

**AUDIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO**

ENTIDAD		PUNTAJE FINAL							
Agencia Nacional de Tierras		61,2							
Componente	Calificación	Categoría	Calificación						
Conocimiento normativo y del entorno	100,0	Conocimiento normativo y del entorno	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. 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.	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
			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. 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.	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
			3. Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CHNC, ESAP o Presidencia de la República.	Evidencia de atribución 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. 21-40: Se encuentran recopilados parcialmente los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad. 41-60: Están recopilados y organizados los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad. 61-80: Están recopilados, organizados y fácilmente accesibles los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad. 81-100: Están recopilados, organizados y fácilmente accesibles los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad y se tienen en cuenta para la planeación estratégica de Talento Humano.	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
			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 o 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.	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
			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: La información en este ítem correspondiente al porcentaje de servidores y contratistas con hojas de vida y vinculación completa al SIGEP, garantizando la consistencia de la información de interés. Sea al sistema web de la entidad al día de la planta de personal y contratos de prestación de servicios. 21-40: 41-60: 61-80: 81-100:	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
			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 permita identificar los empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural y los grupos internos de trabajo. 61-80: Se cuenta con un mecanismo digital que permita 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 permita identificar los empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural y los grupos internos de trabajo, así como generar reportes inmediatos y confiables.	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
			7. Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: <b>- Tipos de vinculación, nivel, código y grado</b>	Incluido	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. 41-60: Se cuenta con un mecanismo que permita identificar a los servidores por su tipo de vinculación, nivel, código y grado. 61-80: Se cuenta con un mecanismo digital que permita 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 permita 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.	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
			8. Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: <b>- Antigüedad en el Estado, nivel académico y género</b>	Incluido	0-20: No se cuenta con mecanismos para identificar la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género. 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 permita identificar la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género. 61-80: Se cuenta con un mecanismo digital que permita identificar la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género. 81-100: Se cuenta con un mecanismo digital que permita identificar la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género, así como generar reportes inmediatos y confiables.	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
			9. Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: <b>- Cargos en vacancia definitiva o temporal por niveles</b>	Incluido	0-20: No se cuenta con mecanismos para identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles. 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 permita identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles. 61-80: Se cuenta con un mecanismo digital que permita identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles. 81-100: Se cuenta con un mecanismo digital que permita identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles, así como generar reportes inmediatos y confiables.	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
			10. Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: <b>- Perfiles de Empleos</b>	Incluido	0-20: No se cuenta con mecanismos para identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal. 21-40: Se cuenta con información parcial acerca de los perfiles de todos los empleos de la planta de personal. 41-60: Se cuenta con un mecanismo que permita identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal. 61-80: Se cuenta con un mecanismo digital que permita identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal, diferenciando requisitos de estudios y experiencias, equivalencias y conocimientos requeridos. 81-100: Se cuenta con un mecanismo digital que permita identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal, diferenciando requisitos de estudios y experiencias, equivalencias y conocimientos requeridos, y que genera reportes confiables y oportunos por cada característica.	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
			11. Caracterización de las áreas de talento humano (preparación, cabeza de familia, imitaciones físicas, fuero sindical)	Caracterización actualizada periódicamente	0-20: No se cuenta con mecanismos para identificar las personas en situación de discapacidad, de preparación, de cabeza de familia, afrodescendientes o con fuero sindical. 21-40: Se cuenta con información parcial acerca de las personas en situación de discapacidad, de preparación, de cabeza de familia, afrodescendientes o con fuero sindical. 41-60: Se cuenta con un mecanismo que permita identificar las personas en situación de discapacidad, de preparación, de cabeza de familia, afrodescendientes o con fuero sindical.	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones



PLANEACIÓN

86,9

Planeación Estratégica

77,9

Manual de funciones y competencias

100,0

Arregio institucional

90,0

12	Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:	Plan estratégico de talento humano	61-80	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar las personas en situación de disponibilidad de preparación, de calidad de familia, autoconcientistas o con futuro sindical.	1 año	61	Se observó de acuerdo a los soportes allegados por la dependencia se observó el "Plan Estratégico de Talento Humano 2017" el cual está disponible para descarga directa en el enlace: <a href="http://www.agenciaadefensa.gov.co/planificacion-control-y-gestion/planes-programas-y-proyectos/plan-estrategico-de-talento-humano/">http://www.agenciaadefensa.gov.co/planificacion-control-y-gestion/planes-programas-y-proyectos/plan-estrategico-de-talento-humano/</a> Teniendo en cuenta la calidad de la información y el tiempo en el cual se encuentra actualizada en ejecución, esta actividad se encuentra soportada y cumple con el criterio de calificación (61). Se recomienda para mejorar la valoración, que se establezcan acciones que permitan evaluar la eficacia de dicho plan.	
			81-100	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 Prevención 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 provisión de recursos humanos	1 año	100	Se observó de acuerdo a los soportes allegados por la dependencia, así como los anexos al portal institucional, evidencia de la implementación del Plan Anual de Vacantes / Plan de Prevención de Recursos Humanos los cuales están disponibles en los enlaces: 1. <a href="http://www.agenciaadefensa.gov.co/planificacion-control-y-gestion/planes-programas-y-proyectos/plan-anual-de-vacantes/">http://www.agenciaadefensa.gov.co/planificacion-control-y-gestion/planes-programas-y-proyectos/plan-anual-de-vacantes/</a> 2. <a href="http://www.agenciaadefensa.gov.co/planificacion-control-y-gestion/planes-programas-y-proyectos/plan-anual-de-recursos-humanos/">http://www.agenciaadefensa.gov.co/planificacion-control-y-gestion/planes-programas-y-proyectos/plan-anual-de-recursos-humanos/</a> Se observó además solicitud de elegidos a la CNSC para proveer las vacantes de la etapa temporal de la entidad. Por lo anterior esta actividad se encuentra soportada y cumple con el criterio de calificación (100).
				21-40	Se elabora un plan anual de vacantes / plan de provisión 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 provisión de recursos humanos			
				61-80	El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes / plan de provisión de recursos humanos que programa los recursos para concursos			
				81-80	El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes / plan de provisión de recursos humanos que programa los recursos para concursos y que se ejecuta oportunamente			
				81-100	El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes / plan de provisión 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	80	De acuerdo a los soportes allegados por la dependencia se observó el "Plan Estratégico de Talento Humano 2017" el cual está disponible para descarga directa en el enlace: <a href="http://www.agenciaadefensa.gov.co/planificacion-control-y-gestion/planes-programas-y-proyectos/plan-estrategico-de-talento-humano/">http://www.agenciaadefensa.gov.co/planificacion-control-y-gestion/planes-programas-y-proyectos/plan-estrategico-de-talento-humano/</a> Teniendo en cuenta la calidad de la información y el tiempo en el cual se encuentra actualizada en ejecución, esta actividad se encuentra soportada y cumple con el criterio de calificación (80). Se recomienda para mejorar la valoración, que se establezcan acciones que permitan evaluar la eficacia de dicho plan.	
			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				
			81-80	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				
			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				
12C	Plan de bienestar e incentivos	Incluido	0-20	No se elabora un plan de bienestar e incentivos	1 año	80	De acuerdo a los soportes allegados por la dependencia se observó el "Plan Estratégico de Talento Humano 2017" el cual está disponible para descarga directa en el enlace: <a href="http://www.agenciaadefensa.gov.co/planificacion-control-y-gestion/planes-programas-y-proyectos/plan-estrategico-de-talento-humano/">http://www.agenciaadefensa.gov.co/planificacion-control-y-gestion/planes-programas-y-proyectos/plan-estrategico-de-talento-humano/</a> Teniendo en cuenta la calidad de la información y el tiempo en el cual se encuentra actualizada en ejecución, esta actividad se encuentra soportada y cumple con el criterio de calificación (80). Se recomienda para mejorar la valoración, que se establezcan acciones que permitan evaluar la eficacia de dicho plan.	
			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				
			81-80	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				
			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	80	De acuerdo a los soportes allegados por la dependencia, así como los anexos al portal institucional, evidencia de la implementación del Plan Anual de Vacantes / Plan de Prevención de Recursos Humanos los cuales están disponibles en los enlaces: 1. <a href="http://www.agenciaadefensa.gov.co/planificacion-control-y-gestion/planes-programas-y-proyectos/plan-anual-de-vacantes/">http://www.agenciaadefensa.gov.co/planificacion-control-y-gestion/planes-programas-y-proyectos/plan-anual-de-vacantes/</a> 2. <a href="http://www.agenciaadefensa.gov.co/planificacion-control-y-gestion/planes-programas-y-proyectos/plan-anual-de-recursos-humanos/">http://www.agenciaadefensa.gov.co/planificacion-control-y-gestion/planes-programas-y-proyectos/plan-anual-de-recursos-humanos/</a> Teniendo en cuenta la calidad de la información y el tiempo en el cual se encuentra actualizada en ejecución, esta actividad se encuentra soportada y cumple con el criterio de calificación (80). Por lo anterior esta actividad se encuentra soportada y cumple con el criterio de calificación (80).	
			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				
			81-80	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación				
			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 plasma el monitoreo y seguimiento del SIGEP	1 año	90	De acuerdo a los soportes allegados por la dependencia, se observó que la dependencia incluye en su planeación dos actividades de seguimiento del SIGEP, entendimiento se refieren a las tareas de seguimiento registradas en "Citas" para el mantenimiento y toma de posesión en un edificio de la Flota de Personal de la Agencia Nacional de Talento, así como en otras locales. Por lo anterior esta actividad se encuentra soportada y cumple con el criterio de calificación (90).	
			21-40	Se plasma 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				
			81-80	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				
			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 plasma el proceso de evaluación del desempeño	1 año	90	De acuerdo a los soportes allegados por la dependencia, que esta incluye en su planeación actividades de evaluación de desempeño pero no se incluye en el plan estratégico de talento humano. Sin embargo, se recomienda soportar que estas se ejecuten de acuerdo con lo planificado y se realicen acciones que permitan evaluar la eficacia de su implementación. Con el fin de mejorar su calificación. Por lo anterior esta actividad se encuentra soportada y cumple con el criterio de calificación (90).	
			21-40	Se plasma 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, y se ejecuta de acuerdo con los temas planificados.				
			61-80	El plan estratégico de talento humano incluye el proceso de Evaluación del Desempeño, y se ejecuta de acuerdo con los temas planificados.				
			81-100	El plan estratégico de talento humano incluye el proceso de Evaluación del Desempeño, y se ejecuta de acuerdo con los temas planificados y se evalúa la eficacia de su implementación				
			81-100	El plan estratégico de talento humano incluye el proceso de Evaluación del Desempeño, y se ejecuta de acuerdo con los temas planificados y se evalúa la eficacia de su implementación				
12G	Inducción y reintegración	Incluido	0-20	No se plasma la inducción y reintegración	1 año	60	De acuerdo a los soportes allegados por la dependencia, que la dependencia incluye en su planeación actividades de inducción. Sin embargo, se recomienda soportar que estas se ejecuten de acuerdo con lo planificado y se realicen acciones que permitan evaluar la eficacia de su implementación. Con el fin de mejorar su calificación. Por lo anterior esta actividad, de acuerdo a lo soportado, cumple con el criterio de calificación (60).	
			21-40	Se plasma la inducción y reintegración pero no se incluye en el plan estratégico de talento humano				
			41-60	El plan estratégico de talento humano incluye la Inducción y Reintegración				
			61-80	El plan estratégico de talento humano incluye la Inducción y Reintegración y se ejecuta de acuerdo con lo planificado				
			81-80	El plan estratégico de talento humano incluye la Inducción y Reintegración, se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se evalúa la eficacia de su implementación				
			81-100	El plan estratégico de talento humano incluye la Inducción y Reintegración, se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se evalúa la eficacia de su implementación				
12H	Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	Incluido	0-20	No se plasma la medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	1 año	60	Una vez validados los soportes allegados por la dependencia se observó que las acciones de Clima Organizacional están incluidas dentro de la planeación, así mismo se observó que de acuerdo a los soportes se realizó una encuesta de Clima Organizacional respaldada por el caso de compensación familia CORFOPEDUC, lo cual mide la satisfacción en esta materia. Por lo anterior se recomienda revisar la pertinencia y cuenta con evidencia de haberse en cuenta que se realizó de acuerdo a la programación y cuenta con el cumplimiento de acuerdo a la encuesta su validación deberá ser soportada en su encuesta respaldada.	
			21-40	Se plasma la medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional pero no se incluye en el plan estratégico de talento humano				
			41-60	El plan estratégico de talento humano incluye el tema de Clima organizacional				
			61-80	El plan estratégico de talento humano incluye el tema de Clima organizacional y se ejecuta de acuerdo con lo planificado				
			81-80	El plan estratégico de talento humano incluye el tema de Clima organizacional, se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se evalúa la eficacia de su implementación				
			81-100	El plan estratégico de talento humano incluye el tema de Clima organizacional, se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se evalúa la eficacia de su implementación				
13	Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a los decretos vigentes	Manual de funciones y competencias ajustado a los decretos vigentes	0-20	No se cuenta con un manual de funciones y competencias ajustado a los decretos vigentes	1 año	100	De acuerdo a los soportes documentales allegados por la dependencia, se observó el manual de funciones de la entidad, actualizado, así mismo se allegó el instrumento de comunicación de al mismo. Finalmente se realizó que en el enlace web dispuesto se encuentran los documentos anexos que controla de toda la entidad. Por lo anterior esta actividad, de acuerdo a lo soportado, cumple con el criterio de calificación (100).	
			21-40	Se elabora un manual de funciones y competencias que no se encuentra totalmente ajustado a los decretos vigentes				
			41-60	Existe un manual de funciones que incluye las funciones y los perfiles de todos los empleados de la entidad por niveles básicos del conocimiento, así como las competencias del Decreto 1053 de 2015, actualizado y abierto para control de toda la Entidad.				
			61-80	Existe un manual de funciones que incluye las funciones y los perfiles de todos los empleados de la entidad por niveles básicos del conocimiento, así como las competencias del Decreto 1053 de 2015, actualizado y abierto para control de toda la Entidad.				
			81-80	Existe un manual de funciones que incluye las funciones y los perfiles de todos los empleados de la entidad por niveles básicos del conocimiento, así como las competencias del Decreto 1053 de 2015, actualizado y abierto para control de toda la Entidad.				
			81-100	Existe un manual de funciones que incluye las funciones y los perfiles de todos los empleados de la entidad por niveles básicos del conocimiento, así como las competencias del Decreto 1053 de 2015, actualizado y abierto para control de toda la Entidad.				
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	0-20	El área de Talento Humano no participa en el direccionamiento estratégico de la entidad ni involucra en su planeación	1 año	90	Se observó, de acuerdo a los soportes allegados por la dependencia, que el Área de Talento Humano figura como director de segundo nivel, (Coordinación de Talento Humano), adicionalmente se observó el Plan de desarrollo de talento humano. Por lo anterior esta actividad, de acuerdo a lo soportado, cumple con el criterio de calificación (91).	
			21-40	El área de Talento Humano actúa y recoge el direccionamiento estratégico de la entidad				
			41-60	El área de Talento Humano involucra en su planeación el direccionamiento estratégico de la entidad				
			61-80	El área de Talento Humano involucra el direccionamiento estratégico de la entidad y participa en la planeación estratégica de la entidad				
			81-80	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 y participa en la planeación estratégica de la entidad y se ubica en un nivel estratégico en la institución				
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 más	1 año	60	Esta actividad no cuenta con soportes. Por lo anterior no es posible conocer el cumplimiento de esta actividad.	
			21-40	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 4 meses o más				
			41-60	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 3 meses o más				
			61-80	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 2 meses o más				
			81-80	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 2 meses o más				
			81-100	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 2 meses o más				

INGRESO

78,2	Provisión del empleo	76,0	Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	Proporción de provisionales sobre el total de servidores	01-100	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 1 mes o menos	1 año	40	De acuerdo a los soportes documentales allegados por la dependencia, se observó que se realizaron provisiones solicitando a la CNCSC, estas acciones se llevaron a cabo para facilitar listas de elegibles para proveer vacantes temporales. Se recomienda realizar el seguimiento permanente a este proceso, con el fin de seguir facilitando vacantes. Por lo anterior esta actividad, de acuerdo a lo reportado, cumple con el criterio de satisfacción (40).
					0-20	Proporción de provisionales mayor al 30% de la planta total			
					21-40	Proporción de provisionales menor o igual al 30% de la planta total			
					41-60	Proporción de provisionales menor o igual al 20% de la planta total			
					61-80	Proporción de provisionales menor o igual al 15% de la planta total			
					81-100	Proporción de provisionales menor o igual al 10% de la planta total			
	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 más	1 año	80	Se observó, de acuerdo a los soportes documentales allegados por la dependencia, que se realizaron provisiones solicitando a la CNCSC, estas acciones se llevaron a cabo para facilitar listas de elegibles para proveer vacantes temporales. Se recomienda realizar el seguimiento permanente a este proceso, con el fin de seguir facilitando vacantes. Por lo anterior esta actividad, de acuerdo a lo reportado, cumple con el criterio de satisfacción (80).	
				21-40	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 4 meses o más				
				41-60	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 3 meses o más				
				61-80	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 2 meses o menos				
				81-100	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 1 mes o menos				
				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							
	41-60	Cuando surge una vacante se verifica con la CNCSC si hay lista de elegibles vigentes para su empleo							
	61-80	Cuando surge una vacante, se utilizan las listas de elegibles vigentes de acuerdo con la información de la CNCSC							
	81-100	Cuando surge una vacante, se utilizan las listas de elegibles vigentes de acuerdo con la información de la CNCSC y se procede a la provisión temporal de forma ágil 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 vacantes en encargo	Al día	
				21-40	Se verifica si hay servidores con derecho preferencial para ocupar vacantes de manera eventual				
41-60				Cuando se genera una vacante de carrera, se acude a las historias laborales para verificar 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
	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 clasificación 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 generales 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 generales públicos	Al día	
21-40				Se realizan concursos 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 generales públicos					
61-80				Se cuenta con un mecanismo 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 generales públicos, que permite conocer el tiempo de cubrimiento de las vacantes y genera alertas para su cubrimiento oportuno					
22				Coordinar la pertinencia 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 de Bienes y Rentas en el plazo establecido	0-20	Del 0% al 20% de los servidores públicos presentaron la Declaración de Bienes y Rentas en el plazo establecido		1 año
	21-40	Del 21% al 40% de los servidores públicos presentaron la Declaración de Bienes y Rentas en el plazo establecido							
	41-60	Del 41% al 60% de los servidores públicos presentaron la Declaración de Bienes y Rentas en el plazo establecido							
	61-80	Del 61% al 80% de los servidores públicos presentaron la Declaración de Bienes y Rentas en el plazo establecido							
	81-100	Del 81% al 100% de los servidores públicos presentaron la Declaración de Bienes y Rentas en el plazo establecido							
	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	No se evalúan competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción	Al día	
21-40				Se evalúan competencias para algunos vacantes pero no para todos					
41-60				Se evalúan competencias mediante el acompañamiento de Función Pública					
61-80				Se evalúan competencias mediante el acompañamiento de Función Pública o de otra entidad competente					
81-100				Se evalúan competencias para todos los aspirantes mediante el acompañamiento de Función Pública o de otra entidad competente					
24				Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o actualización en carrera administrativa a la CNCSC	Trámite oportuno de las solicitudes de inscripción o actualización en carrera administrativa a la CNCSC	0-20	No se envían solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNCSC		Al día
	21-40	Se envían algunas de las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNCSC							
	41-60	Se envían oportunamente algunas de las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNCSC							
	61-80	Se envían oportunamente y en su totalidad las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNCSC, y se hace el seguimiento y el registro correspondiente							
	81-100	Se envían oportunamente y en su totalidad las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNCSC, y se hace el seguimiento y el registro correspondiente							
	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 adecuadas y oportunamente realizadas			0-20	No se realizan las evaluaciones de periodo de prueba	1 año	
21-40				Se realizan las evaluaciones de periodo de prueba pero no siempre dentro de los plazos establecidos					
41-60				Se realiza oportunamente la evaluación de periodo de prueba					
61-80				La fijación de compromisos para la evaluación de periodo de prueba se realiza antes del primer mes de vinculación					
81-100				Los resultados de la evaluación de periodo de prueba se utilizan como insumo para el plan de capacitación o el plan de mejoramiento individual					
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
	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 posesión)							
	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							
	27	Realizar reintegración a todos los servidores máximo cada dos años	Evidencia de reintegración de los servidores públicos			0-20	No se realiza reintegración a los servidores públicos	2 años	
21-40				Eventualmente se han realizado reintegraciones a los servidores públicos					
41-60				Se realiza la reintegración a más tardar cada dos años					
61-80				Se realiza la reintegración a más tardar cada dos años con la participación del 100% de los servidores					
81-100				Se realiza la reintegración a más tardar cada dos años con la participación del 100% de los servidores y se evalúa su eficacia					
0-20				No existen registros de los generales públicos y de su movilidad					
21-40	Existen registros parciales o incompletos sobre los generales públicos								

Gestión de la información	82,5	21	Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como de su movilidad	Mecanismo que registra 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 (distribución de sus perfiles y datos generales) 81-100 Se registra el número de gerentes públicos, con la correspondiente caracterización (distribución de sus perfiles y datos generales), y se pueden generar reportes con cualquier información requerida 0-20 No se cuenta con información sobre indicadores claves 21-40 Se cuenta con información parcial o incompleta sobre indicadores claves 41-60 Se cuenta con la información sobre indicadores claves 61-80 Se cuenta con la información sobre indicadores claves de manera digital 81-100 Se cuenta con la información sobre indicadores claves de manera digital y se pueden generar reportes con cualquier información requerida 0-20 No se cuenta con información sobre servidores con expectativas de movilidad 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 con cualquier información requerida	Alida	100	Se cuenta con esta información en carpetas compartidas. Entiendo en cuanto que se registra el número de gerentes públicos, su caracterización (perfiles y datos generales) y que se pueden generar reportes con cualquier información requerida esta actividad, de acuerdo a lo expuesto de manera anterior, cumple con el criterio de calificación (100)
		22	Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensores, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal interdependiente y LGRTI	Indicadores actualizados y confiables	21-40 Se cuenta con información parcial o incompleta sobre indicadores claves 41-60 Se cuenta con la información sobre indicadores claves 61-80 Se cuenta con la información sobre indicadores claves de manera digital 81-100 Se cuenta con la información sobre indicadores claves de manera digital y se pueden generar reportes con cualquier información requerida 0-20 No se cuenta con información sobre servidores con expectativas de movilidad 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 con cualquier información requerida	Alida	90	No hay información sobre los indicadores
		23	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 si los pueda comisionar para desempeñar cargo de los nombramiento y remoción.	Información actualizada, completa y confiable	21-40 Se cuenta con información parcial o incompleta sobre servidores con expectativas de movilidad 41-60 Se cuenta con la información sobre servidores con expectativas de movilidad 61-80 Se cuenta con la información sobre servidores con expectativas de movilidad de manera digital 81-100 Se cuenta con la información sobre servidores con expectativas de movilidad de manera digital y se pueden generar reportes con cualquier información requerida 0-20 No se lleva registro de las actividades ni de los asistentes a las actividades de bienestar y capacitación 21-40 Se llevan registros incompletos o parciales de las actividades de bienestar y capacitación 41-60 Se llevan los registros de las actividades y asistentes a las actividades de bienestar y capacitación 61-80 Se llevan los registros de las actividades y asistentes a las actividades de bienestar y capacitación y se encuentran sistematizados 81-100 Se llevan los registros de las actividades y asistentes a las actividades de bienestar y capacitación, se encuentran sistematizados y pueden generar cualquier reporte requerido con esta información	Alida	100	De acuerdo a los reportes dispuestos por la dependencia, se observó captura de imagen del archivo de Excel donde se registra la participación de los servidores públicos, descripción de perfiles, y datos generales. Así mismo se observó que la dependencia registra dicha información en carpetas compartidas. Se registra información sobre servidores con expectativas de movilidad de manera digital y se pueden generar reportes de acuerdo a la necesidad de la entidad, de acuerdo a los reportes descritos anteriormente, cumple con el criterio de calificación (87)
		24	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 lleva registro de las actividades ni de los asistentes a las actividades de bienestar y capacitación 21-40 Se llevan registros incompletos o parciales de las actividades de bienestar y capacitación 41-60 Se llevan los registros de las actividades y asistentes a las actividades de bienestar y capacitación 61-80 Se llevan los registros de las actividades y asistentes a las actividades de bienestar y capacitación y se encuentran sistematizados 81-100 Se llevan los registros de las actividades y asistentes a las actividades de bienestar y capacitación, se encuentran sistematizados y pueden generar cualquier reporte requerido con esta información	Alida	40	Dependencia no allega soporte de esta actividad
		25	Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación de 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 los acuerdos de gestión 21-40 Se ha comprobado la adopción del sistema de evaluación del desempeño pero no se ha revisado 41-60 Se ha revisado y analizado la adopción del sistema de evaluación de desempeño y de los acuerdos de gestión y se han preparado los actos administrativos 61-80 El sistema de evaluación de desempeño y los acuerdos de gestión fueron adoptados mediante acto administrativo 81-100 Se ha revisado la eficacia del sistema de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión	Alida	80	Se observó de acuerdo a los reportes dispuestos por la dependencia la inscripción de los siguientes actos administrativos: Resolución 149 – 2017 mediante la cual se “adopta la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos y los Formatos para la Suscripción de Acuerdos de Gestión”. Resolución 2502 – 2019 “Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil para los servidores de Función de Carrera Administrativa en el Periodo de Prueba de la Agencia Nacional de Investigación e Innovación, y disposiciones que el reglamento interno”. Resolución 149 – 2017 mediante la cual se “adopta la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos y los Formatos para la Suscripción de Acuerdos de Gestión”. Resolución 2502 – 2019 “Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil para los servidores de Función de Carrera Administrativa en el Periodo de Prueba de la Agencia Nacional de Investigación e Innovación, y disposiciones que el reglamento interno”. Así mismo se observó que los acuerdos de Gestión se encuentran publicados y disponibles en la intranet de la entidad. Se acordó llevar a cabo las acciones pertinentes para revisar la eficacia del sistema de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión.
		26	Se ha facilitado el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente y haciendo las capacitaciones correspondientes	Acuerdos de gestión concertados y evaluados	0-20 No se ha implementado la normatividad vigente sobre acuerdos de gestión 21-40 Se han iniciado la sensibilización y la capacitación a los gerentes públicos sobre acuerdos de gestión 41-60 Se han adoptado y autorizado a los gerentes públicos los instrumentos adoptados para suscripción de los acuerdos de gestión 61-80 Se ha registrado la información de la evaluación de los acuerdos de gestión 81-100 Se han implementado mejoras en las capacidades de los gerentes públicos como resultado de los acuerdos de gestión	1 año	100	Se observó de acuerdo a los reportes dispuestos por la dependencia la inscripción de los siguientes actos administrativos: Resolución 149 – 2017 mediante la cual se “adopta la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos y los Formatos para la Suscripción de Acuerdos de Gestión”. Resolución 2502 – 2019 “Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil para los servidores de Función de Carrera Administrativa en el Periodo de Prueba de la Agencia Nacional de Investigación e Innovación, y disposiciones que el reglamento interno”. Así mismo se observó que los acuerdos de Gestión se encuentran publicados y disponibles en la intranet de la entidad. Se acordó llevar a cabo las acciones pertinentes para revisar la eficacia del sistema de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión.
		27	Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.	Registro de evaluaciones de desempeño	0-20 No se realiza la evaluación de desempeño en la entidad 21-40 Se realizan algunas fases del proceso de evaluación de desempeño en la entidad 41-60 Se ha realizado en su totalidad el proceso de evaluación del desempeño, con todos sus fases 61-80 Se cuenta con información confiable y en tiempo real de las calificaciones de desempeño de todos los servidores evaluados 81-100 Se cuenta con información confiable y en tiempo real de las calificaciones de desempeño de todos los servidores evaluados y se ha elaborado un análisis de los resultados obtenidos como insumo para la mejora	1 año	40	La dependencia no allega soporte del consolidado de evaluación de desempeño ni soporte del informe de desempeño laboral
		28	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 menos del 40% de los servidores públicos 21-40 Se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de menos del 60% de los servidores públicos 41-60 Se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de menos del 80% de los servidores públicos 61-80 Se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de menos del 90% de los servidores públicos 81-100 Se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de todos los servidores públicos	1 año	100	No aplica
		35A	Evaluación del desempeño	Incluido	0-20 No se han realizado planes de mejoramiento individual en la entidad 21-40 Se elaboran planes de mejoramiento individual pero no han tenido en cuenta como insumo la evaluación del desempeño 41-60 Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo la evaluación del desempeño 61-80 Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo la evaluación del desempeño y se han registrado actividades en respuesta a ese insumo 81-100 Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo la evaluación del desempeño, se han registrado actividades en respuesta a ese insumo y se han verificado para verificar la mejora	1 año	100	No aplica
		35B	Diagnóstico de necesidades de capacitación realizadas por Talento Humano	Incluido	0-20 No se han realizado planes de mejoramiento individual en la entidad 21-40 Se elaboran planes de mejoramiento individual pero no han tenido en cuenta como insumo un diagnóstico de necesidades de capacitación 41-60 Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo un diagnóstico de necesidades de capacitación 61-80 Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo un diagnóstico de necesidades de capacitación y se han registrado actividades en respuesta a ese insumo 81-100 Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo un diagnóstico de necesidades de capacitación, se han registrado actividades en respuesta a ese insumo y se han verificado para verificar la mejora	1 año	100	No aplica
36	Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a los obligatorios.	Mecanismos establecidos	0-20 No se han analizado mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano 21-40 Se han analizado mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano 41-60 Se ha desarrollado al menos un mecanismo viable de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano 61-80 Se han implementado mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano 81-100 Se han implementado y evaluado mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano	1 año	20	Pendiente		
37	Elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta los siguientes elementos:	Plan de capacitación establecido mediante resolución	0-20 No se elaboró el Plan Institucional de Capacitación 21-40 Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación pero no se ha expedido mediante Resolución 41-60 Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación mediante Resolución 61-80 Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación mediante Resolución y se ejecutaron el 100% de las actividades con la evidencia documentada correspondiente 81-100 Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación mediante Resolución, se ejecutaron el 100% de las actividades con la evidencia documentada correspondiente y se evaluó su eficacia	1 año	40	Pendiente consultar norma		
37A	Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos	Teniendo en cuenta	0-20 El PIC no se basó en un diagnóstico de necesidades de la entidad 21-40 El PIC se basó en un diagnóstico parcial de necesidades de la entidad 41-60 El PIC se basó en un diagnóstico de necesidades de la entidad que contó con la participación activa de los servidores públicos 61-80 El PIC se basó en un diagnóstico completo de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos	1 año	60	Se observó de acuerdo a los reportes dispuestos por la dependencia la realización de acciones referentes a la formulación del PIC que cuenta con registros en tablas de las necesidades (PIC) en el marco de la encuesta de satisfacción de Bienestar. Así como en el caso para la recolección de la información. Entiendo en cuanto a esta actividad, y la tabulación de resultados, se evidencia que las actividades del PIC corresponden a una necesidad diagnóstica. Por lo anterior esta actividad, de acuerdo a lo reportado, cumple con el criterio de calificación (60)		

			<p>01-100 Si puede elaborar la matriz del PIC por cada actividad en respuesta a necesidades diagnósticas</p>			
37B	Solicitudes de los gerentes públicos	Tendió en cuenta	0-20	El PIC no incluyó solicitudes directas de los gerentes públicos	1 año	60
			21-40	El PIC recibió solicitudes directas de los gerentes públicos pero no las incluyó en el Plan		
			41-60	El PIC incluyó solicitudes directas de los gerentes públicos		
			61-80	El PIC incluyó solicitudes directas, documentadas y justificadas de los gerentes públicos		
			81-100	El PIC incluyó solicitudes directas, documentadas y justificadas de los gerentes públicos, y se ejecutaron las acciones relacionadas		
37C	Orientaciones de la alta dirección	Tendió en cuenta	0-20	El PIC no incluyó orientaciones documentadas de la alta dirección	1 año	60
			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	Tendió en cuenta	0-20	El PIC no tuvo en cuenta la oferta del sector Función Pública	1 año	20
			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 afines		
			81-100	El PIC tuvo en cuenta la oferta del sector Función Pública, participó en actividades afines y se evaluó la eficacia de esas actividades		
Desglosándose en las siguientes fases:						
37E	Sensibilización	Incluida	0-20	El PIC no incluyó esta fase	1 año	60
			21-40	El PIC planeó pero no ejecutó esta fase		
			41-60	El PIC tuvo una fase de sensibilización		
			61-80	El PIC tuvo una fase de sensibilización documentada		
			81-100	El PIC tuvo una fase de sensibilización documentada que se evaluó y que generó mejoras		
37F	Formulación de los proyectos de aprendizaje	Incluida	0-20	El PIC no incluyó esta fase	1 año	20
			21-40	El PIC planeó pero no ejecutó esta fase		
			41-60	El PIC tuvo una fase de formulación de los proyectos de aprendizaje		
			61-80	El PIC tuvo una fase de formulación de los proyectos de aprendizaje documentada		
			81-100	El PIC tuvo una fase de formulación de los proyectos de aprendizaje que se evaluó y que generó mejoras		
37G	Consolidación del diagnóstico de necesidades de la entidad	Incluida	0-20	El PIC no incluyó esta fase	1 año	60
			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	60
			21-40	El PIC planeó pero no ejecutó esta fase		
			41-60	El PIC tuvo una fase de programación del Plan		
			61-80	El PIC tuvo una fase de programación del Plan documentada		
			81-100	El PIC tuvo una fase de programación del Plan documentada, que se evaluó y que generó mejoras		
37I	Ejecución del Plan	Incluida	0-20	El PIC no incluyó esta fase	1 año	61
			21-40	El PIC planeó pero no ejecutó esta fase		
			41-60	El PIC tuvo una fase de ejecución del Plan		
			61-80	El PIC tuvo una fase de ejecución del Plan documentada		
			81-100	El PIC tuvo una fase de ejecución del Plan documentada, que se evaluó y que generó mejoras		
37J	Evaluación de la eficacia del Plan	Incluida	0-20	El PIC no incluyó esta fase	1 año	41
			21-40	El PIC planeó pero no ejecutó esta fase		
			41-60	El PIC tuvo una fase de evaluación de la eficacia del Plan		
			61-80	El PIC tuvo una fase de evaluación de la eficacia del Plan documentada		
			81-100	El PIC tuvo una fase de evaluación de la eficacia del Plan documentada, que se evaluó y que generó mejoras		
Incluyendo las siguientes temas:						
37K	Gestión del talento humano	Incluido	0-20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	60
			21-40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema		
			41-60	Se incluyeron actividades de Gestión del Talento Humano en el Plan de Capacitación		
			61-80	Se incluyeron actividades de Gestión del Talento Humano en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81-100	Se incluyeron actividades de Gestión del Talento Humano en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia		
37L	Integración cultural	Incluido	0-20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	40
			21-40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema		
			41-60	Se incluyeron actividades de Integración cultural en el Plan de Capacitación		
			61-80	Se incluyeron actividades de Integración cultural en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron		
			81-100	Se incluyeron actividades de Integración cultural en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia		
37M	Planificación, desarrollo territorial y nacional	Incluido	0-20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	40
			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		

De acuerdo a los reportes allegados por la dependencia, se observó que la Subdirección de Talento Humano diseñó una encuesta virtual como instrumento para identificar necesidades de aprendizaje de los funcionarios y atender los requerimientos de la Agencia, se controló sobre el proceso en representación para el funcionamiento de las competencias y conocimientos para el desarrollo de sus funciones. Adicionalmente se tuvo en cuenta el Informe de resultados de la Encuesta de Clima Laboral, el cual es el criterio de selección de una encuesta. Por lo anterior esta actividad, de acuerdo a lo reportado, cumple con el criterio de calificación (60).

Se observó, de acuerdo a los reportes allegados por la dependencia, que la Subdirección de Talento Humano diseñó una encuesta virtual como instrumento para identificar necesidades de aprendizaje de los funcionarios lo que evidencia que el PIC incluyó propuestas documentadas. Se recomienda realizar la evaluación de su eficacia. Por lo anterior esta actividad, de acuerdo a lo reportado, cumple con el criterio de calificación (60).

No se presentaron reportes.

No se evidencia la Fase de Sensibilización

No se evidencia la Fase de Sensibilización

Se observó de acuerdo a los reportes allegados por la dependencia la realización de acciones relevantes en la formulación del PIC las cuales se registran en la tabulación de las necesidades (PIC), en el marco de la encuesta de satisfacción de Bienestar. Así como en el campo para la formulación de la información. Teniendo en cuenta estos reportes, y la tabulación de resultados, se evidencia que las actividades del PIC corresponden a una necesidad diagnóstica, sin embargo esta no se evidencia. Por lo anterior esta actividad, de acuerdo a lo reportado, no cumple con el criterio de calificación (60) ya que si no fue evaluada debería estar en el rango anterior (61-80).

No se allegaron reportes de esta actividad

No se allegaron reportes de esta actividad

No se allegaron reportes de esta actividad

Se observó de acuerdo a los reportes allegados por la dependencia la inclusión de esta actividad en el PIC. Teniendo en cuenta estos reportes la actividad se encuentra en trámite. Por lo anterior esta actividad, de acuerdo a lo reportado, cumple con el criterio de calificación (60). Se recomienda una vez realizada, efectuar su evaluación y revisar su eficacia.

Se observó de acuerdo a los reportes allegados por la dependencia la no inclusión de esta actividad en el PIC. Teniendo en cuenta la anterior esta actividad no se cumple. Se recomienda incluirla en la próxima vigencia y una vez realizada, efectuar su correspondiente evaluación y revisar su eficacia.

Se observó de acuerdo a los reportes allegados por la dependencia la no inclusión de esta actividad en el PIC. Teniendo en cuenta la anterior esta actividad no se cumple. Se recomienda incluirla en la próxima vigencia y una vez realizada, efectuar su correspondiente evaluación y revisar su eficacia.



				<p>E1-80 Se incluyeron actividades de Servicio al ciudadano en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron</p> <p>E1-100 Se incluyeron actividades de Servicio al ciudadano en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia</p>			
37AA	Sostenibilidad ambiental	Incluido	<p>0-20 No se elaboró un Plan de Capacitación</p> <p>21-40 El Plan de Capacitación no incluyó este tema</p> <p>41-60 Se incluyeron actividades de Sostenibilidad ambiental en el Plan de Capacitación</p> <p>E1-80 Se incluyeron actividades de Sostenibilidad ambiental en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron</p> <p>E1-100 Se incluyeron actividades de Sostenibilidad ambiental en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia</p>	1 año	40	Se observó de acuerdo a los soportes disponibles por la dependencia la no inclusión de esta actividad en el PFC. Teniendo en cuenta la menor actividad en su campo. Se recomienda incluir en la próxima vigencia y una vez realizada, elaborar su correspondiente evaluación y revisar su eficacia.	
37AB	Derecho de acceso a la información	Incluido	<p>0-20 No se elaboró un Plan de Capacitación</p> <p>21-40 El Plan de Capacitación no incluyó este tema</p> <p>41-60 Se incluyeron actividades de Derecho de acceso a la información en el Plan de Capacitación</p> <p>E1-80 Se incluyeron actividades de Derecho de acceso a la información en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron</p> <p>E1-100 Se incluyeron actividades de Derecho de acceso a la información en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia</p>	1 año	40	Se observó de acuerdo a los soportes disponibles por la dependencia la no inclusión de esta actividad en el PFC. Teniendo en cuenta la menor actividad en su campo. Se recomienda incluir en la próxima vigencia y una vez realizada, elaborar su correspondiente evaluación y revisar su eficacia.	
38	Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	Proposición de servidores en bilingüismo sobre el total de servidores	<p>0-20 La entidad desconoce la existencia de un programa de Bilingüismo</p> <p>21-40 La entidad conoce el programa de Bilingüismo pero no lo ha divulgado a sus servidores</p> <p>41-60 Se ha divulgado el programa de Bilingüismo en la entidad</p> <p>E1-80 Hay un diagnóstico documentado de personas interesadas en el programa de Bilingüismo en la entidad</p> <p>E1-100 Hay al menos un 20% de las personas interesadas, participando en el programa de Bilingüismo</p>	1 año	40	Evidencia de la divulgación?	
39	Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos:	Plan de bienestar e incentivos elaborado	<p>0-20 No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad</p> <p>21-40 Se consideraron aspectos a incluir en el Plan de Bienestar e Incentivos, pero no se elaboró</p> <p>41-60 Se elaboró el Plan de Bienestar e Incentivos</p> <p>E1-80 Se elaboró el Plan de Bienestar e Incentivos y se realizaron todas las actividades en el incluido</p> <p>E1-100 Se elaboró el Plan de Bienestar e Incentivos, se realizaron todas las actividades en el incluidas y se evaluaron e implementaron mejoras</p>	1 año	60	Se observó de acuerdo a los soportes disponibles por la dependencia la elaboración del SISTEMA DE ESTÍMULOS PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS ANTE 2019. Del mismo se observa que los acuerdos de Gestión se encuentran publicados y disponibles en la intranet de la entidad. Hay "línea administrativa por colaboración-concert-y-gestión/planes-programas-y-proyectos/plan-de-incentivos-evaluaciones". Se recomienda llevar a cabo las acciones pertinentes para evaluar e implementar mejoras. Del mismo se debe apoyar la realización de las actividades de la anterior vigencia. Por lo anterior esta actividad, de acuerdo a lo reportado, no cumple con el criterio de calificación dado que no se reportó la realización de todas las actividades en el incluido.	
39A	Incentivos para los gerentes públicos	Tenido en cuenta	<p>0-20 No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad</p> <p>21-40 El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema</p> <p>41-60 Se incluyeron incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos</p> <p>E1-80 Se incluyeron incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos y se articularon con los acuerdos de gestión</p> <p>E1-100 Se incluyeron incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos, se articularon con los acuerdos de gestión y se mejoraron para la vigencia siguiente</p>	1 año	60	De acuerdo a los soportes disponibles por la dependencia, se observó, la elaboración del SISTEMA DE ESTÍMULOS PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS ANTE 2019 en donde a los beneficiarios se les otorga incentivos en forma de bonificación de carrera administrativa en todos los niveles jerárquicos y libre nombramiento y promoción. Se recomienda llevar a cabo las acciones pertinentes para articular los acuerdos de gestión y realizar mejoras para la siguiente vigencia. Por lo anterior esta actividad, de acuerdo a lo reportado, cumple con el criterio de calificación (60).	
39B	Equipos de trabajo (pecuarios)	Tenido en cuenta	<p>0-20 No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad</p> <p>21-40 El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema</p> <p>41-60 Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos</p> <p>E1-80 Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos y se otorgaron</p> <p>E1-100 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</p>	1 año	40	No se soporta	
39C	Empleados de camera y de libre nombramiento y remoción (No pecuarios)	Tenido en cuenta	<p>0-20 No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad</p> <p>21-40 El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema</p> <p>41-60 Se incluyeron incentivos para los empleados de camera y de libre en el Plan de Bienestar e Incentivos</p> <p>E1-80 Se incluyeron incentivos para los empleados de camera y de libre en el Plan de Bienestar e Incentivos y se otorgaron</p> <p>E1-100 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</p>	1 año	40	Se observó de acuerdo a los soportes allegados por la dependencia a la OCI el PFC para la vigencia 2019 en el cual se menciona a los empleados de camera y de libre nombramiento y remoción. Teniendo en cuenta estos soportes la actividad se encuentra en trámite. Por lo anterior esta actividad, de acuerdo a lo reportado, cumple con el criterio de calificación (60). Se recomienda una vez realizada, realizar su evaluación y revisar su eficacia.	
39D	Criterios del área de Talento Humano	Tenido en cuenta	<p>0-20 No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad</p> <p>21-40 El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema</p> <p>41-60 Se tuvieron en cuenta criterios del área de Talento Humano en el Plan de Bienestar e Incentivos</p> <p>E1-80 Se tuvieron en cuenta criterios del área de Talento Humano en el Plan de Bienestar e Incentivos y estos criterios están documentados</p> <p>E1-100 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</p>	1 año	50	De acuerdo a los soportes allegados por la dependencia, se observó el PFC para la vigencia 2019 en el cual se menciona a los empleados de camera y de libre nombramiento y remoción. Teniendo en cuenta estos soportes la actividad se encuentra en trámite. Por lo anterior esta actividad, de acuerdo a lo reportado, cumple con el criterio de calificación (60). Se recomienda una vez realizada, realizar su evaluación y revisar su eficacia.	
39E	Decisiones de la alta dirección	Tenido en cuenta	<p>0-20 No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad</p> <p>21-40 El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema</p> <p>41-60 Se tuvieron en cuenta decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos</p> <p>E1-80 Se tuvieron en cuenta decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos y estas decisiones están documentadas</p> <p>E1-100 Se tuvieron en cuenta decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos, están documentadas y se han incorporado en cada vigencia</p>	1 año	41	Se observó de acuerdo a los soportes allegados por la dependencia a la OCI, que el PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS ANTE 2019 fue aprobado por la Dirección General. Por lo anterior esta actividad, de acuerdo a lo reportado, cumple con el criterio de calificación (100).	
39F	Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad	Tenido en cuenta	<p>0-20 No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad</p> <p>21-40 El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema</p> <p>41-60 Se elaboró un diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos</p> <p>E1-80 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</p> <p>E1-100 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</p>	1 año	40	De acuerdo a los soportes remitidos por la dependencia se observó que se realizó una encuesta por medio de la herramienta Google Drive y se tuvo en cuenta el diagnóstico de clima organizacional realizado por la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR. Sin embargo, en cuanto a la encuesta no se allegó la Ficha Técnica, por lo cual no se puede conocer el número de participantes, teniendo en cuenta lo anterior es imposible conocer si fue respondido por el menos el 50% de los servidores de la Entidad. Se recomienda revisar la calificación dado que no se encuentra soportada.	
Incluyendo los siguientes temas:							
39G	Deportivos, recreativos y vacacionales	Incluido	<p>0-20 No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad</p> <p>21-40 El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema</p> <p>41-60 Se incluyeron actividades deportivas, recreativas y vacacionales en el plan de bienestar e incentivos</p> <p>E1-80 Se incluyeron actividades deportivas, recreativas y vacacionales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron</p> <p>E1-100 Se incluyeron actividades deportivas, recreativas y vacacionales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras</p>	1 año	41	No hay soportes de su realización evaluación, revisar calificación	
39H	Artísticos y culturales	Incluido	<p>0-20 No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad</p> <p>21-40 El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema</p> <p>41-60 Se incluyeron actividades artísticas y culturales en el plan de bienestar e incentivos</p> <p>E1-80 Se incluyeron actividades artísticas y culturales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron</p>	1 año	41	No hay soportes de su realización evaluación, revisar calificación	

Bienestar

41,9

39I	Promoción y prevención de la salud	Incluido	0-20	Se incluyeron actividades artísticas y culturales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras.	1 año	41	No hay reportes de su realización y evaluación, revisar calificación
			21-40	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad			
			41-60	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
			61-80	Se incluyeron actividades de promoción y prevención de la salud en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			81-100	Se incluyeron actividades de promoción y prevención de la salud en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras			
39J	Educación en artes y artesanías	Incluido	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	41	No hay reportes de su realización y evaluación, revisar calificación
			21-40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
			41-60	Se incluyeron actividades de educación en artes y artesanías en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			61-80	Se incluyeron actividades de educación en artes y artesanías en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			81-100	Se incluyeron actividades de educación en artes y artesanías en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras			
39K	Promoción de programas de vivienda	Incluido	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	41	No hay reportes de su realización y evaluación, revisar calificación
			21-40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
			41-60	Se incluyeron actividades de promoción de programas de vivienda en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			61-80	Se incluyeron actividades de promoción de programas de vivienda en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			81-100	Se incluyeron actividades de promoción de programas de vivienda en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras			
39L	Clima laboral	Incluido	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	41	No hay reportes de su realización y evaluación, revisar calificación
			21-40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
			41-60	Se incluyeron actividades relacionadas con clima laboral en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			61-80	Se incluyeron actividades relacionadas con clima laboral en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			81-100	Se incluyeron actividades relacionadas con clima laboral en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras			
39M	Cambio organizacional	Incluido	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	41	No hay reportes de su realización y evaluación, revisar calificación
			21-40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
			41-60	Se incluyeron actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			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	41	No hay reportes de su realización y evaluación, revisar calificación
			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, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			61-80	Se incluyeron actividades relacionadas con adaptación laboral en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			81-100	Se incluyeron actividades relacionadas con adaptación laboral en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras			
39O	Preparación a los pensionados para el retiro del servicio	Incluido	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	41	No hay reportes de su realización y evaluación, revisar calificación
			21-40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
			41-60	Se incluyeron actividades de preparación a los pensionados en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			61-80	Se incluyeron actividades de preparación a los pensionados en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			81-100	Se incluyeron actividades de preparación a los pensionados en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras			
39P	Cultura organizacional	Incluido	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	41	No hay reportes de su realización y evaluación, revisar calificación
			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, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			61-80	Se incluyeron actividades relacionadas con cultura organizacional en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			81-100	Se incluyeron actividades relacionadas con cultura organizacional en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras			
39Q	Programas de incentivos	Incluido	0-20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	41	No hay reportes de su realización y evaluación, revisar calificación
			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	41	No hay reportes de su realización y evaluación, revisar calificación
			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, se realizaron las actividades y se evaluaron			
			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	40	No hay reportes de su realización y evaluación, revisar calificación
			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	Proposición de servidores impactados por el programa sobre el total de servidores	0-20	No se ha desarrollado el programa de entorno laboral saludable en la entidad	1 año	40	No hay reportes de su realización y evaluación, revisar calificación
			21-40	La entidad conoce el programa de entorno laboral saludable pero no lo ha divulgado a sus servidores			
			41-60	La entidad se ha capacitado en el programa de entorno laboral saludable			
			61-80	Se implementó el programa de entorno laboral saludable			
			81-100	Se implementó el programa de entorno laboral saludable, se evaluó y se incorporaron mejoras			
Día del Servidor Público Promover actividades de recreación y deportes de reflexión			0-20	No se adelantaron actividades en el marco del Día del Servidor Público			
			21-40	Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 1% y el 25% de los servidores			



Administración del talento humano

62,9

41	Programas orientados a capacitar y promover la formación profesional dirigida 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, sobretodo actividades que exalten la labor del servidor público.	Se promueve la participación en actividades relacionadas con el Día del Servidor Público.	41-60 Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucren 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 involucren 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 involucren la participación de entre el 76% y el 100% de los servidores	1 año	20	No hay soporte de su realización y evaluación, revisar calificación
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 21-40 Se han analizado posibles buenas prácticas a incorporar 41-60 Se estableció contacto con la entidad donde se probó 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	1 año	40	Se observó de acuerdo a los soportes allegados por la dependencia a la OCI, que el PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS incluye buenas prácticas. Por lo anterior esta entidad, de acuerdo a lo reportado, cumple con el criterio de calificación (80). Se recomienda evaluar 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 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	1 año	40	No hay soporte de su realización y evaluación, revisar calificación
44	Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad	Alcance de la divulgación de Servicios y porcentajes de beneficios implementados con los servidores	0-20 No se ha implementado el programa de Servimos en la entidad 21-40 La entidad conoce el programa Servimos pero no lo ha divulgado a sus servidores 41-60 La entidad se ha capacitado en el programa Servimos 61-80 Se ha realizado la divulgación del programa Servimos y se ha impactado a todos los servidores de la Entidad, alcanzando hasta un 5% de servidores que usan los beneficios 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 los beneficios	1 año	20	Se observó de acuerdo a los soportes allegados por la dependencia a la OCI, que el programa está publicado y disponible en la intranet de la entidad. Sin embargo, no hay soporte de su impacto, por lo que no se puede medir si ha alcanzado más de un 5% de servidores que usan los beneficios. Por lo anterior se recomienda revisar calificación
45	Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad	Proporción de servidores en teletrabajo sobre el total de servidores	0-20 No se ha desarrollado el programa de teletrabajo en la entidad 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	1 año	20	No hay soporte de la participación en la capacitación promovida por el DAFP, revisar calificación
46	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	Dotaciones gestionadas y entregadas a todo el personal que lo requiere por norma en los plazos estipulados	0-20 No se ha desarrollado el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad 21-40 Se ha entregado dotación de manera parcial a algunos servidores 41-60 Se ha entregado la dotación completa a todos los servidores que lo requieren 61-80 Se ha entregado la dotación completa, gestionada a través de Colombia compra eficiente, a todos los servidores que lo requieren 81-100 Se ha entregado la dotación completa, gestionada a través de Colombia compra eficiente, a todos los servidores que lo requieren, en los plazos estipulados	1 año	NO APLICA	
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 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	1 año	80	De acuerdo a los soportes remitidos por la dependencia se observó la resolución 715 de 2017 en la cual se encuentra publicada y disponible para consulta en la intranet de la entidad, lo cual establece la jornada laboral y los lineamientos para acceder a horario flexible. Por lo anterior esta actividad, de acuerdo a lo reportado, cumple con el criterio de calificación (80). Se recomienda realizar la medición del impacto logrado.
48	Tramitar las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia.	Registro de situaciones administrativas, clasificadas, con incidencia	0-20 Se tramitan las situaciones administrativas pero no hay registros de su incidencia 21-40 Se tramitan las situaciones administrativas y se llevan registros diarios de su incidencia 41-60 Se analizan los registros de situaciones administrativas y se elabora un informe con recomendaciones para la alta dirección 61-80 Es posible obtener reportes confiables y oportunos sobre las situaciones administrativas en la entidad 81-100 Se implementan acciones de mejora para optimizar el trámite de las situaciones administrativas en la entidad	1 año	100	No se observó soporte de la base de datos, así mismo no se allegaron evidencias de la implementación de acciones de mejora para optimizar el trámite de las situaciones administrativas en la entidad. Revisar calificación
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 actualizado elecciones de los representantes de los empleados en los plazos estipulados, y envía los informes de sus actividades a la CNSC periódicamente	1 año	80	Se observó de acuerdo a los soportes allegados por la dependencia a la OCI, la resolución No. 816 de 2010(2017) en la cual se conforma la Comisión de Personal de la Agencia Nacional de Tierras para el periodo 2018 - 2020 en la cual se evidencia la realización de las representaciones. No se observó soporte del envío de los informes de sus actividades a la CNSC periódicamente. Por lo anterior se recomienda revisar la calificación
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 los 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	Se observó de acuerdo a los soportes allegados por la dependencia a la OCI, una captura de pantalla del seguimiento a la nómina en el periodo enero - marzo 2019 registrando los novedades. Sin embargo, no se allegó la realización de análisis periódicos para toma de decisiones. Por lo anterior se recomienda revisar calificación.
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	De acuerdo a los soportes allegados por la dependencia se observó la realización de una medición de clima organizacional el año pasado, la cual se realizó vía formulario web en el mes de diciembre. La actividad de mejoramiento está planeada para el mes de julio, por tanto, aun no se puede analizar el impacto de estas. Por lo anterior esta actividad, de acuerdo a lo reportado, cumple con el criterio de calificación (80).
51A	El conocimiento de la orientación organizacional	Incluida	0-20 No se han realizado oportunamente mediciones de clima 21-40 No 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	2 años	80	De acuerdo a los soportes allegados por la dependencia se observó la realización de una medición de clima organizacional el año pasado, la cual se realizó vía formulario web en el mes de diciembre. Así mismo se observó la matriz de resultados de la evaluación, dentro de esta se observa el aspecto de conocimiento organizacional. Por lo anterior esta actividad, de acuerdo a lo reportado, cumple con el criterio de calificación (81).
51B	El estilo de dirección	Incluida	0-20 No se han realizado oportunamente mediciones de clima 21-40 No 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	2 años	80	De acuerdo a los soportes allegados por la dependencia se observó la realización de una medición de clima organizacional el año pasado, la cual se realizó vía formulario web en el mes de diciembre. Así mismo se observó la matriz de resultados de la evaluación, dentro de esta se observa el aspecto de estilo de dirección. Por lo anterior esta actividad, de acuerdo a lo reportado, cumple con el criterio de calificación (80).

Clima organizacional y cambio cultural	68,9	51C	La comunicación e integración	Incluida	<p>21-40 No se ha considerado realizar medición de clima laboral</p> <p>41-60 Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto</p> <p>61-80 Se incluyó este aspecto en la medición de clima</p> <p>81-100 Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento</p>	2 años	80	De acuerdo a los reportes chequeados por la dependencia se observó la realización de una medición de clima organizacional el año pasado, lo cual se realizó vía formulario web en el mes de diciembre. Asimismo se observó el mapeo de resultados de la evaluación, dentro de este se observa el aspecto comunicación. Por lo anterior esta actividad, de acuerdo a lo reportado, cumple con el criterio de calificación (80)
		51D	El trabajo en equipo	Incluida	<p>0-20 No se han realizado oportunamente mediciones de clima</p> <p>21-40 No se ha considerado realizar medición de clima laboral</p> <p>41-60 Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto</p> <p>61-80 Se incluyó este aspecto en la medición de clima</p> <p>81-100 Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento</p>	2 años	80	Se observó, de acuerdo a los reportes chequeados por la dependencia, la realización de una medición de clima organizacional el año pasado, lo cual se realizó vía formulario web en el mes de diciembre. Asimismo se observó el mapeo de resultados de la evaluación, dentro de este se observa el aspecto trabajo en equipo. Por lo anterior esta actividad, de acuerdo a lo reportado, cumple con el criterio de calificación (80)
		51E	La capacidad profesional	Incluida	<p>0-20 No se han realizado oportunamente mediciones de clima</p> <p>21-40 No se ha considerado realizar medición de clima laboral</p> <p>41-60 Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto</p> <p>61-80 Se incluyó este aspecto en la medición de clima</p> <p>81-100 Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento</p>	2 años	60	De acuerdo a los reportes chequeados por la dependencia se observó la realización de una medición de clima organizacional el año pasado, lo cual se realizó vía formulario web en el mes de diciembre. Asimismo se observó el mapeo de resultados de la evaluación, dentro de este se no se observa el aspecto de capacidad profesional. Por lo anterior esta actividad, de acuerdo a lo reportado, no cumple con el criterio de calificación (80). Se recomienda revisar la calificación.
		51F	El ambiente físico	Incluida	<p>0-20 No se han realizado oportunamente mediciones de clima</p> <p>21-40 No se ha considerado realizar medición de clima laboral</p> <p>41-60 Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto</p> <p>61-80 Se incluyó este aspecto en la medición de clima</p> <p>81-100 Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento</p>	2 años	80	Se observó, de acuerdo a los reportes chequeados por la dependencia, la realización de una medición de clima organizacional el año pasado, lo cual se realizó vía formulario web en el mes de diciembre. Asimismo se observó el mapeo de resultados de la evaluación, dentro de este no se observa el aspecto ambiente. Por lo anterior esta actividad, de acuerdo a lo reportado, no cumple con el criterio de calificación (80). Se recomienda revisar la calificación.
E2	20,0	Establecer las prioridades en las situaciones que stenten 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/o de infraestructura de integridad institucional (códigos, comités, canales de denuncia y seguimiento)	<p>0-20 No se ha considerado analizar las situaciones que impacten la moralidad</p> <p>21-40 Se han empezado a detectar y documentar las situaciones de riesgo para la moralidad y la ética en la entidad</p> <p>41-60 Se han analizado las situaciones de riesgo para la moralidad y la ética en la entidad</p> <p>61-80 Se han emprendido acciones pedagógicas e informativas sobre los temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades</p> <p>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</p>	1 año	40	Se observó de acuerdo a lo reportado no se evidenció la realización de las acciones pedagógicas e informativas. Se recomienda revisar la calificación.	
		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	<p>0-20 No se han realizado acciones para promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión y en la identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras</p> <p>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</p> <p>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, y los ideas resultantes se han implementado</p> <p>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 los ideas resultantes se han implementado</p> <p>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 los ideas resultantes se han implementado y han dado resultados efectivos</p>	1 año	20	Se recomienda realizar 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.	
Valores	20,0	Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones	Espacios participativos, interiorización de los servidores y cumplimiento en sus funciones	<p>0-20 No se han identificado los valores y principios institucionales en la entidad</p> <p>21-40 Se han realizado ejercicios de identificación de los valores y principios institucionales</p> <p>41-60 Se han generado espacios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales</p> <p>61-80 Se han generado espacios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, y se han divulgado e interiorizado en los servidores de la entidad</p> <p>81-100 Los espacios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, se han divulgado e interiorizado en los servidores de la entidad y se garantiza su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones</p>	2 años	20	De acuerdo a los reportes chequeados por la dependencia se observó la realización y divulgación del Código de Integridad. Por lo anterior esta actividad, de acuerdo a lo reportado, no cumple con el criterio de calificación (80)	
		Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta	Porcentaje de contratistas con relación a los servidores de planta	<p>0-20 Los contratistas representan proporcionalmente más del 30% de los funcionarios de planta</p> <p>21-40 Los contratistas representan proporcionalmente menos del 30% de los funcionarios de planta</p> <p>41-60 Los contratistas representan proporcionalmente menos del 25% de los funcionarios de planta</p> <p>61-80 Los contratistas representan proporcionalmente menos del 20% de los funcionarios de planta</p> <p>81-100 Los contratistas representan proporcionalmente menos del 10% de los funcionarios de planta</p>	1 año	20	Pendiente enviar esta información	
Negociación colectiva		Negociar las condiciones de trabajo con sindicatos y asociaciones legalmente constituidas en el marco de la normatividad vigente.	Registro de negociaciones colectivas sobre normas de sindicatos	<p>0-20 No se ha negociado con los sindicatos en los plazos estipulados en la normatividad vigente</p> <p>21-40 Se ha negociado con los sindicatos pero no en los plazos estipulados por la normatividad vigente</p> <p>41-60 Se ha negociado con los sindicatos sin llegar a acuerdos concretos</p> <p>61-80 Se ha negociado con los sindicatos en los plazos estipulados por la normatividad vigente, llegando a acuerdos</p> <p>81-100 Se han implementado oportunamente los acuerdos concertados con los sindicatos</p>	Pazo establecido en la negociación		No Activa	
		Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.	Mecanismos implementados para evaluar competencias de los gerentes públicos	<p>0-20 No se ha considerado implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias de los gerentes públicos</p> <p>21-40 Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para evaluar competencias de los gerentes públicos</p> <p>41-60 Se ha implementado al menos una alternativa de mecanismo para evaluar competencias de los gerentes públicos</p> <p>61-80 Existen al menos dos mecanismos para evaluar competencias de los gerentes públicos</p> <p>81-100 Existen al menos dos mecanismos para evaluar competencias de los gerentes públicos que se utilicen para los procesos de selección</p>	1 año	80	Se observó, de acuerdo a los reportes chequeados por la dependencia, evidencia de los mecanismos con que cuenta la entidad para evaluar competencias de los gerentes públicos, los cuales están documentados con las siguientes resoluciones: Resolución 005 de 2017, Adopció Sistema Evaluación Desempeño; Resolución 149 de 2017, Adopció Guía A Cuentas de Gestión; Resolución 127 de 2016, Adopció el Instrumento de Medición y Rendimiento Laboral de acuerdo a lo reportado, si cumple con el criterio de calificación (80)	
Gerencia Pública	68,0	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	<p>0-20 No se ha considerado implementar mecanismos para promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.</p> <p>21-40 Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.</p> <p>41-60 Se ha implementado al menos una alternativa de mecanismo para promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes públicos</p> <p>61-80 Existen al menos dos mecanismos para promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes públicos</p> <p>81-100 Existen al menos dos mecanismos para promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes públicos y se evalúa su eficacia</p>	1 año	80	Se observó en el portal institucional en la primera parte de la pantalla, un link llamado: "Rendición de cuentas", el cual dirige a una página con tres categorías así: MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA, PLANES PARTICIPATIVOS CIUDADANOS, RENDICIÓN DE CUENTAS De acuerdo a lo reportado, se cumple con el criterio de calificación (80)	
		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 los conflictos por parte de los gerentes o directivos públicos	<p>0-20 No se ha considerado implementar mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes</p> <p>21-40 Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes</p> <p>41-60 Se ha implementado al menos una alternativa de mecanismo para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes públicos</p> <p>61-80 Existen al menos dos mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes públicos</p> <p>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</p>	1 año	20	Se recomienda realizar y documentar acciones para analizar diferentes alternativas de mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos.	
		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	<p>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)</p> <p>21-40 Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para desarrollar procesos de reclutamiento para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos)</p> <p>41-60 Se ha implementado al menos una alternativa de reclutamiento de candidatos a gerentes públicos</p> <p>61-80 Existen al menos dos mecanismos de reclutamiento de candidatos a gerentes públicos</p> <p>81-100 Existen al menos dos mecanismos de reclutamiento de candidatos a gerentes públicos y se evalúa su eficacia</p>	1 año		No Activa?	

RETIRO	64,0	Gestión de la información	100,0	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	60	Esta actividad no se encuentra soportada.			
							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)				1 año	100	Validez a la fecha del nombramiento con cuenta funcional de carrera contable la entidad para validar el porcentaje.
							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 LNI en encargo o comisión						
							61-80	Al menos un 2% de los funcionarios de carrera han tenido la oportunidad de desempeñar un empleo de LNI en encargo o comisión						
							81-100	Al menos un 3% de los funcionarios de carrera han tenido la oportunidad de desempeñar un empleo de LNI en encargo o comisión						
0-20	No se cuenta con estadísticas de retiro	1 año	100	No se observó soporte de esta actividad de acuerdo a las evidencias aportadas por la dependencia.										
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													
0-20	No se realizan entrevistas de retiro				1 año	No Aplica?								
21-40	Se han establecido metodologías para realizar estadísticas de retiro													
41-60	Se hacen entrevistas de retiro aleatorias a algunos servidores													
61-80	Se realizan entrevistas de retiro pero no hay un documento de análisis de causas de retiro													
81-100	Se llevan registros de entrevistas de retiro y existe un documento de análisis de causas de retiro que genera insumos para la provisión del talento humano													
0-20	No existe informe consolidado de las razones de retiro de los servidores públicos	1 año	100	No Aplica?										
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													
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	20	Según lo descrito por la dependencia, se recomienda analizar la realidad de implementar programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.							
21-40	La entidad ha analizado la viabilidad de implementar programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan													
41-60	La entidad realiza algunas actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan													
61-80	La entidad realiza actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a la totalidad de las personas que se desvinculan													
81-100	La entidad realiza actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a la totalidad de las personas que se desvinculan y evalúa el impacto de estas actividades													
0-20	La entidad no cuenta con programas de desvinculación asistida	1 año	40	De acuerdo a lo solicitado por la dependencia, se observó en el "CRONOGRAMA PLAN DE INICIATIVAS E INICIATIVAS CONTRIBUCION FELICIDAD DE LA AGENCIA NACIONAL DE TERCEROS SISTEMAS DE ESTIMACIÓN "Taller para la preparación de retiro laboral", se recomienda continuar con la realización de actividades de desvinculación asistida. De acuerdo a lo solicitado, se cumple con el criterio de calificación (80).										
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													
0-20	La entidad no cuenta con mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan				1 año	60	Se observó, de acuerdo a las evidencias dispuestas por la dependencia, los documentos INTI-G-01 GUÍA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO INTI-F-02 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO. Como objetivo se define así: Aprovechar al máximo el capital intelectual de la entidad incorporando nuevos conocimientos provenientes de experiencias, acciones aprendidas, best practices y otros fuentes, para generar ventajas competitivas en la Agencia Nacional de Terceros. En dichos documentos no se observó mecanismos para gestionar el conocimiento de personas que se retiran. En cuanto a la Forma O TRAF-007 este menciona el acto o informe de entrega de cargo el cual debe contar con la firma o sello físico del jefe inmediato. Se recomienda analizar el impacto de la implementación de dichos mecanismos. De acuerdo a lo solicitado, se cumple con el criterio de calificación (80).							
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													
0-20	La entidad no cuenta con programas de desvinculación asistida	1 año	30	Programas de desvinculación asistida										
21-40	La entidad ha analizado la viabilidad de implementar programas de desvinculación asistida													
41-60	La entidad realiza algunas actividades de desvinculación asistida													
61-80	La entidad realiza actividades de programas de desvinculación asistida a la totalidad de las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento provisional													
81-100	La entidad realiza actividades de programas de desvinculación asistida a la totalidad de las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento provisional y evalúa el impacto de estas actividades													
0-20	La entidad no cuenta con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados				1 año	60	Mecanismos implementados para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan							
21-40	La entidad ha analizado la viabilidad de implementar mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados													
41-60	La entidad ha implementado algunos mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados													
61-80	La entidad ha implementado mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados													
81-100	La entidad ha implementado mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados y evalúa el impacto de la implementación de esos mecanismos													























