años
Se incluyó este aspecto en la medición de clima	
Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento	
No se ha considerado analizar las situaciones que impacten la moralidad	
Se han empezado a detectar y documentar las situaciones de riesgo para la moralidad y la ética en la entidad	
	-

Se han analizado las situaciones de riesgo para la moralidad y la ética en la entidad	1 año
Se han emprendido acciones pedagógicas e informativas sobre los temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades	
Se ha generado un cambio cultural orientado a garantizar la moralidad, la ética y la responsabilidad en el ejercicio de la función pública	
No se han realizado acciones para promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión ni en la identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras	
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	
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	1 año
Se realizan periódicamente acciones para promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión y en la identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras, y las ideas resultantes se han implementado	
Se realizan periódicamente acciones para promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión y en la identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras, y las ideas resultantes se han implementado y han dado resultados efectivos	
No se han identificado los valores y principios institucionales en la entifdad	
Se han realizado ejercicios de identificación de los valores y principios institucionales	
Se han generado espacios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales	2 años
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	
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	
Los contratistas representan proporcionalmente mas del 30% de los funcionarios de planta	
Los contratistas representan proporcionalmente menos del 30% de los funcionarios de planta	
Los contratistas representan proporcionalmente menos del 25% de los funcionarios de planta	1 año
Los contratistas representan proporcionalmente menos del 20% de los funcionarios de planta	

Los contratistas representan proporcionalmente menos del 10% de los funcionarios de planta	
No se ha negociado con los sindicatos en los plazos estipulados en la normatividad vigente	
Se ha negociado con los sindicatos pero no en los plazos estipulados por la normatividad vigente	Diama
Se ha negociado con los sindicatos sin llegar a acuerdos concretos	Plazo establecido en la
Se ha negociado con los sindicatos en los plazos estipulados por la normatividad vigente, llegando a acuerdos	negociación
Se han implementado oportunamente los acuerdos concertados con los sindicatos	
No se ha considerado implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias	
Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para evaluar competencias de los gerentes públicos	
Se ha implementado al menos una alternativa de mecanismo para evaluar competencias de los gerentes públicos	1 año
Existen al menos dos mecanismos para evaluar competencias de los gerentes públicos	
Existen al menos dos mecanismos para evaluar competencias de los gerentes públicos que se utilizan para los procesos de selección	
No se ha considerado implementar mecanismos para promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	
Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	
Se ha implementado al menos una alternativa de mecanismo para promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes públicos	1 año
Existen al menos dos mecanismos para promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes públicos	
Existen al menos dos mecanismos para promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes públicos y se mide su eficacia	
No se ha considerado implementar mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes	

Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes	
Se ha implementado al menos una alternativa de mecanismo para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes públicos	1 año
Existen al menos dos mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes públicos	
Existen al menos dos mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes públicos y se evalúa su eficacia	
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)	
Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para desarrollar procesos de reclutamiento para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos)	
Se ha implementado al menos una alternativa de reclutamiento de candidatos a gerentes públicos	1 аñо
Existen al menos dos mecanismos de reclutamiento de candidatos a gerentes públicos	
Existen al menos dos mecanismos de reclutamiento de candidatos a gerentes públicos y se evalúa su eficacia	
No se ha considerado Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado	
Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado	
Existe al menos una estrategia para gestionar el desempeño inferior a lo esperado en los gerentes públicos	1 año
Existen al menos dos estrategias para gestionar el desempeño inferior a lo esperado en los gerentes públicos	
Existen al menos dos estrategias para gestionar el desempeño inferior a lo esperado en los gerentes públicos y se evalúa su eficacia	
No se ha considerado brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos)	
Se ha analizado la posibilidad de brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos)	
Al menos un 1% de los funcionarios de carrera han tenido la oportunidad de desempeñar un empleo de LNR en encargo o comisión	1 año

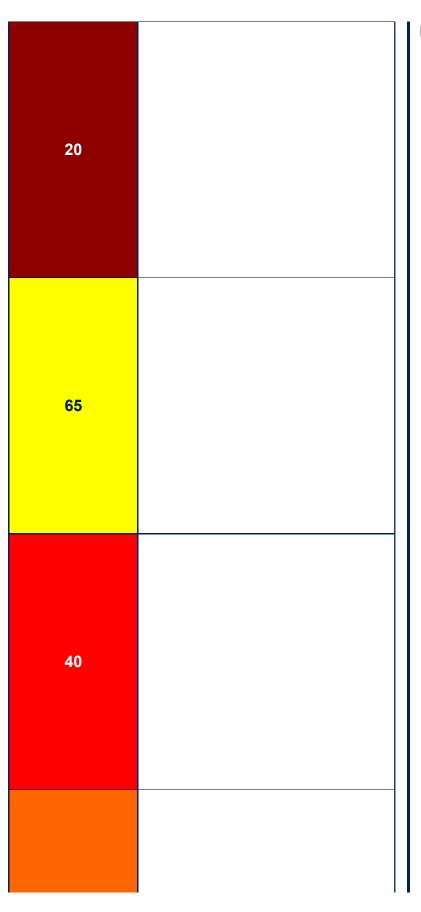
Al menos un 2% de los funcionarios de carrera han tenido la oportunidad de desempeñar un empleo de LNR en encargo o comisión	
Al menos un 3% de los funcionarios de carrera han tenido la oportunidad de desempeñar un empleo de LNR en encargo o comisión	
No se cuenta con estadísticas de retiro	
Se ha analizado la posibilidad de recolectar estadísticas de retiro	
Se han establecido mecanismos para recolectar estadísticas de retiro	1 año
Se cuenta con estadísticas de retiro	
Se cuenta con estadísticas de retiro y análisis de las cifras	
No se realizan entrevistas de retiro	
Se han establecido metodologías para realizar estadísticas de retiro	
Se hacen entrevistas de retiro aleatorias a algunos exservidores	1 año
Se realizan entrevistas de retiro pero no hay un documento de análisis de causas de retiro	
Se llevan registros de entrevistas de retiro y existe un documento de análisis de causas de retiro que genera insumos para la provisión del talento humano	
No existe informe consolidado de las razones de retiro de los servidores públicos	
Se han analizado metodologías para realizar informes de retiro de los servidores públicos	
Se realizan informes de las razones de retiro de los servidores públicos	1 año
Hay un informe de las razones de retiro pero su análisis no genera insumos para el plan de previsión	
El informe de las razones de retiro genera insumos aplicados al plan de previsión	

La entidad no realiza programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	
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	
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
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	
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	
La entidad no cuenta con programas de desvinculación asistida	
La entidad ha analizado la viabilidad de implementar programas de desvinculación asistida	
La entidad realiza algunas actividades de desvinculación asistida	1 año
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	
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	
La entidad no cuenta con mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan	
La entidad ha analizado la viabilidad de implementar mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan	
La entidad ha implementado algunos mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan	1 año
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	
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	

Puntaje (0 - 100)	Observaciones
45	
60	







## RESULTADOS RUTAS DE VALOR



45	
45	
40	
40	

40	
40	
60	

60	
80	
60	
80	

40	
60	
60	

60	
75	
60	

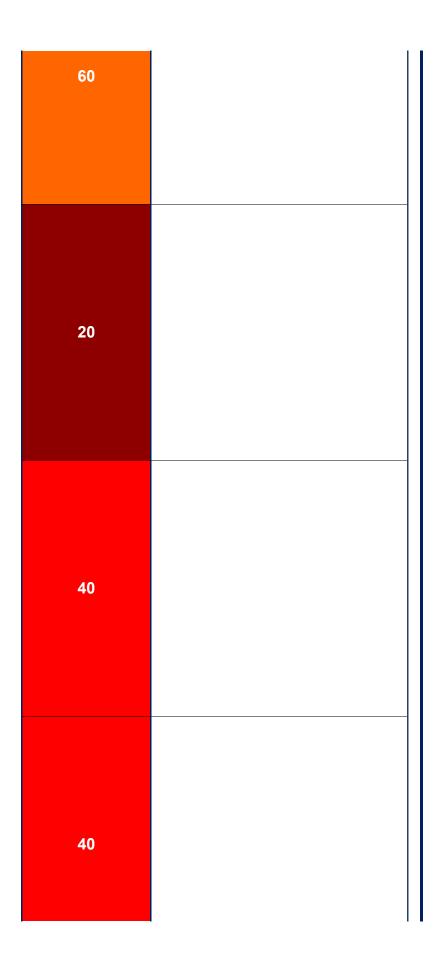
20	
40	
20	
80	

60	
40	
60	

80	
60	
60	
41	

70	
40	
61	

40	
40	
70	



20	
40	
40	

60	
60	
61	
40	



70	
80	
81	

60	
80	
61	
60	

80	
80	
70	

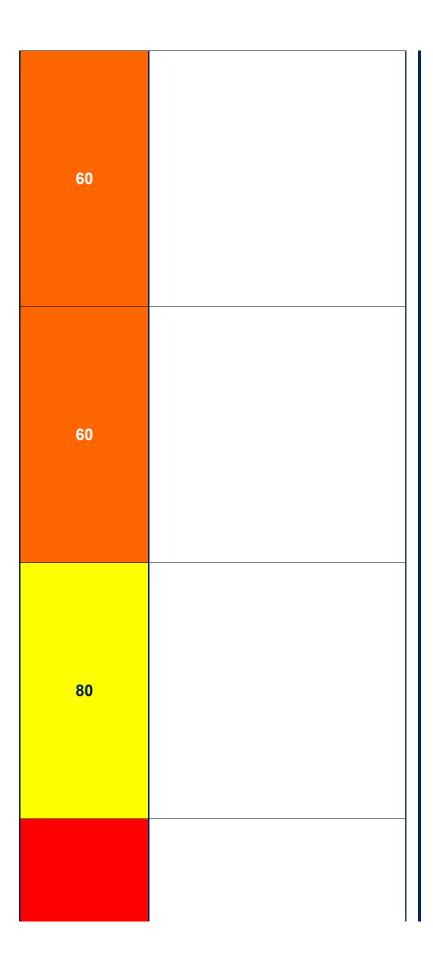
60	
60	
60	
60	

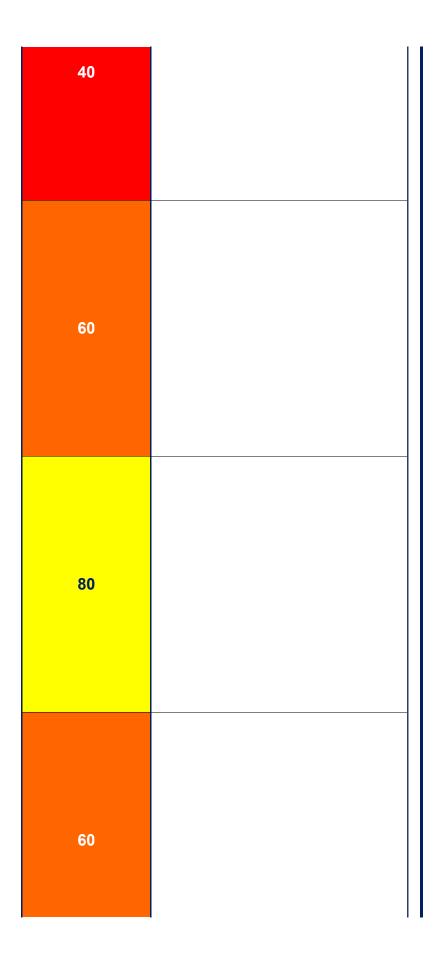
40	
60	
80	

60	
40	
20	

40	
40	
40	
40	

40	
60	
40	





40	
60	
60	

40	
60	
40	
60	

60	
60	
20	

20	
20	
40	

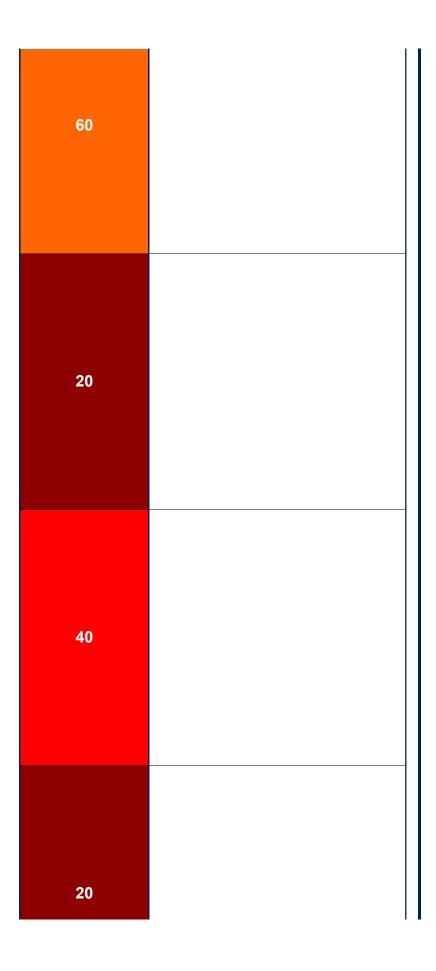
40	
20	
80	
80	

40	
20	
40	
40	

40	
40	
40	

40	
20	
40	
20	

20	
60	
60	



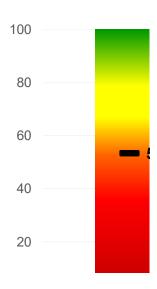
20	
20	
20	

80	
60	
40	

# **RESULTADOS GES**

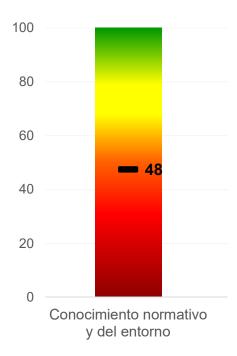
### 1. Calificación total:

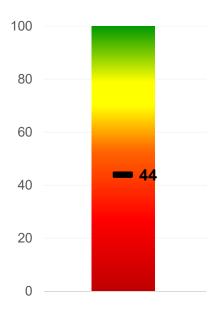
### 2. Calificación por componentes:

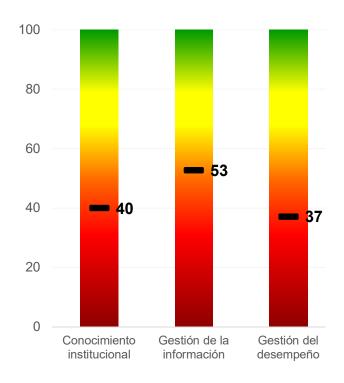


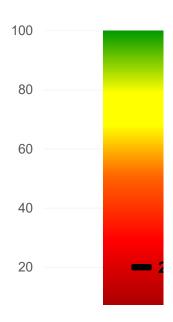


### 3. Calificación por categorías:

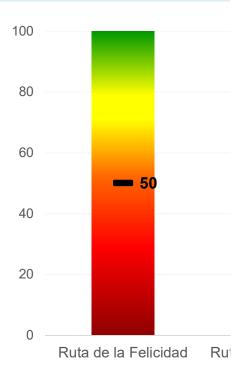




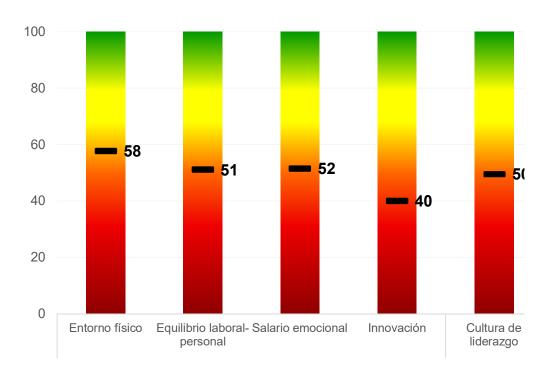




### 4. Calificación por Rutas de Creación de Valor:



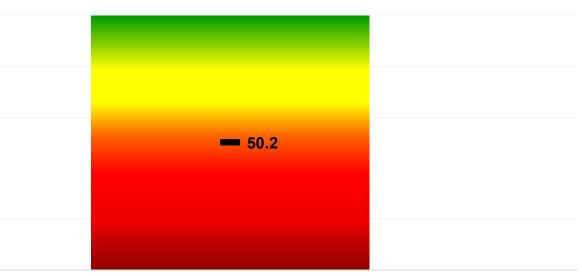
### 5. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



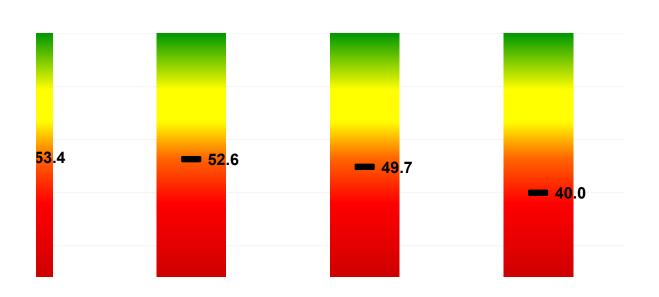
Ruta de la Felicidad



## TIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

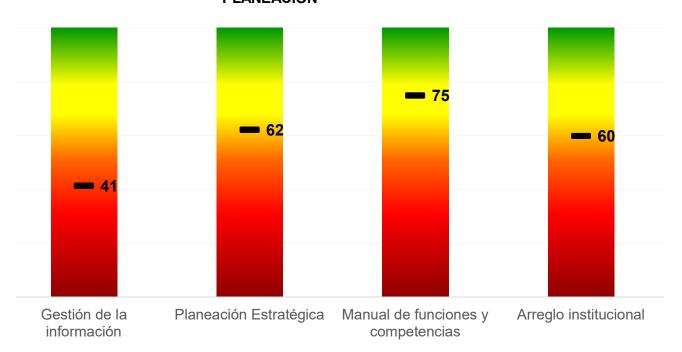


POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

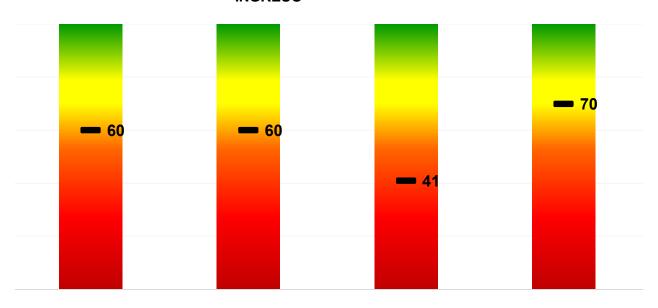




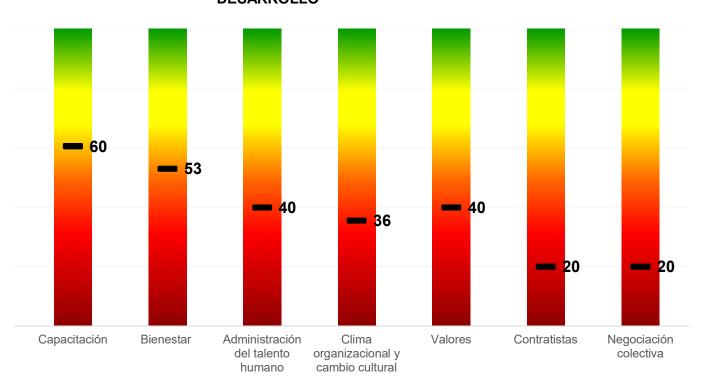
Categorías del componente 1: **PLANEACIÓN** 



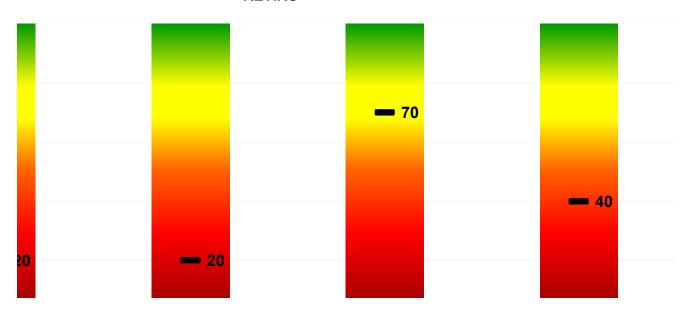
Categorías del componente 2 **INGRESO** 



Categorías del componente 3: **DESARROLLO** 

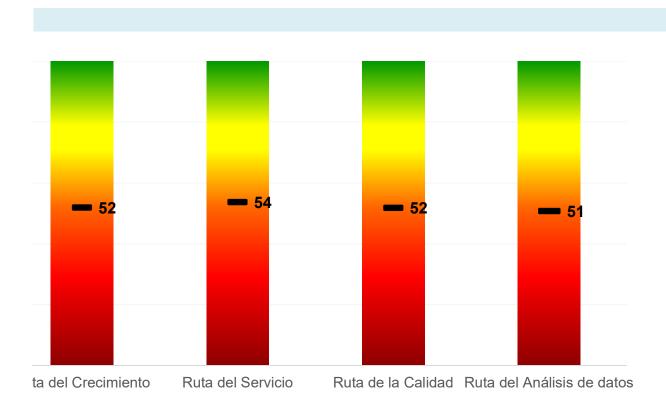


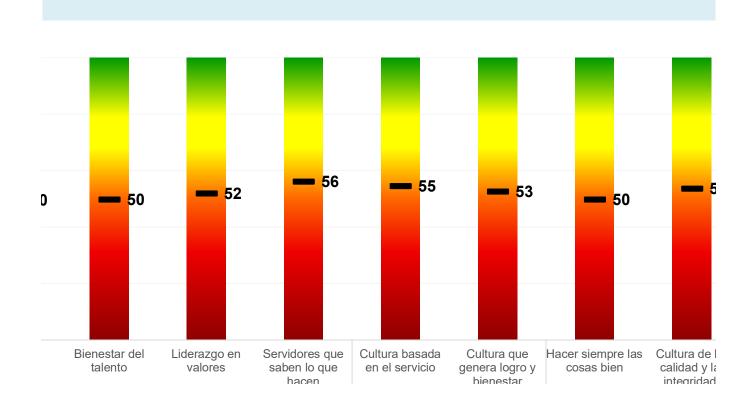
Categorías del componente 4: **RETIRO** 





Gestión del conocimiento



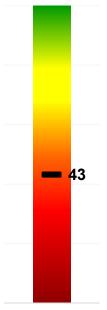


пассп טוטוטטנמו iiitogiidad Ruta de la calidad

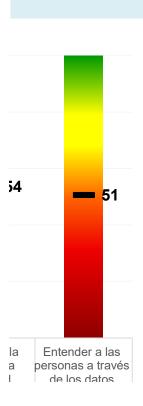
Ruta del Servicio Ruta del Crecimiento







Gerencia Pública



1 46 103 44103

Ruta del Análisis de Datos



## RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA

RUTAS DE CREACIÓ		
		- Ruta para mejorar el entori en su puesto
RUTA DE LA FELICIDAD	50	- Ruta para facilitar que las <sub>l</sub> vida equilibrada: trabajo, oci
La felicidad nos hace productivos	30	- Ruta para implementar inc
		- Ruta para generar innovac
		- Ruta para implementar una reconocimiento
RUTA DEL CRECIMIENTO	52	- Ruta para implementar una talento a pesar de que está i
Liderando talento	JZ	- Ruta para implementar un
		- Ruta de formación para ca
RUTA DEL SERVICIO	E A	- Ruta para implementar una
Al servicio de los ciudadanos	54	- Ruta para implementar una bienestar
RUTA DE LA CALIDAD	52	- Ruta para generar rutinas (
La cultura de hacer las cosas bien	52	- Ruta para generar una cult
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	51	- Ruta para entender a las p
Conociendo el talento		

modelo integrado de planeación y gestión

#### A DE TALENTO HUMANO 2018

DE VALOR	
no físico del trabajo para que todos se sientan a gusto	58
personas tengan el tiempo suficiente para tener una io, familia, estudio	51
entivos basados en salario emocional	52
ión con pasión	40
a cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el	50
a cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del orientado al logro	50
liderazgo basado en valores	52
pacitar servidores que saben lo que hacen	56
a cultura basada en el servicio	55
a cultura basada en el logro y la generación de	53
de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	50
ura de la calidad y la integridad	54
ersonas a través del uso de los datos	51









### FORMATO DE PLAN DE

	<u>Pasos</u>		
		Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	RUTA DE LA FELICIDAD  La felicidad nos hace productivos	
	Seleccione en la	Subrutas con menores puntajes (máximo tres)	
	hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido	Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	
2	puntajes más bajos	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	
	IR	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" la Ruta y las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores		
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes		
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo		
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas. Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP		
7	Implemente las mejoras seleccionadas. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP		
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas		





modelo integrado de planeación y gestión

#### E ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TA

5	6
Variables resultantes	Alternativas de mejora





#### ALENTO HUMANO

7	8
Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas

#### **MAPA DE RUTAS**

Entorno físico

Actividades de Gestión (Variables)				
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.		
2	Conocer y considerar	toda la normatividad aplicable al proceso de TH		
3	Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP o Presidencia de la República.			
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			
5	Gestionar la información en el SIGEP			
6	Contar con un mecanismo de	Planta global y planta estructural, por grupos internos de trabajo		
7	información que permita visualizar en	Tipos de vinculación, Nivel, código, grado		
8	tiempo real la planta de personal y generar reportes,	Antigüedad en el Estado, nivel académico y género		
9	articulado con la nómina o	Cargos en vacancia definitiva o temporal por niveles		
10	independiente, diferenciando:	Perfiles de Empleos		
Caracterización de las áreas de talento humano (prepensión, cabeza de familia, limitaciones físicas, fuero sindical)				

12	Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:		
12A		Plan anual de vacantes que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso	
12B	- -	Plan Institucional de Capacitación	
12C	− Diseñar la _ planeación	Plan de bienestar e incentivos	
12D	estratégica del	Plan de seguridad y salud en el trabajo	X
12E	talento humano, que	Plan de monitoreo y seguimiento del SIGEP	
12F	contemple:	Plan de evaluación de desempeño	
12G		Plan de inducción y reinducción	
12H	=	Plan de medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	X
13	Contar con un manua	Il de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	
14	Contar con un área es	stratégica para la gerencia del TH	
15	Tiempo de cubrimient	to de vacantes temporales mediante encargo	
16	Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes		
17	Proveer las vacantes de forma temporal oportunamente por necesidades del servicio, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes		
18	Contar con las listas de elegibles vigentes en su entidad hasta su vencimiento		
19	Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados		
20	Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor		
21	Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos		
22	Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de las entidades del orden nacional presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de abril y el 31 de mayo de cada vigencia; y los del orden territorial entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia.		
23	Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.		
24	Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC		
25	Verificar que se realice adecuadamente la evaluación de periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa, de acuerdo con la normatividad vigente		

26	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad		
27	Realizar reinducción a todos los servidores máximo cada dos años		
28	Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como de su movilidad		
29	Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI		
30	Movilidad: Contar con información confiable sobre los Servidores que dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.		
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.		
32	Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión		
33	Se ha facilitado el proceso de acuerdos de gestión elaborando los formatos y haciendo las capacitaciones correspondientes		
34	Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.		
35	Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta:		
35A	Evaluación del desempeño		
35B	Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano		
36	Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.		
37	Elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta los siguientes elementos:		
37A	Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos		
37B	Solicitudes de los gerentes públicos		
37C	Orientaciones de la alta dirección		

37E 37F		Desalosándolo en la			
		Desglosariadio errit	Desglosándolo en las siguientes fases:		
		0	Sensibilización		
			Formulación de los proyectos de aprendizaje		
37G		Desglosándo el PIC en las siguientes fases:	Consolidación del diagnóstico de necesidades de la entidad		
37H		J	Programación del Plan		
371			Ejecución del Plan		
37J			Evaluación de la eficacia del Plan		
070		Incluyendo los sigui			
37K		in oray on a one organ	Gestión del talento humano		
37L			Integración cultural		
37M			Planificación, desarrollo territorial y nacional		
37N			Relevancia internacional		
370			Buen Gobierno		
37P			Contratación Pública		
37Q			Cultura organizacional		
37R			Derechos humanos		
37S	Incluyendo en el P	IC los siguientes	Gestión administrativa		
37T	tem	as:	Gestión de las tecnologías de la información		
37U			Gestión documental		
37V			Gestión Financiera		
37W			Gobierno en Línea		
37X			Innovación		
37Y			Participación ciudadana		
37Z			Servicio al ciudadano		
37AA			Sostenibilidad ambiental	X	
37AB			Derecho de acceso a la información		
38 [	Desarrollar el progran	na de bilingüismo en	la entidad		
39 E	Elaborar el plan de bi	enestar e incentivos,	teniendo en cuenta los siguientes elementos:		
39A		Incentivos para los	gerentes públicos		
39B		Equipos de trabajo	(pecuniarios)		
39C	Elaborar el plan de	Empleados de car pecuniarios)	rera y de libre nombramiento y remoción (No		
39D	bienestar e incentivos, teniendo	Criterios del área de	e Talento Humano		
39E	en cuenta los	Decisiones de la alt			
39F	siguientes elementos:		ecesidades con base en un instrumento de rmación aplicado a los servidores públicos de la	X	
		Incluyendo los sigui	ientes temas:		
39G		·	Deportivos, recreativos y vacacionales		
39H			Artísticos y culturales		
391			Promoción y prevención de la salud	X	

39J	]	Educación en artes y artesanías	
39K		Promoción de programas de vivienda	
39L		Clima laboral	X
39M		Cambio organizacional	X
39N	Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:	Adaptación laboral	
		Preparación a los prepensionados para el retiro	
390		del servicio	
39P		Cultura organizacional	
39Q		Programas de incentivos	
39R		Trabajo en equipo	
39S		Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)	
40	Desarrollar el programa de entorno labora	al saludable en la entidad.	Х
41	fortalecer el sentido de pertenencia, la e	y jornadas de reflexión institucional dirigidas a ficiencia, la adecuada prestación del servicio, los blico y el buen gobierno. Así mismo, adelantar lor público.	
42	Incorporar al menos una buena práctica e Incentivos.	en lo concerniente a los programas de Bienestar e	
43	Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.		
44	Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad		
45	Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad		Х
46	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad		
47	Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad.		
48	Tramitar las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia.		
49	Realizar las elecciones de los represer personal y conformar la comisión		
50	Tramitar la nómina y llevar los registros es		
51	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:		
51A	El conocimiento de	la orientación organizacional	
51B	El estilo de direcció		
טוט	El como de direcció		

51C	La comunicación e integración	
	<u> </u>	
51D	El trabajo en equipo	
51E	La capacidad profesional	
51F	El ambiente físico	X
52	Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural	
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	
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	
55	Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta	
56	Negociar las condiciones de trabajo con sindicatos y asociaciones legalmente constituidas en el marco de la normatividad vigente.	
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.	
58	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	
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.	
60	Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos).	
61	Implementar mecanismos o instrumentos para abordar y mejorar el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado.	
62	Brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos).	
63	Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.	
64	Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	
L		

65	Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.	
66	Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	
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	
68	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	



#### modelo integrado de planeación y gestión

Ruta de la	Ruta de la Felicidad			Ruta del Crecimiento			
Equilibrio de vida	Salario emocional	Innovación con pasión	Cultura de liderazgo	Bienestar del talento	Liderazgo en valores	Servidores que saben lo que hacen	
				X			
				×		×	
						X	

		Х				
X						
			X			X
X	X			X X	X	
	.,		X	X	X	
	X					
X	X		X	X		
		X	×		×	
X						
	×			×		
×	×					
	X					Х

			Х	Х
	X		Х	Х
×		х		
	X	X	X	X
×	Х			Х
				×
	X			X
	х	Х		
				X
				X
		X		Х
		X		X
		Х		X

						X
						^
						V
						X
						X
			X	X		X
			^	^		^
						V
						X
						X
						X
				V		V
				X	V	X
					Х	Х
						X
						X
					X	X
						X
				X	X	X
				^	^	X
						X
						X
						X
						X
						X
		X				X
						X
						X
						X
						X
						×
						^
· ·	· · ·					
X	X		X			
			X	Х		
			X			
	X					
X	X					
X X X	X X X					

X	X					
X	X				V	
X	X	V			X	
X	X	X			X	
X	X					
X	X					
X	X				X	
X	X					
Х	X		X	X	X	
X	×					X
	×					
	X			X		
X	X			Х		
		X				
X	X					
X	×					
X	x					
X	X	X	X	X	X	
					X	
					^	

				X	
		X			
X				X	
X	X		X		
X	X	X	X	X	
			×		
X		×	×	×	×
		х		X	
		×	×	×	
		Х		Х	
		X	X		
			×		

	X			X	
X		X	X		
Х			Х		
					Х

Ruta del Servicio		Ruta de I	a Calidad	Ruta del Anállisis de Datos
Cultura basada en el servicio	Cultura que genera logro y bienestar	Hacer siempre las cosas bien	Cultura de la calidad y la integridad	Entendiendo personas a través del uso de los datos

		Х	
X			
	Х		
			Х
			Х
			Х
			X
			Х
			Х
			Х

PLA

		Х	Х	
				Х
X	X			
	X	X		Х
	^	^		
			×	
				Х
		×		
		×		
				Х
				Х
				Х
		X	X	Х
			X	
		X	X	
		x		

X	X			
X	X			
				Х
		X		X
				X
				Х
		x	X	
		×	×	
	X	Х	Х	X
		X		
		X	X	
Х	X	Х	X	
Х				

	X	X		
	X			
		X	X	
		X	X	
X				
X			X	
X				
X	X			
^	^			
	X			
		X		
		X		
		X		
(	1			

		X	X	
Х	Х	Х	Х	
X	X			
	X			
		Х		
		X		
				X
		,	\ <u>'</u>	
		X	X	
		X		X
		V		
		X		

		X		
			×	
			X	
				x
	×			
		×		
X	×	X		
			V	
			X	
		X		
				X
		V		
		X		

	X	





COMPONENTES	CATEGORÍAS	
		1
	Conocimiento normativo y del	2
	entorno	3
		4
		5
		6
		7
	Gestión de la información	8

# **PLANEACIÓN**

	9
	10
	11
	12
	12A
	12B
	12C
Planeación Estratégica	12D
	12E
	12F
	12G
	12H

	Manual de funciones y competencias	13
	Arreglo institucional	14
		15
		16
	Provisión del empleo	17
		18
		19
		20
INGRESO	Gestión de la información	21
_		22
	•	ı

	Meritocracia	23
	Gestión del desempeño	25
	Conocimiento institucional	26
	Conocimiento institucional	27
		28
	Gestión de la	29
	información	30
		31
		32
		33

Gestión desem		34
		35
	;	35A
	;	35B
		36
		37
	;	37A
	· ·	37B
	3	37C
	;	37D
		-
	;	37E

	37F
	37G
	37H
	371
	37J
Capacitación	37K
	37L
	37M
	37N
	370
	37P
	37Q
	37R
	37S
	37T
	37U
	37V
	37W
	37X

## DESARROLLO

	37Y
	37Z
	37AA
	37AB
	38
	39
	39A
	39B
	39C
	39D
	39E
	39F
	39G
	39H
	391
	39J
Bienestar	39K
	39L

	39M
	39N
	390
	39P
	39Q
	39R
	398
	40
	41
	42
	43
	44
	45
Administración del	46
talento humano	47

	48
	49
	50
	51
	51A
	51B
	51C
Clima	51D
organizacional y cambio cultural	51E
cambio caltarai	51F
	52
	53
Valores	54
Contratistas	55

	Negociación colectiva	56
		57
		58
	Gerencia Pública	59
		60
	61	
		62
	Gestión de la información	63

RETIRO	Administración del talento humano	64
"		65
	Desvinculación	66
asistida	67	
	Gestión del conocimiento	68



## REFERENCIAS Y AY

ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE
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.	45
Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH	60
Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP o Presidencia de la República.	20
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	65
Gestionar la información en el SIGEP	40
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	45
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	45
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	40

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	40
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	40
Caracterización de las áreas de talento humano (prepensión, cabeza de familia, limitaciones físicas, fuero sindical)	40
Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:	60
Plan anual de vacantes que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso	60
Plan Institucional de Capacitación	80
Plan de bienestar e incentivos	60
Plan de seguridad y salud en el trabajo	80
Plan de monitoreo y seguimiento del SIGEP	40
Plan de evaluación de desempeño	60
Plan de inducción y reinducción	60
Plan de medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	60

Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	75
Contar con un área estratégica para la gerencia del TH	60
Tiempo de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo	20
Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	40
Proveer las vacantes de forma temporal oportunamente por necesidades del servicio, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	20
Contar con las listas de elegibles vigentes en su entidad hasta su vencimiento	80
Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados	60
Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor	40
Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos	60
Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de las entidades del orden nacional presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de abril y el 31 de mayo de cada vigencia; y los del orden territorial entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia.	80

Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.	60
Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	60
Verificar que se realice adecuadamente la evaluación de periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa, de acuerdo con la normatividad vigente	41
Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	70
Realizar reinducción a todos los servidores máximo cada dos años	40
Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como de su movilidad	61
Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI	40
Movilidad: Contar con información confiable sobre los Servidores que dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.	40
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.	70
Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión	60
Se ha facilitado el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente y haciendo las capacitaciones correspondientes	20

Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.	40
Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta:	40
Evaluación del desempeño	20
Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano	40
Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.	40
Elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta los siguientes elementos:	60
Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos	60
Solicitudes de los gerentes públicos	61
Orientaciones de la alta dirección	40
Oferta del sector Función Pública	70
Desglosándolo en las siguientes fases:	
Sensibilización	60

Formulación de los proyectos de aprendizaje  Consolidación del diagnóstico de necesidades  Programación del Plan  Ejecución del Plan  Ejecución de la eficacia del Plan  Incluyendo los siguientes temas:  Gestión del talento humano  Integración cultural  Planificación, desarrollo territorial y nacional  Relevancia internacional  Buen Gobierno  Contratación Pública  Cultura organizacional  Derechos humanos  Gestión de las tecnologías de la información  Gestión documental  Gestión Financiera  Gobierno en Línea  Innovación  100		
Programación del Plan  Ejecución del Plan  Evaluación de la eficacia del Plan  Incluyendo los siguientes temas:  Gestión del talento humano  Integración cultural  Planificación, desarrollo territorial y nacional  Relevancia internacional  Buen Gobierno  Cultura organizacional  Derechos humanos  Gestión de las tecnologías de la información  Gestión documental  Gestión Financiera  Gobierno en Línea  50  Buen Gobierno  Gobierno en Línea	Formulación de los proyectos de aprendizaje	40
Ejecución del Plan  Evaluación de la eficacia del Plan  Incluyendo los siguientes temas:  Gestión del talento humano  Integración cultural  Planificación, desarrollo territorial y nacional  Relevancia internacional  Buen Gobierno  Contratación Pública  Cultura organizacional  Derechos humanos  Gestión administrativa  Gestión de las tecnologías de la información  Gestión financiera  Gobierno en Línea  60  Cobierno en Línea	Consolidación del diagnóstico de necesidades	70
Evaluación de la eficacia del Plan  Incluyendo los siguientes temas:  Gestión del talento humano  Integración cultural  Planificación, desarrollo territorial y nacional  Relevancia internacional  Buen Gobierno  Contratación Pública  Cultura organizacional  Derechos humanos  Gestión administrativa  Gestión de las tecnologías de la información  Gestión financiera  Gobierno en Línea  60  40  40  40  40  40  40  40  40  40	Programación del Plan	80
Incluyendo los siguientes temas:  Gestión del talento humano  Integración cultural  Planificación, desarrollo territorial y nacional  Relevancia internacional  Buen Gobierno  Contratación Pública  Cultura organizacional  Derechos humanos  Gestión administrativa  70  Gestión de las tecnologías de la información  Gestión financiera  Gobierno en Línea  60  60  60  60  60  60  60  60  60  6	Ejecución del Plan	81
Gestión del talento humano  Integración cultural  Planificación, desarrollo territorial y nacional  Relevancia internacional  Buen Gobierno  Contratación Pública  Cultura organizacional  Derechos humanos  Gestión administrativa  70  Gestión de las tecnologías de la información  Gestión financiera  Gobierno en Línea  60  60  60  60  60  60  60  60  60  6	Evaluación de la eficacia del Plan	40
Integración cultural  Planificación, desarrollo territorial y nacional  Relevancia internacional  Buen Gobierno  Contratación Pública  Cultura organizacional  Derechos humanos  Gestión administrativa  Gestión de las tecnologías de la información  Gestión documental  Gestión Financiera  Gobierno en Línea  60	Incluyendo los siguientes temas:	
Planificación, desarrollo territorial y nacional  Relevancia internacional  Buen Gobierno  61  Contratación Pública  60  Cultura organizacional  Derechos humanos  Gestión administrativa  70  Gestión de las tecnologías de la información  Gestión documental  Gestión Financiera  60  Gobierno en Línea  60	Gestión del talento humano	60
Relevancia internacional  Buen Gobierno  61  Contratación Pública  60  Cultura organizacional  Derechos humanos  Gestión administrativa  70  Gestión de las tecnologías de la información  Gestión documental  Gestión Financiera  60  Gobierno en Línea  60	Integración cultural	60
Buen Gobierno  Contratación Pública  Cultura organizacional  Buen Gobierno  Cultura organizacional  Buen Gobierno  Cultura organizacional  Buen Gobierno  Bu	Planificación, desarrollo territorial y nacional	60
Contratación Pública  Cultura organizacional  B0  Derechos humanos  Gestión administrativa  70  Gestión de las tecnologías de la información  Gestión documental  Gestión Financiera  Gobierno en Línea  60	Relevancia internacional	80
Cultura organizacional  Derechos humanos  Gestión administrativa  Gestión de las tecnologías de la información  Gestión documental  Gestión Financiera  Gobierno en Línea  60	Buen Gobierno	61
Derechos humanos  Gestión administrativa  Gestión de las tecnologías de la información  Gestión documental  Gestión Financiera  Gobierno en Línea  60	Contratación Pública	60
Gestión administrativa  Gestión de las tecnologías de la información  Gestión documental  Gestión Financiera  Gobierno en Línea  60	Cultura organizacional	80
Gestión de las tecnologías de la información  Gestión documental  Gestión Financiera  Gobierno en Línea  60	Derechos humanos	80
Gestión documental 60  Gestión Financiera 60  Gobierno en Línea 60	Gestión administrativa	70
Gestión Financiera 60 Gobierno en Línea 60	Gestión de las tecnologías de la información	60
Gobierno en Línea 60	Gestión documental	60
	Gestión Financiera	60
Innovación 40	Gobierno en Línea	60
	Innovación	40

Participación ciudadana	60
Servicio al ciudadano	80
Sostenibilidad ambiental	60
Derecho de acceso a la información	40
Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	20
Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos:	40
Incentivos para los gerentes públicos	40
Equipos de trabajo (pecuniarios)	40
Empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción (No pecuniarios)	40
Criterios del área de Talento Humano	40
Decisiones de la alta dirección	60
Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad	40
Incluyendo los siguientes temas:	
Deportivos, recreativos y vacacionales	60
Artísticos y culturales	60
Promoción y prevención de la salud	80
Educación en artes y artesanías	40
Promoción de programas de vivienda	60
Clima laboral	80

	60
Adaptación laboral	40
Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio	60
Cultura organizacional	60
Programas de incentivos	40
Trabajo en equipo	60
Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)	40
Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.	60
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.	60
ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo,	60
ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.  Incorporar al menos una buena práctica en lo concerniente a los	
ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.  Incorporar al menos una buena práctica en lo concerniente a los programas de Bienestar e Incentivos.	60
ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.  Incorporar al menos una buena práctica en lo concerniente a los programas de Bienestar e Incentivos.  Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.	60
ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.  Incorporar al menos una buena práctica en lo concerniente a los programas de Bienestar e Incentivos.  Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.  Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad	60 20 20

Tramitar las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia.	20
Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión	80
Tramitar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	80
Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:	40
El conocimiento de la orientación organizacional	20
El estilo de dirección	40
La comunicación e integración	40
El trabajo en equipo	40
La capacidad profesional	40
El ambiente físico	40
Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural	40
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	20
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	40
Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta	20

Negociar las condiciones de trabajo con sindicatos y asociaciones legalmente constituidas en el marco de la normatividad vigente.	20
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.	60
Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	60
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.	60
Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos).	20
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.	40
Brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos).	20
Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.	20

Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	20
Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.	20
Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	80
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	60
Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	40

modelo integrado de planeación y gestión

## UDA DOCUMENTAL

GUÍAS Y NORMAS TÉCNICAS	BUENAS PRÁCTICAS E INNOVACIÓN
Documento de Gestión Estratégica del Talento Humano	BID: Al servicio del ciudadano: una década de reformas del servicio civil en América Latina (2004–13), pg. 64 y siguientes
	OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 294, 303  Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017
	OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 294, 303
	OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 294, 303
	OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 294, 303

	OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 294, 303
	OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 294
	OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 294, 303, 342  Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017
Documento de Gestión Estratégica del Talento Humano	OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 304

Guía Establecer Modificar Manual Funciones y Competencias Laborales Actualizada Septiembre 2015 http://www.funcionpublica.gov.co/documents/41 8537/506911/GuaEstablecerModificarManualFu ncionesYCompetenciasLaborales_+Actualizada Septiembre2015/fe0e4657-1e36-4715-8d8d- 3fcebf57e34a	
	Tendencias Globales en Capital Humano 2016, La nueva organización: un diseño diferente". Deloitte University Press, 2016
Documento de Gestión Estratégica del Talento Humano	
Documento de Gestión Estratégica del Talento Humano	Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017

	OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 317 a 320, 366
	BID: Al servicio del ciudadano: una década de reformas del servicio civil en América Latina (2004–13), pg. 92 y siguientes
	OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 294, 315, 328
Documento de Gestión Estratégica del Talento Humano	
Documento de Gestión Estratégica del Talento Humano	Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017
	Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017 Tendencias Globales en Capital Humano 2016, La nueva organización: un diseño diferente". Deloitte University Press, 2016
	OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 294, 301
	Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017
	Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017
Guía metodológica para le gestión del	Tendencias Globales en Capital Humano 2016. La nueva organización: un diseño OCDE, La implementación del buen gobierno, pg. 353
Guía metodológica para le gestión del rendimiento de los gerentes públicos	BID: Al servicio del ciudadano: una década de reformas del servicio civil en América Latina (2004–13),

	OCDE, La implementación del buen gobierno, pg. 353, 355
Documento de Gestión Estratégica del Talento Humano	BID: Al servicio del ciudadano: una década de reformas del servicio civil en América Latina (2004–13), pg. 64 y siguientes
	Tendencias Globales en Capital Humano 2016, La nueva organización: un diseño diferente". Deloitte University Press, 2016
	OCDE: La implementación del Puen Cabierna
	OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 337, 338
Guía de formulación del PIC	BID: Al servicio del ciudadano: una década de reformas
Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	del servicio civil en América Latina (2004–13), pg. 64 y siguientes
	Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017
	OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 337
Guía de formulación del PIC Documento que lleva al Plan	Guia para la Formulacion del Plan Institucional de Capacitación –PIC– con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. La Resolución 390 de 2017 actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación, dejando sin efecto los lineamientos contenidos en estas publicaciones. Consulte el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público. Mayo de 2017 Guía para la Formulación del Plan Institucional
Guía de formulación del PIC Documento que lleva al Plan	de Capacitación –PIC– con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. La Resolución 390 de 2017 actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación, dejando sin efecto los lineamientos contenidos en estas
	OCDE, La implementación del Buen gobierno, pg. 340

OCDE, La implementación del buen gobierno, pg. 340

Documento de Gestión Estratégica del Talento Humano	Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017 Tendencias Globales en Capital Humano 2016, La nueva organización: un diseño diferente". Deloitte University Press, 2016

Guía de readaptación laboral	
Guía Entorno Laboral Saludable Ministerio de Salud: https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/Bibli	
Información de Estado Joven en EVA:	
http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/estado _joven	OCDE, La implementación del buen gobierno, pg. 311
http://www.funcionpublica.gov.co/eva/red/public aciones/el-programa-servimos:-funcion- publica-comprometida-con-los-servidores-	
http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/pregun tas-frecuentes/dotacion	

	Tendencias Globales en Capital Humano
Documento de Gestión Estratégica del Talento	2017, Deloitte University Press, 2017
Humano	2017, Delotte Offiversity 1 1633, 2017
	OCDE: La implementación del Buen Gobierno,
	pg. 375
	0000
	OCDE: La implementación del Buen Gobierno,
	pg. 294, 300
	1

	OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 311
Guía de gestión de empleos de naturaleza gerencial  Guía metodológica para le gestión del rendimiento de los gerentes públicos  Guía de gestión de empleos de naturaleza gerencial	OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 317, 338, 340, 353  BID: Al servicio del ciudadano: una década de reformas del servicio civil en América Latina (2004–13), pg. 64 y siguientes, 78 y siguientes  OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 349
Guía de gestión de empleos de naturaleza gerencial	
Guía metodológica para le gestión del rendimiento de los gerentes públicos	
Guía de gestión de empleos de naturaleza gerencial Guía metodológica para le gestión del rendimiento de los gerentes públicos	OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 327  BID: Al servicio del ciudadano: una década de reformas del servicio civil en América Latina (2004–13), pg. 64 y siguientes, 78 y siguientes  Tendencias Globales en Capital Humano
Guía de gestión de empleos de naturaleza gerencial Guía metodológica para le gestión del rendimiento de los gerentes públicos	OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 353, 354
Guía de gestión de empleos de naturaleza gerencial Guía metodológica para le gestión del rendimiento de los gerentes públicos	OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 330, 338
Guía de readaptación laboral	OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 329
Documento de Gestión Estratégica del Talento Humano	Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017

OCDE 03-Apr-2017 Public Governance and Territorial Development Directorate, Public Governance Committee WORKING PARTY OF SENIOR PUBLIC INTEGRITY OFFICIALS INTEGRITY REVIEW OF COLOMBIA, Pg. 63, Párrafo 174



## **NORMATIVIDAD**

Ley 909 de 2004, Artículo 15, 17

Ley 909 de 2004, Artículo 15

Ley 909 de 2004, Artículo 15

Ley 909 de 2004, Artículo 15

Ley 909 de 2004, Artículo 15 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.17.1 y siguientes

Ley 909 de 2004, Artículo 15, 17 Ley 489 de 1998, Artículo 115

Ley 909 de 2004, Artículo 15

Ley 909 de 2004, Artículo 15



Ley 909 de 2004, Artículo 15

Ley 909 de 2004, Artículo 15, 19 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.2.3.1 y siguientes, 2.2.2.4.1 y siguientes, 2.2.2.5.1 y siguientes

Ley 909 de 2004, Artículo 15

Ley 909 de 2004, Artículo 15, 17

Ley 909 de 2004, Artículo 15, 17

Ley 909 de 2004, Artículo 15 Decreto 1567 de 1998, Artículos 2 al 12 Decreto 894 de 2017, Artículos 1 y 2

Ley 489 de 1998, Artículo 26 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.1 y siguientes Decreto 894 de 2017, Artículos 1 y 2

Decreto 1295 de 1994 Ley 1562 de 2012 Decreto 1072 de 2015 Decreto 171 de 2016

Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.17.1 y siguientes
Decreto 648 de 2017, Artículo 2.2.5.1.9

Ley 909 de 2004, Artículo 15, 37, 38, 39, 40, 50 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.8.1.1 y

siguientes, 2.2.13.1.6 y siguientes Acuerdo 565 de 2016

Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.5 Decreto 1567 de 1998, Artículo 7, 11 Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014

Ley 489 de 1998, Artículo 17 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7 Ley 909 de 2004, Artículo 15, 19 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.2.2.1, 2.2.2.3.1 y siguientes, 2.2.2.6.1 y siguientes, 2.2.4.1 y siguientes, 2.2.4.9 Decreto 648 de 2017, Artículo 2.2.5.1.5

Ley 909 de 2004, Artículo 24 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.1.1.3, 2.2.1.2.6, 2.2.6.1 y siguientes Decreto 648 de 2017, Capítulos 2 y 3, Artículo 2.2.5.4.7, 2.2.5.5.41, 2.2.5.5.42, 2.2.5.5.43

Decreto 1083 de 2015, 2.2.6.1 y siguientes Decreto 648 de 2017, Capítulos 2 y 3

Ley 909 de 2004, Artículo 25 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.1.1.3, 2.2.1.2.6 Decreto 648 de 2017, Capítulos 2 y 3

Ley 909 de 2004, Artículo 27 y siguientes Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.1.1.3, 2.2.1.2.6, 2.2.6.1 y siguientes Decreto 648 de 2017, Art. 2.2.5.3.2

Decreto 648 de 2017, Capítulos 2 y 3

Ley 909 de 2004, Artículo 15 Ley 1712 de 2014

Ley 909 de 2004, Artículo 24 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.1.1.3, 2.2.1.2.6, 2.2.6.1 y siguientes Decreto 648 de 2017, Capítulos 2 y 3, Artículo 2.2.5.4.7, 2.2.5.5.41, 2.2.5.5.42, 2.2.5.5.43

Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.16.1

Decreto 484 de 2017

http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/declar acion-bienes-rentas

Ley 909 de 2004, Artículo 27 y siguientes Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.4.1 y siguientes, 2.2.13.2.1 y siguientes

Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.7.3

Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.6.25, 2.2.6.28 y siguientes, 2.2.8.2.1 Decreto 648 de 2017, Artículo 2.2.5.5.49 Acuerdo 565 de 2016

Decreto 1567 de 1998, Artículo 7, 11 Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014

Decreto 1567 de 1998, Artículo 7 Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014

Ley 909 de 2004, Artículo 15 Ley 1712 de 2014

Decreto 648 de 2017, Capítulo 4

Ley 909 de 2004, Artículo 15

Ley 909 de 2004, Artículo 15 Ley 1712 de 2014

Ley 909 de 2004, Artículo 15, 37, 38, 39, 40, 50 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.8.1.1 y siguientes, 2.2.13.1.6 y siguientes Acuerdo 565 de 2016

Ley 909 de 2004, Artículo 50 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.13.1.6 y siguientes Acuerdo 565 de 2016

	_
Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.8.1.1 y siguientes Acuerdo 565 de 2016	
Decreto 943 de 2014 Circular 100-003 de 2011	
Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.8.1.1 y siguientes Acuerdo 565 de 2016	
Ley 909 de 2004, Artículo 15	
Ley 909 de 2004, Artículo 15, 36 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.9.1 y siguientes Decreto 1567 de 1998, Artículos 2 al 12 Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014 Decreto 894 de 2017, Artículos 1 y 2	
Decreto 1567 de 1998, Artículo 11	
Decreto 1567 de 1998, Artículos 2 al 12	
Decreto 1567 de 1998, Artículos 2 al 12	
Decreto 1567 de 1998, Artículo 11	
Decreto 1567 de 1998, Artículos 2 al 12	

Decreto 1567 de 1998, Artículos 2 al 12 Decreto 1567 de 1998, Artículo 11 Decreto 1567 de 1998, Artículo 11 Decreto 1567 de 1998, Artículos 2 al 12 Decreto 1567 de 1998, Artículos 2 al 12 Decreto 4665 de 2007: Plan Nacional de Formación y Capacitación (Segunda Edición: 30 de mayo de 2010) Decreto 4665 de 2007: Plan Nacional de Formación y Capacitación (Segunda Edición: 30 de mayo de 2010) Circular conjunta No. 01 del 28 de noviembre de 2012 Circular conjunta No. 01 del 28 de noviembre de 2012 Decreto 4665 de 2007: Plan Nacional de Formación y Capacitación (Segunda Edición: 30 de mayo de 2010) Decreto 4665 de 2007: Plan Nacional de Formación y Capacitación (Segunda Edición: 30 de mayo de 2010) Decreto 4665 de 2007: Plan Nacional de Formación y Capacitación (Segunda Edición: 30 de mayo de 2010) Decreto 4665 de 2007: Plan Nacional de Formación y Capacitación (Segunda Edición: 30 de mayo de 2010) Ley 1712 de 2014 Decreto 4665 de 2007: Plan Nacional de Formación y Capacitación (Segunda Edición: 30 de mayo de 2010) Decreto 4665 de 2007: Plan Nacional de Formación y Capacitación (Segunda Edición: 30 de mayo de 2010) Circular conjunta No. 01 del 28 de noviembre

de 2012

Decreto 4665 de 2007: Plan Nacional de Formación y Capacitación (Segunda Edición: 30 de mayo de 2010) Decreto 4665 de 2007: Plan Nacional de Formación y Capacitación (Segunda Edición: 30 de mayo de 2010) Circular conjunta No. 01 del 28 de noviembre de 2012 Ley 1712 de 2014 Ley 1651 de 2013 Ley 489 de 1998, Artículo 26 Ley 909 de 2004, parágrafo Artículo 36 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.1 y siguientes Decreto 1567 de 1998, Artículos 20 al 25 Decreto 894 de 2017, Artículos 1 y 2 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.1 y siguientes Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.1, 2.2.10.13 y siguientes Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.1, 2.2.10.13 y siguientes Decreto 1567 de 1998, Artículos 20 al 25 Decreto 1567 de 1998, Artículos 20 al 25 Decreto 1567 de 1998, Artículo 25 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.6 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.2 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7

Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7
Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7
Decreto 648 de 2017, Artículo 2.2.11.1.4, 2.2.12.1.2.2 Corte Constitucional, Sentencia T-685, Dic.
02/16 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7
Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7
Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7
Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7
Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.2
Ley 1780 de 2016 Concepto 216141 de 2016 DAFP
Ley 1221 de 2008 Decreto 884 de 2012 Decreto 648 de 2017, Artículo 2.2.5.5.54 Concepto 160171 de 2014 DAFP
Decreto 1072 de 2015 Concepto 70171 de 2015 DAFP
Decreto 648 de 2017, Artículo 2.2.5.5.53 Circular Externa 100-008 de 2013

Ley 909 de 2004, Artículo 15 Decreto 648 de 2017, Capítulo 5 Ley 1712 de 2014

Ley 909 artículo 16 Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.14.1.1 y siguientes

Ley 909 de 2004, Artículo 15

Ley 489 de 1998, Artículo 17 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7

Ley 489 de 1998, Artículo 17 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7

Ley 489 de 1998, Artículo 17 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7

Ley 489 de 1998, Artículo 17 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7

Ley 489 de 1998, Artículo 17 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7

Ley 489 de 1998, Artículo 17 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7

Ley 489 de 1998, Artículo 17 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7

Ley 1010 de 2006

Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.8.1.3, 2.2.15.1

Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.17.6 Decreto-Ley 2400 de 1968, Artículo 2, modificado por el artículo 1 del Decreto-Ley 3074 de 1968 Ley 734 de 2002, Artículo 48, numeral 29 Conceptos 26281 de 2013, 18141 de 2013, 17691 de 2013, 17651 de 2013 Decreto 1072 de 2015 Concepto 102421 de 2017 DAFP

Ley 909 de 2004, Artículo 47, 48, 49 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.13.1.1 y siguientes

Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.13.1.1 y siguientes

Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.13.1.1 y siguientes Ley 1010 de 2006 Ley 734 de 2002

Ley 909 de 2004, Artículo 47, 48, 49 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.13.1.1 y siguientes

Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.13.1.1 y siguientes

Ley 909 de 2004, Artículo 26 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.13.1.1 y siguientes Decreto 648 de 2017, Artículo 2.2.5.4.7, 2.2.5.5.43

Ley 909 de 2004, Artículo 41, 42, 43, 44, 45, 46 Decreto 648 de 2017, Artículo 2.2.11.1.1, 2.2.11.1.2, 2.2.11.1.3 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7

Ley 909 de 2004, Artículo 15 Ley 1712 de 2014

			PLIN OPERATIVO ANUAL I GESTIÓN	SE TALEN	IO HAMMA	×			-								
/				-		H	Ī	Ī	Ī								
Г																	
						H		H	ŀ								
	==			-			t	t	l								
		ī		-		H	ŀ	t	t								
						H	t	t									
		Ì	Marian Marian Care														
		L				L	L	L									
		,															
		L	No. Section 2. Let 1859 per			L		L									
						l.				Salayan							
		L				L				Service to Service							
										Denom							
		L	- Program and the State of Program (and State of			L	L	L	L								
		L	Partie de Salpan			L		L									
ž						l.											
		٠	Barbara prosesti addisparati barra hasar, qui adespe				L	L	L								
		-	ACAT AND MAN AND MAN			Ŀ	L	L	L								
		-		-		L	L	Ŀ	L	1							
		-	~		L	٠	L	L									
	=	_		-		Г	Ī	ļ.	Ī								
			-	Park Salan papara a Sala			H	H	H	H	Garage Salespan Salespan Carolina de Salespan de Salespan de Salespan de						
									H				Ľ	L	L		Americ Salger Carolina
										-	Personal maryon			٠			Ī
					-	Personal process				t	t	l					
		E			_		H	H	H								
		T				T	İ	İ	İ	İ							
	Ξ			-		٠											
		L				L	ŀ	L	ŀ								
	=	٠	the same of the same of			٠	L	L	L								
	_	-		No. a series a some representation of													
			L		_		H	ŀ	ŀ	ŀ	Geran						
				Particular Schools			ŀ	ŀ	H		Americ Salgor Carefina						
											Garage Salegae Adriana Salegae Carellina A Annara Salegae Garage Salegae Sa Salegae Sa Salegae Sa Sa Salegae Sa Sa Sa Salegae Sa Sa Sa Sa Sa S						
						-			Γ	Γ	Γ	Seasonia Sense					
		L				L	ŀ	ŀ	ŀ	l							
							ŀ	H	ŀ	-							
							t	t	t	Salayan							
0536361		-								Gardina Carolina Jarolina, A							
				-		Г	Γ	Γ		Garage Salapan Salapan Garatina A Salapan Garatina A Salapan Salapan							
		L	per y artif de per de dels regions y de desde dels desde dels dels dels dels	_		L	L	L	L	Emun							
						l.											
						ľ				Garan Salapan Aprilia							
							İ	İ	Ī	Garage Salapan Salapan Garage Garage Salapan S							
		L				ı	L	L	۰	Accepted to							
	1 7						П										
	==			ŀ				L	L	Emm							
	=	ш		-						Descri							
	=	-		-			Ī			-							
		-		- -						-							
	=	-		-			Ī			-							
	===	-		-			Ī			General Salagan Antoin Salagan Canadian							
	=			-						General Salago Atriani Salago Constitue, A							
	=			-						General States Annual States Constitute, A Annual States Constitute, S Sancaria States							
	==			-						General States Annual States Constitute, A Annual States Constitute, S Sancaria States							
	Marine Andrews			-						General States Annual States Constitute, A Annual States Constitute, S Sancaria States							
				-						General States Annual States Constitute, A Annual States Constitute, S Sancaria States							
				-						General General States of							
	Marina Ma Marina Marina Marina Marina Marina Marina Marina Marina Marina Ma Marina Marina Marina Marina Ma Ma Ma Ma Ma Ma Ma Ma Ma Ma Ma Ma Ma									General General States of							
				-						General General States of							
										General General States of							
				-						General General States of							
	Marine Andrews			-						General General States of							
	Marine de la composition della composition della			-						General States of States o							
				-						General States of States o							
				-						General States of States o							
				-						General States of States o							
	Marine Andrews			-						General States of States o							
				-						General States of States o							
				-						General States of States o							
				-						General States of States o							

			Minimum Teles Pales	F		I		Ŀ	L				
		Ħ					F	F	F				
		-	Annual Annual Agents	-		ŀ	-	۲	۲				
		1		-		ŀ	H	١.	۲				
		Ī	representation	÷			ľ	Ē					
		-	- Constitution	-					ш				
		_	Parameter State of St	÷		Ŀ	L	L	L	Generia, Salperenia Saleksanina Salperenia Clarifor, James Ci James de Calder, Candin Carrara, Gastin Carrara, Gastin Carrara,			
		-	and the second			ŀ	Т	Т	H	Salegorancia Ciarellos Jasson			
		9					H	H	ŀ	Acristico, Assessor Co. Assessor de Carlotani, Constitución assessor			
		7	***********			ŀ	Н	۲	۲	Gestin Desemble			
		7	*************	-		T	Т		r				
		1	Automot	-					_				
			College Pages			٠							
		1		i.		Ļ	L		L				
		_	Auto-source	Ŀ		L	L	L	L				
		4		÷			H	H	H				
		H				ŀ		۲	۲				
			net form				H	H	H				
		7	Market Name of Street,			ŀ	Г	Ι	Ι				
						Ŀ							
		-	Patricia compa				L	L	L				
		-				ŀ	H	ŀ	H				
		1 1 1					H	H	۲				
		Ė			-	ŀ	H	۲	۲				
		H		ŀ		t	H	H					
		-				l		ı					
		H				H		۲	۲				
		F	Approximation and the control of the			t	ŀ	Τ	Τ				
9		E	**************************************			L		L					
CHAPTOLLO		Ε				Ĺ	Ĺ	Ĺ	Ĺ				
		-		-		L		L	L				
		Ц		-		L		L	L				
		В	Experies, acceptory acceptors										
		Ц		_		L		L	L				
	_		Parameter account	-		L		L	L	Gerannia,			
			Н	Annana da yanan	H		H		H		Salaparania Salaparania Salaparania Clarifor, Assor Sarifor, Assor Ci Assor Sa Califor,		
			-		H		-		H		۲	۲	Clarifica, Assesse Artifica, Assesse Co.
				Η	Table agenciana	-		t		H		Assert to Califor, Canadin Humana Gentlin Denomental	
				Η		Г		T		Ι	Ι		
							-			Γ		Γ	
			Ц				L	L	L	L			
		۲		Ŀ		Ļ		L	L				
		Н	Approximate Control of the Control o	-		H		H					
			American production and a special	-		H		۲	۲				
		-	matter paper & consiste at Mississis and Mississis at Alle	-		r		r	r				
		П				T		Г	Г				
		1					٠						
		Н				H	٠	۲	۲				
		-		-		H	Н		_				
		1 1 1				ľ	Ī	Ŀ					
									Г				
					-	H	ŀ	H	H	Gerania, Salperania Salperania Salperania Cardina, Assauri Santri da Caldesi Santri da Caldesi Candini Santri da Santri da Candria Santri da Candria Santri da Candria			
	- arrana	1 1 1				H	Ė	۲	_	Salaprancia Clarifica, Assess Acciden, Assess			
		Н			-	H	H			Assessed the Carlotted S. Care Min Humana.			
		Ц			L	L	L	_		rando Socorario			
				-		l	L		l				
				-		E	Ē	Ĺ	Ŀ				
		H			_	Ł	L	L	L				
					-	L	Ŀ	L	L				
		Ĥ				H	Ŀ	H	H				
		H			-	H	ŀ	H	H				
	=	F				Γ	ŀ	Γ	Γ				
	ARK .	-				L		L	L	Generals.			
						l	l	l		Antoniania Antoniania			
		Н				H	H	H		Subpremie Anthinates Subpremie Cardina, Australia Anthina, Santra Anthina, Santra Santra (Salitati, Santra (Santra)			
					l	l	ŀ			Gender Statement Gender Statement Gender Statement			
		H				t	H	H	H				
	-	ľ				l	ľ	١					
		П				T	r	r	r				
	-	٠				ŀ	ĺ	l					
		Н			-	L	L	L	L				
	- Mary Constitution of the			Ξ		Ł	L	L	L				
		П				ſ	Ī	Ī	Ī				
						ı	ľ	١					
		П			-	H		H	H				
		- 1			-	H	Ľ						
						ı		١		General Salasseni			
	_	Н		-		H	H	H	H	Gerania, Salgorania Salegorania Cardina, Assauri Antino, Assau			
	=					П	П	П		transfers, Assessed			
	Felia	-				ļ.				Assessment of Carlotterin			

			ale-language branch					
	==							
0.80	=							General Salgarania Salgarania Salgarania Cardina Jasser
						Т	Т	Aurition, Assesser Co Assesser the Carbinati Carollini Humana.
	-	Ŀ		-			*	Seath Secondarial
	=	-				Г	Г	

		_

		_

		_