



modelo integrado  
de planeación  
y gestión

## AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD	PUNTAJE FINAL
UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER	76.7

Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
Conocimiento normativo y del entorno	100.0		100.0	1 Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno; y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.	Método adecuado de manejo de la normatividad vigente	0 - 20	No se encuentra recopilada ni fácilmente accesible la información estratégica y básica de la entidad	Al día	100	Evidencias: Link 1: <a href="https://goo.gl/3X84pd">https://goo.gl/3X84pd</a> (Proceso Gestion Administrativa-Talento Humano )
						21 - 40	Se encuentra recopilada parcialmente la información estratégica y básica de la entidad			
						41 - 60	Está recopilada y organizada la información estratégica y básica de la entidad			
						61 - 80	Está recopilada, organizada y fácilmente accesible la información estratégica y básica de la entidad			
						81 - 100	Está recopilada, organizada y fácilmente accesible la información estratégica y básica de la entidad y se articula con la planeación estratégica de Talento Humano			
				2 Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH	Lineamientos incluidos en los planes	0 - 20	No se encuentra recopilada ni fácilmente accesible la normatividad aplicable al proceso de Talento Humano de la entidad	Al día	100	Evidencias: Link 1: <a href="https://goo.gl/3X84pd">https://goo.gl/3X84pd</a> (Matriz de Legalidad ) Link 2: <a href="https://goo.gl/A9ADCe">https://goo.gl/A9ADCe</a> (Transparencia y Acceso a Información Pública ) Link 2: <a href="https://goo.gl/6SFAC">https://goo.gl/6SFAC</a> (Normatividad )
						21 - 40	Se encuentra recopilada parcialmente la normatividad aplicable al proceso de Talento Humano de la entidad			
						41 - 60	Está recopilada y organizada la normatividad aplicable al proceso de Talento Humano de la entidad			
						61 - 80	Está recopilada, organizada y fácilmente accesible la normatividad aplicable al proceso de Talento Humano de la entidad			
						81 - 100	Está recopilada, organizada y fácilmente accesible la normatividad aplicable al proceso de Talento Humano de la entidad y se tiene en cuenta para la planeación estratégica de Talento Humano			
				3 Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP o Presidencia de la República.	Evidencia de articulación de la planeación del área con la planeación estratégica	0 - 20	No se encuentran recopilados ni fácilmente accesibles los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad	Al día	100	Lineamientos Institucionales Funcion Publica Link 1: <a href="https://goo.gl/skvRP1">https://goo.gl/skvRP1</a> (Normatividad) Link 2: <a href="https://goo.gl/G9a2MF">https://goo.gl/G9a2MF</a> (Gestion Estrategica del TH) Lineamientos Institucionales CNSC Link 1: <a href="https://goo.gl/8oxsP7">https://goo.gl/8oxsP7</a> (Circulares Vigentes) Link 2: <a href="https://goo.gl/v8HFHY">https://goo.gl/v8HFHY</a> (Seminarios y Capacitaciones) Link 3: <a href="https://goo.gl/EjIdA2">https://goo.gl/EjIdA2</a> (Resoluciones) Link 4: <a href="https://goo.gl/c9XnGR">https://goo.gl/c9XnGR</a> (Criterios y Doctrinas) Link 5: <a href="https://goo.gl/U6mCTF">https://goo.gl/U6mCTF</a> (Comision de Personal) Link 6: <a href="https://goo.gl/Y1614">https://goo.gl/Y1614</a> (Evaluacion de Desempeño) Link 7: <a href="https://goo.gl/MmebHh">https://goo.gl/MmebHh</a> (Registro Público de Carrera Administrativa) Link 8: <a href="https://goo.gl/nP8UV">https://goo.gl/nP8UV</a> (Convocatorias Concursos)
						21 - 40	Se encuentran recopilados parcialmente los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad			
						41 - 60	Están recopilados y organizados los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad			
						61 - 80	Están recopilados, organizados y fácilmente accesibles los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad			

Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
						81 - 100	Están recopilados, organizados y fácilmente accesibles los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad y se tienen en cuenta para la planeación estratégica de Talento Humano		<b>Lineamientos Institucionales ESAP</b> Link: <a href="https://goo.gl/aMZpPa">https://goo.gl/aMZpPa</a> (Normatividad)  <b>Lineamientos Presidencia de la Republica</b> Link: <a href="https://goo.gl/g9HfwW">https://goo.gl/g9HfwW</a> (Normatividad)
				4	Conocer el acto administrativo de creación de la entidad y sus modificaciones y conocer los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal vigentes	Verificación del acto administrativo de creación y modificaciones, y Verificación del acto administrativo de planta de personal y modificaciones	0 - 20 No se encuentran recopilados ni fácilmente accesibles los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal 21 - 40 Se encuentran recopilados parcialmente los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal 41 - 60 Están recopilados y organizados los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal 61 - 80 Están recopilados, organizados y fácilmente accesibles los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal 81 - 100 Están recopilados, organizados y fácilmente accesibles los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal y se tienen en cuenta para la toma de decisiones	Al día	<b>100</b>  <b>Evidencias:</b> Link: <a href="https://goo.gl/Z9R1Sh">https://goo.gl/Z9R1Sh</a> (Seccion Transparencia)
				5	Gestionar la información en el SIGEP	Hojas de vida y vinculación del 100% de los servidores públicos y contratistas de la Entidad	0 - 20 21 - 40 41 - 60 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 61 - 80 81 - 100	Al día	<b>100</b>  <b>Evidencias:</b> Link 1: <a href="https://goo.gl/q7XoHL">https://goo.gl/q7XoHL</a> (Monitoreo HV CPS ) Link 2: <a href="https://goo.gl/RJ9n5C">https://goo.gl/RJ9n5C</a> (Monitoreo HV Planta ) Link 3: <a href="https://goo.gl/V6Em1F">https://goo.gl/V6Em1F</a> (Guía Paso a Paso Sigep)
				6	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando:  - <b>Planta global y planta estructural, por grupos internos de trabajo</b>	Incluido	0 - 20 No se cuenta con mecanismos para identificar los empleos de la planta de personal ni los grupos internos de trabajo 21 - 40 Se cuenta con información parcial acerca de los empleos de la planta de personal y los grupos internos de trabajo 41 - 60 Se cuenta con un mecanismo que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural y los grupos internos de trabajo 61 - 80 Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural y los grupos internos de trabajo 81 - 100 Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural y los grupos internos de trabajo; así como generar reportes inmediatos	Al día	<b>100</b>  <b>Evidencias:</b> Link: <a href="https://goo.gl/9T4aAe">https://goo.gl/9T4aAe</a> (Archivo en Excel con informacion detallada de la Planta Global y Grupos Internos de Trabajo)(Proximamente Implementacion en el Sigep)
						0 - 20 No se cuenta con mecanismos para identificar a los servidores por su tipo de vinculación, nivel, código y grado 21 - 40 Se cuenta con información parcial acerca de los servidores por su tipo de vinculación, nivel, código y grado			<b>Evidencias:</b>

Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
		Gestión de la información	100.0	<p>7</p> <p>permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando:</p> <p><b>- Tipos de vinculación, nivel, código, grado</b></p>	Incluido	41 - 60	Se cuenta con un mecanismo que permite identificar a los servidores por su tipo de vinculación, nivel, código y grado	Al día	100	Link: <a href="https://goo.gl/9T4aAe">https://goo.gl/9T4aAe</a> (Archivo en Excel con información detallada de la Planta Global y Grupos Internos de Trabajo)(Proximamente Implementación en el Sigep)
61 - 80	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural, los grupos internos de trabajo y el tipo de vinculación, nivel, código y grado									
81 - 100	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural, los grupos internos de trabajo y el tipo de vinculación, nivel, código y grado; así como generar reportes inmediatos y confiables									
				<p>8</p> <p>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:</p> <p><b>- Antigüedad en el Estado, nivel académico y género</b></p>	Incluido	0 - 20	No se cuenta con mecanismos para identificar la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género	Al día	100	Link: <a href="https://goo.gl/9T4aAe">https://goo.gl/9T4aAe</a> (Archivo en Excel con información detallada de la Planta Global y Grupos Internos de Trabajo)(Proximamente Implementación en el Sigep)
21 - 40	Se cuenta con información parcial acerca de la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género									
41 - 60	Se cuenta con un mecanismo que permite identificar la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género									
61 - 80	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género									
81 - 100	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género; así como generar reportes inmediatos y confiables									
				<p>9</p> <p>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:</p> <p><b>- Cargos en vacancia definitiva o temporal por niveles</b></p>	Incluido	0 - 20	No se cuenta con mecanismos para identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles	Al día	100	Link: <a href="https://goo.gl/9T4aAe">https://goo.gl/9T4aAe</a> (Archivo en Excel con información detallada de la Planta Global y Grupos Internos de Trabajo)(Proximamente Implementación en el Sigep)
21 - 40	Se cuenta con información parcial acerca de los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles									
41 - 60	Se cuenta con un mecanismo que permite identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles									
61 - 80	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles									
81 - 100	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles; así como generar reportes inmediatos y confiables									
		<p>10</p> <p>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:</p> <p><b>- Perfiles de Empleos</b></p>	Incluido	0 - 20	No se cuenta con mecanismos para identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal	Al día	100	Link: <a href="https://goo.gl/9T4aAe">https://goo.gl/9T4aAe</a> (Archivo en Excel con información detallada de los Perfiles y Requisitos del Manual de Funciones) (Proximamente Implementación en el Sigep)		
21 - 40	Se cuenta con información parcial acerca de los perfiles de todos los empleos de la planta de personal									
41 - 60	Se cuenta con un mecanismo que permite identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal									
61 - 80	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal, diferenciando requisitos de estudios y experiencia, equivalencias y conocimientos requeridos									
81 - 100	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal, diferenciando requisitos de estudios y experiencia, equivalencias y conocimientos requeridos, y que genera reportes confiables y oportunos por cada característica									
						0 - 20	No se cuenta con mecanismos para identificar las personas en situación de discapacidad, de prepensión, de cabeza de familia, afrodescendientes o con fuero sindical			

Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones		
PLANEACIÓN	79.1			11	Caracterización de las áreas de talento humano (prepensión, cabeza de familia, limitaciones físicas, fuero sindical)	Caracterización actualizada periódicamente	21 - 40	Se cuenta con información parcial acerca de las personas en situación de discapacidad, de prepensión, de cabeza de familia, afrodescendientes o con fuero sindical	Al día	100	Evidencias:  Link: <a href="https://goo.gl/9T4aAe">https://goo.gl/9T4aAe</a> (Archivo en Excel con la caracterización del Personal de Planta (prepensión, cabeza de familia, limitaciones físicas, fuero sindical) ) (Proximamente Implementación en el Sigep)
							41 - 60	Se cuenta con un mecanismo que permite identificar las personas en situación de discapacidad, de prepensión, de cabeza de familia, afrodescendientes o con fuero sindical			
							61 - 80	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar las personas en situación de discapacidad, de prepensión, de cabeza de familia, afrodescendientes o con fuero sindical			
							81 - 100	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar las personas en situación de discapacidad, de prepensión, de cabeza de familia, afrodescendientes o con fuero sindical; así como generar reportes inmediatos y confiables			
							0 - 20	No se elabora un plan estratégico de talento humano			
		21 - 40	Se elaboran planes para los diferentes temas de talento humano que no se encuentran articulados								
		41 - 60	Se elabora un plan estratégico integral y articulado de talento humano								
		61 - 80	Se elabora un plan estratégico integral y articulado de talento humano y se ejecutan sus actividades								
		81 - 100	Se elabora un plan estratégico integral y articulado de talento humano, se ejecutan sus actividades y se evalúa su eficacia								
		12A	Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso	Programación presupuestal con recursos contemplados para concursos	0 - 20	No se elabora un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos	1 año	20	Nota: En la elaboración del Documento estratégico de Talento Humano se incluye en sus estrategias la elaboración del Plan Anual de Vacantes.  Actualmente el reporte de las Vacantes de los empleos de carrera administrativa se realizan a través del habilitado por la CNSC denominado SIMO el cual se ha venido realizando en los términos y plazos establecidos por la comisión.  Link: <a href="https://goo.gl/f67b67">https://goo.gl/f67b67</a> (Evidencia Reporte Vacantes a CNSC )		
					21 - 40	Se elabora un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos que no se incluye en el plan estratégico de talento humano					
					41 - 60	El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos					
					61 - 80	El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos que programa los recursos para concursos					
					81 - 100	El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos que programa los recursos para concursos y que se ejecuta oportunamente					
		12B	Plan Institucional de Capacitación	Incluido	0 - 20	No se elabora un plan institucional de capacitación	1 año	40	Evidencias:  Link 1 : <a href="https://goo.gl/6LTKBB">https://goo.gl/6LTKBB</a> (Plan Institucional de Capacitación PIC 2018)  Link 2 : <a href="https://goo.gl/U6CCbp">https://goo.gl/U6CCbp</a> (Socialización Plan Institucional de Capacitación PIC 2018)  Nota: En la elaboración del Documento Plan estratégico de Talento Humano se incluya dentro de sus estrategias el Plan Institucional de Capacitación el cual se viene realizando anualmente.		
21 - 40	Se elabora un plan institucional de capacitación que no se incluye en el plan estratégico de talento humano										
41 - 60	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación										
61 - 80	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación que se ejecuta de acuerdo con lo planificado										
81 - 100	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación										

Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones		
		Planeación Estratégica	48.9	12C	Plan de bienestar e incentivos	Incluido	0 - 20	No se elabora un plan de bienestar e incentivos	1 año	40	<p><b>Evidencias:</b></p> <p>Link 1 : <a href="https://goo.gl/6LTKBB">https://goo.gl/6LTKBB</a> (Programa de Bienestar Social e Incentivos 2018)</p> <p>Nota: En la elaboracion del Documento Plan estrategico de Talento Humano se incluire dentro de sus estrategias el Programa de Bienestar Social e Incentivos el cual se viene realizando anualmente.</p>
21 - 40	Se elabora un plan de bienestar e incentivos que no se incluye en el plan estratégico de talento humano										
41 - 60	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos										
61 - 80	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos que se ejecuta de acuerdo con lo planificado										
81 - 100	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación										
12D	Plan de seguridad y salud en el trabajo			Incluido	0 - 20	No se elabora un plan de seguridad y salud en el trabajo	1 año	40	<p><b>Evidencias:</b></p> <p>Link 1 : <a href="https://goo.gl/Ti4HRt">https://goo.gl/Ti4HRt</a> (Programas, Reglamentos, Planes, Capacitaciones y Políticas en Seguridad y Salud en el Trabajo)</p> <p>Nota: En la elaboracion del Documento Plan estrategico de Talento Humano se incluire dentro de sus estrategias el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo el cual se viene realizando anualmente.</p>		
					21 - 40	Se elabora un plan de seguridad y salud en el trabajo que no se incluye en el plan estratégico de talento humano					
					41 - 60	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo					
					61 - 80	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo que se ejecuta de acuerdo con lo planificado					
					81 - 100	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación					
12E	Monitoreo y seguimiento del SIGEP			Incluido	0 - 20	No se planea el monitoreo y seguimiento del SIGEP	1 año	40		<p><b>Evidencias:</b></p> <p>Link 1: <a href="https://goo.gl/q7XoHL">https://goo.gl/q7XoHL</a> (Monitoreo HV CPS )</p> <p>Link 2: <a href="https://goo.gl/RJ9n5C">https://goo.gl/RJ9n5C</a> (Monitoreo HV Planta )</p> <p>Nota 1: En Noviembre del 2017 se dio inicio con la socializacion (Personal Planta y CPS) y en Enero del 2018 fue puesta en marcha la implementacion del Sigep, actualmente estamos en la etapa de validacion de las Hojas de vida del personal , y en espera por parte de la Funcion Publicapara que nos autorice una capacitacion y un acompañamiento por parte uno de los asesores de la mesa de ayuda del Sigep con el fin de adelantar tramite de cargue de los actos administrativos de la estructura organizacional y creacion de la planta en la plataforma, actos que ya fueron enviados para su revision y aprobacion.</p> <p>Nota 2: En la elaboracion del Documento del Plan estrategico de Talento Humano se incluire dentro de sus estrategias el Monitoreo y Seguimiento del SIGEP el cual se viene realizando.</p>	
					21 - 40	Se planea un monitoreo y seguimiento del SIGEP que no se incluye en el plan estratégico de talento humano					
					41 - 60	El plan estratégico de talento humano incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP					
					61 - 80	El plan estratégico de talento humano incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP que se ejecuta de acuerdo con lo planificado					
					81 - 100	El plan estratégico de talento humano incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación					
12F	Evaluación de desempeño			Incluido	0 - 20	No se planea el proceso de evaluación del desempeño	1 año	100			
		21 - 40	Se planea el proceso de evaluación del desempeño pero no se incluye en el plan estratégico de talento humano								
		41 - 60	El plan estratégico de talento humano incluye el proceso de Evaluación del Desempeño								



Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
		<b>Arreglo institucional</b>	<b>100.0</b>	14 Contar con un área estratégica para la gerencia del TH	Área de Talento Humano incluida en el nivel estratégico de la estructura de la entidad	41 - 60 El área de Talento Humano involucra en su planeación el direccionamiento estratégico de la entidad 61 - 80 El área de Talento Humano involucra el direccionamiento estratégico de la entidad y participa en la planeación estratégica de la entidad 81 - 100 El área de Talento Humano involucra el direccionamiento estratégico de la entidad, participa en la planeación estratégica de la entidad y se ubica en un nivel estratégico en la institución	1 año	<b>100</b>	<b>Evidencias:</b> Link 1: <a href="https://goo.gl/4YzJde">https://goo.gl/4YzJde</a> (Plan Prospectivo de Desarrollo)
		<b>Provisión del empleo</b>	<b>84.0</b>	15 Tiempo de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo	Tiempo de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo	0 - 20 El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 6 meses o mas	1 año	<b>100</b>	Actas de Posesion del Personal de Carrera Administrativa Vinculado mediante Encargo (Archivo Historia Laborales)
21 - 40 El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 4 meses o mas									
41 - 60 El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 3 meses o mas									
61 - 80 El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 2 meses o menos									
81 - 100 El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 1 mes o menos									
16 Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	Proporción de provisionales sobre el total de servidores			0 - 20 Proporción de provisionales mayor al 30% de la planta total	1 año	<b>100</b>	Evidencias: Link: <a href="https://goo.gl/9T4aAe">https://goo.gl/9T4aAe</a> (Archivo en Excel del Personal de Planta con informacion detallada) (Proximamente Implementacion en el Sigep)		
				21 - 40 Proporción de provisionales menor o igual al 30% de la planta total					
				41 - 60 Proporción de provisionales menor o igual al 20% de la planta total					
				61 - 80 Proporción de provisionales menor o igual al 15% de la planta total					
				81 - 100 Proporción de provisionales menor o igual al 10% de la planta total					
17 Proveer las vacantes de forma temporal oportunamente por necesidades del servicio, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	Tiempo promedio de provisión de vacantes temporales mediante provisionalidad	0 - 20 El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 6 meses o mas	1 año	<b>40</b>	Actas de Posesion del Personal Vinculado mediante nombramiento en Provisionalidad (Archivo Historia Laborales)				
		21 - 40 El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 4 meses o mas							
		41 - 60 El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 3 meses o mas							
		61 - 80 El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 2 mes o menos							
		81 - 100 El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 1 mes o menos							
				0 - 20 La entidad no ha realizado concursos para proveer vacantes en forma definitiva					

Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones				
INGRESO	80.0		80.0	18	Contar con las listas de elegibles vigentes en su entidad hasta su vencimiento	Verificación de listas de elegibles vigentes para la Entidad	21 - 40	No se ha utilizado el Banco de Listas de Elegibles como alternativa para proveer empleos en forma definitiva	1 año	100	<p><b>Evidencias:</b></p> <p>Link 1: <a href="https://goo.gl/HrBht1">https://goo.gl/HrBht1</a> (Uso Lista de Elegibles CNSC)</p> <p>Nota: Actualmente se adelanta se reporto las OPEC para adelantar tramite ante la CNSC para proveer las vacantes de los Empleos de carrera Administrativa</p>		
							41 - 60	Cuando surge una vacante se verifica con la CNSC si hay lista de elegibles vigente para ese empleo					
							61 - 80	Cuando surge una vacante, se utilizan las listas de elegibles vigentes de acuerdo con la información de la CNSC					
							81 - 100	Cuando surge una vacante, se utilizan las listas de elegibles vigentes de acuerdo con la información de la CNSC o se procede a la provisión temporal de forma rápida y oportuna con personal competente					
				19	Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados	Mecanismo adecuado para verificar derechos preferenciales	0 - 20	No se verifica si hay servidores con derecho preferencial para ocupar vacante	Al día			80	<p><b>Evidencias</b></p> <p>Link 1: <a href="https://goo.gl/fuYTAc">https://goo.gl/fuYTAc</a> (Registro No R-GA-30 Estudio para encargos por derecho preferencial)</p> <p>Link 2: <a href="https://goo.gl/3n5mb3">https://goo.gl/3n5mb3</a> (Publicacion y Socializacion de Estudios para Encargos 2017)</p> <p>Link 3: <a href="https://goo.gl/xoXnh7">https://goo.gl/xoXnh7</a> (Publicacion y Socializacion de Estudios para Encargos 2016)</p> <p>Link 3: <a href="https://goo.gl/9T4aAe">https://goo.gl/9T4aAe</a> (Archivo en Excel con informacion detallada de los Perfiles Academicos del Personal de Planta) (Proximamente Implementacion en el Sigep)</p>
							21 - 40	Se verifica si hay servidores con derecho preferencial para ocupar vacantes de manera aleatoria					
							41 - 60	Cuando se genera una vacante de carrera, se acude a las historias laborales para revisar posibles servidores con derecho preferencial					
							61 - 80	Existe un mecanismo interno más ágil que la revisión de las historias laborales para verificar si existen servidores de carrera con derecho preferencial para una eventual vacante de carrera					
		81 - 100	Existe un mecanismo digital ágil y confiable para verificar si existen servidores de carrera con derecho preferencial para una eventual vacante de carrera, que genera reportes oportunos y verificables										
		20	Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor	Historia laboral electrónica y física de cada servidor	0 - 20	Las historias laborales no tienen una organización específica	Al día	60	<p><b>Evidencia:</b> (Archivo de Gestion de las Historias Laborales del Personal de Planta de la Institucion)</p>				
					21 - 40	Las historias laborales están organizadas con base en una metodología propia de la entidad							
					41 - 60	Las historias laborales se encuentran organizadas de acuerdo con las tablas de retención documental							
					61 - 80	Existen registros electrónicos de las hojas de vida que permiten contar con información oportuna y confiable							
					81 - 100	La información electrónica de la hoja de vida de cada servidor incluye los datos personales, los estudios, la experiencia y demás datos relevantes para la toma de decisiones							
		21	Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos	Mecanismo para registrar los tiempos de cubrimiento de vacantes establecido	0 - 20	No se cuenta con un mecanismo para registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos	Al día		<p><b>Nota:</b> En relacion a los Gerentes Publicos no aplica para la Institucion</p> <p>N.A.</p>				
21 - 40	Se realizan conteos de vacantes y de los tiempos de cubrimiento que se actualizan solo cuando se solicitan reportes												
41 - 60	Se cuenta con un mecanismo para identificar las vacantes en tiempo real, especialmente de los gerentes públicos												
61 - 80	Se cuenta con un mecanismo para identificar las vacantes en tiempo real, especialmente de los gerentes públicos, que permite conocer el tiempo de cubrimiento de las vacantes												
81 - 100	Se cuenta con un mecanismo para identificar las vacantes en tiempo real, especialmente de los gerentes públicos, que permite conocer el tiempo de cubrimiento de las vacantes y genera alertas para su cubrimiento oportuno												

Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones		
				22	Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de las entidades del orden nacional presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de abril y el 31 de mayo de cada vigencia; y los del orden territorial entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia.	Porcentaje de servidores que presentaron la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas en el plazo estipulado	0 - 20 21 - 40 41 - 60 61 - 80 81 - 100	Del 0% al 20% de los servidores públicos presentaron la Declaración de Bienes y Rentas en el plazo estipulado 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 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	1 año	100	<b>Evidencias</b> Link 1: <a href="https://goo.gl/9T4aAe">https://goo.gl/9T4aAe</a> (Archivo en Excel con información detallada de la entrega de las Declaraciones de Bienes y Rentas del Personal de Planta de las UTS) Link 2: <a href="https://goo.gl/agQLGa">https://goo.gl/agQLGa</a> (Consulta Sigep en Excel con información detallada de la entrega de las Declaraciones de Bienes y Rentas del Personal de Planta de las UTS) <b>Nota:</b> La fecha límite para la entrega de la Declaración de Bienes para el orden territorial es hasta el 31 de Julio del 2018 a la fecha un 100% ya realizó el cargue en la Plataforma Sigep y posterior entrega a TH.
		Meritocracia	70.0	23	Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.	Mecanismo para evaluar competencias establecido mediante resolución/convenio	0 - 20 21 - 40 41 - 60 61 - 80 81 - 100	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 evalúan competencias mediante el acompañamiento de Función Pública Se evalúan competencias mediante el acompañamiento de Función Pública o de otra entidad competente Se evalúan competencias para todos los aspirantes mediante el acompañamiento de Función Pública o de otra entidad competente	Al día	40	<b>Evidencias</b> Link 1: <a href="https://goo.gl/fuYTAc">https://goo.gl/fuYTAc</a> (Registro No R-GA-30 Estudio para encargos por derecho preferencial) <b>Nota:</b> Se adelantan trámite para que este registro se implemente en el procedimiento y aplique para todo el personal que tome posesión en la Institución.
				24	Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	Trámite oportuno de las solicitudes de inscripción o actualización de carrera administrativa ante la CNSC	0 - 20 21 - 40 41 - 60 61 - 80 81 - 100	No se envían solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC Se envían algunas de las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC Se envían oportunamente algunas de las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC Se envían oportunamente y en su totalidad las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC Se envían oportunamente y en su totalidad las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC, y se hace el seguimiento y el registro correspondiente	Al día	100	<b>Evidencias</b> Link 1: <a href="https://goo.gl/nLG6yZ">https://goo.gl/nLG6yZ</a> (Aplicativo CNSC para consulta de inscritos en carrera administrativa) Link 2: <a href="https://goo.gl/nLG6yZ">https://goo.gl/nLG6yZ</a> (Certificado Evidencia de inscrito en carrera administrativa)
		Gestión del desempeño	80.0	25	Verificar que se realice adecuadamente la evaluación de periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa, de acuerdo con la normatividad vigente	Evaluaciones de periodo de prueba adecuada y oportunamente realizadas	0 - 20 21 - 40 41 - 60 61 - 80	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 La fijación de compromisos para la evaluación de periodo de prueba se realiza antes del primer mes de vinculación	1 año	80	<b>Evidencias</b> Link: <a href="https://goo.gl/77N79B">https://goo.gl/77N79B</a> (Resolución Formato Evaluación de Desempeño adoptado por la Institución) <b>Nota:</b> La evaluación del periodo de prueba de los funcionarios nuevos de carrera administrativa se realiza de acuerdo con la normatividad vigente con el formato que se estableció mediante acto administrativo, actualmente ningún funcionario se encuentra en periodo de prueba.

Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
						81 - 100	Los resultados de la evaluación de periodo de prueba se utilizan como insumo para el plan de capacitación o el plan de mejoramiento individual			
		Conocimiento institucional	80.0	26	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	Evidencia de inducción de los servidores públicos	0 - 20	No se realiza inducción a los servidores públicos nuevos	1 año	80
	21 - 40						Se realiza inducción a algunos servidores públicos nuevos, o no se realiza en los plazos establecidos			
	41 - 60						Se realiza oportunamente la inducción de servidores públicos (antes de cuatro meses de posesionados)			
	61 - 80						Se realiza la inducción antes de que el servidor público cumpla un mes de vinculación			
	81 - 100						Se realiza la inducción antes de que el servidor público cumpla un mes de vinculación y se evalúa su eficacia			
		Conocimiento institucional	100.0	27	Realizar reintucción a todos los servidores máximo cada dos años	Evidencia de reintucción de los servidores públicos	0 - 20	No se realiza reintucción a los servidores públicos	2 años	100
	21 - 40						Eventualmente se han realizado reintucciones a los servidores públicos			
	41 - 60						Se realiza la reintucción a mas tardar cada dos años			
	61 - 80						Se realiza la reintucción a mas tardar cada dos años con la participación del 100% de los servidores			
	81 - 100						Se realiza la reintucción a mas tardar cada dos años con la participación del 100% de los servidores y se evalúa su eficacia			
				28	Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como de su movilidad	Mecanismo que registra los gerentes públicos	0 - 20	No existen registros de los gerentes públicos y de su movilidad	Al día	100
	21 - 40						Existen registros parciales o incompletos sobre los gerentes públicos			
	41 - 60						Se registra el número de gerentes públicos			
	61 - 80						Se registra el número de gerentes públicos, con la correspondiente caracterización (descripción de sus perfiles y datos generales)			
	81 - 100						Se registra el número de gerentes públicos, con la correspondiente caracterización (descripción de sus perfiles y datos generales), y se pueden generar reportes con cualquier información requerida			
				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	Indicadores actualizados y confiables	0 - 20	No se cuenta con información sobre indicadores claves	Al día	20
	21 - 40						Se cuenta con información parcial o incompleta sobre indicadores claves			
	41 - 60						Se cuenta con la información sobre indicadores claves			

**Evidencias**  
**Link:** <https://goo.gl/77N79B> (Resolucion Formato Evaluacion de Desempeño adoptado por la Institucion)  
**Nota:** La evaluación del periodo de prueba de los funcionarios nuevos de carrera administrativa se realiza de acuerdo con la normatividad vigente con el formato que se establecio mediante acto administrativo, actualmente ningun funcionario se encuentra en periodo de prueba .

**Evidencias**  
**Link 1:** <https://goo.gl/BiYYEd> (Registro No R-GA-01 de Ingreso a la Institución para Servidores Públicos)

**Evidencias**  
**Link:** <https://goo.gl/9T4aAe> (Archivo en Excel con informacion detallada de la Planta del Despacho del Rector)(Proximamente Implementacion en el Sigep)

**Nota:** Pese a si se le da tramite a dichas situaciones administrativas no se cuenta con una herramienta que recopile y que permita tabular dicha informacion, por lo que se plantea crear una herramienta que permita consolidar dicha informacion y para generar reportes e indicadores.

Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones		
		Gestión de la información	80.0	Documentos (informes, resoluciones, permisos), prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI		61 - 80 Se cuenta con la información sobre indicadores claves de manera digital					
							81 - 100 Se cuenta con la información sobre indicadores claves de manera digital, y se pueden generar reportes confiables de manera inmediata				
						Movilidad: Contar con información confiable sobre los Servidores que dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.	Información actualizada, completa y confiable	0 - 20 No se cuenta con información sobre servidores con expectativas de movilidad	Al día	100	Link 2: <a href="https://goo.gl/RJ9n5C">https://goo.gl/RJ9n5C</a> (Monitoreo HV Planta )
							21 - 40 Se cuenta con información parcial o incompleta sobre servidores con expectativas de movilidad				
							41 - 60 Se cuenta con la información sobre servidores con expectativas de movilidad				
					61 - 80 Se cuenta con la información sobre servidores con expectativas de movilidad de manera digital						
						81 - 100 Se cuenta con la información sobre servidores con expectativas de movilidad de manera digital y se pueden generar reportes confiables de manera inmediata					
				Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.	Registros organizados de las actividades en información sistematizada	0 - 20 No se llevan registros de las actividades ni de los asistentes a las actividades de bienestar y capacitación	Al día	100	Evidencias Link 1: <a href="https://goo.gl/Q1kQzT">https://goo.gl/Q1kQzT</a> (Registros de Actividades, Planillas de Asistencia de los Programas de Capacitación y Bienestar Institucional)		
					21 - 40 Se llevan registros incompletos o parciales de las actividades de bienestar y capacitación						
					41 - 60 Se llevan los registros de las actividades y asistentes a las actividades de bienestar y capacitación						
					61 - 80 Se llevan los registros de las actividades y asistentes a las actividades de bienestar y capacitación y se encuentran sistematizados						
					81 - 100 Se llevan los registros de las actividades y asistentes a las actividades de bienestar y capacitación, se encuentran sistematizados y pueden generar cualquier reporte requerido con esta información						
				Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión	Sistema de evaluación de desempeño y de acuerdos de gestión adoptados mediante acto administrativo	0 - 20 No se ha revisado ni analizado la adopción del sistema de evaluación de desempeño y de las directrices de acuerdos de gestión	Al día	100	Evidencias Link 1: <a href="https://goo.gl/s4xSd2">https://goo.gl/s4xSd2</a> (Resolución por el cual se adopta el instrumento de evaluación de desempeño para los funcionarios de carrera administrativa de las UTS) <b>Nota:</b> La evaluación de desempeño de Gerentes Públicos no aplica para la Institución.		
					21 - 40 Se ha contemplado la adopción del sistema de evaluación del desempeño pero no se ha ejecutado						
					41 - 60 Se ha revisado y analizado la adopción del sistema de evaluación de desempeño y de las directrices de acuerdos de gestión y se han preparado los actos administrativos						
					61 - 80 El sistema de evaluación de desempeño y los acuerdos de gestión fueron adoptados mediante acto administrativo						
					81 - 100 Se ha revisado la eficacia del sistema de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión						
				Se ha facilitado el proceso de acuerdos de		0 - 20 No se ha implementado la normatividad vigente sobre acuerdos de gestión					
						21 - 40 Se han iniciado la sensibilización y la capacitación a los gerentes públicos sobre acuerdos de gestión					

Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
		Gestión del desempeño	96.7	33	Se ha facilitado el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente y haciendo las capacitaciones correspondientes	Acuerdos de gestión concertados y evaluados	41 - 60	Se han adoptado y suministrado a los gerentes públicos los instrumentos adoptados para la suscripción de los acuerdos de gestión	1 año	N.A.
61 - 80	Se ha registrado la información de la evaluación de los acuerdos de gestión									
81 - 100	Se han implementado mejoras en las capacidades de los gerentes públicos como resultado de los acuerdos de gestión									
34	Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.			Registro de evaluaciones de desempeño	0 - 20	No se realiza la evaluación de desempeño en la entidad	1 año	80	Evidencias Link 1: <a href="https://goo.gl/SFPYjQ">https://goo.gl/SFPYjQ</a> (Soportes realización Evaluación de Desempeño)	
					21 - 40	Se realizan algunas fases del proceso de evaluación de desempeño en la entidad				
					41 - 60	Se ha realizado en su totalidad el proceso de evaluación del desempeño, con todas sus fases				
					61 - 80	Se cuenta con información confiable y en tiempo real de las calificaciones de desempeño de todos los servidores evaluados				
35	Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta:			No. de Planes de mejoramiento establecidos sobre total de servidores	0 - 20	No se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de los servidores públicos	1 año	100	Evidencias Link 1: <a href="https://goo.gl/SDT28u">https://goo.gl/SDT28u</a> (Formato Evaluación de Desempeño incluye plan de mejoramiento individual) Link 2: <a href="https://goo.gl/5tuewB">https://goo.gl/5tuewB</a> (Informe seguimiento Evaluación de Desempeño Vigencia 2017)  Nota: A la fecha se ha realizado seguimiento a las evaluaciones de desempeño pero ningún funcionario de carrera administrativa a la fecha presentado situación alguna de plan de mejoramiento individual.	
					21 - 40	Se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de menos del 40% de los servidores públicos				
					41 - 60	Se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de menos del 60% de los servidores públicos				
		61 - 80	Se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de menos del 80% de los servidores públicos							
		81 - 100	Se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de todos los servidores públicos							
35A	Evaluación del desempeño	Incluido	0 - 20	No se han realizado planes de mejoramiento individual en la entidad	1 año	100	Evidencias Link 1: <a href="https://goo.gl/SDT28u">https://goo.gl/SDT28u</a> (Formato Evaluación de Desempeño incluye plan de mejoramiento individual) Link 2: <a href="https://goo.gl/5tuewB">https://goo.gl/5tuewB</a> (Informe seguimiento Evaluación de Desempeño Vigencia 2017)  Nota: A la fecha se ha realizado seguimiento a las evaluaciones de desempeño pero ningún funcionario de carrera administrativa a la fecha presentado situación alguna de plan de mejoramiento individual.			
			21 - 40	Se elaboran planes de mejoramiento individual pero no han tenido en cuenta como insumo la evaluación del desempeño						
			41 - 60	Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo la evaluación del desempeño						
			61 - 80	Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo la evaluación del desempeño y se han registrado actividades en respuesta a ese insumo						
			81 - 100	Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo la evaluación del desempeño, se han registrado actividades en respuesta a ese insumo y se han revisado para verificar la mejora						
			0 - 20	No se han realizado planes de mejoramiento individual en la entidad			Evidencias			

Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
				35B	Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano	Incluido	21 - 40 Se elaboran planes de mejoramiento individual pero no han tenido en cuenta como insumo un diagnóstico de necesidades de capacitación	1 año	100	<b>Evidencias</b> Link 1: <a href="https://goo.gl/yAGBd5">https://goo.gl/yAGBd5</a> (Encuesta Diagnostico Necesidades de Capacitacion ) Link 2: <a href="https://goo.gl/SDT28u">https://goo.gl/SDT28u</a> (Formato Evaluacion de Desempeño incluye plan de mejoramiento individual) Link 3 : <a href="https://goo.gl/StuewB">https://goo.gl/StuewB</a> (Informe seguimiento Evaluacion de Desempeño Vigencia 2017)  Nota: A la fecha se ha realizado seguimiento a las evaluaciones de desempeño pero ningun funcionario de carrera administrativa a la fecha presentado situacion alguna de plan de mejoramiento individual.
						41 - 60 Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo un diagnóstico de necesidades de capacitación				
						61 - 80 Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo un diagnóstico de necesidades de capacitación y se han registrado actividades en respuesta a ese insumo				
						81 - 100 Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo un diagnóstico de necesidades de capacitación, se han registrado actividades en respuesta a ese insumo y se han revisado para verificar la mejora				
				36	Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.	Mecanismos establecidos	0 - 20 No se han analizado mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano	1 año	100	<b>Evidencias</b>  Link 1: <a href="https://goo.gl/JvcofL">https://goo.gl/JvcofL</a> (Encuesta de satisfacion)  <b>Nota:</b> Encuesta de satisfacion realizada en apoyo con la oficina de comunicaciones que busca medir el nivel de calidad y satisfaccón del servicio que se ofrece a la comunidad académica
						21 - 40 Se han analizado mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano				
						41 - 60 Se ha determinado al menos un mecanismo viable de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano				
						61 - 80 Se han implementado mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano				
						81 - 100 Se han implementado y evaluado mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano				
				37	Elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta los siguientes elementos:	Plan de capacitación establecido mediante resolución	0 - 20 No se elaboró el Plan Institucional de Capacitación	1 año	100	<b>Evidencias</b>  Link 1: <a href="https://goo.gl/yxjRj1">https://goo.gl/yxjRj1</a> (Plan Institucional de Capacitacion 2018 PIC) Link 2: <a href="https://goo.gl/xo88AF">https://goo.gl/xo88AF</a> (Resolucion por el cual se adopta el Plan Institucional de Capacitacion PIC 2018)  Nota: A la fecha el Plan Institucional de Capacitacion PIC se ha venido desarrollando segun el cronograma de actividades para la vigencia 2018.
						21 - 40 Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación pero no se ha expedido mediante Resolución				
						41 - 60 Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación mediante Resolución				
						61 - 80 Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación mediante Resolución y se ejecutaron el 100% de las actividades con la evidencia documentada correspondiente				
						81 - 100 Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación mediante Resolución, se ejecutaron el 100% de las actividades con la evidencia documentada correspondiente y se evaluó su eficacia				
				37A	Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos	Tenido en cuenta	0 - 20 El PIC no se basó en un diagnóstico de necesidades de la entidad	1 año	100	<b>Evidencias</b>  Link 1: <a href="https://goo.gl/yAGBd5">https://goo.gl/yAGBd5</a> (Encuesta Diagnostico Necesidades de Capacitacion )
						21 - 40 El PIC se basó en un diagnóstico parcial de necesidades de la entidad				
						41 - 60 El PIC se basó en un diagnóstico de necesidades de la entidad que contó con la participación activa de los servidores públicos				
						61 - 80 El PIC se basó en un diagnóstico completo de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos				
						81 - 100 Se puede elaborar la trazabilidad del PIC por cada actividad en respuesta a necesidades diagnosticadas				

Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones		
				37B	Solicitudes de los gerentes públicos	Tenido en cuenta	0 - 20	El PIC no incluyó solicitudes directas de los gerentes públicos	1 año		N.A.
							21 - 40	El PIC recopiló solicitudes directas de los gerentes públicos pero no las incluyó en el Plan			
							41 - 60	El PIC incluyó solicitudes directas de los gerentes públicos			
							61 - 80	El PIC incluyó solicitudes directas, documentadas y justificadas de los gerentes públicos			
							81 - 100	El PIC incluyó solicitudes directas, documentadas y justificadas de los gerentes públicos, y se ejecutaron las acciones relacionadas			
				37C	Orientaciones de la alta dirección	Tenido en cuenta	0 - 20	El PIC no incluyó orientaciones documentadas de la alta dirección	1 año	80	Evidencias Link 1: <a href="https://goo.gl/WRSV1k">https://goo.gl/WRSV1k</a> (Encuesta Diagnostico Necesidades de Capacitacion Directivos )
							21 - 40	El PIC incluyó orientaciones de la alta dirección			
							41 - 60	El PIC incluyó orientaciones documentadas de la alta dirección			
							61 - 80	El PIC incluyó orientaciones documentadas de la alta dirección, y se ejecutaron las acciones solicitadas			
							81 - 100	El PIC incluyó orientaciones documentadas de la alta dirección, se ejecutaron las acciones solicitadas y se evaluó su eficacia			
				37D	Oferta del sector Función Pública	Tenido en cuenta	0 - 20	El PIC no tuvo en cuenta la oferta del sector Función Pública	1 año	80	Evidencias Link 1: (Circular convocatoria inscripcion a seminarios ofertados) Planillas de asistencia
							21 - 40	El PIC tuvo en cuenta algunas propuestas del sector Función Pública			
							41 - 60	El PIC tuvo en cuenta la oferta del sector Función Pública			
							61 - 80	El PIC tuvo en cuenta la oferta del sector Función Pública y participó en actividades ofertadas			
							81 - 100	El PIC tuvo en cuenta la oferta del sector Función Pública, participó en actividades ofertadas y se evaluó la eficacia de esas actividades			
Desglosándolo en las siguientes fases:											
				37E	Sensibilización	Incluida	0 - 20	El PIC no incluyó esta fase	1 año	100	Evidencias Link 1: <a href="https://goo.gl/5juJBY">https://goo.gl/5juJBY</a> (Sensibilización Diagnostico Necesidades de Capacitacion )
							21 - 40	El PIC planeó pero no ejecutó esta fase			
							41 - 60	El PIC tuvo una fase de sensibilización			

Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
						61 - 80 El PIC tuvo una fase de sensibilización documentada				
						81 - 100 El PIC tuvo una fase de sensibilización documentada que se evaluó y que generó mejoras				
				37F	Formulación de los proyectos de aprendizaje	Incluida	0 - 20 El PIC no incluyó esta fase	1 año	40	Nota: Por tratarse de planta pequeña no se realizó por Formulación de Proyectos de Aprendizaje.
						21 - 40 El PIC planeó pero no ejecutó esta fase				
						41 - 60 El PIC tuvo una fase de formulación de los proyectos de aprendizaje				
						61 - 80 El PIC tuvo una fase de formulación de los proyectos de aprendizaje documentada				
						81 - 100 El PIC tuvo una fase de formulación de los proyectos de aprendizaje que se evaluó y que generó mejoras				
				37G	Consolidación del diagnóstico de necesidades de la entidad	Incluida	0 - 20 El PIC no incluyó esta fase	1 año	80	Evidencias Link 1: <a href="https://goo.gl/4GPJS1">https://goo.gl/4GPJS1</a> (Resultados a la Encuesta de Diagnostico Necesidades de Capacitación )
						21 - 40 El PIC planeó pero no ejecutó esta fase				
						41 - 60 El PIC tuvo una fase de consolidación de necesidades				
						61 - 80 El PIC tuvo una fase de consolidación de necesidades documentada				
						81 - 100 El PIC tuvo una fase de consolidación de necesidades documentada que se evaluó y que generó mejoras				
				37H	Programación del Plan	Incluida	0 - 20 El PIC no incluyó esta fase	1 año	100	Evidencias Link 1: <a href="https://goo.gl/yxjRj1">https://goo.gl/yxjRj1</a> (Plan Institucional de Capacitación 2018 PIC) Link 2: <a href="https://goo.gl/uWYF3a">https://goo.gl/uWYF3a</a> (Resolución por el cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación PIC 2018) Nota: En el Plan Institucional Capacitación PIC se encuentra el cronograma de actividades a realizar para la vigencia 2018.
						21 - 40 El PIC planeó pero no ejecutó esta fase				
						41 - 60 El PIC tuvo una fase de programación del Plan				
						61 - 80 El PIC tuvo una fase de programación del Plan documentada				
						81 - 100 El PIC tuvo una fase de programación del Plan documentada, que se evaluó y que generó mejoras				
						0 - 20 El PIC no incluyó esta fase				
						21 - 40 El PIC planeó pero no ejecutó esta fase			Evidencias	

Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
				37I	Ejecución del Plan	Incluida	41 - 60 61 - 80 81 - 100	1 año	100 Link 1: <a href="https://goo.gl/tnuamb">https://goo.gl/tnuamb</a> (Evidencias Cumplimiento Ejecucion del PIC)
				37J	Evaluación de la eficacia del Plan	Incluida	0 - 20 21 - 40 41 - 60 61 - 80 81 - 100	1 año	100 Evidencias Link 1: <a href="https://goo.gl/tnuamb">https://goo.gl/tnuamb</a> (Evidencias Cumplimiento Ejecucion del PIC) Link 2: <a href="https://goo.gl/4GPjS1">https://goo.gl/4GPjS1</a> (Tabulacion Encuestas de Evaluacion de las Capacitaciones)
Incluyendo los siguientes temas:									
				37K	Gestión del talento humano	Incluido	0 - 20 21 - 40 41 - 60 61 - 80 81 - 100	1 año	60 Nota: se incluyeron en el PIC pero no hubo personal interesado en el seminario de Talento Humano, ofertado por la ESAP. Evidencia: correo electrónico mediante el cual se ofertaron los cursos dirigidos al personal de planta
				37L	Integración cultural	Incluido	0 - 20 21 - 40 41 - 60 61 - 80 81 - 100	1 año	100 Evidencias Link 1: <a href="https://goo.gl/yxjRj1">https://goo.gl/yxjRj1</a> (Plan Institucional de Capacitacion 2018 PIC) Link 2: <a href="https://goo.gl/uWYF3a">https://goo.gl/uWYF3a</a> (Resolucion por el cual se adopta el Plan Institucional de Capacitacion PIC 2018) Link 3: <a href="https://goo.gl/RvXy9b">https://goo.gl/RvXy9b</a> (Evidencias Cumplimiento Plan de Bienestar Social)

Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
		Capacitación	66.2	37M	Planificación, desarrollo territorial y nacional	Incluido	1 año	40	Nota: No se incluyeron en el PIC pero se esta programado realizarse un a traves de una capacitacion virtual.
0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación								
21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema								
41 - 60	Se incluyeron actividades de Planificación, desarrollo territorial y nacional en el Plan de Capacitación								
61 - 80	Se incluyeron actividades de Planificación, desarrollo territorial y nacional en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron								
81 - 100	Se incluyeron actividades de Planificación, desarrollo territorial y nacional en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia								
				37N	Relevancia internacional	Incluido	1 año	40	Nota: No se incluyeron en el PIC pero se esta programado realizarse un a traves de una capacitacion virtual.
0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación								
21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema								
41 - 60	Se incluyeron actividades de Relevancia internacional en el Plan de Capacitación								
61 - 80	Se incluyeron actividades de Relevancia internacional en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron								
81 - 100	Se incluyeron actividades de Relevancia internacional en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia								
				37O	Buen Gobierno	Incluido	1 año	40	Nota: No se incluyeron en el PIC pero se esta programado realizarse un a traves de una capacitacion virtual para la vigencia 2019.
0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación								
21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema								
41 - 60	Se incluyeron actividades de Buen Gobierno en el Plan de Capacitación								
61 - 80	Se incluyeron actividades de Buen Gobierno en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron								
81 - 100	Se incluyeron actividades de Buen Gobierno en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia								
		37P	Contratación Pública	Incluido	1 año	80	Nota: Se realizo capacitación de Contratación Estatal con apoyo de la ESAP. Evidencia: Listados de Asistentes		
0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación								
21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema								
41 - 60	Se incluyeron actividades de Contratación Pública en el Plan de Capacitación								
61 - 80	Se incluyeron actividades de Contratación Pública en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron								

Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones		
						81 - 100	Se incluyeron actividades de Contratación Pública en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia				
				37Q	Cultura organizacional	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	40	
			21 - 40				El Plan de Capacitación no incluyó este tema				
			41 - 60				Se incluyeron actividades de Cultura organizacional en el Plan de Capacitación				
			61 - 80				Se incluyeron actividades de Cultura organizacional en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron				
			81 - 100				Se incluyeron actividades de Cultura organizacional en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia				
				37R	Derechos humanos	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	40	Nota: No se incluyeron en el PIC pero se esta programado realizarse un a traves de una capacitacion virtual para la vigencia 2019
			21 - 40				El Plan de Capacitación no incluyó este tema				
			41 - 60				Se incluyeron actividades de Derechos humanos en el Plan de Capacitación				
			61 - 80				Se incluyeron actividades de Derechos humanos en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron				
			81 - 100				Se incluyeron actividades de Derechos humanos en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia				
				37S	Gestión administrativa	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	40	Nota: No se incluyeron en el PIC pero se esta programado realizarse un a traves de una capacitacion virtual para la vigencia 2019
			21 - 40				El Plan de Capacitación no incluyó este tema				
			41 - 60				Se incluyeron actividades de Gestión administrativa en el Plan de Capacitación				
			61 - 80				Se incluyeron actividades de Gestión administrativa en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron				
			81 - 100				Se incluyeron actividades de Gestión administrativa en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia				
				37T	Gestión de las tecnologías de la información	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	100	Evidencias Link 1: <a href="https://goo.gl/tnuamb">https://goo.gl/tnuamb</a> (Evidencias Cumplimiento Ejecucion del PIC)
			21 - 40				El Plan de Capacitación no incluyó este tema				
			41 - 60				Se incluyeron actividades de Gestión de las tecnologías de la información en el Plan de Capacitación				

Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
						61 - 80 Se incluyeron actividades de Gestión de las tecnologías de la información en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron				
						81 - 100 Se incluyeron actividades de Gestión de las tecnologías de la información en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia				
				37U	Gestión documental	Incluido	0 - 20 No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	40	<p><b>Evidencias</b></p> <p>Link 1: <a href="https://goo.gl/o4D1xp">https://goo.gl/o4D1xp</a> (Politica Gestion Documental)</p> <p><b>Nota:</b> La Capacitacion frente a este tema No fue incluida en el Plan de Capacitacion, pero fueron enviadas dos personas de planta a recibir capacitacion a la ciudad de Bogota y luego socializado el aprendizaje con cada una de las oficinas.</p>
						21 - 40 El Plan de Capacitación no incluyó este tema				
						41 - 60 Se incluyeron actividades de Gestión documental en el Plan de Capacitación				
						61 - 80 Se incluyeron actividades de Gestión documental en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron				
						81 - 100 Se incluyeron actividades de Gestión documental en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia				
				37V	Gestión Financiera	Incluido	0 - 20 No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	40	<p><b>Nota:</b> No se incluyeron en el PIC pero se esta programado realizarse un a traves de una capacitacion virtual para la vigencia 2019</p>
						21 - 40 El Plan de Capacitación no incluyó este tema				
						41 - 60 Se incluyeron actividades de Gestión Financiera en el Plan de Capacitación				
						61 - 80 Se incluyeron actividades de Gestión Financiera en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron				
						81 - 100 Se incluyeron actividades de Gestión Financiera en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia				
				37W	Gobierno en Línea	Incluido	0 - 20 No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	40	<p><b>Nota:</b> No se incluyeron en el PIC pero se esta programado realizarse un a traves de una capacitacion virtual para la vigencia 2019</p>
						21 - 40 El Plan de Capacitación no incluyó este tema				
						41 - 60 Se incluyeron actividades de Gobierno en Línea en el Plan de Capacitación				
						61 - 80 Se incluyeron actividades de Gobierno en Línea en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron				
						81 - 100 Se incluyeron actividades de Gobierno en Línea en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia				
						0 - 20 No se elaboró un Plan de Capacitación				
						21 - 40 El Plan de Capacitación no incluyó este tema				

Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
				37X	Innovación	Incluido	41 - 60 Se incluyeron actividades de Innovación en el Plan de Capacitación	1 año	40	Nota: No se incluyeron en el PIC pero se esta programado realizarse un a traves de una capacitacion virtual para la vigencia 2019
						61 - 80 Se incluyeron actividades de Innovación en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron				
						81 - 100 Se incluyeron actividades de Innovación en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia				
				37Y	Participación ciudadana	Incluido	0 - 20 No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	40	Nota: No se incluyeron en el PIC pero se esta programado realizarse un a traves de una capacitacion virtual para la vigencia 2019
							21 - 40 El Plan de Capacitación no incluyó este tema			
							41 - 60 Se incluyeron actividades de Participación ciudadana en el Plan de Capacitación			
							61 - 80 Se incluyeron actividades de Participación ciudadana en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron			
							81 - 100 Se incluyeron actividades de Participación ciudadana en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia			
				37Z	Servicio al ciudadano	Incluido	0 - 20 No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	100	Evidencias Link 1: <a href="https://goo.gl/tnuamb">https://goo.gl/tnuamb</a> (Evidencias Cumplimiento Ejecucion del PIC)
							21 - 40 El Plan de Capacitación no incluyó este tema			
							41 - 60 Se incluyeron actividades de Servicio al ciudadano en el Plan de Capacitación			
							61 - 80 Se incluyeron actividades de Servicio al ciudadano en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron			
							81 - 100 Se incluyeron actividades de Servicio al ciudadano en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia			
				37AA	Sostenibilidad ambiental	Incluido	0 - 20 No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	40	Nota: No se incluyeron en el PIC pero se esta programado realizarse un a traves de una capacitacion virtual para la vigencia 2019
							21 - 40 El Plan de Capacitación no incluyó este tema			
							41 - 60 Se incluyeron actividades de Sostenibilidad ambiental en el Plan de Capacitación			
							61 - 80 Se incluyeron actividades de Sostenibilidad ambiental en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron			
							81 - 100 Se incluyeron actividades de Sostenibilidad ambiental en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia			
							0 - 20 No se elaboró un Plan de Capacitación			

Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones		
				37AB	Derecho de acceso a la información	Incluido	21 - 40 41 - 60 61 - 80 81 - 100	El Plan de Capacitación no incluyó este tema Se incluyeron actividades de Derecho de acceso a la información en el Plan de Capacitación 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	1 año	40	Nota: No se incluyeron en el PIC pero se esta programado realizarse un a traves de una capacitacion virtual para la vigencia 2019
				38	Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	Proporción de servidores en Bilingüismo sobre el total de servidores	0 - 20 21 - 40 41 - 60 61 - 80 81 - 100	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 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	1 año	80	Evidencias Link 1: <a href="https://goo.gl/4GPjS1">https://goo.gl/4GPjS1</a> (Resultados a la Encuesta de Diagnostico Necesidades de Capacitacion )
				39	Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos:	Plan de bienestar e incentivos elaborado	0 - 20 21 - 40 41 - 60 61 - 80 81 - 100	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 Se elaboró el Plan de Bienestar e Incentivos 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	1 año	100	Evidencias Link 1: <a href="https://goo.gl/yxjRJ1">https://goo.gl/yxjRJ1</a> (Plan de Bienestar Social e incentivos 2018 ) Link 2: <a href="https://goo.gl/uWYF3a">https://goo.gl/uWYF3a</a> (Resolucion por el cual se adopta lan de Bienestar Social e incentivos 2018) Nota: Actualmente se ha desarrollado a cabalidad todas las actividades programadas para la vigencia 2018.
				39A	Incentivos para los gerentes públicos	Tenido en cuenta	0 - 20 21 - 40 41 - 60 61 - 80 81 - 100	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 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	1 año		N.A.

Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones		
DESARROLLO	78.1			39B	Equipos de trabajo (pecuniarios)	Tenido en cuenta	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	100	<p><b>Evidencias</b></p> <p>Link 1: <a href="https://goo.gl/yxjRJ1">https://goo.gl/yxjRJ1</a> (Plan de Bienestar Social e incentivos 2018)</p> <p>Link 2: <a href="https://goo.gl/uWYF3a">https://goo.gl/uWYF3a</a> (Resolución por el cual se adopta lan de Bienestar Social e incentivos 2018)</p> <p>Nota: Las actividades estan programadas a realizarse en el mes de Diciembre del 2018.</p>
							21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema			
							41 - 60	Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos			
							61 - 80	Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos y se otorgaron			
							81 - 100	Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos, se otorgaron y los resultados se implementaron en la entidad			
				39C	Empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción (No pecuniarios)	Tenido en cuenta	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	100	
							21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema			
							41 - 60	Se incluyeron incentivos para los empleados de carrera y de libre en el Plan de Bienestar e Incentivos			
							61 - 80	Se incluyeron incentivos para los empleados de carrera y de libre en el Plan de Bienestar e Incentivos y se otorgaron			
							81 - 100	Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos, se otorgaron y se publicó el mecanismo de selección para toda la Entidad			
				39D	Criterios del área de Talento Humano	Tenido en cuenta	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	100	
							21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema			
							41 - 60	Se tuvieron en cuenta criterios del área de Talento Humano en el Plan de Bienestar e Incentivos			
							61 - 80	Se tuvieron en cuenta criterios del área de Talento Humano en el Plan de Bienestar e Incentivos y estos criterios están documentados			
							81 - 100	Se tuvieron en cuenta criterios del área de Talento Humano en el Plan de Bienestar e Incentivos, están documentados y fueron divulgados a toda la Entidad			
				39E	Decisiones de la alta dirección	Tenido en cuenta	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	100	
							21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema			
							41 - 60	Se tuvieron en cuenta decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos			
							61 - 80	Se tuvieron en cuenta decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos y estas decisiones están documentados			

Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
						81 - 100				
						0 - 20				
				Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad	Tenido en cuenta	21 - 40	1 año	100	<b>Evidencias</b> Link 1: <a href="https://goo.gl/4GPjS1">https://goo.gl/4GPjS1</a> (Tabulacion Encuestas de Diagnostico de Necesidades) Link 2: <a href="https://goo.gl/yxjRJ1">https://goo.gl/yxjRJ1</a> (Plan de Bienestar Social e incentivos 2018 )	
						41 - 60				Se elaboró un diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos
						61 - 80				Se elaboró un diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos y fue respondido por al menos el 30% de los servidores de la Entidad
						81 - 100				Se elaboró un diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos y fue respondido por al menos el 50% de los servidores de la Entidad
						Incluyendo los siguientes temas:				
				Deportivos, recreativos y vacacionales	Incluido	0 - 20	1 año	100	<b>Evidencias</b> Link 1: <a href="https://goo.gl/TEkCsR">https://goo.gl/TEkCsR</a> (Cronograma Actividades Bienestar Social e Incentivos 2018 Link 2: <a href="https://goo.gl/yxjRJ1">https://goo.gl/yxjRJ1</a> (Plan de Bienestar Social e incentivos 2018 )  Nota: Las actividades estan prestas a realizarse en las fechas correspondientes según lo programado para la Vigencia 2018.	
						21 - 40				El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema
						41 - 60				Se incluyeron actividades deportivas, recreativas y vacacionales en el plan de bienestar e incentivos
						61 - 80				Se incluyeron actividades deportivas, recreativas y vacacionales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron
						81 - 100				Se incluyeron actividades deportivas, recreativas y vacacionales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras
				Artísticos y culturales	Incluido	0 - 20	1 año	80	<b>Evidencias</b> Link 1: <a href="https://goo.gl/RvXy9b">https://goo.gl/RvXy9b</a> (Evidencias Cumplimiento Plan de Bienestar Social)	
						21 - 40				El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema
						41 - 60				Se incluyeron actividades artísticas y culturales en el plan de bienestar e incentivos
						61 - 80				Se incluyeron actividades artísticas y culturales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron
						81 - 100				Se incluyeron actividades artísticas y culturales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras
						0 - 20				
						21 - 40			<b>Evidencias</b>	



Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones		
				39M	Cambio organizacional	Incluido	21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema	1 año	40	
			41 - 60				Se incluyeron actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos				
			61 - 80				Se incluyeron actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron				
			81 - 100				Se incluyeron actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras				
				39N	Adaptación laboral	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	40	
			21 - 40				El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema				
			41 - 60				Se incluyeron actividades relacionadas con adaptación laboral en el plan de bienestar e incentivos				
			61 - 80				Se incluyeron actividades relacionadas con adaptación laboral en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron				
				39O	Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	100	<p><b>Evidencias</b></p> <p>Link 1: <a href="https://goo.gl/TEKcSR">https://goo.gl/TEKcSR</a> (Cronograma Actividades Bienestar Social e Incentivos 2018)</p> <p>Link 2: <a href="https://goo.gl/yxjRj1">https://goo.gl/yxjRj1</a> (Plan de Bienestar Social e incentivos 2018)</p> <p>Nota: La actividad es presta a realizarse en las fechas correspondientes según lo programado para la Vigencia 2018.</p>
			21 - 40				El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema				
			41 - 60				Se incluyeron actividades de preparación a los prepensionados en el plan de bienestar e incentivos				
			61 - 80				Se incluyeron actividades de preparación a los prepensionados en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron				
				39P	Cultura organizacional	Incluido	81 - 100	Se incluyeron actividades de preparación a los prepensionados en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras			
			0 - 20				No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad				
			21 - 40				El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema				
			41 - 60				Se incluyeron actividades relacionadas con cultura organizacional en el plan de bienestar e incentivos				
							61 - 80	Se incluyeron actividades relacionadas con cultura organizacional en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron	1 año	40	
			81 - 100				Se incluyeron actividades relacionadas con cultura organizacional en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras				

Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
				39Q	Programas de incentivos	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	100	<p><b>Evidencias</b></p> <p>Link 1: <a href="https://goo.gl/TEkCsR">https://goo.gl/TEkCsR</a> (Cronograma Actividades Bienestar Social e Incentivos 2018)</p> <p>Link 2: <a href="https://goo.gl/yxjRJ1">https://goo.gl/yxjRJ1</a> (Plan de Bienestar Social e incentivos 2018)</p> <p><b>Nota:</b> Las actividades estan prestas a realizarse en las fechas correspondientes según lo programado para la Vigencia 2018.</p>
			21 - 40				El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema				
			41 - 60				Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos				
			61 - 80				Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron				
			81 - 100				Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras				
				39R	Trabajo en equipo	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	100	<p><b>Evidencias</b></p> <p>Link 1: <a href="https://goo.gl/TEkCsR">https://goo.gl/TEkCsR</a> (Cronograma Actividades Bienestar Social e Incentivos 2018)</p> <p>Link 2: <a href="https://goo.gl/yxjRJ1">https://goo.gl/yxjRJ1</a> (Plan de Bienestar Social e incentivos 2018)</p>
			21 - 40				El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema				
			41 - 60				Se incluyeron actividades relacionadas con trabajo en equipo en el plan de bienestar e incentivos				
			61 - 80				Se incluyeron actividades relacionadas con trabajo en equipo en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron				
			81 - 100				Se incluyeron actividades relacionadas con trabajo en equipo en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras				
				39S	Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	60	<p><b>Evidencias</b></p> <p>Link 1: <a href="https://goo.gl/TEkCsR">https://goo.gl/TEkCsR</a> (Cronograma Actividades Bienestar Social e Incentivos 2018)</p>
			21 - 40				El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema				
			41 - 60				Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos				
			61 - 80				Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron				
			81 - 100				Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se hizo multiplicación de la capacitación				
			40	Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.	Proporción de servidores impactados por el programa sobre el total de servidores		0 - 20	No se ha desarrollado el programa de entorno laboral saludable en la entidad	1 año	100	<p><b>Evidencias</b></p> <p>Link 1: <a href="https://goo.gl/TEkCsR">https://goo.gl/TEkCsR</a> (Cronograma Actividades Bienestar Social e Incentivos 2018)</p>
			21 - 40				La entidad conoce el programa de entorno laboral saludable pero no lo ha divulgado a sus servidores				
			41 - 60				La entidad se ha capacitado en el programa de entorno laboral saludable				
			61 - 80				Se implementó el programa de entorno laboral saludable				

Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
						81 - 100	Se implementó el programa de entorno laboral saludable, se evaluó y se incorporaron mejoras			
				41 Día del Servidor Público: Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.	Porcentaje de servidores participantes en actividades relacionadas con el Día del Servidor Público	0 - 20	No se adelantan actividades en el marco del Día del Servidor Público	1 año	100	Evidencias Link 1: <a href="https://goo.gl/TEkCsR">https://goo.gl/TEkCsR</a> (Cronograma Actividades Bienestar Social e Incentivos 2018) Link 2: <a href="https://goo.gl/yxjRJ1">https://goo.gl/yxjRJ1</a> (Plan de Bienestar Social e incentivos 2018) Nota: La actividad es presta a realizarse en las fechas correspondientes según lo programado para la Vigencia 2018.
						21 - 40	Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 1% y el 25% de los servidores			
						41 - 60	Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 26% y el 50% de los servidores			
						61 - 80	Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 51% y el 75% de los servidores			
						81 - 100	Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 76% y el 100% de los servidores			
				42 Incorporar al menos una buena práctica en lo concerniente a los programas de Bienestar e Incentivos.	Buena práctica de bienestar e incentivos incluida en el último año	0 - 20	No se han incorporado buenas prácticas relacionadas con programas de Bienestar e Incentivos	1 año	100	Evidencias Link 1: <a href="https://goo.gl/yxjRJ1">https://goo.gl/yxjRJ1</a> (Plan de Bienestar Social e incentivos 2018)
						21 - 40	Se han analizado posibles buenas prácticas a incorporar			
						41 - 60	Se estableció contacto con la entidad donde se produce la buena práctica que se pretende incorporar			
						61 - 80	Se incorporó una buena práctica relacionada con Bienestar e Incentivos			
						81 - 100	Se incorporó una buena práctica relacionada con Bienestar e Incentivos, y se evaluó su impacto			
				43 Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.	Proporción de pasantes en Estado Joven sobre el total de servidores	0 - 20	No se ha implementado el programa de Estado Joven en la entidad	1 año	100	Evidencias Link 1: <a href="https://goo.gl/M9hy7z">https://goo.gl/M9hy7z</a> (Evidencias Ejecucion Programa Estado Joven) Link 2: <a href="https://goo.gl/214GnB">https://goo.gl/214GnB</a> (Video Capacitacion divulgacion y socializacion Programa Estado Joven) Nota: El desarrollo del Programa Estado Joven se realiza en apoyo con el Grupo de Proyeccion Social.
						21 - 40	La entidad conoce el programa Estado Joven pero no lo ha divulgado a sus servidores			
						41 - 60	La entidad se ha capacitado en el programa Estado Joven			
						61 - 80	Se implementó el programa de Estado Joven en la entidad			
						81 - 100	Se implementó el programa de Estado Joven en la entidad y se midió el impacto logrado			
				44 Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad	Alcance de la divulgación de Servimos y porcentaje de beneficios implementados con los servidores	0 - 20	No se ha desarrollado el programa Servimos en la entidad	1 año	40	Nota: Esta programado realizarse la socializacion a través de una capacitacion virtual. Tema: <a href="https://goo.gl/82N56W">https://goo.gl/82N56W</a>
						21 - 40	La entidad conoce el programa Servimos pero no lo ha divulgado a sus servidores			
						41 - 60	La entidad se ha capacitado en el programa Servimos			

Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
						61 - 80 Se ha realizado la divulgación del programa Servimos y se ha impactado a todos los servidores de la Entidad, alcanzando hasta un 5 % de servidores que usan las alianzas			
						81 - 100 Se ha realizado la divulgación del programa Servimos y se ha impactado a todos los servidores de la Entidad, alcanzando más de un 5 % de servidores que usan las alianzas			
				45	Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad	Proporción de servidores en teletrabajo sobre el total de servidores	0 - 20 No se ha implementado el programa de Teletrabajo	1 año	N.A.
						21 - 40 La entidad conoce el programa de Teletrabajo pero no lo ha divulgado a sus servidores			
						41 - 60 La entidad se ha capacitado en el programa de Teletrabajo			
						61 - 80 Se firmó el pacto por el Teletrabajo			
						81 - 100 Se firmó el pacto por el Teletrabajo y hay al menos un 1% de servidores en esta modalidad			
				46	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	Dotaciones gestionadas y entregadas a todo el personal que la requiere por norma en los plazos estipuladas	0 - 20 No se ha desarrollado el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	1 año	Nota: Por norma solo aplica para el personal que devengue menos de 2 salarios mínimos.
						21 - 40 Se ha entregado dotación de manera parcial a algunos servidores			
						41 - 60 Se ha entregado la dotación completa a todos los servidores que lo requieren			
						61 - 80 Se ha entregado la dotación completa, gestionada a través de Colombia compra eficiente, a todos los servidores que lo requieren			
						81 - 100 Se ha entregado la dotación completa, gestionada a través de Colombia compra eficiente, a todos los servidores que lo requieren, en los plazos estipulados			
		Administración del talento humano	73.3	47	Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad.	Proporción de servidores con horario flexible sobre el total de servidores	0 - 20 No se ha implementado el programa de horarios flexibles en la entidad	1 año	<b>Evidencias</b> Link: <a href="https://goo.gl/PHYfuY">https://goo.gl/PHYfuY</a> (Aplicación Cambio Jornada-Horarios Flexibles) Link: <a href="https://goo.gl/zw4enh">https://goo.gl/zw4enh</a> (Aplicación Cambio Jornada-Horarios Flexibles) Link: <a href="https://goo.gl/LRWeNj">https://goo.gl/LRWeNj</a> (Aplicación Cambio Jornada-Horarios Flexibles) Link: <a href="https://goo.gl/Na7RHV">https://goo.gl/Na7RHV</a> (Aplicación Cambio Jornada-Horarios Flexibles)
						21 - 40 La entidad conoce el programa de Horarios Flexibles pero no lo ha divulgado a sus servidores			
						41 - 60 La entidad se ha capacitado en el programa de Horarios Flexibles			
						61 - 80 Se implementó el programa de horarios flexibles en la entidad			
						81 - 100 Se implementó el programa de horarios flexibles en la entidad y se midió el impacto logrado			
						0 - 20 Se tramitan las situaciones administrativas pero no hay registros de su incidencia			
						21 - 40 Se tramitan las situaciones administrativas y se llevan registros diarios de su incidencia			

Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
				48	Tramitar las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia.	Registro de situaciones administrativas, clasificadas, con incidencia	41 - 60 Se analizan los registros de situaciones administrativas y se elabora un informe con recomendaciones para la alta dirección 61 - 80 Es posible obtener reportes confiables y oportunos sobre las situaciones administrativas en la entidad 81 - 100 Se implementan acciones de mejora para optimizar el trámite de las situaciones administrativas en la entidad	1 año	20	
				49	Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión	Realización de elecciones de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal y conformación de la Comisión	0 - 20 La entidad no ha conformado la Comisión de Personal 21 - 40 La entidad conformó la Comisión de Personal pero no ha realizado elecciones de los representantes de los empleados 41 - 60 La entidad conformó la Comisión de Personal y ha realizado elecciones de los representantes de los empleados 61 - 80 La entidad conformó la Comisión de Personal y ha realizado elecciones de los representantes de los empleados en los plazos estipulados 81 - 100 La entidad conformó la Comisión de Personal, ha realizado elecciones de los representantes de los empleados en los plazos estipulados, y envía los informes de sus actividades a la CNSC periódicamente	1 año	100	<b>Evidencias</b> Link 1: <a href="https://goo.gl/7xY4HZ">https://goo.gl/7xY4HZ</a> (Acto Administrativo Conformacion Comision de Personal)
				50	Tramitar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Evidencia de nómina tramitada y registros estadísticos	0 - 20 Se tramita la nómina en la entidad 21 - 40 Se tramita la nómina de manera oportuna 41 - 60 Se tramita la nómina oportunamente pero no hay registros que permitan consultar rápidamente las variables de nómina 61 - 80 Se tramita la nómina oportunamente y se llevan registros de todas las variables 81 - 100 Se tramita la nómina oportunamente, se llevan registros de todas las variables y se hacen análisis periódicos para tomar decisiones	1 año	100	<b>Nota:</b> Lanomina la realiza la Oficina de Nomina adscrita la Vicerrectoria Administrativa y Financiera.
				51	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:	Evidencia de mediciones periódicas de clima, y estrategia de intervención	0 - 20 No se han realizado mediciones de clima organizacional en la entidad 21 - 40 Se han realizado mediciones de clima organizacional en plazos mayores a los establecidos 41 - 60 Se han realizado mediciones de clima organizacional oportunamente pero no se han realizado acciones de mejora 61 - 80 Se han realizado oportunamente las mediciones de clima pero no se han realizado intervenciones suficientes para el mejoramiento 81 - 100 Se han realizado oportunamente las mediciones de clima y se han hecho intervenciones que han producido un impacto	2 años	100	<b>Evidencias:</b> Link 1 : <a href="https://goo.gl/KwhTfr">https://goo.gl/KwhTfr</a> (Mediciones Clima Laboral)
							0 - 20 No se han realizado oportunamente mediciones de clima 21 - 40 Se ha considerado realizar medición de clima laboral			



Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
						81 - 100 Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento				
				51F	El ambiente físico	Incluida	0 - 20 No se han realizado oportunamente mediciones de clima	2 años	80	<b>Evidencias:</b> Link 1 : <a href="https://goo.gl/KwhTfr">https://goo.gl/KwhTfr</a> (Mediciones Clima Laboral)
						21 - 40 Se ha considerado realizar medición de clima laboral				
						41 - 60 Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto				
						61 - 80 Se incluyó este aspecto en la medición de clima				
						81 - 100 Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento				
				52	Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural	Acciones pedagógicas e informativas y uso de la infraestructura de integridad institucional (códigos, comités, canales de denuncia y seguimiento)	0 - 20 No se ha considerado analizar las situaciones que impacten la moralidad	1 año	100	<b>Evidencias:</b> Link 1 : <a href="https://goo.gl/KwhTfr">https://goo.gl/KwhTfr</a> (Mediciones Clima Laboral) Link 2: <a href="https://goo.gl/4efgCV">https://goo.gl/4efgCV</a> (Codigo de Etica)
						21 - 40 Se han empezado a detectar y documentar las situaciones de riesgo para la moralidad y la ética en la entidad				
						41 - 60 Se han analizado las situaciones de riesgo para la moralidad y la ética en la entidad				
						61 - 80 Se han emprendido acciones pedagógicas e informativas sobre los temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades				
						81 - 100 Se ha generado un cambio cultural orientado a garantizar la moralidad, la ética y la responsabilidad en el ejercicio de la función pública				
				53	Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras	Acciones para promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión y en la identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras	0 - 20 No se han realizado acciones para promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión ni en la identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras	1 año	100	<b>Nota:</b> Esta actividad la realiza la oficina de planeacion.
						21 - 40 Se han realizado acciones para promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión y en la identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras				
						41 - 60 Se realizan periódicamente acciones para promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión y en la identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras				
						61 - 80 Se realizan periódicamente acciones para promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión y en la identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras, y las ideas resultantes se han implementado				
						81 - 100 Se realizan periódicamente acciones para promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión y en la identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras, y las ideas resultantes se han implementado y han dado resultados efectivos				
		Valores	100.0	54	Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en sus funciones	Espacios participativos, interiorización de los servidores y cumplimiento en sus funciones	0 - 20 No se han identificado los valores y principios institucionales en la entidad	2 años	100	<b>Evidencias</b> Link 1: <a href="https://goo.gl/4efgCV">https://goo.gl/4efgCV</a> (Codigo de Etica)
						21 - 40 Se han realizado ejercicios de identificación de los valores y principios institucionales				
						41 - 60 Se han generado espacios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales				



Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
		Gerencia Pública	86.7	58 Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	Estrategias implementadas para promover la rendición de cuentas de gerentes o directivos públicos	41 - 60 Se ha implementado al menos una alternativa de mecanismo para promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes públicos	1 año	100	<a href="http://www.uts.edu.co/portal/files/estrategia_rendicion_cuentas.pdf">http://www.uts.edu.co/portal/files/estrategia_rendicion_cuentas.pdf</a>
61 - 80 Existen al menos dos mecanismos para promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes públicos									
81 - 100 Existen al menos dos mecanismos para promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes públicos y se mide su eficacia									
				59 Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión.	Estrategias implementadas para facilitar la gestión de conflictos por parte de los gerentes o directivos públicos	0 - 20 No se ha considerado implementar mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes	1 año	60	
21 - 40 Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes									
41 - 60 Se ha implementado al menos una alternativa de mecanismo para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes públicos									
61 - 80 Existen al menos dos mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes públicos									
81 - 100 Existen al menos dos mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes públicos y se evalúa su eficacia									
				60 Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos).	Estrategias implementadas para garantizar amplia concurrencia de candidatos en los procesos de selección de gerentes	0 - 20 No se ha considerado implementar mecanismos para desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos)	1 año		N.A.
21 - 40 Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para desarrollar procesos de reclutamiento para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos)									
41 - 60 Se ha implementado al menos una alternativa de reclutamiento de candidatos a gerentes públicos									
61 - 80 Existen al menos dos mecanismos de reclutamiento de candidatos a gerentes públicos									
81 - 100 Existen al menos dos mecanismos de reclutamiento de candidatos a gerentes públicos y se evalúa su eficacia									
		61 Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado (igual o inferior a 75%), mediante un plan de mejoramiento.	Estrategias implementadas para gestionar el bajo desempeño de gerentes públicos	0 - 20 No se ha considerado Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado	1 año		N.A.		
21 - 40 Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado									
41 - 60 Existe al menos una estrategia para gestionar el desempeño inferior a lo esperado en los gerentes públicos									
61 - 80 Existen al menos dos estrategias para gestionar el desempeño inferior a lo esperado en los gerentes públicos									
81 - 100 Existen al menos dos estrategias para gestionar el desempeño inferior a lo esperado en los gerentes públicos y se evalúa su eficacia									
				0 - 20 No se ha considerado brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos)					

Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
				62 Brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos).	Porcentaje de servidores de carrera encargados o comisionados en empleos gerenciales	21 - 40 Se ha analizado la posibilidad de brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos) 41 - 60 Al menos un 1% de los funcionarios de carrera han tenido la oportunidad de desempeñar un empleo de LNR en encargo o comisión 61 - 80 Al menos un 2% de los funcionarios de carrera han tenido la oportunidad de desempeñar un empleo de LNR en encargo o comisión 81 - 100 Al menos un 3% de los funcionarios de carrera han tenido la oportunidad de desempeñar un empleo de LNR en encargo o comisión	1 año	100	<b>Nota:</b> Comisiones para desempeño en cargo de libre nombramiento y remoción a funcionario de la Planta (Ver Historias Laborales archivo historia laboral de los funcionarios:ALBERTO SERRANO ACEVEDOFAVIO EDUARDO SOLANO CASTELLANOSDYUARDO SANMIGUEL MARINJAVIER MAURICIO MENDOZA PAREDES)
		Gestión de la información	20.0	63 Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.	Cifras sobre retiro de servidores clasificadas y analizadas	0 - 20 No se cuenta con estadísticas de retiro 21 - 40 Se ha analizado la posibilidad de recolectar estadísticas de retiro 41 - 60 Se han establecido mecanismos para recolectar estadísticas de retiro 61 - 80 Se cuenta con estadísticas de retiro 81 - 100 Se cuenta con estadísticas de retiro y análisis de las cifras	1 año	20	
		Administración del talento humano	20.0	64 Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Registros de entrevistas de retiro y análisis agrupado	0 - 20 No se realizan entrevistas de retiro 21 - 40 Se han establecido metodologías para realizar estadísticas de retiro 41 - 60 Se hacen entrevistas de retiro aleatorias a algunos exservidores 61 - 80 Se realizan entrevistas de retiro pero no hay un documento de análisis de causas de retiro 81 - 100 Se llevan registros de entrevistas de retiro y existe un documento de análisis de causas de retiro que genera insumos para la provisión del talento humano	1 año	20	
				65 Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de provisión del talento humano.	Informe consolidado de razones de retiro	0 - 20 No existe informe consolidado de las razones de retiro de los servidores públicos 21 - 40 Se han analizado metodologías para realizar informes de retiro de los servidores públicos 41 - 60 Se realizan informes de las razones de retiro de los servidores públicos 61 - 80 Hay un informe de las razones de retiro pero su análisis no genera insumos para el plan de provisión 81 - 100 El informe de las razones de retiro genera insumos aplicados al plan de provisión	1 año	20	

Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones			
<b>RETII</b>	<b>43.3</b>	<b>Desvinculación asistida</b>	<b>50</b>	66	Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	Programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	0 - 20	La entidad no realiza programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	1 año	<b>60</b>		
							21 - 40	La entidad ha analizado la viabilidad de implementar programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan				
							41 - 60	La entidad realiza algunas actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan				
							61 - 80	La entidad realiza actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a la totalidad de las personas que se desvinculan				
							81 - 100	La entidad realiza actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a la totalidad de las personas que se desvinculan y evalúa el impacto de estas actividades				
				67	Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida	Programas de desvinculación asistida	0 - 20	La entidad no cuenta con programas de desvinculación asistida	1 año	<b>40</b>		
							21 - 40	La entidad ha analizado la viabilidad de implementar programas de desvinculación asistida				
							41 - 60	La entidad realiza algunas actividades de desvinculación asistida				
							61 - 80	La entidad realiza actividades de programas de desvinculación asistida a la totalidad de las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento provisional				
							81 - 100	La entidad realiza actividades de programas de desvinculación asistida a la totalidad de las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento provisional y evalúa el impacto de estas actividades				
		<b>Gestión del conocimiento</b>	<b>100</b>	68	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	Mecanismos implementados para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan	0 - 20	La entidad no cuenta con mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan	1 año	<b>100</b>		<b>Evidencias</b> Link 1: <a href="https://goo.gl/mdH2wY">https://goo.gl/mdH2wY</a> (R-GA-01 Registro de Ingreso a la Institución para Servidores Públicos)
							21 - 40	La entidad ha analizado la viabilidad de implementar mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan				
							41 - 60	La entidad ha implementado algunos mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan				
							61 - 80	La entidad ha implementado mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan con la totalidad de las personas que se retiran				
							81 - 100	La entidad ha implementado mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan con la totalidad de las personas que se retiran, y evalúa el impacto de la implementación de esos mecanismos				