



VERSION: 02

VIGENCIA:23/12/16

PÁGINA 1 DE 35

DIMENSIÓN 1: TALENTO HUMANO Y PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO



SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR "SIVA SAS"

ABRIL DE 2018





VERSION: 02

VIGENCIA:23/12/16

PÁGINA 2 DE 35

PRESENTACIÓN

La planeación del recurso humano debe ser un ejercicio permanente en cualquier entidad, la cual inicia con la previsión y proyección de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos institucionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones para identificar sus necesidades.

El presente documento, pretende dar a conocer a todos y cada uno de los servidores públicos, colaboradores del Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS y ciudadanos, la visión, misión, objetivo y políticas que conforman la Dimensión del Talento Humano, alineada al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión de la entidad. Para su ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las Políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad. Cabe aclarar, que esta Dimensión está sujeta a modificaciones, asociadas al impacto que las actividades tengan en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación

El propósito del Plan Estratégico de Talento Humano es establecer la línea "estratégica" de la entidad, es decir la secuencia de acciones que se realizan, el tiempo y los recursos para desarrollar los planes, programas y proyectos que permiten la gestión del talento humano del Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS, enfocado a cumplir el objetivo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Con esta orientación es que el Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS, elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo con lo establecido por MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de permanencia en el Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS (Ingreso, desarrollo y retiro), tomando como punto de partida los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados por la entidad, integrando así mismo su historia, sus símbolos, su misión, y además fortaleciendo sus compromisos corporativos con la ciudadanía, cliente interno y externo; permitiendo una implementación de la política de gestión eficaz y efectiva desarrollando las cinco etapas de implementación (disponer de la información, diagnosticar la gestión).

JUSTIFICACIÓN

En el marco de los procesos de modernización del Estado, y la implementación de MIPG se busca fortalecer el liderazgo en el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas, que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los funcionarios, se busca que las organizaciones se fortalezcan y establezcan un proceso dinámico en su gestión institucional, donde no solo se cumplan la normativa vigente, sino que se lleven a cabo procesos donde se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, esto con el propósito de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión. Por medio del Decreto 1499 de 2017, se actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, para las entidades del orden nacional, el nuevo Modelo articula el nuevo Sistema de Gestión, que integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno, el objetivo principal de esta actualización es consolidar, en un solo lugar, todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente. El MIPG, se encuentra constituido por una serie de dimensiones que agrupan a su vez, políticas, prácticas, herramientas o instrumentos con un propósito común, y que, puestas en marcha de





VERSION: 02

VIGENCIA:23/12/16

PÁGINA 3 DE 35

manera articulada e intercomunicada, permiten que el Modelo opere eficaz y eficientemente. Una de las siete (7) Dimensiones que integran el MIPG, es la Dimensión de Talento Humano, lo cual pone de evidencia que el Modelo concibió al talento humano como uno de los activos más importantes con los que cuentan las entidades, como quiera que es uno de los factores que facilita o dificulta la gestión y el logro de sus objetivos y resultados, en el marco de los valores del servicio público, contribuyendo con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

El propósito de esta dimensión es ofrecerle a una entidad pública, las herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las normas que les rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversial laborales, y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Adicionalmente, se encuentra orientada al ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las Políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano y de Integridad.

Es necesario en la planeación estratégica del Talento Humano, tomar como punto de partida el resultado de la Matriz de GETH, herramienta diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual nos permite establecer la fase de madurez de la GETH, que para el caso del Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS arrojó un resultado en fase operativa (desarrollo incipiente), es decir que la entidad cumple con los requisitos mínimos de la política o inclusive que aún se requiere gestión para cubrir estos requisitos, e invita a un trabajo enfocado en la ruta de la felicidad, y la ruta de la calidad, sin descuidar las demás rutas.

MARCO NORMATIVO

- Artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
- Decreto 1499 de 2017
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

DIMENSIÓN 1: TALENTO HUMANO

MIPG Concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El Talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la Administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder por las demandas de los ciudadanos.

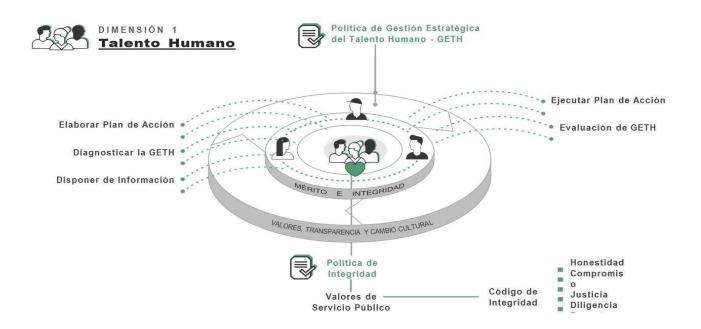




VERSION: 02

VIGENCIA:23/12/16

PÁGINA 4 DE 35



En nuestra Página WEB <u>www.siva.gov.co</u> del Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS, se encuentra la ruta de nuestros funcionarios.







VERSION: 02

VIGENCIA:23/12/16

PÁGINA 5 DE 35

















ATENCIÓN CIUDADANA

ENTIDAD

La empresa Sistema Integrado de Transporte de Valledupar -SIVA S.A.S.- en cumplemento de la normatividad y dentro del marco de su visión, busca el mejoriamiento continuo de procesos y el uso eficiente de recursos, con el fini de brindar un servicio de transporte público eficiente y de calidad que responda a las necesidades y expectativas del Municipio de Valledupar.

MISIÓN

Brindar una solución de transgorte público colectivo a los habitantes del Municipio de Valledugar y su área de influencia, bajo los principios de eficiencia, seguridad y sostenibilidad mediante la planeación, gestión, implantación y control de un sistema estratégico de transporte público que propenda por el mejoramiento de la calidad de vida y la preservación del medio ambiente, contribuyendo a la transformación económica y social de Velledugar.

VISIÓN

Ser en el 2020 el ente gastor lider en la implementación del SETP en el gala, destacándose por la eficiencia y sostenbilidad del sistema, su compromiso con el medio ambiente y su confribución en el mejoramiento de la calidad de vida de sus usuarios.

OBJETIVOS

La empresa Sistema integrado de Transgorie de Valleduger, SIVA S.A.S., estará orientado a lograr una movilidad segura, equitativa, integrada, eficiente, accessible y ambientalmente sostenible. Para el logro de estos fines, se cumpliná con los

- » Mejorar la cobertura, accesibilidad y conectividad entre los diferentes sectores de la ciudad, garantizando que la totalidad del Sistema Estratégico sea accesible a la población.
- > Integrar física, operacional y tanfariamente el Statema de Transporte Público Colectivo, bajo un exquema que sea sostenible financieramente.
- o Estructurar, diseñar e implementar una red jerarquizada de rutas o servicios de transporte público según su función y área
- » Consolidar una organización empresarial de conformidad con la ley, para la prestación del servicio en el Sistema Estralégico de Transporte Público por garte de los operadores, facilitando el cumplimiento de la programación de servicios y la adecuación de la oferta a las condiciones de la demanda.
- > Adoptar un sistema integrado de recaudo, que permita conectividad, integración, gestión de la información y un eficiente servicio al usuario.
- » Garantizar los mecanismos para la planeación, regulación. control y vigilancia de la operación de transporte y de los niveles de servicio, bajo los cuales se ha ciseñado el sistema, respondiendo a las necesidades de movilidad en su radio de
- > Implementar un plan de construcción, adecuación, majoramiento y mantenimiento de la infraestructura necessaria para la óptima operación del Statema Estratégico de Transporte Público, vide de aux usarios.







VERSION: 02

VIGENCIA:23/12/16

PÁGINA 6 DE 35

RESULTADOS DE LA MATRIZ GETH: SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR "SIVA SAS"

					nipg		
					GESTIÓN E	ATÉGICA DE TALENTO HUMANO	
	SISTEM	A INTEGRADO D	E TRANS	PORTE DE VALLEDUPAR "SIVA SAS"		PUNTAJE FINAL	
_	_					56,8	
Oo mpoon enfans	California	Categoria	California	Activitisdes de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valorentin Protein (a) (a) (b) (c) (c) (c) (c) (c) (c) (c) (c) (c) (c	tise ryactones
				Connotor y considerer el propieto, les funciones y el tipo de entidad. desentes de parametrios del funciones de sistemações en la desentes de parametrios del funciones.	Métado adecuado de resnega de la comunidados del regente	The data accounts a recognish of Statistical accounts in Information audit Migine y Makin on the middle of the Control of the	
		Conocimiento		2 Concer'y considerer toda is normalfielded splicable at process of TH	Lineardarton Irokkiba en la planes	se e succesto exceptiono in telemente accessita in recresio tale aplication el processo de Tributo Hamano de accidente el processo de Tributo Hamano de la collega de la c	
		normativo y del entorno	90,0	Gorocce: y consistent las Executarios Indicadorales con a estatal, estatas por Fuenda Politica CHICA discussiva de la fregueda.	Direction de articulación de la parececión del desa com la parececión estratégica	The second control of	
				Connocer el acto ediministrativo de crevación de la ericidad y su el modificaciones y connocer los ectos administrativos de creación modificación de plento de personal rigentes.	Undisposition del acción administrativo de ossessión y montificación del acción del personal y modificación del personal y modificación de personal y modificación de	The an extraction contemplate of traction for the contemplate of the contemplate of traction of the contemplate of th	
				Gestioner is información en el SIGEP	Highs die vide y vincularities der 1976, de tes associations der 1976, de tes associations der des processes de te finales	As de la companya de	
				Contact cost un mesanismo de información-que permite visualizar en deren cost un mesanismo de información-que permite visualizar en desenpo meiro parte de personar inquiente entrepartes, entre calcular en contacto con la relación de contacto contacto con la relación de contacto conta	IndiAdi:	No sea numbe com reasonamente para interestinar los empleos de la plante de presental el las describes de la presental el la describe de la presental el la describe de la presental y la describe de la plante de la presental y la describe de la plante de la presental y la describe de la plante de la presental y la describe de la plante dela plante de la plante del plante de la plante de la plante de la plante del plant	
				Contar con un nacaritano de liformación que permite visualizar en Profesio sello javado de javacente jugarent regorias, esticiado con la 7 nácimios colegiorias, diferenciarios	lends Addr	The second control recommends parts should be a few second part as tips of the control of the co	
		Gestión de la información	61,7	Conter con un meconimo de información-que permite visualizar en 8 númbro e independente, offerencembro e independente, offerencembro e independente de información de independente d	- Inchide	the control our representations per interface to entiglished do to exceptions, of short desirable to perfect the control of the control our perfect the control our perfect the control of the control our perfect the control out perfect the cout perfect the control out perfect the control out perfect the co	
				Conter con un mecanismo de información-que permite visualidar en 2 númbre o independente, otherocounto: - Cargare en vecanola defibilitra o temporal por obretas	-	confidence in the control of the con	
				Contrar con un conscribino de información que periode valuables en contrar con un conscribino de información que periode valuables con la 10 relación de información de inf	indate.	An electrical processor de la companion de la	





VERSION: 02

VIGENCIA:23/12/16

PÁGINA 7 DE 35

				ΙΓ				0 - 30	To se cuenta con mecanismos para hieróficar las personas en albación de decapacidad, de prepensión, de calacia de familia, afrodescendentes o con fuero acidad			
				Ш				21 - 40	De cuerte con información pandat acerca de las personas en elitación de discapacidad, de preparación, de calecto de familia, afradescendantes o con fuero sindical			
				,, o	are defined	ón de las Areas de talento humano (prepensión, cabaca Baciones físicas, fuero síndica)	Caresteriación estudiseda	41 - 60	The countrie com on measurance que permite identificar las personas en albusoire de decapacidad, de properatio, de colocos de familia, afrolasciandenies o com fuero	Ada	20	
					e familia, limb	become fisions, fuero sindical)	percolicamente		etrolisal. De cuanda con un mesanteno digital que pernite tiendificar las personas en allusatirs de desapolatival, de prepensirs, de cataças de familia, afrodescendentes o con fuero	~44		
8				Ш				en - eo	sindral			
PLANEACION	77,1			Ш				81 - 100	The cuertie com un mecanismo digital que permite identificar les personas en allusatio de desapacidad, de preparatio, de calacca de familia, afrodescendentes o con fuero sindad, als como generar reportes invendados y conficies.			
¥	****			П				0-30	No se elabora un plan estiviligino de talento humano			
3				Ш				21 - 40	De electron planes para les d'armètes barres de laberto humano que no se encuentrar el fondadas			
								\vdash				
				12 0	Saetar is plan	nesción estratégica del talento humano, que contemple	Plan estratégico de talento homeno	41 - 60	de elektria un plan esti alégico integral y articulado de talento humano	1 800	**	
				Ш				@1 - 80	Ne elationa un plan estratégico integral y articulado de talento humano y se ejecular sua actividades			
				Ш				81 - 100	lle elabora un plan estatégico integral y articulado de talento humano, se ejeculari sun actividades y se evalta su eficacia			
								0.30	No se elidora un plin anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos.			
								21 - 40	De elebora un plan anual de vacantes / plan de prenisión de recursos humanos que no se l'indige en el plan estratégico de talento humano			
					12A	Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que preves y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso.	Programme the president of	41 - 60	St plan estimatique de fateres humano incluye un plan anual de vacantes / plan de aministo de escurios humanos.	1800		
						recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso	per concess	_				
								en - ea	El plan estratégico de talento humano indique un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos que programa los recursos para consumos.			
								81 - 100	El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes / plan de prenisión de museos humanos que programa los recursos para concursos y que se apecida operamentelle.			
								0.30	No se eletera un plan institucional de sapacitación			
						I		21 - 40	De elabora un plan iradicatoral de capacitación que no se incluye en el plan estratégico de talante humano			
					128	Plen Institucional de Capacitación	Indate:	41 - 60	de Saterio humano. El plan estratégico de Saterio humano Indiaje un Plan hadicatoral de Capacilación.	1860		
								\vdash				
						1		en - ea	El plus extratégico de talento fumeno incluye un Plan Institucional de Capacitación que se ejecula de acuardo con lo planificado.			
								81 - 100	El plan establigico de labello humano inologe un Plan Institucional de Capacillación que se especial de acuerdo com lo plantificado y al que se la ensilla la eficacia de so imprementación.			
								0-20	No se ebbora un plun de bienester e incentiros			
						1		21 - 40	De elabora un plan de l'amendar e incerdiros que no se indique en el plan estratégico de labello humano			
					120	Plan de bienestar e incentivos	Inches.	41 - 60	El plan estratégico de laterilo humano incluye un Plan de Senestar e incentivos	1860	**	
								\vdash				
								en - ea	Ili plun estratégico de talento furnano incluye un Plan de Stanestar e Incentivos que se ejecular de acuento con la plantificada			
								81 - 100	Il pan estatégico de bitesto humano incluye un Plan de Sterector e Incentiros que se qualida de acuento con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de so replanearización.			
								0.30	No se elidora un plan de segundad y salud en el babajo			
								21 - 40	De elabora un plan de segunidad y satud en el tratajo que no se trataye en el plan estudiajoso de laberto humano			
		Planeación Extratégica	78,9		12D	Plan de seguridad y salud en el trabajo	Inches.	41 - 60	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Segunidad y Salud en el Trabajo	1860	90	
		Estrategica	1.5,5					61 - 80	El plan estratégico de tuberto humano incluye un Plan de Seguntiari y Satud en el Trategio que se ejecular de acuerdo con lo planificacio			
									que se ejecula de acuento con lo planificado. Si plan estudiajano de fatento humano incluye un Plan de Seguidad y Salud en el Tratago. Las seressidas de acuento con lo planificado y ol que se la esta la esta la estación de serior las constantes de			
								81 - 100	que se ejecula de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de so Implementación			
								0 - 30	No se planes el montone y seguintento del SIGSP			
								21 - 40	Se planes un nondoreo y seguintento del 8/36P que no se hologe en el plan estratégico de laterio humano			
					126	Monitoreo y seguiniento del SIGEP	Inches	41 - 60	8 plan estratégico de talento humano incluye el montoreo y seguintento del 8/38P	1 800		
								en - so	El plan estinategios de talento humano linalaye el montlomo y seguintento del 2008° que se ejecula de acuento con la plantitunalo			
								_	ae epoda de acambicion lo planticalo. Si plan estratégico de falento frances inslaye el montiones y seguintento del 19035º que se ejeculo de acambicion lo planticado y al que se le enata la estudia de so			
				<u> </u>				81 - 100	er epocia de acuerdo con lo planticado y al que se le ensida la escada de su Implementación			
								0-30	No se planes el proceso de evaluación del desempeño			
						I		21 - 40	De planes el proceso de evaluación del desempeño pero no se trolaye en el plan estraligico de laterio humano			
					12F	Evaluación de desempeto	Inches	41 - 60	El plan extratégico de tatento humano incluye el proceso de Evaluación del Desampeño	1 año	81	
						1		en - so	El plan estratégico de talento humano linduye el proceso de Elvahación del Desempeño, y se ejecula de acuando con las fases planificadas			
						1			y se ejecular de acusento com las hases plantificacios. Si plan estinatigipo de tatendo humano incluye el proceso de finalización del Desampaño, se ejeculo de acusento con las fiseses plantificacios y se evoltar la eficación de so			
				<u> </u>		 		ari - 100				
						1		0-30	No se glanes la indusción y reindusción			
						I		21 - 40	lle planes la Inducatio y reinducation pero no se Indupe en el plan estratégico de falento Numero			
					129	Inducción y reinducción	Inchésio	41 - 60	88 plan estratégico de laterito humano incluye la Inclusión y Reinclusción	1860	940	
						1		61 - 80	III plan estratégico de talento humano incluye la Inducatio y Reinducatio y se ejecula de accuento con lo planificado			
						I		81 - 100	accuents con lo plantificado. 18 plan escladágico de fadesto humano incluye la Inducación y Reinducación, se especial de excuente con lo plantificado y se le evoltós la eficación de su Implementación.			
				\vdash		-	-					
						I		0.30	No se planea la medición, anáblis y regimentento del dime organizacional			
						1		21 - 40	De planes la medición, antificia y majorantento del clima organizacional pero no se l'incluye en el plan escialogico de latento humano.			
					12H	Medición, antilisis y mejoramiento del clima organizacional	Incheso:	41 - 60	El plan extratégico de talento humano incluye el terra de Clima organizacional	1 800	90	
						I		en - eo	El plan estratégico de talento humano incluye el terre de Clima organizacional y se aproda de acuerdo con lo planticado			
						1		81 - 100				
				-			-		It plan exhabition de talente homen indique el terre de Clima organizacional, se ajecula de acuando con lo plantificado y se evolúe lo eficada de su implementación de se cuente con un record de fondores y consederados abstantes a los destinos			
								0.30	To se cuente con un menual de fundiones y competencias ajustado a las directicas Vigantes			
								21 - 40	de elabora un manual de funciones y competencias que no se encuentra tolalmente ajustado a las directificas vigentes			
		Manual de funciones y	100,0	13 9	arter con un	n manual de funciones y competencias ajustado a las protes	Manual de Londones y	41 - 60	Solute un mensari de functiones que trobige les functiones y los perfites de todas las empless de la existaci par relations balacions del consciliráte de, sel como las competiencias del Decede 1980 de 2015	1860	100	
		competencias		d	medities vige		directions rigerities	en - so	Biode en managi de functiones que l'exispe les functiones y les perfites de todes les empless de la estitula per réclaires biodosse de conscinente, sel como les competencies del Decrete 1950 de 2015, actualisates y silentes para complia de tode la firettain del Decrete 1950 de 2015 de services particulares per la competencies del Decrete 1950 de 2015 d			
									del Decreto 1000 de 2010, actualizado y atlanto para coracida de toda la firstitud Riode un recoral de funciones que tratare ha funciones de los describiros			
- 1								81 - 100	Since un menual de functiones que tratique les functiones y los perfies de todos los empleos de la estibilid por núcleos básicos del comocimiente, est como las competencias del Cancest 1900 de 12015 y competencias functionales, estudicado y attento pero consulta de todo la filódica.			
				\vdash				0.30	comunita de toda la filidade. El direa de Talento Humano no participa en el direccionamiento estratégico de la entidad El lo institucio en su planeación			
				Ιİ				21 - 40	et to involucio en su planeación. El dres de Talento Humano acata y recoge el direccionamiento estratégico de la entidad			
		Arregio Institucional	80,0	16 C		n área estratégica para la genencia del TH	Area de Tatento Humano Instalta en el total establigas de la estructura de la esticidad		Il desa de Talento Humano Involunza en su planeación el direccionamiento estintégino de la estidad	1860	80	





VERSION: 02

VIGENCIA:23/12/16

PÁGINA 8 DE 35

					1		en - eo	El direa de Talento Humano trentacas el direccionamiento esclutágico de la entidad y perficijos en la planeación estratógico de la entidad				
							81 - 100	Il dres de Talesto Humano Incolaria el discoloramiento estadegico de la estidad, participa en la planeación estadegica de la estidad y se ultita en un rivel estadegico en				
\vdash							0.20	le bestination. El tiempo prometio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo en de firmemes o mas.				
							21 - 40	El tempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo en de filmenes o mas				
				15	Tiempo de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo	vacantes temporates mediante encargo	41 - 60	El tempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 3 meses o mas	1 850	41		
							en - so	El tiempo promedio de cultimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 2 meses o menos				
							81 - 100	El tiempo promedio de cubrintento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 1 mes o menos				
				Н			0.20	Proporatio de provisionales mayor al 30% de la planta total				
							21 - 40	Proportitio de prontionales menor o (gual al 30% de la planta total				
					Properties vacantes en forma definible conducerente de acuerto	Proceeding the constitution						
				16	Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuento con el Plan Anual de Vacantes	solve effold de sentidores	41 - 60	Propositio de provisionales menor o igual al 27% de la planta total	1 año			
							81 - 80	Proporation de provisionales memor o igual al 15% de la planta total				
							81 - 100	Propositio de provisionales menor o igual al 10% de la planta total				
							0.30	El Bergo promedo de cultificació de vacantes en forma temporal mediante promisionalitad en de El meses o mas				
							21 - 40	El Sergo promedo de cubintento de vacantes en forma temporal mediante promisionalidad en de diresses o mas				
		Provisión del	41,0	17	Prover las vacantes de forms temporal oportunamente por necesidades del servicio, de acuerdo con el Plan Arual de Vacantes	Tierqui promedio de provisión de nacerites	41 - 80	Il Sempo promedio de cubintento de vacantes en forme temporal mediante promisionalidad en de 2 meses o mas	1800			
		empleo			necesdades del senicio, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	provisionabled	e1 - 80					
								If these prometic de cubridants de vacantes en forme temporal mediante promitionabled es de 2 mes o menos				
							81 - 100	El Tempo promedio de cubirhento de vacantes en forme temporal mediante promisionableci es de 1 mas o menos				
							0.20	La entitlad no ha realizado concursos para promeir vacantes en forma definitiva en los dil				
							21 - 40	No se la ultisato el Banco de Cistas de Blagitiès como alternativa para proveer empleos en forma definitiva				
				18	Contar con las listas de elegibles vigentes en su entided hasta su vencimiento	The Objection de Dates de elegibles y ligentes para la license	41 - 60	Camic surge une vecente se verifica con la CVIC si hay liste de elegibles vigente para sea estable:	1 año		NA.	
							e1 - 80	ean ampleo. Cuambio surge una vascartie, se utilizan las listes de elegities vigentes de acuendo con la réformación de la CHIC.				
								información de la CNSC. Cuendo surge un vecante, se villúan las listas de elegidas vigentes de acuendo con la obramación de la CNSC o se procede a la proviscio temporal de forma elejás y oportura.				
				Н			81 - 100	con personal competente				
							0 - 20	No se verifica si hay servidores con derecho preferencial para coupar vacantes en encar				
							21 - 40	de verifica si hay servitores con derecho preferencial para couper vacantes de manera electoria				
				19	Contar con mecanismos para verificar si existien servidores de camera administrativa con derecho preferencial para ser encargados	Meganismo adequado para verificar derechos preferenciados	41 - 60	Cuando se genera una vacante de camera, se acuate a las historias fatoriales para revisar positivas servicioses con derecho preferenciari	Aide		NA.	
							en - eo	State un recontero littero relo agli que la revisión de las habirias biocules para verificar el existen serviciones de carrera con derecho preferencial para una exercisa				
							81 - 100	reciarte de carreira. La companya de la carreira del carreira de la carreira del carreira de la carreira del ca				
	ŀ						0.30	operanne y restinates Les listaries laborales no timen une organización específica				
								21 - 40	Las finitirias bilonales están organizadas con base en una metodológia propia de la estidad			
				30	Contar con la trapsbilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor	Materia biland electrica y fisica de cada servidor	41 - 60	Las Malorias biorseles se encuentran organizadas de acuendo con las bilidas de refermilio discurrental	Aids	**		
							en - eo	Siden registres electricione de las hijas de vida que permiten contar con información oportuna y conflicte.				
INGRESO							81 - 100	La información electricina de la higa de vida de cada servidor incluye los datos				
8	67,0			Н			0.20	decisiones. No se cuando com un mecanismo para registrar y anabar las nacarites y los Sempos de culturanto, especialmento de los generies públicos.				
2							21 - 40	Colorination, expensionerte de las generales políticos. Se residan condessa de nacardes y de los tiempos de colorinarios que se actualizan acido cuando se actualizan recordes.				
		Gestión de la			Resistrar y analtrar les vecentes y les tierrocs de cubrimiento.	Mesantero pero registror ba Sergos de cubrimisto de				41		
		Gestión de la Información	60,3	21	Registrar y analtrar les vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los generales públicos	Vecantes establectio	41 - 60	de cuente con un mecanismo para Identificar las macerias en Sempo resi, especialmente de los generites públicos	Aide	61		
							81 - 80	de cuente con un mecentamo para identificar las nacardes en tiempo mai, especialmente de los generiles públicos, que permite comiciar el tiempo de cultimiento de las nacardes.				
							81 - 100	the cuents don on measureme pero identificar les recentes en temps moi, expecialments de los geneties publicos, que permite conscier el temps de cultimients de les reclantes y genera alterias para es cultimients operans				
							0.20	DelDR al 20% de los servitores públicos presentaron la Declaración de Stenes y Rentas en el place extipulado				
							21 - 40	Del 27th all 40th de las semidores públicos presentaron la Declaración de Rieres y Rentas en el placo esticulado				
				22	Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de las entidades del orden nacional presenten la Declaración de Blance y Restas entre el 1º de atril y el 2º de mayo de caste vigendia; y los del orden territorial entre el 1º de junio y el 2º de julio de cada vigendia;	Porcertage de serviciones que presentanon la Declaración	41 - 00	Del 47% el 67% de las serviciones públicos presentanto la Declaración de Mieres y Rentas en el plato estipulado	1 850	80		
					orden territorial entre el 1º de junio y el 21 de julio de cada vigencia; y bis del orden territorial entre el 1º de junio y el 21 de julio de cada vigencia.	Restau en el placo estipulado	e1 - 80	Martina en el plato estipulado. Del STR al STR de Lie acrolidores públicos presentaron la Declaración de Mares y Neclas en el sisto estilución:				
							81 - 100	Del 87% al 100% de las servicires públicos presentario la Declaración de Mienes y Reclas en el placo estipulado				
							0.30	No se ensitian competencias para La candidates a cubil vacantes temporates o de libro contramiento y remoción				
							21 - 40	Se eralitan competencias para algunas vacantes pero no para todas				
				29	Cortar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubir vacantes temporales o de libre nombraniento y remoción.	Mecanismo para evaluar competencias establectio mediante	41 - 60	De enution competencias mediante el acompatentento de Función Pública	Ada	80		
						machanitr/convenio	en - eo	De evaluar competencias mediante el acompatemiento de Función Pública o de observidad competendo				
							81 - 100	eritad congetente. Le estant competencias para tolos los aspirantes mediante el acongetentento de Función Público de dels eritad competente.				
		Meritocracia	80,0	Н				Function Pública o de oba estidad competente. No se envison activitudes de inscripción o de actualización en camera administrativa a la				
						Trámbe oportuno de las	21 - 40	Re environ algunes de les existitutes de treoripción o de actualización en camera eliminativa e la CNSC				
				24	Sinvier oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en cerrera administrativa a la CNSC	Trámite oporturo de las actividades de tracripción o actualización de carrera administrativa ante la CNSC	41 - 60	de envian operiusamente algunes de las solicitudes de l'escripción o de actualización en camera administrativa a la CROIC	Aide		NA.	
							en - ea	de envian opoloriemente y en su totaldad las achibides de tracipolito o de establicación en carrera administrativa a la CNSC				
							81 - 100	De ennian oportunamente y en su totabled las activitudes de tracolpotin o de actualización en camera administrativa a la CHIC, y se face el seguintento y el registro				
							0.20	consequendente No se residant las evaluaciones de período de proete				
							21 - 40	de median les evaluationes de período de prueba pero no stempre dentro de los plucos				
		Gestión del			Verificar que se melios adecuadamente la evaluación de periodo de	Evaluaciones de periodo de		established the				
		desempeño		26	proeta a los servidores nuevos de camera administrativa, de acuerdo con la normatividad vigente	provide admirately	41 - 60	De realiza oportunamente la evaluación de período de prueba	1 año		-	
							en - eo	La Specifin de compromisos para la evaluación de periodo de prueba se realiza antes del primer mes de vinculación				
							81 - 100	Los resolación de la enstacción de periodo de prueba se officien como insumo para el plan de capacitación o el plan de meginamiento individual.				
1							0.20	No se realiza industrio a los servitores públicos nuevos				
l												
							21 - 40	Re-mailla industrin a algunos servidores públicos ruevos, o no se realiza en los placos establecidos				





VERSION: 02

VIGENCIA:23/12/16

PÁGINA 9 DE 35

Conocimiento Institucional	100,0	28	Resistar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	fiviliencia de indusción de La serviciones públicos	41 - 60	lle restis oportunemente la instrucción de serviciones polídicos (antes de cuatro messes de possesionación)	1 año	***	
					@1 - 80	De restas la trabucatio antes de que el servictor público cumple un mes de vinculación			
					81 - 100	lle realize la indusción artes de que el servitir público cumple un mes de vinculación y se evalla su eficacia			
		П			0-20	No se realiza reindución a los servitores públicos			
					21 - 40	Eventualmente se han realizado retroloción es a los servidores públicos			
Conocimiento Institucional	100,0	27	Resiltar reinducción a todos los servidores reluimo cada dos años	Distancia de reinducción de La semidores públicas	41 - 60	De nestas la reiniucción a mas tanter carle dos años	2 affice	100	
					en - eo	De resilias la reindunción a mes tanter cada dos años con la participación del 100% de las serviciones			
					-	De restitu la retrolucción a mas tanter cade dos afins con la participación del 100% de los carridores y se evolúa su eficacia			
		Н			0.20	No existen registros de tra generies públicos y de su movibilad			
					21 - 40	Finder resistos carrières o fronzaleta actes las cerestes attitus			
			Liever resistros apropiedos del número de perentes públicos que ha						
		-	Lieuer registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la emblad, así como de su movilidad	gerentes públicos	41 - 60	the registra of número de generales públicos	Aide		
					en - eo	the registre of notwern de generates politices, com to correspondente caracterización (bescripción de sus perfines y delse generates)			
		Ш			81 - 100	the registra et número de genedas públicos, con la correspondente casacterísación (descripción de sus perifes y delse generales), y se pueden generar reportes con casiquier información respecida.			
					0.20	No se questa con información activa indicactores clares			
			Contar con información confisible y oportura sobre indicadores deses como rotación de personal (relación entre ingresos y retina)	al I	21 - 40	De suerile con informeción percial o incompleta existe indicadores clares			
		20	movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio reubloaciones y estudo actual de altuaciones administrativas)	Indicatores actualizates y confesion	41 - 60	De cuerte con le información sobre indicadores claves	Aide	80	
			Corter con información confeite y oporture sobre indicadores ciones como nacioni de personal (resisción entre impresa y settos), inculidad deliperacional (encargos, comisiones de servicio, de estudio, medidadores y estudio actual de situaciones administratores por estudios. Es estudios de la comisión de la comisión cargos de trabajo por engies y por dependencia, pensore atrodescondencia y Lúsifi.	1	en - eo	De cuerta con la información actre indicadores claves de manera digital			
					81 - 100	De cuenta con la información activo indicatores disves de menera digital, y se pueden general regordes confedires de manera investidas			
Gestión de la Información	86,7	\mathbf{H}			0.20	No se cuenta con información activa servicioses con expeciativas de monitolari			
					21 - 40				
			Movilidad: Cortar con información confedie active los Serviciores que debos aux conscientes y habitadas, conscientes to parter se						
		30	Monitaliar: Contrar con información conflidée sobre los Senviciores que disdos sus concolimientos y habilidades, potencialmente puedan se muciciostos en otras dependencias, encuegame en otro espiso o as les pueda consistorer para desempeñar cargos de libra nombramiento y remoción.	información actualizada, completa y conflatia	41 - 60	de cuerte con la información sobre servidores con expectativas de montidad	Aida		
			The state of the s		Ø1 - 80	de cuerte con la información active serviciones con expectativos de movifidad de manera digital			
		Ш			81 - 100	the counts out to información active serviciones con expectativos de movificial de manero digital y se pueden general reportes confluides de manero inmediata.			
				I -	0.20	No se Brown registros de las activitades ni de las adistantes a las activitades de Genediar y capacifación			
					21 - 40	De lever registros incompletos o parciales de las actividades de bienestar y respectación			
		21	Lieur registros de todas las actividades de bienester y capacitación resittadas, y contar con información sistematrianas sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades,	Registros organizados de las actividades en información	41 - 60	lle Sevan los registros de las autividades y asistentes a las autividades de literastar y manufilmido	Aids		
			inclayendo familiares.		$\overline{}$	De levan los registros de las authobales y anistentes a las authobales de tienester y manuficiallo y as enquestros debeneticados.			
					81 - 100	taquatanto y un escuentra autorisatione. The Sevan has registra de las autoritades y antidentes a las autoritades de transatur y aspartanto, un encuentral autoritados y puedes general custos en escuentra de especíal.			
		Н				con esta tribunación. No se la revisación di analizació la acopción del sistema de analización de desempelo y de las las desembles de apartico.			
				0.30	•				
				Salaria de evaluación de	21 - 40	lle ha contemplado la adopción del distema de evaluación del desempeño pero no se ha ejeculado			
		30	Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación de desempeño y los souendos de gestión	desempero y de acuerdos de gestión adoptados mediante acto administrativo	41 - 60	destroyed to according the presidency on her properties the action advantagement	Alda	44	
					en - ea	El sistema de evaluación de desempeño y los acuardos de gestión fueron adoptados resiliada acido administrativo			
					81 - 100	the he revisado la efizacia del sistema de evaluación del desempeño y de los acuentos de gestión			
		П			0-20	No se la implementacio la normatividad rigente active accentica de pretitir			
					21 - 40	Se han iniciado la semulablación y la capacitación a los generias públicos entre accercias de gentión			
			die ha facilitado el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente y haciendo las ospacitaciones correspondientes	Accessor de gention	41 - 60	the ban adoptado y survividado a los perentes públicos los instrumentos adoptados para la susuripatio de los acuentas de pestión	1 850	44	
			normathidad vigente y haciendo las capacitaciones correspondientes	and the contract of		la suscripción de los accientos de gestión			
					en - so	De la registrato la información de la evaluación de los acuerdos de gestión			
		Ц			81 - 100	De lan implementatio megnas en las capacidades de los generies públicos como mentació de los accentos de gentión			
					81 - 100 0 - 20	the law implementatio response on the corporationism de los generales públicos come mentatio de los acuentos de gentión. No se metas la evolución de descripción en la entidad.			
					81 - 100	De lan implementatio megnas en las capacidades de los generies públicos como mentació de los accentos de gentión			
		34	Userer a cabo les lationes de evaluación de desempeño do continuidad con a normalistad registas y lever los registros comportalismos en sua magachidad.	Magazino de ensilvaciones de descripción	81 - 100 0 - 20	to two implementation regimes an two constraints do to generica publica com- modation in a scalable de general. As a constraint of the property of the first and the scalable designation of the contraction of the contractio	1 850		
		34	Salver a color the Mooree de evaluación de desempeto de conformado con la comunidad cigado y Sever Es: registro correspondientes, en un majorithes fisses.	Magistro de enstanciones de desempelo	81 - 100 0 - 20 21 - 40 41 - 60 61 - 80	the last implementation compose on the compositions do the generalise publicles com- modated in the resolution of generalise in the coldise! The resolution is sufficiently as the coldise! The resolution is approximate of processor do continuation do description on the coldise! The resolution is not highlight of processor do continuation do description, and below as the continuation of the continuatio	1año		
		34	Solver is calco has followed de Analacción de descripado de conformación de co	Magazini da mentamininan da danangarik	81 - 100 0 - 20 21 - 40 41 - 60 61 - 80	the last implementation compose on the compositions do the generalise publicles com- modated in the resolution of generalise in the coldise! The resolution is sufficiently as the coldise! The resolution is approximate of processor do continuation do description on the coldise! The resolution is not highlight of processor do continuation do description, and below as the continuation of the continuatio	1800	-	
		34	Dawn a color les librories de melalación de desempeto de correspondientes, en sua respectiva filade, y laver sus registros correspondientes, en sua respectiva filade,	Seguina de carácterios de la carácterio	81 - 100 0 - 20 21 - 40 41 - 60 61 - 80	the last implementation compose on the compositions do to generical publican com- mitted to the control of the composition on the coldistic for an exclusive subjects these and process do control of the composition of the coldistic for textical adjuves these and process do control of the composition of the coldistic for textical control of the coldistic of the control of the control of the coldistic control of the cold of the coldistic control of the cold of the coldistic control of the coldistic control of the cold of the cold of the cold of the coldistic control of the cold of the coldistic control of the cold of the coldistic control of the cold of the cold of the coldistic control of the cold of the cold of the coldistic control of the cold of the cold of the cold of the cold of the coldistic cold of the cold of	1 año		
		34	Usear's code the littlere de existación de desempeto de instrucción de la conselladad signita y tiener ba segletto al respectos elevas, el sea respectos elevas, y tiener ba segletto al respectos elevas.	September of the second of the	81 - 100 0 - 20 21 - 40 41 - 80 81 - 100 0 - 20	the last implementation compose on the compositionine die to generical publican com- modation in a securitie de grando com- modation de securities de descripción en la evidad. Se residan a siguran trans del processo de emissación de descripción en la evidad. Se las existantes en la Vidabilitad de processo de emissación del descripción, con balan ser de emissación en la Vidabilitad de processo de emissación del descripción, con balan ser de emissación en la Vidabilitad de processo de emissación del descripción, con balan ser de emissación en emissación de la vidabilitad del descripción, con balan ser de emissación del descripción del del del descripción del descripción del	1ano	-	
Gestlón del					81 - 100 0 - 20 21 - 40 41 - 60 81 - 100 0 - 20 21 - 40	the two implementation regimes are the compositionine die the generies publices com- modated in the control of the generies and control for control or substitution of description on its critical for control or substitution of the control of the control of the control for control or substitution of process de control of the control of description on it critical for the control or or the control of the control of the control of the control of the control for the control of control or control or or control of the control or or control for control or control or control or control or control or or control for control or control or control or control or control or control for control or control or control or control or control or control for control or control or control or control for control or control or control or control for control or control for control or control for control			
Gestión del desempeño	31,4		camery a celos de laborar de evaluación de desempato de conformación con a contratable digeta y sever se registros correspondentes, el ela respectiva fisias. Y sever se registros correspondentes, el ela respectiva fisias.		81 - 100 0 - 20 21 - 40 41 - 60 81 - 100 0 - 20 21 - 40	the late operations and process as the expectations do to generate collection com- traction of the expectation of the expectation of the generate collection com- tractions are resident to the expectation of the expectation	1 850	-	
Gestión del desempeño	31,4				81 - 100 0 - 20 21 - 40 41 - 60 81 - 100 0 - 20 21 - 40 41 - 60	the later implementation regions as her expectations due to generate publication com- tion as whether an extraction in decompatible on its evaluation. The set markets are extracted in decompatible on its evaluation. The set markets are expected in the decompatible on its evaluation. The set of			
Gestión del desempeño	31,4				81 - 100 0 - 20 21 - 40 41 - 60 81 - 100 0 - 20 21 - 40 41 - 60	the late operations and process as the expectations do to generate collection com- traction of the expectation of the expectation of the generate collection com- tractions are resident to the expectation of the expectation			
Gaettión del desempeño	31,4				81 - 100 0 - 20 21 - 40 41 - 80 81 - 100 0 - 20 21 - 40 41 - 80 81 - 100	the later implementation regions as her expectations due to generate publication com- tion as whether an extraction in decompatible on its evaluation. The set markets are extracted in decompatible on its evaluation. The set markets are expected in the decompatible on its evaluation. The set of			
Castilón dal desempeño	31,4				81 - 100 0 - 20 21 - 40 41 - 80 81 - 100 0 - 20 21 - 40 41 - 80 81 - 100	the later implementable conference are less expectables de les generoles públices com- line de medical de des des des des processos de la médical. To se medica en aprica de la médica de des republicación de la médical de la medical de la médica de la medica del medica de la medica del medica de la medica del medica de la medica			
Gestión del desempeño	31,4				81 - 100 0 - 20 21 - 40 41 - 60 81 - 100 0 - 20 41 - 60 41 - 60 81 - 100 81 - 100	the later implementation regions and her expectations due to generate publicate com- months of the execution			
Gestión del desempeño	31,4		Sebbleon y hour againment a los planes de regoramente reductar terrende en cuerta.		81 - 100 0 - 20 21 - 40 81 - 80 81 - 100 0 - 20 41 - 80 81 - 100 81 - 100 81 - 100	the later implementation regions are les expectations de les generales prilities com- tre se mustain les entre de descriptions en le entitle de fils en mustain le manifestion de description en le entitle de fils entre de la communication de promises de manifestion description en le entitle de fils les entre de la communication de la communication de la communication de fils les entre de la communication de la communication de la communication de fils les entre de la communication de la communication de la communication de fils communication de la communication de la communication de fils communication de la communication de la communication de fils de la communication de fils de la communication de fils communication de la communication de fils de la communication de fils de la communication de fils de fils de la communication de fils de fils de la communication de fils de fi	1 ado		
Gestión del desempeño	31,4		Sebbleon y hour againment a los planes de regoramente reductar terrende en cuerta.		81 - 100 0 - 20 21 - 40 61 - 50 61 - 100 61 - 100	the latest explanamental completes as the supercisions of the generous collection com- traction of the collection of the collection of the generous collection of the The secondary is explanately as the collection of the collection of the The secondary is explanately as the collection of the collec	1 ado		
Castilón dat desempeño	31,4		Sebbleon y hour againment a los planes de regoramente reductar terrende en cuerta.		81 - 100 27 - 40 41 - 60 61 - 100 71 - 40 61 - 100 61 - 100	the face implementation regions are less suppositiones de las generales públices com- tre se mustain les manifolies de descripción en la middad. To se mustain les manifolies de descripción en la middad. To se mustain les manifolies de descripción en la middad. To sendant siglices faces del proceso de manifolies descripción en la middad. To sendant siglices faces del proceso de manifolies descripción en la middad. To sendant con la discripción confident de proceso de manifolies del descripción, con foliale en la confident de la conf	1 ado		
Gastión del desempeño	31.4		Sebbleon y hour againment a los planes de regoramente reductar terrende en cuerta.		61 - 100 27 - 40 41 - 60 61 - 100 61 - 100	the latest implementable complete as the superchibited de the generies publicate comments and the superchibited destructions and the superchibited destructions are superchibited as the superchibited destructions are superchibited as the superchibited destructions are superchibited destructions and the superchibited destructions are superchibited destructions are superchibited destructions. The superchibited destructions are superchibited as the superchibited destructions are superchibited destructions are superchibited as the superchibited destructions are superchibited destructions are superchibited as the superchibited destructions	1 ado		
Gestión del desempeño	31.4		Salabilicor y hacer explanates a los places de negoriorismo instituta al tercento es cuentas. 2004. El visuación de desempeño.	No. de Platen de majore de la estada de la majore de la estada de la estada de majore de la estada de la estada de la estada de majore de la estada de la estada de la estada de la estada de majore de la estada del estada de la estada del estada de la estada de la estada de la estada del estada de la est	61 - 100 0 - 20 21 - 40 61 - 100 61 - 100	the later implementation regions as her expectations de to generous públicos com to se metatos estambilità de descripción de la establicat to se metatos estambilità de descripción de la establicat to se metatos estambilità de descripción de la establicat to servicio de la establication de la establica	1 800		
Gestión del detempeño	31,4		Sebbleon y hour againment a los planes de regoramente reductar terrende en cuerta.	No. de Platen de majore de la estada de la majore de la estada de la estada de majore de la estada de la estada de la estada de majore de la estada de la estada de la estada de la estada de majore de la estada del estada de la estada del estada de la estada de la estada de la estada del estada de la est	61 - 100 27 - 40 41 - 60 61 - 100 61 - 100	the face organization regions as he superintend to be generally platform com- traction of the security of the designation of the platform of the platform of the security of t	1 ado		
Gestión del desempeño	31,4		Salabilicor y hacer explanates a los places de negoriorismo instituta al tercento es cuentas. 2004. El visuación de desempeño.	No. de Platen de majore de la estada de la majore de la estada de la estada de majore de la estada de la estada de la estada de majore de la estada de la estada de la estada de la estada de majore de la estada del estada de la estada del estada de la estada de la estada de la estada del estada de la est	61 - 100 0 - 20 21 - 40 61 - 100 61 - 100	the later implementation regions are les expectations de la generale pública com- tra se mutation de contraction de planesquelle en la entitleat for se mutation de contraction de planesquelle en la entitleat for later implementation de planesquelle en la entitleat for later implementation de la training processo de mutation de description en la entitleat for later implementation de la training processo de mutation de description, con loides entitles for later implementation contraction per la training de la training de la contraction de description, for contraction de la training de la contraction de description de la contraction de description de la contraction	1 800		
Castillón dal desempeño	31,4		Salabilicor y hacer explanates a los places de negoriorismo instituta al tercento es cuentas. 2004. El visuación de desempeño.	No. de Platen de majore de la estada de la majore de la estada de la estada de majore de la estada de la estada de la estada de majore de la estada de la estada de la estada de la estada de majore de la estada del estada de la estada del estada de la estada de la estada de la estada del estada de la est	61 - 100 0 - 20 21 - 40 41 - 60 61 - 100 61 - 100	the face implementation regions are les superintentes de la generale pública com- tra se mutation au manifestation de descripción en la entidad. To se mutation au manifestation de descripción en la entidad. To entrata significant faces del processo de manifestation descripción en la entidad. To entrata significant faces del processo de manifestation descripción en la entidad. To entrata significant de la Violanda del processo de manifestation descripción, con locale entrata del considerado de la Violanda del processo de manifestation del descripción, con locale entrata del considerado del consid	1 800		





VERSION: 02

VIGENCIA:23/12/16

PÁGINA 10 DE 35

		I	21 - 40	De han analizatio menantamos alternativos de evaluación partitibles del desempelho en termo el serminio al displaciono			I
se Sistablecer in	necariamos de evaluación periódica del desempeño en icio al ciudadano diferentes a las obligatorias.	Mecanismos establecidos	41 - 60	De las determinado al menos un mesanteno visite de evaluación periódica del desempeto en tomo al servicio al ciudadeso	1 año	**	l
			en - eo	De han implementatio mecanismos atternativos de evaluación periódica del desempello en torio at servicio al disdadano.			
			81 - 100	de tan implementado y evaluado mecanismos alternativos de evaluación periódica de desemperto en tomo el semblo al ciudadero			
			0.30	No se eleberá el Plan Institucional de Capacitación			
			21 - 40	Se elaboró el Plan Indibutional de Capacilación pero no se las expedito mediante			
37 Saborar el 3	pian institucional de capacitación teriendo en cuenta los ementos:	Plan de capacitación	-	Residuation	1800	**	
signiertes ei	ementos:	resolution.	41 - 60	Re-elatori el Plan Institucional de Capacitación residente Resolución	1800		
			-	the estations of Plan Institutional de Capacitación mediante Resolución y se ejecutarion el 1979, de las actividades com la entidencia discurrentiada com exponetación por la estation de Plan Institutional de Capacitación mediante ferralisación en electrica el porte de la Plan Institutional de Capacitación mediante ferralisación.			
ш			81 - 100	the elaborah of Plan I reflicational de Capperllación mediante Resolución, se especiaron al 100% de las audinitadas con la evidencia discurrentada correspondiente y se evalud su eficación.			
			0.30	8) PIC no se tassé en un disprésitor de necestrades de la entrad			
			21 - 40				
374	Diagnóstico de necesidades de la ertidad y de los genertes públicos	Terito en cuenta	41 - 60	EI PIC se basó en un diagnitation de recesidades de la estidad que contó con la perfugueción activo de los sensiones públicos.	1 año	80	
			61 - 80	El PC se land en un disprántico completo de necestários de la entidad y de los generales públicos			
			81 - 100	Re puede elaborar la trapabilidad del MC por cada actividad en respueda a recesidades diagnosticadas			
			0-30	B PC no technol autoritades directas de las perentes públicas			
			21 - 40	EI PIC recopili activitates directas de los perentes públicos pero no las locityó en el Plan			
378	Solicitudes de los gerentes públicos	Terito en cuenta	41 - 60		1 800	80	
			61 - 80	EPC instyl mikitules direites, doorrentates y jeffredes de les perentes plâtices.			
			-	If PPC include administration of motion, observationing y particulars de los generoles politicos, y as ejecularon les acciones relaciones relaciones politicos.			
			_				
			0.30	8 PC no holoyé entertaciones documentacion de la alta dirección			
			21 - 40	8 PC trubyó orientaciones de la alla dirección			
arc.	Orientaciones de la alta dirección	Teritor en cuente	41 - 80	8 PC trubyó orientaciones documentadas de la afla dirección	1 850	80	
			en - ea	ELPIC incluyé orientaciones documentadas de la alla dirección, y se ejecularon las ecolones sobilitadas			
			81 - 100	SI PC Indiayo orientaciones documentadas de la alta climación, se ejecutaron las acciones sobilitadas y se ematid su eficacia			
			0.30	SI PIC no tamb en quenta la oficila del sentor Función Pública			
			21 - 40	8 PC two en suesta algunas propuedas del sector Function Pública			
370	Offerta del sector Función Pública	Teritio en cuenta	41 - 60	80 PC two en suesta la ofesta del sector Función Pública	1 800	80	
			-	RPC turo en cuenta la ofesta del sector Functio Pública y perticipi en actividades			
			61 - 80				
			81 - 100	obstadas. El PIC haro en cuesta la ofista del sestor Functio Pilitina, participó en actividades obstadas y se evisto la efizacia de essa actividades.			
Desglostind	sic en las siguientes toues:		81 - 100	IS PIC toro en cuerta la clierta del sentor Función Pitidas, periolojó en actividades cliertales y se evestó la eficació de esses actividades			
Desginskinds	do en las siguientes fisses:		81 - 100 0 - 20	HTC livro en cuenta la cheta del endo: Función Pilába, perióqui en estribulen del ribado per establica del endos del endo			
			81 - 100 0 - 20 21 - 40	BOTTO in techniques on administration of techniques (Palalan, perforable on anti-techniques) BOTTO in techniques on administration of techniques BOTTO in techniques on administration of techniques BOTTO placed places on administration			
Desglouted:	ide en las siguientes fisance de maintes sido	S-A40a	81 - 100 0 - 20	HTC livro en cuenta la cheta del endo: Función Pilába, perióqui en estribulen del ribado per establica del endos del endo	1año	80	
		Section 1	81 - 100 0 - 20 21 - 40 41 - 60	O PIC bors are seasons to refer to an easter Purellin Pitalia, periodyl en estivisione delicitats y et existe in refer to easter to refer to easter to	1año	20	
		Provide Marie	81 - 100 0 - 20 21 - 40 41 - 60	St PC have an under a change of each revealed Publish, perforder an exhibition perforder an exhibition of the perforder and exhibition of the exhibition of	1400	so.	
		Provide Marie	81 - 100 0 - 20 21 - 40 41 - 60	O PIC bors are seasons to refer to an easter Purellin Pitalia, periodyl en estivisione delicitats y et existe in refer to easter to refer to easter to	1afo	80	
		Provide Name	81 - 100 21 - 40 41 - 60 81 - 100	Of PC have an outside to others and easier Purelle Patrice, perhaps an exhibition delicate year exist in evaluation in these exhibitions Patrice. If PC in the legislature If PC is the legislature If PC have been an equivalence have If PC have been an equivalence have If PC have been an equivalence have If PC have been the exhibition in decoration.	Taño	20	
		modela	0 - 20 21 - 40 41 - 80 81 - 100 0 - 20	SI MC have are counted by otheric and earlier Purellin Publics, perfolded an early black of McColon y at excellent behavior in these extraction Publics, perfolded an early black of McColon y at earlier behavior in the earlier black of McColon y at a special reset frame. SI MC have been the earlier black of the earlier bla	1 800	20	
276	dierektikonido	Paradalas -	81 - 100 21 - 40 41 - 50 61 - 100 0 - 20 21 - 40	SI MC have are counted by otheric and earlier Purellin Publics, perfolded an early black of McColon y at excellent behavior in these extraction Publics, perfolded an early black of McColon y at earlier behavior in the earlier black of McColon y at a special reset frame. SI MC have been the earlier black of the earlier bla			
276	dierektikonido	nonala.	81 - 100 21 - 40 41 - 60 81 - 100 21 - 40 41 - 60 61 - 60	The control of the co			
276	dierektikonido	nondata.	81 - 100 21 - 40 41 - 60 81 - 100 21 - 40 41 - 60 61 - 80	Bit MC berr van faste fan der beste der beste fan de best			
276	dierektikonido	Technical Section 1	0 - 20 21 - 40 41 - 60 61 - 80 51 - 40 41 - 60 61 - 80 61 - 80 61 - 80 61 - 80	BITC has no substant a change and makes invested Palakes, perfoliate an architectural policies of a change and change in the change and change in the change and change in the change in			
279	dienschlichenisch		0 - 20 21 - 40 41 - 60 61 - 60	Strict have no control to check and easier function Politics, perhips on each bishood and advantage of the property of the pr	1880	-	
276	dierektikonido		81 - 108 21 - 40 41 - 60 61 - 108 61 - 108 61 - 108 61 - 108 61 - 108 61 - 60 61 - 60 61 - 60 61 - 60 61 - 60	Strict have no contact in chart of each five the properties Palatine, perfords an each bishood photology or excellent advantation on an excellent plants. Strict has been a contact to excellent the excellent plants of the excellent plants or appeald one tree. Strict has now have an excellent plants. Strict has now have a contact have. Strict has now have an excellent plants. Strict has now have an excellent have. Strict has now have an excellent plants have proposed on approximation as expendingly documentable. Strict has now have an horizontable on the proposition do approximation on a providing documentable. Strict has now have an horizontable on the proposition do approximation on a providing documentable. Strict has now have an internal blants.			
279	dienschlichenisch		0 - 20 21 - 40 41 - 50	BETCO to technique and frame BETCO to technique and appeals and frame BETCO to technique and appeals and frame BETCO to technique and appeals and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and and technique and frame BETCO to technique and techni	1880	-	
279	dienschlichenisch		0 - 20 - 40 - 60 - 60 - 60 - 60 - 60 - 60 - 6	MEMO and the first transport of the control of the	1880	-	
279	dienschlichenisch		0 - 20 21 - 40 41 - 50	BETCO to technique and frame BETCO to technique and appeals and frame BETCO to technique and appeals and frame BETCO to technique and appeals and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and frame BETCO to technique and and technique and frame BETCO to technique and techni	1880	-	
279	dienschlichenisch		0 - 20 - 40 - 60 - 60 - 60 - 60 - 60 - 60 - 6	MEMO and the first transport of the control of the	1880	-	
279	dienschlichenisch		0 - 20 - 41 - 40 - 40	BETTO to tracked an electrical and reads in the control of the con	1880	-	
207	densalatosción Formulación de tra proyectos de aprendizage Consolitación del degarástico de necesidades de la	Section 200	0 - 20 - 41 - 40 - 40	BETTO to include the desiration of the control of t	1 400	20	
207	densalatosción Formulación de tra proyectos de aprendizage Consolitación del degarástico de necesidades de la	Section 200	0 - 20 - 41 - 40 - 40	BETTE bers van Sprach van Street BETTE bers van Sprach van Street BETTE bers van Street BET	1 400	20	
207	densalatosción Formulación de tra proyectos de aprendizage Consolitación del degarástico de necesidades de la	Section 200	0-20 21-40 4	SI MCD has no substance and extended and section fractable. Politically, performed an excitational and extended and exten	1 400	20	
207	densalatosción Formulación de tra proyectos de aprendizage Consolitación del degarástico de necesidades de la	Section 200	0-20 21-40 4	BOTO to track the description of the both and the both forwards in the both and the	1 400	20	
20%	fileración de los proyectos de aprendizaje Consolidación del dagnifistico de recuestricios de la entidad.	Technical Section 1	0 - 20 27 - 40 41 - 50 41 - 50	METCO or tracking mate from the control of the cont	1.400	20	
207	densalatosción Formulación de tra proyectos de aprendizage Consolitación del degarástico de necesidades de la	Section 200	01-20 01-20	BETCO to tracked and electrical part country for the country of th	1 400	20	
20%	fileración de los proyectos de aprendizaje Consolidación del dagnifistico de recuestricios de la entidad.	Technical Section 1	#1 - 100 #1 - 1	BETTO to include the fact of the control of the con	1.400	20	
20%	fileración de los proyectos de aprendizaje Consolidación del dagnifistico de recuestricios de la entidad.	Technical Section 1	#1.100 27.40 41.00	BETTE in tracing the activate of the second and activate Problem, particular an activation of the second and activate of the second activates. Problem, particular an activation of the second activates. Problem and activates of the second activates. BETTE in the second activate activates. BETTE in the second activate activates activa	1.400	20	
20%	fileración de los proyectos de aprendizaje Consolidación del dagnifistico de recuestricios de la entidad.	Technical Section 1	#1.100 0.20 27.40 41.40	BOTO for include the desirability of the control of	1.400	20	
20% 20% 20%	fernalistación Farmulación de los proyectos de aprendizage Consolitación del diagnilation de necesidades de la enfose! Fingenisación del Pan.	Tourishing Tourishing	#1.100 27.40 41.100 41	MINISTON IN A STATE OF THE PROPERTY OF THE PRO	1.400	20	
20%	fileración de los proyectos de aprendizaje Consolidación del dagnifistico de recuestricios de la entidad.	Technical Section 1	#1.100 0.20 27.40 41.40	BOTO for include the desirability of the control of	1.400	20	





VERSION: 02

VIGENCIA:23/12/16

PÁGINA 11 DE 35

r			ı	1					ı
			<u> </u>		81 - 100	IS PIC two one face de evaluación de la eficacia del Plan documentada, que se evalui y que primirio regimes			
		incluyendo los	siguientes terras:		_	,			
					0.30	No se elabor il un Plan de Capacitación			
					21 - 40	BI Plan de Capacitación no instryó este terra			
		30%	Greddin del talento humano	Produktion .	41 - 60	De Inologieron authobades de Gestión del Talento Humano en el Plan de Capacitación	1 año	80	
					en - 80	de Indepens auforbides de Castillo del Talento Humano en el Plan de Capacitación, se realizaron les autoritades y se enstanon			
					81 - 100	Se indoperon architisches de Crestiin del Talento Humano en el Plan de Capacitación, se restigamo las architisches, se ensisamo y se revisit su eficacia			
					0.30	No se elidoró un Plan de Capacitación			
					21 - 40	8 Plan de Capacitación no incluyó este terre			
		376	Integración cultural	Probable:	41 - 60	the Indiagrams authobades de Integración cultural en el Plan de Capacitación	1 850	**	
					en - eo	the incluyeron authitiseles de hitegración cultural en el Plan de Capacitación, se realizaron les authitiseles y se enstanto			
					W1 - 100	The incluyers authorized the integration subtract on at Plan de Capacitación, se restracto las authorizeds, se evaluaron y se revisi su eficación.			
					0.20	Pile se eliberd un Plan de Capacifación			
					21 - 40	III Plan de Capacitación no industriamente			
						the incluyeous actividades de Planthactin, desarrollo territorial y nacional en el Plan de Capacitación			
		SIM	Pterificación, desarrollo territorial y nacional	Indus.	41 - 60		1 850	**	
					en - 80	the incluyeron actividades de Planthación, desarrollo territorial y nacional en el Plan de Capacitación, se resilizario las actividades y se evaluación.			
					81 - 100	the indisperon actividades de Planthacidis, desarrollo territorial y nacional en el Plan de Capacitacidis, se restituros las actividades, se enstanto y se revisió so eficada			
					0.30	No se eliberó un Plan de Capacitación			
					21 - 40	8 Plan de Capacitación no insigó este term			
		20%	Relevancia internacional	Industry.	41 - 60	De Indopenin authibades de Referencia Internacional en el Plan de Capacitación	1 850	40	
Capacitación	61,0				en - 80	Te incluyeron actividades de Retevancia internacional en el Plan de Capacitación, se restituron las actividades y se enaturon			
Сарастастоп	61,0				81 - 100	Se indepenn actividades de Retevanda internacional en el Plan de Capacitación, se restoann las actividades, se encluaron y se revisil su eficacia			
					0.30	No se elitioni un Plan de Capacitación			
					21 - 40	8 Plan de Capacitación no indujó este term			
		370	Ruen Gobierno	Probable	41 - 60	Se hullywor authitades de Suen Sotiens en el Plan de Capaditadón	1 850		
					e1 - 80	Se inologenom authobisies de Stuen-Sobierno en el Plan de Capacitación, se resistanon las authobisies y se evaluarion			
					81 - 100	publishesses y se existence. The Institutions authorities de Stude Chaldence on of Plan de Capacillación, se residence les actividades, se existence y se revisal su eficacia.			
			<u> </u>		0-20	authritische, se evetueren y se rentañ su efficación. No se elabord un Plan de Capacifación.			
					_	SI Plan de Capacitación no inskyó este tena			
					21 - 40				
		329	Contralación Pública	Indus.	41 - 60	Re Indoperor authobates de Contatación Pública en el Plan de Capacitación	1 850	**	
					en - 80	te indigenn activitates de Codistación Pública en el Plan de Capacitación, se realizació les actividades y se existación.			
					81 - 100	te indepenn activitates de Contratación Pública en el Plan de Capacitación, se restituros las activitadas, se ensisanos y se revisil su eficacia.			
					0.30	No se elateró un Plan de Capacitación			
					21 - 40	8 Plan de Capacitación no indujó este tema			
		370	Culture organizacional	Production .	41 - 60	Se indepenn actividades de Cultura organizacional en el Plan de Capacitación	1 850	**	
					en - 80	lle indepens adhidades de Calus organizational en el Plan de Capacitación, se resilueron les actividades y se enaturon			
					81 - 100	lle indepens adhidades de Calus organizational en el Plan de Capacitación, se resistanos las adhidades, se enstanos y se revisi su eficacia.			
					0.20	No se elateró un Plan de Capacitación			
					21 - 40	8 Plan de Capacitación no incluyó este terra			
		30%	Derechos humanos	Inches	41 - 60	Re Indopenin admidiates de Derechos humanos en el Plan de Capacifación	1850	**	
					61 - 80	Se indisperon authitables de Derechos humanos en el Plan de Capacitación, se restitanto las authitables y se ensistanto			
					81 - 100	Se indisperon authitistes de Derechos humanos en el Plan de Capacitación, se restrano las authitistes, se evaluano y se revial su eficacia			
			1		0.30	The selection of authorization, we ensure that the ensure that the selection of the selecti			
					21 - 40	8 Plan de Capacitación no induyó este tens			
		378	Gestion administrative	Inches.	41 - 60	De trobperor authobales de Gestión administrato a en el Plan de Capacillación	1800	**	
					en - eo	The incluyerus authorizates de Geschin automisfantina en el Plan de Capacitación, se restinant les authorizates y se enstanon			
					81 - 100	Institution de activitades y se enstation. Ile Institution activitades de Orectos actividades en el Plan de Capacitación, se restitution de activitades, se enstation y se revisit ou sefuciola.			
				1	0.20	restranor les actividades, se enstranor y se revisió su eficacia. No se elaborió un Plan de Capacitación.			
					0.30				
					21 - 40	35 Men de Capacillación no indepó este tema. Se indepens autoticidas de Casilón de las tecnologias de la información en el Man de			
		371	Gestion de les tecnologies de la información		41 - 60	Capacitación	1 850	**	
					Ø1 - 80	de induperon autivitades de Cestión de les tecnologies de la información en el Plan de Capacidación, se meliparon les autivitades y se evaluación			
					81 - 100	the indisperor authitisches de Gestlich de las bezoologias de la información en el Plan de Capacitación, se restituent las authitisches, se enabarron y se revisió au eficacia			
					0.30	File se eliberd un Plan de Capacitación			
					21 - 40	8 Plan de Capacitación no insigni este terre			
		3PU	Gestion documental	Inches	41 - 60	de inslayers authibades de Gestión documental en el Plan de Capacitación	1 año	**	
					en - 80	Se indepenor authritades de Gestión documental en el Plan de Capacitación, se restinem les authritades y se enstamo			
					81 - 100	Re independs admissibles de Cleation documental en el Plan de Capacitación, se restamm las admissibles, se ensistem y se revisit su efficiente.			
					0.30	No se elider il un Plan de Capacitación			
					21 - 40	8 Plan de Capacitación no induyó esta term			
			•	•	_				'





VERSION: 02

VIGENCIA:23/12/16

PÁGINA 12 DE 35

		l	ı	37V	Gestion Financiers	Inchase:	41 - 60	de troloperon actividades de Gestión Financiera en el Plan de Capacitación	1 850	40	
							en - eo	Se indigenor authitiades de Gestión Franciera en el Plan de Capacitación, se restigaron las authitiades y se enstacron			
							81 - 100	de indupero autoridades de Castión Francisco en el Plan de Caparitación, se restouron les actividades, se encluent y se revisió su eficacio			
			Н				0.30	No se elaboril un Plan de Capacitación			
							21 - 40	81 Plan de Capacitación no induyó este tena			
				37W	Gobierno en Linea		41 - 60	Se indepens adhidades de Goldeno en Unes en el Plan de Capadiado.	1 800	44	
							e1 - 80	De Indupron admission de Châterro en Linea en el Plan de Capadiación, se resisson las actividades y se ensistent			
			_				81 - 100	file Indicyeron adfinidades de Oobseno en Unez en el Plan de Capacitación, se resilicano las adfinidades, se enstranon y se reviad su eficación.			
							0 - 30	No se elaterd un Plan de Capacitación			
							21 - 40	8 Plan de Capacitación no incluyó este tema			
				307%	Innoveción	Inchase:	41 - 60	Se trobyenn authitiades de Innovación en el Plan de Capacillación	1860	**	
							en - eo	de indepens authitistes de inscreation en el Plan de Capacitación, se resiliaren las authitistes y se evaluación			
							81 - 100	Re indupero autinitates de trouvación en el Plan de Capacilación, se resiliaron las autinitades, se evaluaron y se rentad su eficacia			
							0.20	No se elaborit un Plan de Capacitación			
							21 - 40	81 Plan de Capacitación no incluyó este terra			
				30Y	Participación ciudadena		41 - 60	Se trobyenn authibates de Partisipación ciudadesa en el Plan de Capacitación	1860	48	
							e1 - 80	Se incluyenn actividades de Participación distindana en el Pan de Capacifación, se instituens les actividades y as enstanos			
			\vdash				81 - 100	Se indepens administre de Perhipositin distintana en el Plan de Capatillación, se residente las administras, se exclusion y se revisir su eficacia.			
							0.30	No se eliderd un Plan de Capacitación			
							21 - 40	81 Plan de Capacitación no inskyd este tema			
				302	Servicio al ciudadeno	Inches	41 - 60	Se instrument authobates de Servisio al studedans en el Plan de Capacitación	1 año	**	
							61 - 80	De l'indepense authobales de Servicio al chaladano en el Plan de Capacitación, se resilizario las actividades y se enaturon			
							81 - 100	Re Indopenn adhidades de Servicio al ciudadeno en el Plen de Capacitación, se resilizario las actividades, se exclusivo y se revisil su eficacia			
			П				0.20	No se elaboriti un Plan de Capacitación			
							21 - 40	81 Plan de Capacitación no incluyó este terra			
				3700	Sodenbilded ambiertal	linear.	41 - 60	Se indupeno authitiades de Soutentificiad antirental en el Plan de Capacitación	1860	44	
							61 - 80				
								Se intégrenn authorisaise de Sostentitélad antizental en el Plan de Capacitación, se restituenn les authorisaises y se enstanon			
			_				81 - 100	Se incluyenn activitates de Sostentitidad antisental en el Plan de Capentación, se resilicenn les activitates, se enstauron y se revisal su eficaciós			
							0 - 20	No se elsterd un Plan de Capacitación			
							21 - 40	81 Plan de Capacitación no insluyó este term			
				STAR	Derecho de acceso a la información	Inchase:	41 - 60	Se indepenn adividades de Derecho de acceso a la información en el Plan de Capacitación	1 año	**	
							en - so	de indepeno adividades de Derecto de acueso a la información en el Plan de Capacitación, se restituror las actividades y se evaluaron			
							81 - 100	Re indigenn adividades de Derecho de acceso a la información en el Plan de Capacitación, se restjuent las actividades, se evaluano y se revisió su eficada			
			П				0 - 30	La entidad desconose la estalencia de un programa de Stingüismo			
			Ш				21 - 40	La entidad conoce el programa de 1985glitano pero no lo ha divolgado a sua servidores.			
			38	Desarrollar ei p	programe de bilingolamo en la entidad	Propositio de sentitures en Billingitario actes el total de sentitures	41 - 80	Se ha divolgado el programa de Sillingillamo en la entidad	1 850	20	
			Ш			and the same	en - so	Play un diagnostico discurrentado de personas interessadas en el programa de Sillogüano en la estidad			
			Ш				81 - 100	en la estidad. Neg al remna un 20% de las personas interesadas, participando en el programa de Rifugilares			
			Н								
			П				0 - 30	No se elaboril Plan de Riemerlan e Incentivos en la entidad			
			П				21 - 40	de considerann aspectios a trobit en el Plan de Blenester e troestinos, pero no se elaborit			
			30	siguientes elen	in de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los sentos:	Incentivos eleterado	41 - 80	Se elabord el Plan de Stenester e Incentinos	1 800	**	
			П				@1 - 80	Se elaboró el Plan de Stenester e Incentinos y se realizaron locias las actividades en él incluidas.			
			Ш				81 - 100	de elaboró el Plan de Sterrestar e Incentivos, se restizaron todas las actividades en d Incládies y se evaluaron e Implementaron regionas			
					<u> </u>		0 - 30	No se eleberti Plan de Riemester e Incentivos en la entidad			
							21 - 40	El Plan de Stenester e Incertivos no turo en cuenta este terre			
				388	Incentivos pere los gerentes públicos	Teritio en cuente	41 - 60	Se trobyeror incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Stenestar e Incentivos.	1 año	80	
							en - so	de induperor incertivos para los generies públicos en el Plan de Manesiar e incertivos y se articularon son los accerdos de gestión			
		I					81 - 100	y se articularon con los acuerdas de gestión. Se induperon incentivos para las generales públicos en el Plan de Stenandar e Incentivos, se articularon con los acuerdas de gestión y se responsos para la rispensia estaplade de			
			_				0.30	se articularum com los acuentos de gestión y se reginarum para la rigencia siguiente. No se estatur il Plan de Manestar e Incantivos en la entidad.			
					i						
						. '					
							21 - 40	8 Plus de Sterector e Incentivos no torro en quenta este terra			
				-	Equipos de trabajo (pecuniarios)	Terido en cuerda	41 - 60	de trobyeno incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Manestar e Incentiros	1 año		
0				***	Ripulpos de trabajo (pacunitarios)	Teritio en cuente		Ne traliquem incestivas para los equipos de tralago en el Plan de Manester e Incestiros. Ne traliquem incestivos para los equipos de tralago en el Plan de Manester e Incestivos y de disegueno.	1 año		
OLLO					Squipos de tratajo (pecuriarios)	Testilo en cuenta	41 - 60	de trobyeno incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Manestar e Incentiros	1 850	•	
ARROLLO	53,4			-	Siguipos de trobajo (pecuriarios)	Terebio en cuente	41 - 60 61 - 80	Ne traliquem incestivas para los equipos de tralago en el Plan de Manester e Incestiros. Ne traliquem incestivos para los equipos de tralago en el Plan de Manester e Incestivos y de disegueno.	1 año		
DESARROLLO	53,4					Taritis en cuente	41 - 60 61 - 80 81 - 100	de indiquem incentina para los espipas de Indique en el Para de Manador e Incentina. Se indiquem incentina para los espipas de Indiques el Para de Manador e Incentina y en diagono incentina para los espipas de Indiques el Para de Manador e Incentina, en diagono y las estados en la planea tenno el estable.	1año		
DESARROLLO	55,4					Tentio en cuerte	61 - 60 61 - 80 81 - 100 0 - 20	De Indiquero l'acellòria para los espipes de talegia en el Plan de Blescolar e l'occidente. De indiquero l'acellòria giran los epigos de talegia en el Plan de Blescolar e l'occidente y en desgrano l'acellòria giran los epigos de talegia en el Plan de Blescolar e l'occidente de indiquero l'acellòria giran los epigos de l'acellòria en del Blescolar e l'occidente, en desgrano y los resultados en legislocations en la estilad.	1año	40	
DESARROLLO	53,4				Espánsio de trabajo (pecuniantes) Espánsios de comercio y de libre nombreniento y menocolos (his pocurentes)		41 - 60 61 - 80 81 - 100 0 - 20 21 - 40	De hologenes transferes para les agaigns de halige es de l'Aus de Minemair à transfere. De hologenes transferes para les apaigns de halige en el l'Aus de Minemair à transfere de l'autorités d'autorités de l'autorités de l'autorités de l'autorités de l'autorités d'autorités de l'autorités d'autorités de l'autorités de l'autorités d'autorités de l'autorités d'autorités de l'autorités d'autorités d'autorité			
DESARROLLO	53,4						41 - 60 61 - 60 61 - 100 0 - 20 21 - 40 41 - 60	De Indiquent transfera para les agaiges de Indique et el Plan de Mémoire a formities. De Analyses transfera para les agaiges de Indique et el Plan de Mémoire a formities de Analyses transfera para les agaiges de Indique et el Plan de Mémoire a formities de Analyses transfera para les agaiges de Indique et el Plan de Mémoire a formities, de Analyses transfera para les agaiges de Indique et Plan de Mémoire a formities, de Analyses transfera para les agaiges de Analyses de Analyses de Mémoire de Plan de Mémoire et l'analyses de la Analyse de Plan de Mémoire à l'analyses a l'analyses de la Analyse de Plan de Mémoire à l'analyses de la contract de la Analyse de Plan de Mémoire à l'analyses de l'analyses de la Analyse de Plan de Mémoire à l'analyses de l'analyses de la Analyse de Plan de Mémoire à l'analyses de l'analyses de la Analyse de Plan de Mémoire à l'analyses de l'analyses de l'analyses de l'analyses de l'analyses de l'analys			





VERSION: 02

VIGENCIA:23/12/16

PÁGINA 13 DE 35

		l	I	I	21 - 40	8 Plan de Klemester e Incentivos no torio en quenta este term			
		390	Criterios del ánes de Talento Humano	Testio en cuerte	41 - 00	De barbonn en cuenta critarios del área de Tatento Humano en el Plan de Sterestar e Incentiros	1850	80	
					e1 - 80	Proceditions The functions on counts offendes del diese de Talendo Homano en el Plan de Steresdar el fracción sy redica offendes están discurrentadas.			
					-				
					81 - 100	the barbonn en cuents utilistics del Jose de Taberdo Humann en el Plan de Stenestar e Incentivos, están documentados y fueron dirulgados a toda la finidad			
					0-20	No se eldord Plan de Mereclar e Incentivos en la entidad			
					21 - 40	El Plan de Blenester e Incentivos no turo en cuenta este tema			
		306	Decisiones de la sita dirección	Terkito en cuenta	41 - 60	de boleno en cuerta decisiones de la alla dirección en el Plan de Samestar e Incentivos	1 850	80	
					e1 - 80	Se britano en cuerta decisiones de la alla dissoción en el Plan de Stanestar e Cosmitivos y estas decisiones están documentados			
					81 - 100	De botenon en cuenta decisiones de la alla dirección en el Plan de Renectar o Transform, están documentadas y se familicorporado en cada rigenda			
					0 - 20	No se elaboro Plan de Stenestor e Incentivos en la entidad			
					21 - 40	III Plan de Riemester e Inpertiros no tano en cuenta este terra			
		-	Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado s		\vdash	De elaborii un degréstico de recestilades como insumo para el Plan de Manestar e	1850	20	
		_	ios servidores públicos de la erádad		41 - 60		1800	80	
					Ø1 - 80	The elaborit on degratetion de necestades como traumo para el Plan de Stenestar e transféries y fue respondido por al menos el 37% de los servicioses de la Hidded			
					81 - 100	the elebert on diagnostics de recoestades como treumo para el Plan de Manestar el Transférios y fue respondito por al menos el 10% de los servicires de la Hillad			
		incluyendo los	siguientes temas:						
					0.20	No se elaborit Plan de Stenestar e Incentivos en la entidad			
					21 - 40	SI Plan de Sienester e Incentivos no inskyli este tens			
		390	Deportivos, recreativos y vacacionales	Inchase:	41 - 60	Be Indujeron auth/Eledes depotivas, recreativas y vacastimates en el plan de bienestar e Indertivos	1860	80	
					e1 - 80	le insandiros. De insulgeron audiritades depotivos, recreativos y vacadorales en el plan de bienestar el insandiros, se matigaron las audiritades y se evaluaron.			
					81 - 100	The incluyerun authorizades deportions, recreations y vacastimates en el plan de bierestar e incentivos, se mailizarun las authorizades, se ensistanon y se incorporarun reginas			
					0-20	No se ebboró Plan de Nemeslar e Incentivos en la entidad			
					21 - 40	If Plan de Stenedar e Incentivos no induyó este tema			
		39H	Artisticos y culturales	Inchase:	41 - 60	De induperor adicidades artisticas y culturales en etyton de blemador e incentivos	1 850	80	
					e1 - 80	De instiguente authobades artisticas y culturales en el plan de tienestar e incentivos, se restitució les authobades y se enstación			
					81 - 100	The inclusions and violation and others y collection on of plan de bineration o incentivos, se residence has an included, se enablacem y as incorporation regime.			
					0.20	No se ektoril Plan de Sterestar e Incentivos en la entitad			
					21 - 40	8 Plan de Stenester e Incentivos no induyó este tens			
		300	Promoción y prevención de la salud	Inches.	41 - 60	de indepens activitades de promotion y prevención de la salud en el plan de blemedar e insentiros	1 año	80	
					en - eo	De indispense activitades de promoción y prevención de la salud en el plan de blemedar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
					81 - 100	Re indoperor actividades de promoción y prevención de la salud en el plan de blenestar e inserdiros, se realizaron las actividades, se ensistanto y se incorporaron reginas			
					0.20	No se elabori Plan de Stenestar e Incentivos en la entidad			
					21 - 40	8 Plan de Rienester e Incentivos no induyó-este tema			
					-	de inskyenn authidades de educación en ades y adesantas en el plan de litenestar e			
		360	Educación en artes y artesanlas	Inches	41 - 60	licertivos	1 850	**	
					Ø1 - 80	De incluyeron actividades de educación en artes y artesantes en el plan de tienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
					81 - 100	de indigenn adividades de edutación en ades y afesarias en el plan de tienestar e incertiros, se realizario les adividades, se evalueron y se incorporano regimes			
					0.20	No se elaboró Plan de Sterestar e Incentivos en la entidad			
_					21 - 40	El Plan de Blenester e Incentivos no inskyli este tens			
Dienester	53,9	3000	Promoción de programas de vivienda	Inches	41 - 60	De l'exterperon authinidades de promocitin de programes de viviende en et plan de bienester e insentiros	1 850	**	
					e1 - 80	de troloperon authitiades de promocitin de programes de viviends en et plan de bienester e incentivos, se maitianno las autivitades y se evaluaron			
					W1 - 100	le transférice, se mediateur des authibilités y as mutaeron. De tratiqueme authibilités de promocifie de pergranas de riviende en et pan de blemelar el transférie, se mediateur des authibilités, se mediateur y se transporteur regions.			
					0.30	No se elaborit Plan de Mercedor e Incentivos en la estidad			
					21 - 40	8 Plan de Stenedar e Incentivos no induyó este tema			
		30.	Clime issumi	Inchase:	41 - 60	De l'extrageron authichades relacionades con clima biboral en el plan de trèmestar e l'exembles	1 850	**	
					e1 - 80	De incluyeron authoriseire relacionades con clima biboral en el plan de bierredar e inceribrios, se realizacio las authoriseires y se evaluaron			
					81 - 100	de induperor actividades relacionades con clima laboral en el plan de blenestar e Inventivos, se realizaron les actividades, se evaluaron y se incorporaron regiones			
					0.20	No se elabor il Plan de Menestar e Incentivos en la estidad			
					21 - 40	St Plan de Klemester e Incentivos no insloyú-este tema			
					-	El Paro de Klamaniar e Incombros, no incluyó este larra. De lastoperon actividades relacionadas con carrillo organizacional en el plan de blevastar el inscribiro.			
		SUM	Cambio organizacional		41 - 60		1 850	**	
					@1 - 8Q	the trickyment authitische retactionacies con caretis organizational en et plan de blenestar e tricerityrie, se realizarun les authitisches y se evaluation			
					81 - 100	De instigueron antinidades relacionadas con carrido organizacional en el plan de blenestar e incentivos, se resilizaron las actividades, se enabaron y se incorporaron reginas			
					0-20	No se elabor i Plan de Mercedor e Incentivos en la entidad			
					21 - 40	88 Plan de Stemester e Incentivos no inskipti este tema			
		3914	Adeptación lebonsi	Inchase:	41 - 60	De indisperon actividades relacionades con adaptación laboral en el plan de tilenestar e Insertinos	1850	40	
					en - 80	Incertinos. Re instiguento actividades relacionadas con adaptación laboral en el plan de litenestar el incertinos, de resilianos las actividades y se evaluanto.			
					-				
					81 - 100	the Indiaperon actividades relationable our adaptación biloral en el plan de terrestar e Indestinos, se realizanor las actividades, se evaluaron y se incorporaron regional			
			1	ı	0.30	No se elaborit Plan de Bleneslan e Incentivos en la entidad	I		I
				l					
					21 - 40	III Plan de Elementer e Incentinos no incluyó este tema			
		380	Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio	Trobato:			1860		
		380	Preparación a los preparacionados para el retiro del senácio	Smillage.	21 - 40	III Plan de Elementer e Incentinos no incluyó este tema	1 año		





VERSION: 02

VIGENCIA:23/12/16

PÁGINA 14 DE 35

			ı	I	81 - 100	Se induperor actividades de preparación a los prependorados en el plan de blemestar e			ı
			-			The independent activitation dis preparation at the proposationation and plan de blevester in transition, an realization las authorizables, an evolution y an incorporation regions.			
					0.30	No se elaborit Plan de Stenester e Incentivos en la estidad			
					21 - 40	III Plan de Rienester e Incentivos no Instigó este tema			
		300	Culture organizacional	Probable:	41 - 60	De l'obspecio authobides relactions des con cultura organizacional en et plan de blemestar e incentiros	1 850	**	
					en - so	Re incluyeron actividades relacionades con cultura organizacional en el plan de blenestar e incentivos, se malicanos las actividades y se evaluacion			
					81 - 100	Re Indiquent authitisches relationedes om dullura organizational en et plan de bienester e Insentinos, se realization des authitisches, se enskannn y se insciperation majoras.			
			 		0.30	e inventivos, se realizarum de authinizates, se emakarum y se invorperarum megmas. No se elaboriti Plan de Stenestar e Incentivos en la entidad.			
					\vdash				
					21 - 40	Il Plan de Blenester e Incentivos no Induyō este terre			
		390	Programas de incentivos	Inchala:	41 - 60	de indujó el Programa de Incentivos en el plan de blenestar e incentivos	1 año	80	
					en - so	Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de tienestar e incentivos, se restizaron les activitades y se enablación			
						Se incluyé el Programa de Incentivos en el plan de blenestar e incentiros, se restizaron las actividades, se enalizaron y se incorporacio meginas.			
			 		0.20	No se elaboril Plan de Stenester e Incentivos en la estidad			
					21 - 40	8 Plan de Bienesian e Incentinos no incluyó este tens			
					\vdash				
		308	Trabajo en equipo	Inchase:	41 - 60	De incligence addividades relacionades con tratago en equipo en el plan de blenestar e transfora	1 800	**	
					en - so	Se incluyeron actividades relacionadas con tratajo en egipo en el plan de trenestar e Incentinos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
					81 - 100	Re incluyenon actividades relacionadas con tratajo en espijo en el plan de bierestar e tricertivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron regionas			
					0.20	No se elaborii Plan de Stenestor e Incentivos en la entidad			
					21 - 40	If Plan de Stenester e Incentivos no incluyó este tene			
			Educación formal (oringris assumbris :		-				
		388	Educación formal (primeria, secundaria y media, superior)		41 - 60	Se trobyeror programas de Situación formal en el plan de blemester e troerdinos	1 800	**	
					en - 80	Se indiaperon programas de Siduación format en el plan de Merestar e Incertivos, se restinario les actividades y se ensisaron			
					81 - 100	Re indisperon programas de Siducación formal en el plan de blemester e incentivos, se malicanon las actividades, se evaluamon y se hipo multiplicación de la separatación			
			'		0.30	No se ha desamplado el programa de entorno taboral saludable en la entidad			
					21 - 40	La emblaci concer el programe de entorno bilantel satulable pero no lo ha divolgado a sua antidizarea.			
				Propositio de sentitures	\vdash				
		40 Desamblar e	programa de entomo laboral saludable en la entidad.	Importation for eliminations impactables por el programa activa el total de serviciones	41 - 60	La entitled se he capecitado en el programa de entorno laboral subulable	1 año	20	
					en - 80	Se implemental el programa de entorno latronal saturbable			
					81 - 100	de implementi el programa de entorno laboral salutable, se enalub y se incorporaron majoras			
					0.30	No se adelantan authritisches en ei manoo del Dia del Servicio Pitaliso			
					21 - 40	Se melian aubridades en el mano del Cla del Senido Público que involuman la participación de entre el 196 y el 20% de los servitores.			
		Programer a instructional	tor-Público: citividades de capacitación y jornadas de reflexión drigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la	Pomentaje de semidires perfoljuntes en actividades	\vdash				
		eficiencia, la del servicio e	dor Público: chidades de capacitación y jornadas de reflesión dirigidas a fortalecer el sertido de pertenencia, la aciocuada prestación del servicio, los velores y la ética en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelentar se esablecto acor de servicior público.	Recitivedes con et Ola del Recitive Pilatico	41 - 60	Se matian adhridades en el mano del Cla del Senidor Público que insolacion la policipación de entre el 20% y e150% de los aeritácios.	1 año	20	
		-			en - ea	Re realizan authidiades en el manor del Cla del Servicio Público que involucion la participación de entre el 27% y el 179% de los serviciones.			
					81 - 100	Se restign advidades en el marco del Cla del Sentitor Público que involucion la participación de entre el 1996 y el 100% de los servitimes			
					0.20	No se han incorporado buenas prácticas relacionadas con programas de Stenester e Insertiros			
					21 - 40	Se har analizado posities lucesas prácticas a Incorporar			
		to incorporar al	menos una buena práctica en lo concerniente a los Blenector e Incertinos.	Suera práctica de Lienestar	41 - 60	De explainab contacto con la estidad donde se produce la luena printina que se preferido frontocos:	1850	20	
		programas de	- Rienector e Incertivos.	Street after	\vdash				
					en - eo	Se incorporó una truena práctica relacionada con Stenestar e troerdivos.			
					81 - 100	Se incorporti una buena psintina relacionada con Stenestar e Incentivos, y se evalut su Impanto			
					0.20	No se la Implementacio el programa de Estado Joven en la estidad			
					21 - 40	La erititad conoce el programa Halado Joven pero no lo ha divulgado a sua servitores.			
		43 Desarrolar el	programa de Balado Joven en la entidad.	Propositio de pesantes en Relacio Joven sobre el total de semblimes	41 - 60	La entitled se he capecitado en el programa fisitado Joven	1860	20	
				de serviciones	-				
					61 - 80	Se inglement) et programe de Salado Joven en la entidad			
		\perp			81 - 100	de Inglementi el programe de Ralado Joven en la entidad y se midit el Ingesto lignado			
					0.30	No se he desarrofado el programa dervirros en la entidad			
					21 - 40	La entitad conoce el programa Servinos pero no to ha divulgado a sua servitores			
		44 Dissigare in	plementar el programa Sienvimos en la entidad	Mounce de la divigiación de Sentras y posentiga de Sentras su	21 - 40	La entidad conoce el programa Servinos pero no lo ha divulgado a sus servidores La entidad se ha capacitado en el programa Servinos	1 850	20	
		as Dissipare in	siementar el programa Genèmos en la entidad	Museum de la divelgación de Services y policierlage de Servicios implementados con los servicioses	41 - 60	La eriblei se ha capacitado en el programa denrimos.	1 año	20	
		44 Dhaigare in	plementar el programa Sienvinnos en la entidad	Pluance de la divigigación de Deminios y possentigo de Deminios replanamientos con los servidores	41 - 60 61 - 80	Le embled en le capacidado en el programa liberónica. De la medidado la divolgación del programa Disvisios y en la impediado a bolos los escribios de la finidad planesación basis en 1 % de servicions que sean les elémens	1 año		
		as Divigare in	glementar el programa dienámos en la edidad	Properties y processing de Describes y processings de Describes implementation son los servidores	41 - 60 61 - 80	La eriblei se ha capacitado en el programa denrimos.	1 año	-	
		4s Oksigere in	dementer el programa demènca en la estidad	Riserce de la divelgación de Bendinos y protentigo de Bendinos troplementados son los servidores	41 - 60 61 - 80 81 - 100	Le embled en le capacidado en el programa liberónica. De la medidado la divolgación del programa Disvisios y en la impediado a bolos los escribios de la finidad planesación basis en 1 % de servicions que sean les elémens	1afo	*	
		44 Divigere in	demendar el programa Genérose en la estidad	Reserve de la designación de mendado y commención de mendado y commención de la commención com los servidores	41 - 60 61 - 80 81 - 100	is evidad es la separatad en el programa Sentresa. Se la matiente la dividigación del programa Sentresa y se la trapadad e sobre las establicados de la Sellada (del programa Sentresa y se las trapadad e sobre la dividicad (del programa del sentresa del Sellada (del programa del programa de	1 año	**	
			demandar et programa Sendinos en la estidad	Reserve de la divelgación de Reserved y parametrique de com los servidores com los servidores. Proposición de servidores en lateratura, sobre el biso de lateratura, se de la lida de	41 - 60 61 - 80 81 - 100 0 - 20	La entituda de las capacidads en el programa diserviena. Se las centrales de la capacidad de el programa diserviena. Se las centrales de la capacidad de la capacida diserviena y se la capacidad de la bolica de la capacidad de la capacid	1460		
					#1 - #0 #1 - #0 #1 - 100 0 - 20 21 - 40	La enfolició de las las apposituados en el programa difencimen. Se las asectiones de discussiones de programa discussiones y un las imposituación a función fue destructura de la Confessione de Confessione de la Confessione de Confessione de la Confessione de la Confessione de Confession			
					41 - 60 61 - 80 81 - 100 0 - 20 21 - 40 41 - 60	La entitioni de la copositioni en el programa distributa. La entitioni de la copositioni en el programa distributa y un las impositioni la butto de la constitució de la copositioni della copo			
					41 - 60 61 - 80 81 - 100 0 - 20 21 - 40 41 - 60 81 - 100	La entitlada de la cognituda de el programa directione. Se la la estado de la cognituda de el programa directione y ser las imposibilità de la coloni de entitate de la confección de la Colonia de la confección de la Colonia directione de Colonia directione de la Colonia directione de la Colonia directione de la Colonia directione de Colonia directione de la colonia directione de Colonia directione de la colonia directione del la colonia del la colonia directione del la colonia directione del la			
					41 - 60 61 - 80 81 - 100 0 - 20 21 - 40 41 - 60	La entitioni de la copositioni en el programa distributa. La entitioni de la copositioni en el programa distributa y un las impositioni la butto de la constitució de la copositioni della copo			
				Proposition de accidinate en lacientaliste action attribution allers decide	41 - 60 61 - 80 81 - 100 0 - 20 21 - 40 41 - 60 81 - 100	La entitlada de la cognituda de el programa directione. Se la la estado de la cognituda de el programa directione y ser las imposibilità de la coloni de entitate de la confección de la Colonia de la confección de la Colonia directione de Colonia directione de la Colonia directione de la Colonia directione de la Colonia directione de Colonia directione de la colonia directione de Colonia directione de la colonia directione del la colonia del la colonia directione del la colonia directione del la			
		4b Construitor of		Programation de serviciones en convictiones entre entre de la convictione entre entre de la convictione entre en	41 - 60 61 - 80 81 - 100 0 - 20 21 - 40 41 - 60 61 - 80 61 - 100	La entitlada de la copunidad en el programa directione. Se las establicad de la copunidad en el programa directione y un las imposibilità de la colonidad de la composibilità de la colonidad			
		40 Cenarroler et	i programa de laektratejo en la ertidad	Proposition de accidinate en lacientaliste action attribution allers decide	41 - 60 61 - 80 81 - 100 0 - 20 21 - 40 61 - 80 81 - 100 0 - 20 21 - 40	is excitable to the appealisable on all programs directions. In the section is all programs on all programs directions y are to impactice in a trick to exercise and to include place and the section in the direction of the section is a finite place and the section is direction in the section in the section is all programs of programs directions and to include the extreme day to be impaction of programs and Total place. The section is approximated of programs are Total place. In excitable direction of programs are Total place. In the direction of purpose are Total place. In the direction of programs are Total place. In the direction of programs of Total place is a place on the transfer on the accordance. In the direction of programs of the direction do reside y subside on the form on the excitable. In the direction of process on direction do reside y subside to the form on the excitable of process on direction do reside y subside on the form of the excitation. In the excitaging is direction or consent protein a supplier a secretions.	1 año		
		40 Cenarroler et	i programa de laektratejo en la ertidad	Programation de serviciones en convictiones entre entre de la convictione entre entre de la convictione entre en	#1 - 60 61 - 60 61 - 100 0 - 20 21 - 60 61 - 100 0 - 20 21 - 60 61 - 100 61 - 60	La entituda de las las apposituats en el programa disentena. Re las las electronis de disciplicación del programa disentena y per las impunidad la policia de la companio del companio de la companio de la companio del companio de la companio del	1 año		
Administración del	22,5	40 Cenarroler et	i programa de laektratejo en la ertidad	Programation de serviciones en convictiones entre entre de la convictione entre entre de la convictione entre en	41 - 60 61 - 80 81 - 100 0 - 20 21 - 40 41 - 60 0 - 20 21 - 40 41 - 60 41 - 60 41 - 60	La entitlada en las capacidads en el programa diserviena. No las caracteristes de disciplación del programa diserviena y ser las capacidades a busina la entitación de disciplación del programa diserviena y ser las capacidades a busina la entitación de las disciplación del programa del programa diserviena y ser las capacidades a busina las entidades del programa dela	1 año		
Administración del Salento humano	22,5	40 Cenarroler et	i programa de laektratejo en la ertidad	Programation de serviciones en convictiones entre entre de la convictione entre entre de la convictione entre en	61 - 60 61 - 60	La entitata en la capazidad en el programa disentena. Se las entidad en la capazidad en el programa disentena. Se las entidad en la capazidad en el programa disentena y se las imputatos a botes la entidad del composito de la capazidad del composito del capazidad del composito del composito del composito del composito del capazidad del composito del capazidad del	1 año		
Administración del talento humano	22,5	40 Cenarroler et	i programa de laektratejo en la ertidad	Programation de serviciones en convictiones entre el final de convictiones entre el final de Confessiones entre el final de Confessiones entre el final de convictiones entre el final de convictiones entre el final de conv	41 - 60 61 - 80 81 - 100 0 - 20 21 - 40 41 - 60 0 - 20 21 - 40 41 - 60 41 - 60 41 - 60	La entitlada en las capacidads en el programa diserviena. No las caracteristes de disciplación del programa diserviena y ser las capacidades a busina la entitación de disciplación del programa diserviena y ser las capacidades a busina la entitación de las disciplación del programa del programa diserviena y ser las capacidades a busina las entidades del programa dela	1 año		





VERSION: 02

VIGENCIA:23/12/16

PÁGINA 15 DE 35

		1			en - ea	Se implementi el programa de horacina Santidas en la entidaci			
					81 - 100	de implementa el programa de honarios fientidas en la estabel y se misió el impacto logicale			
					0-20	De transferi les ellusciones administrativas pero no hay registros de su incidencia			
					21 - 40	De transfer les ellusciones administratives y se fever registros dietres de su incidencia			
		48 Tramber ise de su incide	situaciones administrativas y liever registros estadisticos sola.	Registro de altractores extractativos, sienfluedes,	41 - 60	Se analizar los registros de altractores administrativos y se elabora un informe con reconvendaciones para la ella climocitic	1 año	20	
					en - eo	lla positie citierer reportes conflaties y operturos active las altuaciones administrativas en la estidad			
						De l'opinimenten accionne de magina para optimizar el tràmbe de las attantores administrativas en la estituiri			
		1			0.20	La entidad no he conformado la Contatión de Personal			
					21 - 40	La estidad conformit la Contaido de Plenonal pero no ha mediando elecciones de los representantes de las empleadas.			
		Resizer inc	elecciones de los representantes de los emplesdos ante	Resiliación de elecciones de La representantes de las contratos ante la Contacto	41 - 60	representante de la empleada. La estaled conformi la Corression de Personal y la restando elecciones de las representantes de la empleada.	1800	20	
		a comission	elecciones de los representantes de los empleados ante de personal y conformer la comisión	de Personal y conformación de la Confesión	en - so				
					\vdash	Le estided continued la Comission de Personnel y les restants electrices de las expresentantes de las empleadas en las places extiguistes La estidad conformi la Comission de Personni, les residants electrices de las			
		-			81 - 100	Le estidad continuel le Corregion de Personni, le restaute etresionnes de las sepremerécies de las explantes en les places extipulation, y encle les informes de sus adhibitades a la CROC periodicamente.			
					0.30	Se banda la nintra en la entidad			
				Evidencia de númbra	21 - 40	Se banda la nimina de manera oportuna			
		correspondi	a núnina y Bever los registros estadisticos erdes.	tarificia y registros estadistros	-	de banda la nintre oportunamente pero no lay registros que permitan comunitar diplicamente las variables de váriaba	1860	**	
					en - ea	de transfe la númina oportunamente y se lleman registros de todas las variables			
					81 - 100	de transfe la nómica oportunamente, se llevan registros de todes las variables y se facien arálhis peribilitos para timar declatimas			
					0.30	No se han realizado mediciones de clima organizacional en la entidaci			
						de han residado mediciones de clima organizacional en places mayores a los establecidos			
		St Resident me corresponde	diciones de clima laboral (bada dos años máximo), y la erde intervención de mejoramiento que permita corregir.	periodicas de obras, y eschalação de liderarection	41 - 60	de han realizato mediciones de clima organizacional opotoramente pero no se han realizado acciones de mejora	2 atos	•	
					en - 80	De han restinato oportunamente las mediciones de clima pero no se han restinato otamienciones suficientes para el regorantento			
					81 - 100	lle han realizado oportunamente las mediciones de clima y se han hacho intervenciones que han producido un impacio			
					0.20	No se lan meliado oportunamente mediciones de clima			
					21 - 40	Re he considerado realizar medición de clima laborar			
		80A	El conocimiento de la orientación organizacional	Inches	41 - 60	Se restat medición de clima laboral pero no se incluyó este sepecto	2 after	••	
					en - 80	Se trolopi este aspecto en la medición de clima			
					81 - 100	de l'devino este aspesto y se prostipi un reginantento			
						0-20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima		
					21 - 40	de la considerado realizar medición de clima laboral			
		518	El estilo de dirección		41 - 60	de restat mediatin de alme tational pero no se incluyó este sepecto	2 años	80	
					81 - 80 81 - 100	the trickyd exte superior on to medicito de clima. Se trickyd exte superiory ar produjo us mejorantiento			
			+		0.20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima			
					21 - 40	Se he considerado realizar medición de clima laboral			
		and	Le comunicación e integración	Include:	41 - 60	De realist medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto	2 after	80	
					61 - 80	de trolopé este aspecto en la medición de silma			
					81 - 100	Se literation este aspecto y se produjo un regissantento			
					0.30	No se han malizado oportunamente madistimas de clima			
					21 - 40	de la considerado realizar medición de clima laboral			
Clima organizacional y	75,6	and	Elitabejo en equipo	Inches	41 - 60	de restat medición de clima tational pero no se trickyó este aspecto	2 años	80	
organizacional y cambio cultural	,.				61 - 80	Se instayd eale aspects on la medición de stima			
					81 - 100 D - 20	de titentes este especia y se produjo un regimentento. No se fen restilado oportunamente mediciones de clima.			
					21 - 40	Se he considerado realizar medición de clima laborad			
		516	Le capacidad profesional	Inches	41 - 60	Se restat medición de clima tatornal pero no se incluyó este aspecto	2 8506	80	
					61 - 80	Se traingd eate aspects on to medición de dime			
					81 - 100	The Entervision made ampenditry and providing our manipulationals			
					0.30	No se han realizado oportunamente mediciones de clima			
					21 - 40	Se la considerado realizar medición de olima laboral			
		snp.	El ambiente físico	Inches	-	de realist medición de clima laboral pero no se incluyó este expecto	2 after	80	
					e1 - 80	Se indujó este aspecto en la medición de dima			
					81 - 100	Se identino este aspecto y se produjo se respirantento			
					0.30	No se la considerado analter las elizaciones que inpecien la mostidad			
		Retablecer is in mornidae	as prioridades en las situaciones que atenten o lesionen 1, incluyendo actividades pedagógicas e informativas	Autores pelagligicas e informativas y uso de la informativa de integritad	21 - 40	Se han emparado a detector y dincumenter las elizaciones de riesgo para la movabilid y la décis en la emblad			
		to active term responsabilit outural	as prioridades en las albunciones que atenten o lesionen (incluyendo actividades pedagógicas e information a saccidades con la integratina, los deberes y las dades en la función pública, generando un cambio	Inhandratura de Idegidad Indicatoral (sindges, combin, combine de	41 - 60	de han analizacio les altuectores de riesgo para la monabled y la élica en la emitied	1 año	80	
				333,233	61 - 80	de lan emprendió acciones pedagógicas e informativas activa los terras asociados con a infográfici, los deternes y las responsabilidades.			
					81 - 100	the he generatio on cardio colored orientatio a generation is remarkled, is effice y is responsibilitied on all agentitio de la functio politica.			
					0.20	No se han meliante acciones para promover y mentener la participación de los accinitions en la evaluación de la gratión el en la identificación de oportunidades de acquises e falsa inversaciones.			
				Automa para promovery	21 - 40	the han residends assistmes pero promover y mentener la participación de los serviciones en la existación de la gestión y en la tilentificación de operfundades de respira e bless formaciones.			
		Promover y evaluación identificación	y martener la participación de los senátores en la de la gestión (estratégica y operativa) para la n de oportunidades de mejora y el aporte de ideas	mentener la participación de Escandidores en la enstacción de la gestión y en la identificación de	41 - 60	The residues pertificiamente acciones para promover y mentener la participación de los serviciones en la excitación de la gestión y en la lideráficación de oportunidades de regions o litera innovaciones.	1año	80	
		innovadoras		la identificación de oportunidades de regima e lámas innovadores	en - eo	De maritam pertificiamente acciones para promover y mantener la pertificiación de los acriticoses en la enstación de la gestión y en la identificación de oportunidades de negos e lidens inconscience, y las ideas ensultantes as has implementado			
					81 - 100	De restant pertidiamente acciones para pronover y mantener la pertidipación de los servicions en la evaluación de la pedión y en la tientificación de oportunidades de regios e libras increadores, y les libras resultantes se han implementado y han dedi- resultados delibios.			





VERSION: 02

VIGENCIA:23/12/16

PÁGINA 16 DE 35

			1		0.30	No se han identificado los valores y principlos institucionales en la entificad			
					21 - 40	Se han malitació ejeculcios de identificación de los valores y principlos institucionales			
Valores	60,0	54	Promover ejeccicios participativos para la identificación de los velores y principios institucioneies, su conocimiento e interiorización por parte de los todos los serviciones y garantzar su cumplimiento en si electricio de sus funciones.	Repedire participativos, interioripación de los	41 - 80	de han generalit especios participativos para la identificación de los valores y principles tradicionales.	2 8506		
Valores	60,0	1-	por perté de los todos los servidores y gerentizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones	interiorización de tra servidores y complimiento en sus funciones			2 8006		
			!		e1 - 80	Se han generallo especios perficipativos para la tientificación de las valores y principles redissionales, y se han divelgado e interiorizado en los servidores de la entidad			
					81 - 100	De han generalle expedite participations para la biestificación de les valores y principles fracticalmentes, ser han discipación a triseriorización en los envirlares de la entidad y se generaliza se complimiento en el ejecution de sea funciones.			
					0.30	Los contetidas representan proportionalmente mas del 30% de los funcionarios de planta			
			!		21 - 40	Los contatidas representan proportimalmente menos del 20% de los fundorantes de danda			
Contratistas	20,0	20	Proporción de contratistas con relación a los servidores de plants	Porcentaje de contratidas con relación a los serviciones	41 - 60	Los contatibles representan propositinalmente menos del 20% de los funcionarios de	1 800	20	
				de parte		plantie Los contratibles representan propositionalmente menos del 20% de los fundomentos de			
					en - so	ja-ta			
		L			81 - 100	Los contatibles representan propositionalmente menos del 12% de los funcionantes de planta			
					0.30	No se he regociado con los sindicatos en los places estipulados en la normalividad vigente:			
					21 - 40	the he regociado con los sindicatos pero no en los places estipulados por la normalinidad régerias			
Negociación colectiva	20,0	20	Negociar las condiciones de trabajo con sindicatos y asociaciones legalmente constituidas en el manto de la normatividad vigente.	Registro de regordactores colectivas actas rómero de	41 - 60	Se ha regociado con los sindicates sin llegar a acuentos concretos.	establecido en la regociación	20	
Comcava				and the same	en - eo	De la regociacio con los sindicates en los places estipulados por la normatividad rigerta. Regardos a acuerdos	negociación		
			!						
		_			81 - 100	Se han implementado oportunamente los acuerdos concertados con los sindicatos.			
					0.30	No se la considerado implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias.			
					21 - 40	De lan analizate d'herentes alternativas de mesantanos para evatuar competencias de les genetes públicos			
		87		Mecanismos implementacios para evaluar competencias de las constantes	41 - 80	Se ha implementado al menos una alternativa de mecanismo para emakar competencias de los generios públicos	1 850	20	
			estomo, entre otros.	and the same	en - so	Solden al menos des menorieres para evaluer competencias de los generos públicos.	l .		
						Siden al rense des recentures para evalur competencias de las generas pública			
		┡			81 - 100	que se utilizan para las procesos de selección			
					0.30	No se la considerate implementar rescartores para promocionar la rendición de cuentas por parte de los garantes (o directivos) públicos.			
			!		21 - 40	de han analizado diferentes afernativas de mecaniamos para promocionar la renducir de cuentas por parte de los geneross (o directivos) públicos.			
		200	Promocioner la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	per province la medicio de combra de gerentes o directions attitudes	41 - 60	Se la implementado el menos una alternativa de mecanitano para promocionar la rendición de cuertas por parte de los generales públicos.	1 850	100	
				directivos públicos	en - so	Sinden al menos des mecanismes para promotionen la rendición de cuentas por parte de les generies públicos			
			!		81 - 100				
		H				States al renne dia mesantinna para promotioner la rendición de cuertas por parte de las gerentes públicas y se mide su eficacia.			
					0 - 30	No se la combinado implementar mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los generos:			
			!	Faller des Index et de la	21 - 40	lle lun analizatio d'enertes allemativos de mecanismos facilitar la grettim de los conflictos por parte de los generiles			
		200	Propider mecenismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los generas, de manera que tomes decisiones de forma objetiva y se eviten comorbaciones negativas para la gestión.	pero facilitar la pedicir de confliction per parte de los perocles o climativos	41 - 60	De la implementato al menos una alternativa de mecantamo para facilitar la gestión de las conflictos por parte de las generas públicos.	1 850	20	
				pilitine	en - so	Solution al menos des mescanismes para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los premies públicos			
					81 - 100	Risblen al menos das mesanianes para lacillar la gestión de los confinios por parte de los gerentes públicos y se evalúe su eficacia			
Gerencia Pública	33,3	⊩				les permites públicos y se evalle su eficacia. No se la combinació implemente mecanismos para desamular procesos de modulamiento que garanticos uma ample comocamente de cambilitos tútimos para el ambilito que garanticos uma espais comocamente de cambilitos tútimos para el	_		
					0.30	acceso a los empleos generolaries (o directivos)			
				Factoring to Implementarion	-	te han analizato diferentes allemativos de mecanismos para desarrolar procesos de militaritanto para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos)			
		∞	Desarrolar procesos de recidamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidates lidineos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos).	Fictulações Implementadas para garantidas amplia concurrencia de candidatina en los procesos de sebección de garantes.	41 - 60	De la implementacio al menos una alternativa de recistamiento de candidatos a generias. públicas	1 850	20	
			!	de general	en - 80	Solden al menos dos mecanismos de reciclamiento de candidatos a generias públicos			
					81 - 100	Sobilen al menos des mecanismes de resistamiento de candidatos a geneties públicos y se evalla su eficacia			
		Н			0.30	No se la considerato implementar mecanismos o instrumentos para Menvenir el desempetro de generios (o directivos) inferior a lo esperado			
					_				
			indepentar recordance o instrumentos para intervenir el	fictoringles implementaries	21 - 40	Se lan anadizado diferentes alternativas de mesantirono para Implementar recurstrance, instrumentos para litterventir el desempeño de percetes (o directivos) litertor a la expensión.			
		61	implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de genertes (o directivos) inferior a lo esperado (guel o inferior a 77%), mediante un para de mejoramiento.	pero gerdinner effogs desempello de gerendes públicos	41 - 60	Sinde al rennos una estintegia para gestionar el desempello telestr a lo esperado en los generies públicos	1 850	20	
					en - 80	Sidden al menos das estateglas pera gestionar el desempeño liferior a la esperado en las generies públicos	1		
					81 - 100	Solution al manos disc estrategias para gestioner el desempeño tribator a la especado en las generies públicos y se encola su eficacia	l		
					0.30	No ser les constitientes bénéga operturistates para que les servitores pilitimes de carrera desempelho cargos gerenciales (o désobrac)			
					21 - 40	De la analizacio la pradicioni de brindar operiunidades para que las servicires públicos			
			Brinder constraining care can be sentimen without to com-	Pomentaje de serridores de		de carrers desempeñen cargos gerendades (o directinos)			
		-	Brinder oportunidades parts que los servicores públicos de camera desempeñen cargos gerenciales (o directivos).	premiere	41 - 60	Al menos un 1% de los funcionados de camera han tenido la oportunidad de desempeña- un empleo de 1761 en emergio o contebio.	1 800	20	
					en - so	Al menos un 2% de los funcionarios de camera han tenido la oportunidad de desempeña- un empleo de 1961 en emisego o contacto.			
					81 - 100	Al menos un 3% de los funcionarios de camera han tendo la oportunidad de desempeña: un empleo de LIAR en encargo o contacto.			
					0.30	No se cuenta con estadisticas de retiro			
					21 - 40	The tea analizado de possibilidad de recollectur estadisticas de retiro			
Gestión de la Información	20,0		Contar con cifras de retiro de senidores y su correspondente análisis por modalidad de retiro.	Office existe retiro de serviciros clasficadas y	41 - 60		1850	20	
Información	20,0	_	antitiss por modelidad de retiro.	and the last		Se han establicatio mecanitamos para recolectar establidade de retiro			
					en - so	Re-sue-ta con estadidituas de retiro			
					81 - 100	De cuerta con estadisticas de retiro y análisis de las cifras			
					0.30	No se realizar entrentais de retiro			
					21 - 40	Se han establicatio metodologias para median establishas de retiro	l		
			Resizer entrevisias de retiro para identificar las repones por las que los servisiones se retiran de la entidad.	Registros de entrevistas de retiro y análisis agrupado	41 - 80	Se hacen entrecistas de retiro atestorias a algunos exaencitores.	1 800	20	
			tos serviciores se recitan de al entidad.	many and the agree of		De hande entrevision de retire abestras a algunos ensemblares. De restam entrevisios de retire pero no hay un documento de análista de taxasas de			
					e1 - 80	mello .			
				ı	81 - 100	de Sevon registros de extrevistas de retiro y existe un discurrento de análisis de causas de retiro que genera insurros para la proviscio del laterto humano.			l
Administración del	20.0	L				de retiro que genera traumas para la proviatir del biento humano			
Administración del talento humano	20,0	H			0.30	de retire que genera indurera, pera la proviación del bioletin humano. No estate informe consultáteis de las natores de retiro de las servitóres públicas.			
Administración del talento humano	20,0	ŀ			0 - 20 21 - 40				
Administración del telento humano	20,0	_	Sistema un informe auerca de se recones de retiro que genere tecnosa que el sien de careletin del triedos homeso.	Informa compositionin de materiale de milito	-	No estable informe consultátado de las nacones de rediro de los servidores públicos	1 año		
Administración del talento humano	20,0	-	Saborar un informe acerca de las repones de nello que gierera insurres pera el pien de previsión del bendo humano.	Softense conscibiliste de materies de relico	21 - 40	No milide informe consortiació de las sacress de retiro de los servitores públicas. De las anatisado metadriagúas para median informes de estro de las servitores públicas.	1 año		





VERSION: 02

VIGENCIA:23/12/16

PÁGINA 17 DE 35

Q							81 - 100	El directà las spines de ello gress inunes apliados el planto pretisto			
RETIRO	30,0						0.20	la estal ni mala proposa è reconstricto è la lapetica labral y aparticimento pri directo predato las provincipa se desticato			
						Programa de expressiones de la	21-0	u mital la unitad la ristitad di Impereto propries di escribieri de la Impetita disco y aparacierio poi el arcito pedadi a la pescos qui se destrolar			
				M	Corter con programas de reconocimiento de la trajectoria laboral y agradacimiento por el servicio predado a las personas que se desvincular	layestoria interné y agranisamiento por el montro arrelativo des	0.0	La estidal media algunas activitades de monocidento de la laspectivia latinal y agradestrento por el archito predició a las personas que de discribida	180	20	
						process que se destrodo	n s	La estad meta administra de monomento de la topestra laboral y agualestrato por disento predicio a listificio de la presencipa e destinale			
		Denvinculación					FT - 130	la milital matia adribbles de monociment de la Toyedora laboral y agadedimento per elemento perdado a la filado de las pessonas que de descubir y matia el trapato de milita adribades			
		astetda	20				0.20	Lamblad in cumba cor programs de destrodación assiblia			
							21:0	La estial la celtaci la vidifial de l'opéretar propries de declicación antilia			
				ø	Sindor apojo socializari y encoloral a las penoras que se devincián por penión, por exestraturación o por finalmolón del nonformiento es proviscosidad, de namera que se las ficilite	Proportion de descripción de antida	d-0	La eritidal media algunas activitados de describado fo adestida	18%	20	
					erfrestor el contido, mediante un Pien de Ceserioculación Aulabba		n : 0	La estidar media autoridade de programa de describación acidida de trabale de las penarias que de describan por penalo, por media basalono por fradación de contamiento produción			
							81 - 130	La estidar estida authribates de programas de describación acidida da trabillad de De penarias que de describate por penatos, por estal abradito o por habitación de nontamiento producional y estida el logación de estal authribates			
							0.2	La estitut no cueto con remarkono pero pestirar el concidento que depo los Mentidos que de disclación			
						Decarioros inpersoracios	21-0	la estidal la asolizata la ristribilat de Inglemento responsos para gestimar el annotimento que dejo los servitores que se destricabo			
		Gestión del conocimiento	80	ā	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los serviciones que se retiran de la Rintdad a quienes continúan virculados	constituto que depota. Montana que se	0:0	la etital la imprestata alpres resultans pas gellara el concidento que Aprilos erritares quese frestrular	1afo	80	
						invisular	n : 0	La estida la Ingerestato recuriorea para gestivar el constriento que deprino Mentines que el destrución con la litalitad de las procesos que el estas			
							FT - 130	la edital la Ingenetati recultora pur gedinar econolitetà que dipirito emitre que ar destruto con la titalitad à la pescoa que se edito, y estita el Ingalo dria Ingenetación di esca recultora.			



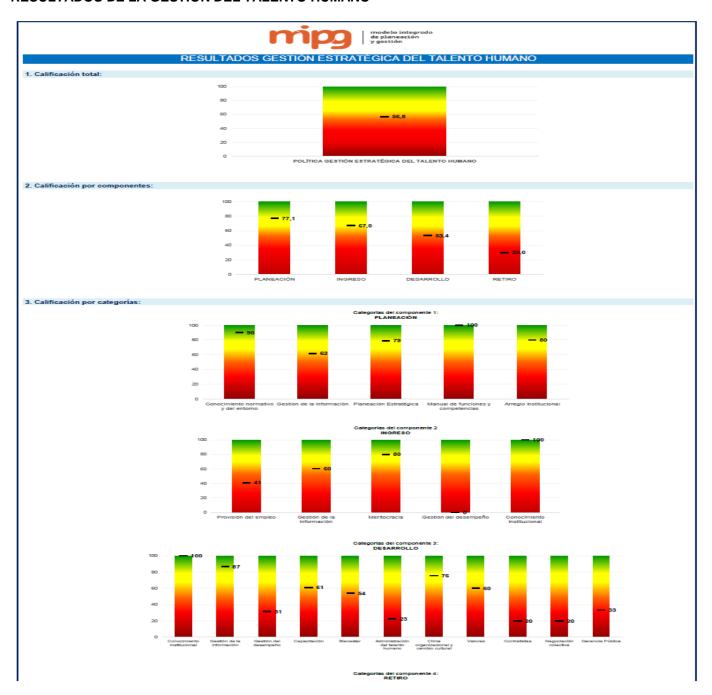


VERSION: 02

VIGENCIA:23/12/16

PÁGINA 18 DE 35

RESULTADOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



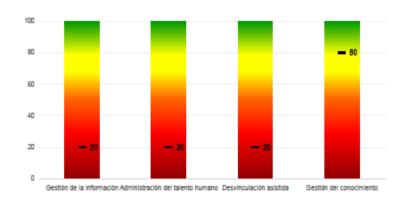




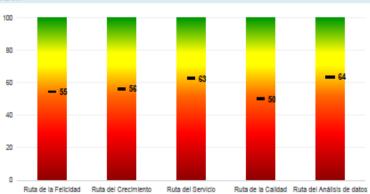
VERSION: 02

VIGENCIA:23/12/16

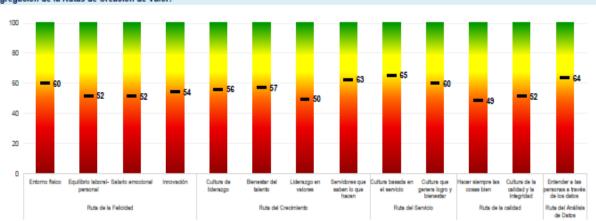
PÁGINA 19 DE 35



4. Calificación por Rutas de Creación de Valor:



4. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:







VERSION: 02

VIGENCIA:23/12/16

PÁGINA 20 DE 35

ALCANCE DE LA DIMENSIÓN

Abordaremos la primera dimensión de MIPG -Talento Humano cuyo propósito es ofrecerle a la entidad, las herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas del Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS, definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las normas que les rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversial laborales, y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos. Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el Principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

- > Gestión Estratégica del Talento Humano
- Integridad
- Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir el objetivo de MIPG "Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas". La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Se puede plantear que una entidad que implemente acciones efectivas en todas estas Rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo e Gestión Estratégica del Talento Humano. Las rutas son las siguientes:

RUTA DE LA FELICIDAD: LA FELICIDAD NOS HACE PRODUCTIVOS

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el trabajador se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa "Entorno laboral saludable", teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa "Servimos", horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.

RUTA DEL CRECIMIENTO: LIDERANDO TALENTO

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.





VERSION: 02

VIGENCIA:23/12/16

PÁGINA 21 DE 35

RUTA DEL SERVICIO: AL SERVICIO DE LOS CIUDADANOS

El cambio cultural debe ser un objetivo permanente en el Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

RUTA DE LA CALIDAD: LA CULTURA DE HACER LAS COSAS BIEN

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen.

Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocado en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS

Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa "Disponer de información", acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

Evaluar la Gestión

El responsable de talento humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas en el Plan de Acción y verificar que se cumplan adecuadamente. En el formato de Plan de Acción se incluye como uno de los pasos, la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado. Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GETH en la entidad, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria. De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH, como instrumento de diagnóstico; el formato Plan de Acción, como herramienta para priorizar y enfocar la gestión, y el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.





VERSION: 02

VIGENCIA:23/12/16

PÁGINA 22 DE 35

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR "SIVA SAS"

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

	DIITAS	DE CREACIÓN DE VALOR				
	KUIAS	DE CREACION DE VALOR				
		- Ruta para mejorar el entomo físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	60			
RUTA DE LA FELICIDAD	55	 Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio 	52			
La felicidad nos hace productivos	3	- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	52			
		- Rufa para generar innovación con pasión	54			
		- Ruta para impiementar una cultura del Ilderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	56			
RUTA DEL CRECIMIENTO	56	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro				
Liderando talento	30	- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	50			
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	63			
RUTA DEL SERVICIO	CO	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	65			
Al servicio de los ciudadanos	63	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	60			
RUTA DE LA CALIDAD	F0	- Rufa para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas blen"	49			
La cultura de hacer las cosas bien	50	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la Integridad	52			
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	64	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	64			
Conociendo el talento						





VERSION: 02

VIGENCIA:23/12/16

PÁGINA 23 DE 35

MATRIZ DE INTEGRACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE GESTIÓN

				n	ip	9	modelo de plan y gestio	integrad eación in	•						
		MAPA DE RUTAS		Ruta de la	Pelicidad			Ruta del C	recimiento			l Servicio	Ruta de l	a Calidad	Ruta del Análisis de Datos
		MAPA DE ROTAS	Entomo fisico	Equilibrio de vida	Saterio emocional	Innoveción con pesión	Culture de Ederazgo	Dienestar del balento	Liderazgo en valores	Servidores que saben lo que hacen	Outure baseds en el servicio	Culture que genera logro y bienestar	Hacer siempre las cosas bien	Culture de la celidad y la integridad	Entendiendo personas a través del uso de los datos
		Actividades de Gestión (Variables)			<u> </u>			<u> </u>							
	Conocer y consider entomo; y vincular	ar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su la planeación estratégica en los diseños de planeación del											×	×	
2		ar toda la normatividad aplicable al proceso de TH											×	×	
3	Conocer y consider	ner los lineamientos institucionales macro relacionados con la por Función Pública, CNSC, ESAP o Presidencia de la						x		x	×				
⊩	,														
4	personal vigentes	ministrativo de creación de la entidad y sus modificaciones y administrativos de creación o modificación de planta de											x	×	
5	1	action on all SIGEP													x
7		Planta global y planta estructural, por grupos internos de trabajo Tipos de vinculación, Nivel, código, grado													×
8	en tiempo real la	Antinitated en al Estado, plus académico y pénam													×
9	y generar reportes, articulado con la	Cargos en vecancia definitive o temporal por niveles Perfiles de Empleos Ise álises de talanto humano (prepensión, cabaza de familla, fisera sindicala.													x
10	nómina o Independiente,	Perfise de Empleos													×
11		tes areas de talento numano (prepension, cabeza de termisa, fuero sindical) ón estratégios del balento humano, que contemple:				×				х		-	×	×	×
12A	Jan Spanist	on estrategica del talento numano, que contempas. Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que preves y programe los recursos necessirlos para proveer las vacantes mediante concurso.		×		^								^	×
128		Plan Institucional de Capacitación		^			х			х	Х	X			
12C 12D	Diseñar la planeación extratágica del talento humano, que contemple:	Plan de blenester e incentivos Plan de securidad y salud en el trabalo	×	X	X	Х	X	X	X						
120	talento humano, que contemple:	Plan de seguridad y sakud en el trabajo Monitoreo y seguirmiento del SIGEP Evakusción de deserroseño													X
12F 12G					X		Х	X	X	X		X	X	X	
1291	Contar con un ma	Inducatión y reinducatión Medición, análiste y mejoramiento del clima organizacional nual de funciones y competencias ajustado a las directrices	Х	Х	Х		Х	Х						×	
														^	
14		estratégica para la garencia del TH				×	х		×						
15		into de vecentes temporales mediante encergo													x
16		es en forma definitiva oportunamenta, de acuerdo con el Plan											×		ļ
17		les de forms temponsi oportunamente por necesidades del con el Ptan Anual de Vacantes		×											
18		s de elegibles vigentes en su entidad hasta su vencimiento											х		
19		entemos para verificar si existen servidores de camera terecho preferencial para ser encargados			×			×							x
20	Contar con la traz servidor	sibilidad electrónics y físics de la historia laboral de cada													×
21		les vecentes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de le		×	×										×
22	Coordinar lo pertin orden nacional pres el 31 de mayo de o 31 de julio de cada	ente pare que los servidores públicos de las entildades del senten la Declaración de Blanes y Rantas entre el 1º de sibril y ada vigenda; y los del orden tentional entre el 1º de junio y el vigenda.											×	x	x
23	Contar con mecani vacantes temporale	emos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir a o de libra nombramiento y remoción.			×					×				×	
24	Enviar oportuname administrativa a la C	nte las solicitudes de Inscripción o de actualización en camera DNSC											х	x	
25	Verificar que se rea servidores nuevos vigente	Sos adecuadamente la evaluación de periodo de prueba a los de camera administrativa, de acuerdo con la normatividad											×		
26		s todo servidor público que se vincule a la entidad						×		×	×	х			
27		n a todos los servidores máximo cada dos años			×			х		x	х	х			
28	entided, sel como d	roptados del número de gerentes públicos que hay en la le su modificad													×
29	contar con inform rotación de person (encargos, comisio situaciones admin prepensionados, ci afrodescendiente y	satin conflable y oportura sobre indicaciones ciavas como al platolin sobre inguesso y neltos, motificad del presonal rea de sentito, de estudio, resibilizaciones y estado actual de identificami, suscentiamo (enfermedat, florencias, permioni (1887), espes de trabajo por empleo y por dependencia, personal (1887).		×			×						×		×
30	Movilidad: Contar con información confable sobre los Servidores que dados sus				x		x	х		x					×
31	Liever registros de todas las actividades de blenester y capacitación resilizades, y conter con información selematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, indujundo familiares.			×	×					×					×
32	Adopción mediante y los scuerdos de g	acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño estión											×	x	
33	Se ha facilitado el haciendo las capaci	proceso de scuerdos de gestión elaborando los formatos y faciones correspondientes								x			×	×	
34	Lievar a cabo las correspondientes, e	labores de evaluación de desempeño y Sevar los registros n sus respectivas bases.			×					×		×	×	×	×
38	Extablecer y hacer en cuenta:	seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo			×		×						×		
38A		Evaluación del desempeño											X	х	
358		Diagnóstico de necesidades de capacitación resilizada por Talento Humano								×					





VERSION: 02

VIGENCIA:23/12/16

PÁGINA 24 DE 35

38																
\vdash	Establecer mecan servicio al ciudade	ismos de excluso no diferentes a las	ión pertódica del desempeño en tomo al obligatories.									X	X	X	X	
37	Elaborar el plan in		sotación teniendo en cuenta los siguientes	\vdash							x					
\vdash	elementos:															
37A		públicos	ecesidades de la entidad y de los gerentes					×			X	×				
376 370		Solicitudes de los Orientaciones de	gerentes públicos la sta dirección					X			X					
37D		Oferta del sector	Función Pública					^			X					
37E			las siguientes fases: Sensibilización								X					
37F			Formulación de los proyectos de aprendizaje								X					
		Desglosándo el PIC en las	Consolidación del diagnóstico de					x	x		x					
37G		PIC en las siguientes fases:	necesidades de la entidad					^	^							
37H 37I			Programación del Plan Elecución del Plan								X					
373			Evaluación de la eficacia del Plan								X		X	X		
37K		Incluyendo los sig	ulentes temas: Gestión del talento humano						×		X					
37L			Integración cultural						^	X	X					
37M			Planificación, desarrollo territorial y nacional								Х					
37N 37O			Relevancia Internacional Buen Gobierno							×	X		×			
37P			Contreteción Pública								X					
37Q 37R			Culture organizacional Derechos humanos						X	X	X			X	Х	
375	Incluyendo en el F	1C los siguientes	Gestión administrativa								x					
37T	terr		Gestión de las tecnologías de la información								X					
37U 37V			Gestión documental								X					
37W			Gestión Financiera Gobierno en Línea								X	X				
37X			Innovación Participación oludadana				Х				X	X			Х	
372			Participación ciudadana Servicio al ciudadano								X	X	X			
37AA			Sostenbilldad ambiental	X							X					
37AB	December of m	ame de billoofi	Derecho de acceso a la información	├					-		×					—
38	Desarroller el progr Elaborar el plan d		o en la entidad entiros, teniendo en cuenta los siguientes	<u> </u>							Х					
39	elementos:				Х	X		X								
39A 39B		Equipos de trabaj	e gerentes públicos (o (pecunitarios)	 	 	-	 	X	X		 		X			
390	Elaborar el plan de blenestar e	Empleados de cr (No pecunisrios)	errens y de libre nombramiento y remoción			Х										
390	Incentivos,	Criterios del áres	de Talento Humano											X		
39E	cuents los siculentes	Decisiones de la r	sta dirección ecesidades con base en un instrumento de											X		
39F	algulentes elementos:		tornación aplicado a los servidores públicos	×												
\vdash		Incluyendo los sig	ulentes temas:													
39G			Deportivos, recreativos y vacacionales		X	X										
39H			Artísticos y culturales Promoción y prevención de la salud	X	X	X										
39J			Educación en artes y artesanias		X	Х										
39K 39L			Promoción de programas de vivienda Clima laboral	x	X	X	├─			X						
39M	Induyendo en el f	Yan de Blenester	Cambio organizacional		X	X	X			X				X	X	
39N 39O	los sigulen	se temas:	Adaptación laboral Preparación a los prepensionados para el	<u> </u>	X	X	├──									
390 39P			retiro del servicio Cultura organizacional		×	×				X		×	X	×	X	
390			Programas de Incentivos		X	Х						X	X			
39R			Trabajo en equipo Educación formal (primaria, secundaria y	<u> </u>	Х	Х	├	Х	Х	Х					I	
395			media, superior)											1		
					Х	Х					Х					
	Dis del Servidor Po		borsi saludable en la entidad.	×	X	X										
40	Programar activida	biles:	borsi saludable en la entidad.	x	X						^					
**1	Programar actividi dirigidas a fortale prestación del sen	iblico: ades de capacita cer el sentido d	borni saludable en la entidad. ción y jornadas de reflexión inatitucional e perfenencia, la eficiencia, la adecuada	х	X				x				х			
-11	prestación del sen gobierno. Así mis público.	iblico: ades de capacita cer el sentido d folo, los valones y mo, adelenter act	consi saludable en la entidad. ción y jornadas de reflexión institucional e perfenencia, la eliciencia, la edecuada la ética del servicio en lo público y el lun- lividades que exellen la labor del servicio-	x	X	х			x		^		х			
42	prestación del sen gobierno. Así mis público.	iblico: edes de capacita cer el sentido d dolo, los valores y mo, adelantar act e una buena prác	borni saludable en la entidad. ción y jornadas de reflexión inatitucional e perfenencia, la eficiencia, la adecuada	х	×	х			x				x			
	prestación del sen gobierno. Así mis público. Incorporar al meno	bilico: edes de capacifa cer el sertido di foto, los valores y mo, adelantar act is una buena prác vos.	coral reducible en la entidad. ción y jornadas de refleción institucional s perfenecia, la ediciencia, la adecuada la elitac del autócio en lo pódino y el buen reducible que ecolem la fabor del servicior filica en lo concertiente a los programas de	х		x x	x				^		х	×		
4 4	prestación del sen gobierro. Así mis público. Incorporar al meno Bienester e Incenti Desamolter el progr	bilico: ades de capecifa cer el aerífado dolo, los valones y mo, adelanter act as una buena prác yos.	comi redudable en la emisted. ción y jornadas de reflexión institucional a petrarecta, la eficiente, la adecuada hidades que exalten la labor del servidor stos en lo concerniente a los programas de ven en la emistad.	х	×	x x	x				^		х	x		
4 4	prestación del sen gobierro. Así mis público. Incorporar al meno Bienester e Incenti Desamolter el progr	bilico: ades de capecifa cer el aerífado dolo, los valones y mo, adelanter act as una buena prác yos.	coral reducible en la entidad. ción y jornadas de refleción institucional s perfenecia, la ediciencia, la adecuada la elitac del autócio en lo pódino y el buen reducible que ecolem la fabor del servidor filica en lo concertiente a los programas de	х		x x	x						х	x		
4	prestación del sen gobierro. Así mis público. Incorporar al meno Bienester e Incenti Desamolter el progr	blico: edes de capacita cer el sertido d edo, los valores y mo, adelentar act es una buena prác ros. sema de Estado Jo entar el programa 5	comi restudable en la emisted. ción y jornedes de refesión instituciones el freche de la estace del servido en lo público y el buso invidedes que exellen la labor del servidor sidos en lo concerniente a los programas de ven en la entidad. servimos en la entidad.	x	×	x x	х						х	x		
4 4	prestación del sen goblemo. Así mis público. Incorporar al meno Sienesdar el noenti Desamoltar el progr Divulgar el impleme Desamoltar el progr	ibilico: sides de capacifia cor el sentido di rido, los valones y mo, adelanter act se una buena prác- ros. sema de Estado Jo- untar el programa II sema de faletrabajo	comi valudable en la entidad. colin y jornedes de refesión institucional profesionales delicinada, la selecución la eficia delicinada, la selecución la ética del senidos en lo público y el buen folicidades que escellan la labor del senidor disce en lo concerniente a los programas de ven en la entidad en la entidad en la entidad en la entidad		x	x x x	х						х			
4	prestación del sen goblemo. Así mis público. Incorporar al meno Sienesdar el noenti Desamoltar el progr Divulgar el impleme Desamoltar el progr	ibilico: sides de capacifia cor el sentido di rido, los valones y mo, adelanter act se una buena prác- ros. sema de Estado Jo- untar el programa II sema de faletrabajo	comi restudable en la emisted. ción y jornedes de refesión instituciones el freche de la estace del servido en lo público y el buso invidedes que exellen la labor del servidor sidos en lo concerniente a los programas de ven en la entidad. servimos en la entidad.		x	x x x	х						x	x		
4 4	prestación del sen gobierro. Así mis público. Incorporar el meno disensadar el progr Divulgar e impleme Dessamoltar el progr Dessamoltar el progr Dessamoltar el progr	ibilitor: edes de capacita edes de capacita dos, la arrida d dos, la arrida d dos, la arrida d es una buena prác ros. arma de Estado Jo arma de Estado Jo arma de taletrabajo arma de taletrabajo arma de taletrabajo arma de dotación de	comi valudable en la entidad. colin y jornedes de refesión institucional profesionales delicinada, la selecución la eficia delicinada, la selecución la ética del senidos en lo público y el buen folicidades que escellan la labor del senidor disce en lo concerniente a los programas de ven en la entidad en la entidad en la entidad en la entidad		x	x x x	x						х			
42 43 44 45 45 47	presidente del sentino del sen	ibilion: des de capacita des de capacita de de capacita de de capacita de una buena prác de una buena prác de. de una buena prác de. de una buena prác de tatado Jo entar el programa 0 arma de talatrabajo arma de horación de arma de horación fe	conti estudistité en la entidad. colon y jornades de reflectión, institucional perferencia, le estidencia, le estocución la ética del servicio en lo público y el buen didicio en lo concerniente el los programes de ven en la entidad. sen la entidad ventido y cuinado de labor en la entidad ventido y cuinado de labor en la entidad		x x x	x x x	x				*		х			
42 43 44 45 45 46 46	presidention del sam gibblemo. Así mís publicio. Incorporar al mano Bierresdar e Incenti Desamoliar el progri Desamoliar el progri Desamoliar el progri Desamoliar el progri Trannitar las altus incidencia.	biblion: de capacita de de capac	cont estudable en la ertitad. citir y jornadas de refletado, institucional perseneroli, la edidenda, la adecuada la ética del aervicio en la pública y el buen dicidade que aculann la labor del aervicio filica en lo concerniente e los programas de ven en la ertitad. centros en la ertitad en la entidad vestido y calcado de labor en la ertitad cobles en la ertitad.		x x x	x x x	х				*		х	x		x
40 44 45 46 47	presidention del sam gibblemo. Así mís publicio. Incorporar al mano Bierresdar e Incenti Desamoliar el progri Desamoliar el progri Desamoliar el progri Desamoliar el progri Trannitar las altus incidencia.	ibilica: de capacitado de capacitado de capacitado de foto, los valoridos de foto, los valoridos de mos, adelantar acidado sema de Estado Jo- mbarra de Estado Jo- mbarra de Estado Jo- sema de Estado Jo- sema de Estado Jo- sema de Estado Jo- sema de Inferios finados fotos de distribución de sema de horsaños finados colones administrados colones administrados colones administrados finados de los representados por la colones administrados colones administrados finados colones administrados finados colones administrados finados colones administrados finados colones administrados finados f	comi estudistible en la ertitadi. citin y jornadas de refleción institucional p preferencia, la ediciencia, la edicucada la ética del servicio en la pública y el buen del servicio en la pública y el buen del servicio en la pública y el buen disco en la concerniente e los programes de ven en la ertitadi. un la ertitadi un la ertitadi vestido y catando de labor en la ertitad cobles en la ertitadi.		x x x	x x x	x				*		х		x	x
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	prestación del san gobierro. Así mís politico. Así mís politico. Desamollar el progri Desamollar el progri Desamollar el progri Desamollar el progri Desamollar el progri Tramitar las situs indéencia. Restipor las elicció de parsonal y confi.	biblios: de caperalise de caperalise de el serdido di dicto, los visitos de contente el programa di sama de telefristriajo di dicto de dictación de sama de horarios fi dictores administrato mana de los representantes fo contactos di dictores administratos de los representantes fo contactos.	cont estudable en la ertitad. citir y jornadas de refletado, institucional perseneroli, la edidenda, la adecuada la ética del aervicio en la pública y el buen dicidade que aculann la labor del aervicio filica en lo concerniente e los programas de ven en la ertitad. centros en la ertitad en la entidad vestido y calcado de labor en la ertitad cobles en la ertitad.		x x x	x x x	x						x	x	x	×
42 43 44 45 46 46 46 46 46 46 46 46 46 46 46 46 46	prestación del san gobierro. Así mís gobierro. Así mís proporer el meno Bernestar el meno Desamoltar el programa Desamoltar el programa Desamoltar el programa Desamoltar el programa Transfar las ellus indidencia Restitura las ellus prostaca las ellus programas y conti- tamente la nó elina Restitura en del programa prostaca la nó elina Restitura medicio Restitura su Restitura medicio Restitura Restitura medicio Restitura Restit	biblios competibles de capacitation de consequencia de capacitation con el mendido di del con el mendido di del con el mendido di del con el controlo del control	comi estudistible en la erritated. colin y jornadas de reflectio institucional se preferencia, la editiencia, la ediciencia la editiencia, la ediciencia la editiencia, la ediciencia la editiencia con positione y el buentificacio que estadante la labor del servidor filicia en lo concentiente a los programas de ven en la erritated. Servimos en la erritated. Servimos en la erritated en la erritated colidera en la erritated colidera en la erritated. La erritated de los empleados ente la comisión de su estadisticos comes y flever registros estadisticos de su estadisticos comespondientes.		x x x	x x x x			x				x	x	x	
42 43 44 46 47 48 49 50	prestation del san giotarrio. Así mís propiera el mano dismandar el mano dismandar el mano dismandar el mano Desamollar el propiera Desamollar	biblios de capacitation de cap	conti estudiable en la erititad. citin y jornedes de reflectio, metitudioni peritudioni peritudioni peritudioni peritudioni la efectionali. In adecuación la latina del accusado la lettra del acevido en la pública y de servicio fisca en la concentración la latin del acevidad como la eritidad. Lendros en la eritidad. Lendros en la eritidad de labor en la eritidad sobles en la eritidad. Lendros en la eritidad. Lendros en la eritidad de labor en la eritidad sobles en la eritidad. Lendros en la eritidad. Lendros de la eritidad concentración de la comisión de la comisi		x x x	x x x	x	x		x			x	x x x	x	
42 43 44 46 46 47 48 50 51 51A	presentation del sam pristition. All mis- pitations are men- diamental en importante Desamoliar el programa Desamoliar el p	biblios de la capacitat de la	conti estudiable en la erititad. citin y jornedes de reflection metitudional p perferencia, la ediciencia, la adecuación la ética del aservicio en lo público y elecuación la ética del aservicio en lo público y elecuación la ética del aservicio en lo público y elecuación citica en lo concerniente a los programas de ven en la eritidad. Lentros en la eritidad vestido y celtrado de labor en la eritidad vestido de labor en la eritidad. los y Sever registros estadisticos de su vertantes de los empleados unte la comisión es estadisticos correspondientes. borosi (cada dos años máximo), y la conscissión que permita corregio: la la celtradoción organizacional los		x x x	x x x x		x	x	x			x	x	x	
42 43 44 45 46 47 46 50 51 51A 51B	production del ser- politico. Al risco- politico. Al risco- corporar el mes- co- commonte el progo- Cesamolar el common del Cesamolar el mesto Ce	biblios de capacitate de capac	comi estudistible en la emistendi. colon y jornadas de reflectio institucional p perdenencia, la ediciencia, la edecuada la ética del servicio en lo público y el buen la ética del servicio en lo público y el buen filica en lo concentiente a los programas de ven en la emistad. Servimos en la emistad en la emistad un emistad un emistad la comissión y deser registros entedisticos de su entraferise de los emplesados ente la comisión in entedisticos correspondierries. boral (cada dos años máximo), y la ela caferiación organizacional son integración integración integración integración integración		x x x	x x x x			x	×			x	x x x	x	
42 43 44 46 46 47 48 50 51 51A	production del ser- politico. Al risco- politico. Al risco- corporar el mes- co- commonte el progo- Cesamolar el common del Cesamolar el mesto Ce	biblios de la capacitat de la	conti estudiable en la erititad. citin y jornedes de reflection metitudional perferencia, la ediciencia, la edecuacia la ética del aervicio en la pública y elecuacia la ética del aervicio en la pública y elecuacia la ética del aervicio en la pública y elecuacia con la erititad. ceretimos en la erititad. ceretimos de los empleados unte la comisión ce estadisticos correspondientes. comisión que permita corregir la la ceretación organizacional son la referención.		x x x	x x x x		x	x	X			x	x x x	x	
42 43 44 45 46 47 48 50 51 518 518 510	prostaction del ser- position del ser- position del ser- position del ser- licerpore el meso licerada el locale Desembler el program De	biblios de la capacita del capacita de la capacita del capacita de la capacita del la capacita de la capacita d	conti estudiable en la ertitadi. citin y jornedes de refleción metitudional perferención, la ediciencia, la adecuación la ética del aervicio en la pública y elecuación la ética del aervicio en la pública y de buenda citica en la concerniente a los programes de even en la ertitadi. centros en la ertitadi en la ertitadi. en la ertitadi. centros en la ertitadi. la estadiaticos correspondientes. considion de mánimo, y la centralista de la enformación y la centralista de la enfor		x x x	x x x x			x	X			x	x x x	x	
42 43 44 46 46 47 48 50 51 518 518 519 510 511 511 511 511 511 511 511 511 511	prostaction and ser- position and ser- position. In companies of man- ticoproses of man- ticoproses of man- character of programs of pro- cessing and pro- position of programs of pro- position of programs of pro- position of pro- position of programs of pro- position of pro- position of programs of pro- position of pro	biblios de la capacitación de la capacitación de la capacitación de la capacitación de	continuation en la erritation. Licitir y jornações de reflectión instituciones p preferencia, la edidenda, la edicuaçõe la effecta de la erritatio en la pública y el buan la étaca del servicio en la pública y el buan filica de la estada de la erritatio de la pública y el buan filica de la erritatio en la pública y el buan filica de la erritatio de la la programas de verencia la erritatio de la la programas de verencia la erritatio de la la erritatio de verencia de la erritatio de la la erritatio de verencia de la erritatio de la la erritatio de verencia de la erritatio de la la erritatio de verencia de la erritation de la la completación de su erritantica de la erritation de la completación de la erritation de la erritation de la completación de la erritation de la erritation de la completación de la erritation de la erritation del programa del la erritation de la erritation de la la erritation de la erritation de la la erritation de la erritation de la la erritation de la la la la la erritation de la		x x x	x x x x x			x	X X			x	x x x		
40 43 44 46 46 47 48 50 51 51 51 51 51 51 51 51 51 51 51	prostaction and ser- position and ser- position. In companies of man- ticoproses of man- ticoproses of man- character of programs of pro- cessing and pro- position of programs of pro- position of programs of pro- position of pro- position of programs of pro- position of pro- position of programs of pro- position of pro	biblios de la capacitación de la capacitación de la capacitación de la capacitación de	conti estudiable en la ertitadi. citin y jornedes de refleción metitudional perferención, la ediciencia, la adecuación la ética del aervicio en la pública y elecuación la ética del aervicio en la pública y de buenda citica en la concerniente a los programes de even en la ertitadi. centros en la ertitadi en la ertitadi. en la ertitadi. centros en la ertitadi. la estadiaticos correspondientes. considion de mánimo, y la centralista de la enformación y la centralista de la enfor		x x x	x x x x			x	X			x	x x x	x	
42 43 44 45 46 47 48 50 51 51 510 510 510 512 512 512 512 513	prostaction and ser- positions of all ser- positions of an expension of a ser- incorporar of meet discrete at location or Desambler of program or Desambler or Desambl	biblios de capacitates de capacitates de capacitates en entreto de capacitates en el mendo de capacitates en el mendo de capacitates en el capacitates en los electronistes en los electro	conti estudiable en la entidad. ción y jornedes de refleción metitudional p partemento, la editamica, la adecuada la ética del aervicio en lo público y elecuada la ética del aervicio en lo público y de servicio filica en lo concentente a los programas de ven en la entidad. La entidad L	×	x x x	x x x x x x x x x	x		x	X X			x	x x x		
42 43 44 45 46 47 48 50 51 51 510 510 510 512 512 512 512 513	prostaction and ser- positions of all ser- positions of an expension of a ser- incorporar of meet discrete at location or Desambler of program or Desambler or Desambl	biblios de capacitates de capacitates de capacitates en entreto de capacitates en el mendo de capacitates en el mendo de capacitates en el capacitates en los electronistes en los electro	continuation de referencia. Licitir y jornações de reflectión instituciones portecencia, la edidencia, la edicucada to preferencia, la edidencia, la edicucada to tidade de reflectión en lo público y el buan to describe de la envisión en la público y el buan filica de la envisión en la público y el buan filica de la envisión en la envisión terreflora filica en lo concerniente a los programas de verencia la envisión de la la envisión de la envisión de verencia de la envisión de labor en la entidad verencia y envisión de labor en la entidad verencia de la envisión de labor en la entidad verencia de la envisión de labor en la entidad verencia de la envisión ente la comisión to enteráctico de la enformación y la envisión de la envisión	×	x x x	x x x x x			x	X X			x	x x x		
42 43 44 45 46 47 48 50 51 51 510 510 510 512 512 512 512 513	prostaction and service production and service production. Incorporar of menolitary and programme of the pr	biblios de capacitate de capac	conti estudistible en la erititadi. citin y jornadas de reflectión institucional perferención, la edidenda, la edicucada to referención, la edidenda, la edicucada to reflece del servició en la pública y el buen to del considera de servición en la pública y el buen filica en la concerniente e los progremes de ven en la eritidad. vestido y catando de labor en la eritidad vestido y catando de labor en la eritidad vestido y catando de labor en la eritidad cobles en la eritidad. Cobles en la eritidad. Interes y Sever registros extediáticos de su eritaridad de los empleados ente la comisión con estediáticos con espondientes. De la entresidado entre la comisión se estediáticos en con espondientes. De la entresidad completados por la entresidad entre entresidad. La entresidad entre la entresidad entre la comisión por hacita de entre entresidad entre la entresidad ent	×	x x x	x x x x x x x x x	x		x	X X			x	x x x		
42 43 44 45 46 47 48 50 51 51 510 510 510 512 512 512 512 513	prostaction and service production and service production. Incorporar of menolitary and programme of the pr	biblios de capacitate de capac	conti estudistible en la erititadi. citin y jornadas de reflectión institucional perferención, la edidenda, la edicucada to referención, la edidenda, la edicucada to reflece del servició en la pública y el buen to del considera de servición en la pública y el buen filica en la concerniente e los progremes de ven en la eritidad. vestido y catando de labor en la eritidad vestido y catando de labor en la eritidad vestido y catando de labor en la eritidad cobles en la eritidad. Cobles en la eritidad. Interes y Sever registros extediáticos de su eritaridad de los empleados ente la comisión con estediáticos con espondientes. De la entresidado entre la comisión se estediáticos en con espondientes. De la entresidad completados por la entresidad entre entresidad. La entresidad entre la entresidad entre la comisión por hacita de entre entresidad entre la entresidad ent	×	x x x	x x x x x x x x x	x		x	X X			x	x x x		
42 43 44 46 46 47 46 50 51 51A 51D 51C 51F 52 53	prostaction del ser- position del ser- Desarroller el programa del Desarr	biblios de la capacitación de la capacitación de capacitación de capacitación de la capac	conti estudiable en la entidad. ción y jornedes de refleción metitudional p partemento, la editamica, la adecuada la ética del aervicio en lo público y elecuada la ética del aervicio en lo público y de servicio filica en lo concentente a los programas de ven en la entidad. La entidad L	×	x x x	x x x x x x x x x x x x x x x x x x x	x	х	x	x			x	x x x	x	





VERSION: 02

VIGENCIA:23/12/16

PÁGINA 25 DE 35

58	Negociar las condiciones de trabajo con sindicatos y asociaciones legalmente constituidas en el marco de la normatividad vigente.					X				X			
57	Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como lidenzgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.		х		х	х	х	х			х		
58	Promocionar la rendición de cuantas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.								x	х	х		
59	Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión.				х		х					х	
60	Desarroller procesos de reclutemiento que garanticen una amplia concumencia de candidatos idónece para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos).				x	x	x						
61	Implementar mecanismos o instrumentos para abordar y majorar el desempeño de garentes (o directivos) inferior a lo experado.				х		x				Х		
62	Brinder oportunidades para que los servidores públicos de carrers desempeñen cargos gerenciales (o directivos).				х	х							
63	Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modelidad de retiro.												х
64	Resilizar entirevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entided.					х					х		
65	Elaborar un informe soerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del bilento humano.			x			x						
66	Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan		х		х	х							
67	Brinder apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desninculan por persatio, por resetructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilits entrender el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asábida.	I I	х			x							
68	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los sentidores que se relinen de la Entidad a quienes continúan vinculados							х				х	

PLAN DE ACCIÓN MATRIZ ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO - GETH

	modelo integrado de planección y gestión											
		FORMATO DE PLAI	N DE ACCIÓN - GESTIÓN I	ESTRATÉGICA DEL TALI	ENTO HUMANO							
		<u>Pasos</u>	E	6	7	8						
Г		Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	5	0	,	O						
1	Se muestre la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a implementar (incluir plazo de la Implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas						
2	Selectione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos	Subrutas con menores puntajes (máximo tres)										
3	Identif	fique en la hoja "Rutas Filtro" la Ruta y las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores										
4	En is hojs "Rutss Fil encontrer iss variable	tro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para es que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes										
5		ratables encontradas, identifique aquellas en las que pertinente y viable iniciar mejoras en el corto piazo										
6	Diseñe Si es necess	atemativas de mejors en las variables identificadas. to, solida apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP										
7		Implemente las mejoras seleccionadas. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP										
8	Đ.	valúe la eficada de las acciones implementadas										
9	Re	celfique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado										





VERSION: 02

VIGENCIA:23/12/16

PÁGINA 26 DE 35

Con base en el diagnóstico realizado en la matriz GETH, se formuló un plan de acción con el propósito de priorizar la gestión del Talento Humano en el Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS. De estas sub-rutas se escogieron tres actividades de gestión de acuerdo al criterio de calificación y de los recursos con los que cuenta el Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS, para cumplirlas así:

POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Si bien la prevención de la corrupción y la promoción de la transparencia y la ética pública han sido siempre grandes preocupaciones del Estado colombiano, en los últimos años han entrado en vigencia una serie de nociones fundamentales para su puesta en práctica.

La primera es que, aunque parezca obvio, las entidades públicas están integradas por servidores públicos, es decir, por ciudadanos que dedican su vida a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de sus conciudadanos desde la administración pública.

La segunda es que, aunque existe un amplio cuerpo normativo, su implementación en la cotidianidad de las entidades no ha alcanzado los Resultados y transformaciones esperadas en sus servidores.

La tercera es que la transparencia, entendida desde una mirada instrumental asociada al suministro de información, rendición de cuentas y apertura de datos, aunque necesaria para facilitar todo tipo de control y la participación ciudadana, así como consolidar la democracia y la legitimidad del Estado, no es suficiente para transformar las prácticas de las entidades y los servidores; es fundamental entonces consolidar la integridad como principal prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los servidores y la cultura de las entidades.

En tal sentido, la integridad como aspecto sustantivo y la transparencia como aspecto instrumental, son necesarias para prevenir la corrupción y aunados a herramientas de seguimiento y control, y al establecimiento y promoción de valores, incentivan a los servidores públicos a interiorizar y fortalecer prácticas y comportamientos íntegros y ejemplares.

Cabe aclarar que la integridad no es solo un asunto moral, dado que tiene también un sentido práctico pues se trata de comportamientos de los servidores en el ejercicio de sus funciones.

La integridad es más un camino que un objetivo y se entiende como una manera constante, coherente y permanente de hacer las cosas. Esto refuerza el sentido práctico de la integridad, apropiado para trabajar en torno a los hábitos, actitudes y percepciones cotidianas de los servidores públicos. En este sentido, la integridad también tiene que ver con la eficiencia, productividad e inclusión del sector público.

Entendida de esta manera, la integridad se constituye en un elemento central de la construcción de capital social y de generación de confianza de la ciudadanía en el Estado. En Colombia dicha confianza sigue siendo una realidad preocupante, en tanto un importante número de colombianos no confía en la administración pública, a pesar de los grandes esfuerzos que se han venido desarrollando en las entidades para contrarrestar este fenómeno de desconfianza y prestar mejores servicios a los ciudadanos.

Todo lo anterior evidencia la necesidad de construir una política de Integridad para las entidades públicas, dentro de la cual el más reciente desarrollo ha sido la adopción de un 'código general' o 'código tipo' que establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, convirtiéndose así, en una guía de





VERSION: 02

VIGENCIA:23/12/16

PÁGINA 27 DE 35

comportamiento en el servicio público. Un código que a la vez es una herramienta de cambio cultural que incita a nuevos tipos de reflexiones, actitudes y comportamientos.

El Código de Integridad constituye una herramienta para ser implementada por las entidades públicas. La adopción del Código debe contemplar los siguientes aspectos:

- Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana
- Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones
- Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento
- Adoptar y apropiar el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionar principios de acción ("lo que hago" "lo que no hago") a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales

ATRIBUTOS DE CALIDAD DE LA DIMENSIÓN

Los siguientes atributos de calidad permitirán constatar que las entidades han logrado la consolidación de la presente dimensión:

Talento Humano:

Vinculado mediante el mérito, que responde a los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor Gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación.

- Vinculado de acuerdo con la naturaleza de los empleos, la normatividad que los regula y que responde a la estructura óptima del Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS
- Conocedor de las políticas institucionales, del Direccionamiento Estratégico y Planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro del Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS
- > Fortalecido en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales
- > Comprometido a llevar a cabo sus funciones bajo atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia
- Comprometido y ejerciendo en su actuación los valores del servicio público
- Con condiciones de salud y seguridad en el trabajo que preservan su bienestar y con mínimos niveles de riesgos materializados
- > Con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados.
- > Preparado física y emocionalmente para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral

EQUIPO DIRECTIVO

Enfocado tanto en el logro de resultados como en el desarrollo de las personas a su cargo que ejemplifica los valores del servicio público con su actuación diaria en ejercicio de sus funciones que con su liderazgo lleva a la entidad al cumplimiento de propósito fundamental





VERSION: 02

VIGENCIA:23/12/16

PÁGINA 28 DE 35

OBJETIVO GENERAL DEL PLAN

Liderar la formulación, organización, seguimiento y control de los planes, programas y proyectos requeridos para la gestión Estratégica de Talento Humano, en un entorno y ambiente laboral favorable que garantice el cumplimiento del objetivo establecido en MIPG "fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación
- > Formular y desarrollar el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS.
- Desarrollar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la formulación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Contar con un programa de inducción a la entidad.
- Generar la nómina y administrar la seguridad social de los servidores del Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la entidad, así como los requerimientos de los ex servidores del Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS
- Elaborar y administrar el Plan de Vacantes
- Mantener actualizado el plan estratégico del recurso humano del Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS.

PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS PARA EL SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR "SIVA SAS"

La planeación del recurso humano debe ser un ejercicio permanente en cualquier entidad, la cual inicia con la previsión y proyección de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos institucionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones para identificar sus necesidades. Las actividades de gestión del talento humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas institucionales, de manera que consideren la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.

CICLO DEL SERVIDOR PÚBLICO INGRESO

Para el ingreso del servidor público se cumplirá del principio de mérito garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos del Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS, realizando contrataciones con el personal idóneo, sin importar el tipo de vinculación.

- ✓ Vinculación: su propósito es buscar e identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes, teniendo como referentes el servicio público, la entidad y el cargo. La Ley 909 de 2004 establece las disposiciones que deben seguir las entidades para adelantar los procesos de selección.
- ✓ **Inducción**: vinculados los nuevos servidores de forma inmediata deberán adelantarse las actividades de inducción, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y cultura de la organización; así mismo, atender la evaluación del periodo de prueba de los servidores de carrera y lo relativo a acuerdos de gestión cuando ya se encuentren implementados.

Evaluación del periodo de prueba: adelantar los procedimientos establecidos para la evaluación del periodo de prueba de los servidores que se encuentren en tal situación.





VERSION: 02

VIGENCIA:23/12/16

PÁGINA 29 DE 35

DESARROLLO

Buscando el bienestar de los empleados en el desarrollo de su ejercicio laboral se definirán acciones relacionadas con la capacitación, bienestar, incentivos, seguridad y salud en el trabajo y toda aquella actividad que apunte al mejoramiento de la productividad y la satisfacción permanente del servidor.

- ➤ Formación y capacitación: Procesos que tienen un doble propósito: instrumental, en aras de propender por el mejor desempeño en el cargo; y formativo, con miras al enriquecimiento de los servidores, mediante la corrección de sus deficiencias y el despliegue de sus recursos personales, además de mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios.
- Evaluación del Desempeño: la evaluación es un sistema diseñado para gerenciar el desempeño de los servidores y orientarlo a la eficacia gestora, es decir, hacia desempeños con resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes.
- Sistema de Estímulos: a fin de reforzar el buen desempeño, incrementar la satisfacción de los servidores y aumentar las probabilidades de ocurrencia de resultados con calidad, es necesario adelantar acciones de carácter motivacional. Para ello se ha definido que al interior de las entidades públicas se aborden los temas de: reconocimiento e incentivos por desempeños sobresalientes, calidad de vida laboral y atención a las áreas de protección y seguridad social

RETIRO

El ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro, tema a veces poco tenido en cuenta en las entidades pero que cobra importancia con la implementación del MIPG, el cual se enfoca en comprender las razones de la deserción del empleo público con el fin de que la entidad encuentre los mecanismos para evitar el retiro de personal calificado, así mismo, es necesario atender el retiro por pensión que para la entidad no hay lugar de caso que supone una ruptura en la vida del servidor. Para atender tales situaciones se ha previsto la desvinculación asistida. Teniendo como marco normativo la Constitución Política y demás normas que reglamentan los procesos de administración de personal, el Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS, elabora el presente Plan Estratégico de Talento Humano, a través del cual se identifican y cubren las diversas necesidades del personal, como de los procesos de ingreso, desarrollo, evaluación y retiro, así como de los demás aspectos que coadyuvan para que las condiciones de trabajo y de clima laboral sean óptimas.

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

La planta de empleos del Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS, es de (3) empleos, los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

NIVEL	NÚMERO				
Directivo	2				
Asesor	1				

Con el fin de emprender acciones orientadas al logro de la Gestión estratégica del talento humano se plantean los planes que permitirán el éxito del GETH.





VERSION: 02

VIGENCIA:23/12/16

PÁGINA 30 DE 35

PLAN ANUAL DE VACANTES

Herramienta que permite mantener actualizada la planta con todas las novedades administrativas que se surten durante la vigencia, además de contar con información oportuna de todos y cada uno de los funcionarios.

PLANES INTEGRADOS TALENTO HUMANO

Se establecen los planes para la vigencia 2018 los cuales tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la GETH, siendo así seis planes que se desarrollan desde el área de Talento Humano.

- 1. Plan de bienestar e incentivos.
- 2. Plan de previsión de recurso humano.
- 3. Plan institucional de capacitación PIC.
- 4. Plan estratégico de Talento Humano.
- 5. Plan anual de vacantes.
- Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo. Con el objetivo de llegar a una implementación exitosa de los planes integrados el Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS debe desarrollar las cinco etapas.
- 1. **Disponer de información**: Contar con la información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para el éxito de la gestión.
- 2 Diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano: Un paso fundamental es diagnosticar el estado en que se encuentra el Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS, y de esta manera identificar las estrategias y los planes a desarrollar en el Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS.
- 3. Elaborar el plan de acción: Una vez identificado el nivel de madurez en el que está ubicada el Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS, se diseñan los planes de acción con base en el instrumento asociado a la matriz GETH, denominado "formato plan de acción".
- 4. Implementación plan de acción: Con el objetivo de obtener resultados de impacto en la GETH se inicia la implementación de los planes de acción, enfocados al Talento Humano de la entidad, durante todo su ciclo (ingreso, desarrollo y retiro).
- 5. **Evaluación la Gestión**: El coordinador de Talento Humano deberá establecer los mecanismos para realizar evaluación y seguimiento a los planes de trabajo establecidos por el Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS, con el ánimo de identificar los avances alcanzados en la implementación.

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

El Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS, a través de la Oficina Legal y de Talento Humano diseñará, ejecutará y mejorará continuamente la aplicación de políticas, normas, estrategias y proyectos orientados al fortalecimiento del talento humano del Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS, considerado como factor estratégico y para el logro de la misión y visión de la entidad. En particular la misión de la Oficina letal y de Talento Humano se ejecutará a partir de políticas en materia de formación y promoción de los servidores, bienestar institucional, fomento del respeto, generación de un adecuado clima institucional, medición y evaluación de desempeño.





VERSION: 02

VIGENCIA:23/12/16

PÁGINA 31 DE 35

ESTRATEGIAS

Se entiende por estrategia de Talento Humano, como la "serie de acciones que orientan las políticas y prácticas de gestión de Talento Humano, para ponerlas al servicio de la estrategia institucional".

Entendiendo que ponerse al servicio de los funcionarios de la entidad, se refiere a una alineación entre los lineamientos y políticas institucionales consolidadas en la estrategia organizacional y las directrices relacionadas con la administración de los recursos humanos del Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS. El objetivo corporativo al cual apuntan las estrategias del Plan Estratégico de Recursos Humanos corresponde a: Aplicar los requerimientos del Modelo Estándar de Control Interno en la Gestión del Talento Humano. Las estrategias definidas, una vez realizado el análisis interno (Fortalezas y debilidades) y el análisis externo (Oportunidades y amenazas) son:

- Mejorar el subsistema de Control de Gestión para fortalecer la capacidad institucional a través de capital humano competente, altamente calificado, para dar respuesta al nuevo enfoque y las funciones asignadas a la entidad.
- 2 Mejorar el subsistema de Control de Evaluación, es decir los insumos en lo relacionado con el sistema de evaluación del desempeño, el cual se convertirá en una herramienta de gestión, al igual que se sirva de insumo en la toma de decisiones a favor de la entidad y de los funcionarios, y así mismo, para establecer planes de mejoramiento encaminados a fortalecer las competencias de los funcionarios, lo que contribuirá en gran medida en el cumplimiento de los OBJETIVOS INSTITUCIONALES.

Implementar el subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo promoviendo y manteniendo las buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional, mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los servidores públicos, lo cual contribuirá de manera efectiva en el cumplimiento de las metas tanto organizacionales como de los servidores públicos.

Mejorar el subsistema de Control y Gestión en lo relacionado con el Bienestar Social y los estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios, al igual que el mejoramiento del clima laboral y el fortalecimiento del trabajo en equipo, lo que permitirá funcionarios satisfechos y con sentido de pertenencia del Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS.

SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATÉGICO

Para garantizar un mejor resultado en la definición y ejecución de las acciones de los Planes y la observancia de los criterios de articulación entre componentes, coherencia con los planes y programas generales de la entidad y la cultura organizacional y coordinación entre los agentes involucrados, se abordará como práctica permanente, el seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Recursos Humanos. El seguimiento se entiende como las acciones realizadas durante la Implementación de los Planes con miras a monitorear su avance y a introducir los correctivos necesarios, de manera que al finalizar la intervención se logren los objetivos propuestos. La evaluación se orienta a valorar y analizar los resultados y efectos de la gestión adelantada, identificar los factores de éxito y consolidar los datos necesarios para mejorar las intervenciones en materia de gestión de recursos humanos.





VERSION: 02

VIGENCIA:23/12/16

PÁGINA 32 DE 35

REFERENCIAS Y AYUDA DOCUMENTAL

			mi	pg	modelo integrado de planeación y gestión		
			REFERENCIA	AS Y AY	UDA DOCUMENTAL		
COMPONENTES	CATEGORÍAS		ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE	GUÍAS Y NORMAS TÉCNICAS	BUENAS PRÁCTICAS E INNOVACIÓN	NORMATIVIDAD
		•	Concoer y considerar el propielto, las funciones y el tipo de entidad; concoer su entorno; y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.	-	Documento de Geedón Estratégica del Talento Humano	BID: Al servicio del ciudadano: una década de estormas del servicio civil en América Latina (2004–13), pg. 64 y siguientes	Ley 909 de 2004, Articulo 15, 17
	Conocimiento normativo y del	2	Conocery considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH	-			Ley 909 de 2004, Articulo 15
	entomo	3	Conocery considerar los lineamientos institucionales macro elacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP o Presidencia de la República.	-			Ley 909 de 2004, Articulo 15
		4	Conocer el ado administrativo de creación de la entidad y sus modificaciones y conocer los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal vigentes.	-			Ley 909 de 2004, Articulo 15
		5	Geellonar la Información en el SIGIEP	۰		OCDE: La implementación del Buen Goblemo, pp. 294, 303 Tendencias Globelles en Capital Humano 2017, Delotte University Press, 2017	Ley 909 de 2004, Antouio 15 Decemb 1083 de 2015, Antouio 2.2.17.1 y siguientes
		8	Contar con un mecanismo de información que permite visualizar en tiempo mai la planta de personal y generar reportes, a dicuisado son la nómino o inferpendienta, diferenciamiento «Planta global y plante estructural, por grupos internos de trabajo	-		CCDE: La Implementación del Buen Gobierno, pg. 294, 303	Ley 909 de 2004, Articulo 15, 17 Ley 459 de 1996, Articulo 115
		7	Contar con un mecenismo de información que permite visualizar en filenço mai la planta de personal y generar reportes, enfluxiado son la nómino o independiente, diferenciado - Tipos de vinculación, nivel, oddigo, grado	-		OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 294, 303	Ley 909 de 2004, Articulo 15
	Gestión de la Información	٥	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en l'empo mai la planta de pende y generar reportes, afficulado son la nómisa o independiente, diferendando: «Antigliadad en el Estado, nivel académico y gênero	-		OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 294, 303	Ley 909 de 2004, Articulo 15
		9	Contar con un mecanismo de información que permita visualitar en llempo sal la planta de personal y generar reportes, adiculado son la nolmina o independiente, diferentando: «Cargos en vecancia definitiva o temporal por niveles.	-		OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 294, 303	Ley 909 de 2004, Articulo 15
LANEACIÓN		10	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo mai la pianta de penconal y generar reportes, articulado son la nômino o independienta, diferenciando: - Prefilées de Empleos	-		OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 294	Ley 909 de 2004, Articulo 15, 19 Decemb 1083 de 2015, Articulo 2 2 2 2 3 1 y siguientes, 2 2 2 4 1 y siguientes, 2 2 2 3 5 y siguientes
PLANE		"	Caracterbackin de las desas de talento humano (prepensión, sabuta de familla, limitaciones fisicas, fuero sindical)	-		OCDE: Le implementación del Buen Gobierno, pg. 294, 303, 342 Tendencias Giobales en Capital Humano 2017, Delotte University Press, 2017	Ley 909 de 2004, Articulo 15
		12	Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:		Documento de Gestión Estratégica del Talento Humano	OCDE: La Implementación del Buen Gobierno, pg. 304	Ley 909 de 2004, Articulo 15, 17
		12A	Plan anual de vacentes y Plan de Previsión de Recursos Hamanos que previes y programos ha recursos necesarios para provienr las vacantes mediante concurso.	-			Ley 909 de 2004, Articulo 15, 17; Circular 5 de 2016 de la CNSC
		128	Plan itelitucional de Capaciteción	-			Ley 909 de 2004, Artículo 15 Decesio 1567 de 1998, Artículos 2 al 12 Decesio 894 de 2017, Artículos 1 y 2
		120	Plan de bienester e incentivos	-			Ley 469 de 1996, Artículo 25 Decento 1060 de 2015, Artículo 2.2.10.1 y siguientes Decento 694 de 2017, Artículos 1 y 2
	Planeación Estratégica	120	Plan de seguridad y salud en el trabajo	-			Decreto 1295 de 1994 Ley 1582 de 2012 Decreto 1072 de 2015 Decreto 171 de 2016
		120	Plan de monitoreo y seguimiento del SIGEP	•			Decenio 1063 de 2015, Artículo 2.2.17.1 y siguientes Decenio 648 de 2017, Artículo 2.2.5.1.9
		125*	Plan de evaluación de dissempeño	-			Ley 909 de 2004, Articulo 15, 27, 38, 39, 40, 50 Decento 1083 de 2015, Articulo 2.2.8.1.1 y elgulientes, 22.13.1.6 y algurientes, Acuerdo 565 de 2016
		12G	Plan de Inducción y minducción	•			Decesto 1060 de 2015, Artículo 2 2 10.5 Decesto 1567 de 1998, Artículo 7, 11 Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014
		1291	Plan de medicilin, análisis y mejoramiento del clima organizacional	-			Ley 459 de 1996, Articulo 17 Decesio 1063 de 2015, Articulo 2.2.10.7
	Manual de funciones y competencias	13	Contar aon un manuel de funciones y competencias ajustado a las directificas vigentas.	-	Guis Establiscer Modificar Manual Punciones y Compatencias Laborales Actualizado Septiembre 2015 http://www.horizoumenta.M1 853 75069111/Joseff stableceModificarManualFlu- rotones/Youngelencias Indonesias Actualizado Septiembre/2015/febe-6007-1436-4715-6586-20e657-945	OCDE, La implementación del buen gobierno, pg. 306, 306	Ley 900 de 2004, Antonio 15, 19 Decembro 1060 de 2015, Antonio 2,2,2,2,1, 2,2,4,1 y signalement, 2,2,5,1 y signilentes, Decembro 648 de 2017, Antonio 2,2,5,1,5
	Arregio institucional	14	Contar con un área estratégica para la gerencia del TH			Tendencias Giobales en Capital Humano 2016, La nueva organización: un diseño diferente". Delotte University Press, 2016	
		15	Yempo de aubrimiento de vacantes temporales mediante encargo	-	Documento de Gestión Estatégica del Talento Humano		Ley 909 de 2004, Articulo 24 Decento 1083 de 2015, Articulo 2.2.1.1.2, 2.2.1.2.6, 2.2.6.1 y algulentes Decento 646 de 2017, Capitulos 2 y 3, Articulo 2.2.5.4.7, 2.2.5.5.41, 2.2.5.5.42, 2.2.5.5.43
		16	Proveer las vacantes en forma definitivo oportunamente, de acuendo con el Plan Anual de Vacantes	۰			Decreto 1083 de 2015, 2.2.6.1 y siguientes Decreto 648 de 2017, Capitulos 2 y 3
	Provisión del empleo	17	Proveer las vacamise de forma temporal oportunamente por necesidades del servicio, de acuerdo con el Plan Anual de Vacamise.	۰			Ley 909 de 2004, Articulo 25 Decesio 1063 de 2015, Articulo 2.2.1.1.3, 2.2.1.2.8 Decesio 548 de 2017, Capitulos 2 y 3
		18	Contar con las listas de elegibles vigentes en su entidad hasta su vendinitanto Contar con cranadamos non santificar al existan santificas de	•			Ley 909 de 2004, Articulo 27 y siguiendes Decembr 1083 de 2015, Articulo 2.2.1.1.3, 2.3.1.2.8, 2.2.6.1 y siguiendes Decembr 646 de 2017, Art. 2.2.5.3.2
		19	Contar con mecanismos para verticar al existen servidores de cemera administrativa con derecho preferencial para ser encarnados.	۰	Comments de Continue de Contin	Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Delotte University Press, 2017	Deceyto 648 de 2017, Capitulos 2 y 3
		20	Contar con la tracabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor	-	Documento de Gestión Estratégica del Talento Humano	Deloitte University Press, 2017	Ley 909 de 2004, Articulo 15 Ley 1712 de 2014 Ley 909 de 2004, Articulo 24
INGRESO	Gestión de la información	21	Registrar y analizar les vacentes y los tiempos de outrimilento, especialmente de los generies públicos	••			Ley 909 do 2004, Articulo 24 Decemb 1052 de 2015, Articulo 22.1.1.3, 2.2.1.2.6, 2.2.6.1 y digulandes Decemb 656 de 2017, Cophildre 2 y 2, Articulo 2.2.6.4.7, 2.2.6.6.41, 2.2.6.6.42, 2.2.6.6.43





VERSION: 02

VIGENCIA:23/12/16

PÁGINA 33 DE 35

_							
	I		Continario petinente para que los servidores públicos de las entidades del orden nacional presenten la Declaración de Bienes y		1	l	Decreto 1083 de 2015 Africalo 2.2.16.1
		22	entidades del orden nacional presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1º de abril y el 31 de mayo de cada vigencia; y los del orden tertitorial entre el 1º de junio y el 31 de julio de cada	80			Decreto 484 de 2017
		_	vigencia.				http://www.funcionpublics.gov.on/evales/decis cion-bienes-rentas
						OCDE: La Implementación del Buen Goblemo, pg. 317 a 320, 366	
		23	Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.	800		BID: Al servicio del diudadano: una década de reformas	Ley 909 de 2004, Artículo 27 y algulentes Decemb 1083 de 2015, Artículo 2.2.4.1 y algulentes, 2.2.13.2.1 y algulentes
	Meritocracia		mrssan.			del servicio civil en América Latina (2004-12), pg. 92 y signientes	aguertes, 22.132.1 y aguertes
		\vdash					
		24	Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en camera administrativa a la CNSC	۰			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.7.3
		-					Decreto 1083 de 2015, Atliquio 2.2.6.25,
	Gestión del desempeño	25	Verificar que se realize adecuadamente la evaluación de período de prueba a los serviciones nuevos de carrera administrativo, de acuerdo con la normatividad dejente.	۰		OCDE: La implementación del Buen Goblemo, pg. 294, 315, 328	2.2.5.28 y siguientes, 2.2.5.2.1 Decemb 548 de 2017, Articulo 2.2.5.5.49
	Conocimiento	-					Accumination Sees the 2016
	institucional	26	Resilizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	•			Decreto 1567 de 1998, Artículo 7, 11 Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014
	Conocimiento institucional	27	Resilizar reinducción a todos los servidores máximo cada dos años	-	Documento de Gestión Estratégica del Talento Humano		Decreto 1567 de 1998, Artículo 7 Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014
	THE LOCATION OF THE PARTY OF TH	26	Lievar registros apropisados del número de gerentes públicos que bay en la erridad, así como de su movilidad		Documento de Gestión Estratégica del Talento Humano	Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017	Ley 909 de 2004, Artículo 15 Ley 1712 de 2014
		20			Humano	Decotts University Press, 2017	Leg 1712 de 2014
			Contar con información conflable y oportuna sobre indicadores clares como stación de personal (relación entre litgresca y setros), motificad del personal (excappo, contrisiones de sarvicio, de estudio, sublicaciones y estudio actual de situaciones administrativas), cuaterismo (enformación, ticercias, permisos), administrativas), cuaterismo (enformación, ticercias, permisos), administrativas), cuaterismo (enformación, ticercias, permisos),			Tendencias Globales en Capital Hamano 2017, Deloite University Press, 2017	
		29	de estudio, reubicaciones y estado actual de altuaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permispa),	80		Tendencias Globales en Capital Humano 2016,	Decreto 648 de 2017, Capítulo 4
	Gestión de la	1	prepensionados, cargas de trabajo por empieo y por dependencia, personal atrodescendiente y LGBTI			La nueva organización: un diseño diferente". Deloite University Press, 2016	
	información		Movilidad:			OCDE: La implementación del Buen Gobierno,	
		30	Contar con información conflatés sobre los Serviciones que dados sus conocimiente y habifidades, potencialmente pueden ser sublicados en otras dependencias, encargame en otro empleo o se puede conflacionar para desempeñar cargos de libre combramiento y ercación.	۰	I	pg. 294, 301	Ley 909 de 2004, Articulo 15
		L	se les puede comisioner para desempeñar cargos de libre combramiento y semocido.			Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017	
		31	Lievor registros de todos los actividades de bienestar y sepacitación resibadas, y conter con información sistematizada			Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017	Ley 909 de 2004, Articulo 15
		31	sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.			Tendencias Globales en Capital Humano 2016, La nueve omenimolitro un disetto diferente! OCDE, La Implementación del buen gobierno,	Ley 1712 de 2014
			Advanta materials and administrative and administrative		Guila mathatisticina navi i sussili dui	OCDE, La implementación del buen gobierno, pg. 353	Ley 909 de 2004, Artículo 15, 37, 38, 39, 40,
		32	Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño y los acuendos de gestión	-	Guis metodológico para le gestión del rendimiento de los gerentes públicos	BID: Al servicio del oludadano: una década de seformas	Decreto 1080 de 2015, Artículo 2 2.8.1.1 y siguientes, 2 2 13.1.6 y siguientes Acuento 565 de 2016
		\vdash				del set/icio sivil en América Latina (2004-12).	Ley 909 de 2004, Articulo 50
		33	Se ha facilitado el proceso de acuertos de gestión implementando la normatividad vigente y haciendo las capacitaciones correspondientes	-			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2-2-13-1.6 y siguientes Acuerdo 565 de 2016
		\vdash				OCDE, La Implementación del buen gobierno, pg. 353, 355	Acuerdo 966 de 2016
			Liever a cabo los labores de evaluación de desempeto de		Documento de Gestión Estratégica del Talento	pg. 353, 355 BID: Al servicio del ciudadano: una década de	Decreto 1083 de 2015, Atliquio 2.2.8.1.1 y
	Gestión del	34	Liever a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.	-	Humano	reformes del sentrio civil en América Latina (2004-17)	Decemb 1080 de 2015, Articulo 2.2.8.1.1 y siguientes. Acuendo 565 de 2016
	desempeño	<u> </u>					
		36	Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento Individual teriando en cuenta:	-		Tendencias Globales en Capital Humano 2016, La nueva organización: un diseño diferente". Deloite University Press, 2016	Decreto 943 de 2014 Circular 100-003 de 2011
		35A	Evaluación del desempeño				Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.8.1.1 y siguientes
		304					Acuerdo 565 de 2016
		358	Diagnóstico de necesidades de capacitación melitrada por Talento Humano	•			Ley 909 de 2004, Articulo 15
		38	Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en tomo al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.	-			
		-				CORP. I - business de de delle se College	
						OCDE: La implementación del Buen Goblemo, pg. 237, 238	Ley 909 de 2004, Artículo 15, 36 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.9.1 y
		37	Elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta los alguientes elementos:		Guia de formulación del PIC Guia de Gestión Estratégica del Talento	BID: Al servicio del oludadano: una década de reformas del servicio civil en América Latina (2004-12).	Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.9.1 y siguientes Decreto 1567 de 1998, Artículos 2 al 12
			to agrante series.		Humano	pg. 64 y siguientes	Circular 1001 to del 21 de noviembre de 2014 Decreto 894 de 2017, Artículos 1 y 2
						Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloita University Press, 2017	
			Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes				
	l .	37A		80		OCDE: La Implementación del Buen Gobierno, po. 207	Decreto 1567 de 1998, Artículo 11
		37A	páblicos	-		pg. 337 Guia para la Formulación del Plan Institucional	Decreto 1567 de 1996, Artículo 11
		37A	pidolicos	-		pg. 337 Guia para la Formulación del Plan Institucional	Decreto 1567 de 1996, Artículo 11
		37A 37B	patrières Solicitudes de los gerentes públicos	-	Guis de formulación del PIC Conumento que lleva al Pilon	pg. 337 Guila para la Fottsulación del Plan Institucional de Capacitación - PC- con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. La Resolución 390 de 2017 actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación, dejando sin efecto tos linearistentos contentidos en esta	Decreto 1567 de 1996, Adiculo 11 Decreto 1567 de 1996, Adiculos 2 al 12
			públicos Solicibulha de los gerentes públicos		Guis de tomulación del PIC Documenti que lleve al Plan	pp. 337 Carlo para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación «PEC» con base en Proyectos de Capacitación «PEC» con base en Proyectos de COT? activata el Pan Nacional de Formación y Capacitación, dejando sin efecto las libeamientos contendos en existe publicaciones. Cotes de el miseo Plan Nacional de Peca Nacional de	
			distributions Scilicitudes de los garrentes públicos			pp. 337 Cala para la Fortuviación del Plan Institucional de Capacitación «PiC» con base en Proyectos de capacitación «PiC» con base en Proyectos de apendizado en equipo. La Resolución 336 de 2017 actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación, dejendo ain efecto publicaciones. Consulta el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación por el Desarrollo y la Pofesionalización del Sanddor Público. Mayo de 2017.	
			Sciliofaciles de los gerentes públicos Orientecidoses de la alte difercación		Guia de formulación del PIC Cocantestis que libre al Pitan della de formulación del PIC Documento que libre al PIC	pp. 337 Cala para la Fortuviación del Plan Institucional de Capacitación «PiC» con base en Proyectos de capacitación «PiC» con base en Proyectos de apendizado en equipo. La Resolución 336 de 2017 actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación, dejendo ain efecto publicaciones. Consulta el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación por el Desarrollo y la Pofesionalización del Sanddor Público. Mayo de 2017.	
		378 370	Orientisciones de la sife dirección	-		pp. 327 Salta para la Formulación del Plan Institucional dela para la Formulación del Plan Institucional dela para la Formulación del agencificaje en equipo. La Recubación 390 en 2017 actualiza de Plan Indiación del enferte del Portuguido del Portuguido del Portuguido y Capacidación, dejando del enferte publicacione. Concuello el sue Portuguido del Portugido del Portuguido del Portuguido del Portuguido del Portuguido del Portuguido del Portuguido del Portugido del Portugido del Po	Decreto 1567 de 1996, Adfoulos 2 al 12 Decreto 1567 de 1996, Adfoulos 2 al 12
		378	Orientisciones de la sille difección Oliente del sector Función Pública			pp. 337 Cala para la Fortuviación del Plan Institucional de Capacitación «PiC» con base en Proyectos de capacitación «PiC» con base en Proyectos de apendizado en equipo. La Resolución 336 de 2017 actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación, dejendo ain efecto publicaciones. Consulta el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación por el Desarrollo y la Pofesionalización del Sanddor Público. Mayo de 2017.	Decesto 1567 de 1898, Artículos 2 el 12
		378 370	Orlentectones de la sifie difencation Officia del ascitor Función Pública Cangliosándol la en les signifectes fases:	1		pp. 327 Salis para se Frommancial del Plan Institucional del para la Formancial del Plan Institucional del aglienticaje en equijor. La Recubación 390 a 2017 administra del Plan Relacional del 2017 administra del Plan Relacional del Salis Salis del Salis del Salis Salis Salis del Salis Sal	Decordo 1597 de 1996, Adriculos 2 al 12 Decordo 1597 de 1996, Adriculos 2 al 12 Decordo 1597 de 1996, Adriculos 2 al 12 Decordo 1597 de 1996, Adriculos 11
		378 370	Orientisciones de la sille difección Oliente del sector Función Pública	-		pp. 327 Salis para se Frommancial del Plan Institucional del para la Formancial del Plan Institucional del aglienticaje en equijor. La Recubación 390 a 2017 administra del Plan Relacional del 2017 administra del Plan Relacional del Salis Salis del Salis del Salis Salis Salis del Salis Sal	Decreto 1567 de 1996, Adiculos 2 al 12 Decreto 1567 de 1996, Adiculos 2 al 12
		378 370	Orlentectones de la sifie difencation Officia del ascitor Función Pública Cangliosándol la en les signifectes fases:	1		pp. 327 Salis para se Frommancial del Plan Institucional del para la Formancial del Plan Institucional del aglienticaje en equijor. La Recubación 390 a 2017 administra del Plan Relacional del 2017 administra del Plan Relacional del Salis Salis del Salis del Salis Salis Salis del Salis Sal	Decordo 1997 de 1996, Azlówice 2 al 12 Decordo 1997 de 1996, Azlówice 2 al 12 Decordo 1997 de 1996, Azlówice 2 al 12
		376 370 370	Orlentectionee de la raîte difencible Ollede del aector Pusción Pública Desglosándoks en las siguientes fisees: Jensilalitación	-		pp. 327 Salis para se Frommancial del Plan Institucional del para la Formancial del Plan Institucional del aglienticaje en equijor. La Recubación 390 a 2017 administra del Plan Relacional del 2017 administra del Plan Relacional del Salis Salis del Salis del Salis Salis Salis del Salis Sal	Decomio 1997 de 1996, Azticulos 2 al 12
		376 370 370 37E 37F 37G	Orlentectiones de la rate dissociale Olindra del auction Plancialo Pública Desglossándosis en las alguientes flueses: Illensibilità a ción Fortsaleción de las pulyectos de aprecidisple Consolidación de las pulyectos de aprecidisple	-		pp. 327 Salis para se Frommancial del Plan Institucional del para la Formancial del Plan Institucional del aglienticaje en equijor. La Recubación 390 a 2017 administra del Plan Relacional del 2017 administra del Plan Relacional del Salis Salis del Salis del Salis Salis Salis del Salis Sal	Decomio 1997 de 1996, Adiculos 2 al 12
		376 370 370 376 377 376 379	Orientectionne de la ratte dissociale Oliente del nector Punción Pública Desglosalndois en las signifentes fisese: Illensibilitzación Portrasilectón de las proyectos de aprecióniça Consolidación de deliginal atico de necesidades Pingressación del Pino	-		pp. 327 Salis para se Frommancial del Plan Institucional del para la Formancial del Plan Institucional del aglienticaje en equijor. La Recubación 390 a 2017 administra del Plan Relacional del 2017 administra del Plan Relacional del Salis Salis del Salis del Salis Salis Salis del Salis Sal	Decreto 1997 de 1998, Atticulos 2 al 12 Decreto 1997 de 1998, Atticulos 11 Decreto 1997 de 1998, Atticulo 11 Decreto 1997 de 1998, Atticulo 11
		376 370 370 37E 37F 37G	Orlentectiones de la rate dissociale Olindra del auction Plancialo Pública Desglossándosis en las alguientes flueses: Illensibilità a ción Fortsaleción de las pulyectos de aprecidisple Consolidación de las pulyectos de aprecidisple	-		pp. 327 Salis para sa Frommunoción del Plan Institucional del para la Folia para sa Frommunoción del Plan Institucional del aplicación plan esquipo. La Reactualida 280 del 2917 admitistra del Plan Institucion del acestro del 2917 admitistra del Plan Institución del acestro del particulariona. Concentia el suesen Plan Institución del Sendor Publico. por la contractiva del sendor Publico. Plan Institución del Sendor Publico. del 2017 admitistra del Plan Institución del Capacidación. PCO-com Institución del Sendor Publico. del Capacidación. PCO-com Institución del Capacidación. del Capacidación. PCO-com Institución del Capacidación del Plan Institución. del Capacidación. Del Capacidación. del Plan Institución. del Plan Institución. DOCIDE La Impliencentación del Buses goblemo. pp. 340	Decreto 1997 de 1998, Artículos 2 al 12
		376 370 370 376 377 376 379	Orlentectiones de la salle diflecciale Olferte del nactior Punción Públice Desglosándolos en las eliquitentes flanas: Generálidad de los proyectos de aprenditarje Consolidación del del proyectos de aprenditarje Consolidación del delignos delos de nacesidades Programación del Plan Ejecución del Plan Enelasción del el eficacio del Plan	-		pp. 327 Salis para se Frommancial del Plan Institucional del para la Formancial del Plan Institucional del aglienticaje en equijor. La Recubación 390 a 2017 administra del Plan Relacional del 2017 administra del Plan Relacional del Salis Salis del Salis del Salis Salis Salis del Salis Sal	Decreto 1997 de 1996, Artículos 2 al 12 Decreto 1997 de 1996, Artículo 11 Decreto 1997 de 1996, Artículo 11
		376 370 370 376 376 376 374	Orienteciones de la ratie diseccicie Oliente del accior Punción Pública Desginalistación en las signiferates fisase: dessalistación en las signiferates fisase: dessalistación de las porpucios de aprenditaje Consolidación de las porpucios de aprenditaje Programación del Piso Ejecución del Piso Ejecución del Piso	-		pa 327 Katis para sa Frommanción del Pian Institución del Sela para sa Frommanción del Pian Institución del aginenticipa en equipo. La Reachatán 200 a 2017 abullados el Pian Institución del activo del participa del Pian Institución del Carlo del	Decorato 15937 de 1996, Acticulos 2 al 12
	Capacitación	376 370 370 376 376 376 374	Orlentectiones de la salle diflecciale Olferte del nactior Punción Públice Desglosándolos en las eliquitentes flanas: Generálidad de los proyectos de aprenditarje Consolidación del del proyectos de aprenditarje Consolidación del delignos delos de nacesidades Programación del Plan Ejecución del Plan Enelasción del el eficacio del Plan	-		pa 327 Katis para sa Frommanción del Pian Institución del Sela para sa Frommanción del Pian Institución del aginenticipa en equipo. La Reachatán 200 a 2017 abullados el Pian Institución del activo del participa del Pian Institución del Carlo del	Decorato 15937 de 1996, Artícultos 2 al 12
	Capacitación	376 370 370 37E 37F 37G 37H 37H 37H	Oriente ciones de la sife difeccible Otesta del ascoto Punción Pública Desglosándolo en las algulantes fases: Sesolidas ción Formuladolo de las proyectos de aprenditaje Consolidación de las proyectos de aprenditaje Consolidación de la proyectos de aprenditaje Frogramación de la Pan Ejecución de Pina Enelasción de la eficació del Pina solugendo las algulantes tercas: Gestion del talento humano	-		pa 327 Katis para sa Frommanción del Pian Institución del Sela para sa Frommanción del Pian Institución del aginenticipa en equipo. La Reachatán 200 a 2017 abullados el Pian Institución del activo del participa del Pian Institución del Carlo del	Decorsto 15937 de 1996, Artícultos 2 al 12
	Capacitación	376 370 370 376 377 377 371 371 371 371	Orienteciones de la sife difeccible Otheria del sector Punción Priblide Desglosándolos en las siguinentes fisaes: disentificación del la siguinentes fisaes: disentificación del la siguinentes fisaes: disentificación del la siguinentes de aprenditaje Consolidación del la siguinentes de aprenditaje Programación del Plan dijecución del Plan directación del Plan directación del del riso directación del a eficación del Plan biologendo las alguientes tercación directación del bielecto humano directación del bielecto humano directación del planeto humano	-		pa 327 Katis para sa Frommanción del Pian Institución del Sela para sa Frommanción del Pian Institución del aginenticipa en equipo. La Reachatán 200 a 2017 abullados el Pian Institución del activo del participa del Pian Institución del Carlo del	Decorato 1997 de 1998, Artícultos 2 el 12 Decorato 1998 de 2007 Palas Necidos de 2007 de 1998 de 2009
	Capacitación	376 370 370 37E 37F 37G 37H 37H 37H	Oriente ciones de la sife difeccible Otesta del ascoto Punción Pública Desglosándolo en las algulantes fases: Sesolidas ción Formuladolo de las proyectos de aprenditaje Consolidación de las proyectos de aprenditaje Consolidación de la proyectos de aprenditaje Frogramación de la Pan Ejecución de Pina Enelasción de la eficació del Pina solugendo las algulantes tercas: Gestion del talento humano	-		pa 327 Katis para la Frontinación del Pian Institución del Section para la Frontinación del Pian Institución de aginesticaje en equipo. La Reachatán 200 a 2017 abullados el Pian Institución del activo 2017 abullados el Pian Institución del Section del Section del Pian Institución del Section	Decorsio 1997 de 1998, Artículos 2 el 12 Decorsio 1997 de 1998, Artículos 1 Decorsio 1997 de 1998, Artículos 2 el 12 Decorsio 1997 de 1998, Artículos 2 e
	Capacitación	376 370 370 376 377 377 371 371 371 371	Orienteciones de la sife difeccible Otheria del sector Punción Priblide Desglosándolos en las siguinentes fisaes: disentificación del la siguinentes fisaes: disentificación del la siguinentes fisaes: disentificación del la siguinentes de aprenditaje Consolidación del la siguinentes de aprenditaje Programación del Plan dijecución del Plan directación del Plan directación del del riso directación del a eficación del Plan biologendo las alguientes tercación directación del bielecto humano directación del bielecto humano directación del planeto humano	-		pa 327 Katis para la Frontinación del Pian Institución del Section para la Frontinación del Pian Institución de aginesticaje en equipo. La Reachatán 200 a 2017 abullados el Pian Institución del activo 2017 abullados el Pian Institución del Section del Section del Pian Institución del Section	Decorsio 1997 de 1998, Artículos 2 el 12 Decorsio 1997 de 1998, Artículos 11 Decorsio 1997 de 1998, Artículos 2 el 12 Decorsio 1997 de 1998, Artículos 2
	Capacitación	376 377 377 377 377 377 377 377 377 377	Oriente ciones de la sife difeccible Oterte del accior Punción Pública Desglosándolo en las algulantes fases: dissolidate ción Formulandos de las prinyecitas de aprenditaje Consolidación de las prinyecitas de aprenditaje Consolidación de la facilita de disputado de necesidades Programación de la facilita de la principa de necesidades Programación de la eficación del Plan filestación de la eficación del Plan filestación de la eficación del Plan filestación de la facilita terrasión persono desdico del facilita humano desdico del facilita humano desdico del palecto persono de la palecto persono de la palecto persono de la palecto persono de la palecto del palecto persono de la pa	-		pa 327 Katis para la Frontinación del Pian Institución del Section para la Frontinación del Pian Institución de aginesticaje en equipo. La Reachatán 200 a 2017 abullados el Pian Institución del activo 2017 abullados el Pian Institución del Section del Section del Pian Institución del Section	Decorsio 1997 de 1998, Artículos 2 el 12 Decorsio 1997 de 1998, Artícul
	Capacitación	376 370 370 377 377 377 377 377 377 377 377	Orienteciones de la site difección Olerta del ascoto Función Pública Desglossiscisto en las algulantes fasasci Sessibilitación Formulación de las prinyectos de apresidiraje Consolidación del diagnol elico de apresidiraje Fingmanación del Páso Ejecución del Páso Ejecución del Páso Enelasción del pásocio del Páso el paración del Páso Enelasción del biento humano antigración cultural Pisoficación, desarrollo territorial y nacional filesivación desarrollo territorial filesivación desarrollo territorial filesivación desarrollo territorial dues Giolónico	-		pa 327 Katis para la Frontinación del Pian Institución del Section para la Frontinación del Pian Institución de aginesticaje en equipo. La Reachatán 200 a 2017 abullados el Pian Institución del activo 2017 abullados el Pian Institución del Section del Section del Pian Institución del Section	Decorsio 15637 de 15966, Artículios 2 di 12 Decorsio 16656 de 2007: Pien Nacional de Promosaldo y Opposibilioso (Segundo Edicio) Decorsio 1666 de 2007: Pien Nacional de Promosaldo y Opposibilioso (Segundo Edicio) Decorsio 1666 de 2007: Pien Nacional de Promosaldo y Opposibilioso (Segundo Edicio) Decorsio 1666 de 2007: Pien Nacional de Promosaldo y Opposibilioso (Segundo Edicio) Cliciular rocolginda No. 01 del 26 de noviembre 1665 de Controlar III del 26 de noviembre 1665 de III de III del 26 de noviembre 1665 de III del 26 de III
	Capacitación	376 370 370 377 377 377 377 377 377 377 377	Orientectones de la sife difeccible Oliente del aector Punción Pública Desginadodoto en la eligidentes fases: Sessibilitación Formuladón de las proyectos de apresditaje Consolidados del las proyectos de apresditaje Consolidados del Pública Elipicación del Píblica Elipicación del Píblicación d	-		pa 327 Katis para la Frontinación del Pian Institución del Section para la Frontinación del Pian Institución de aginesticaje en equipo. La Reachatán 200 a 2017 abullados el Pian Institución del activo 2017 abullados el Pian Institución del Section del Section del Pian Institución del Section	Decorsio 15637 de 15966, Anticulios 2 del 12 Decorsio 15637 de 15966, Anticulio 11 Decorsio 15637 de 15966, Anticulio 11 Decorsio 15637 de 15966, Anticulio 2 del 12 Cercanio 15637 del 15966, Anticulio 11 Cercan
	Capacitación	376 370 370 377 377 377 377 377 377 377 377	Orienteciones de la site difección Olerta del ascoto Función Pública Desglossiscisto en las algulantes fasasci Sessibilitación Formulación de las prinyectos de apresidiraje Consolidación del diagnol elico de apresidiraje Fingmanación del Páso Ejecución del Páso Ejecución del Páso Enelasción del pásocio del Páso el paración del Páso Enelasción del biento humano antigración cultural Pisoficación, desarrollo territorial y nacional filesivación desarrollo territorial filesivación desarrollo territorial filesivación desarrollo territorial dues Giolónico	-		pa 327 Katis para la Frontinación del Pian Institución del Section para la Frontinación del Pian Institución de aginesticaje en equipo. La Reachatán 200 a 2017 abullados el Pian Institución del activo 2017 abullados el Pian Institución del Section del Section del Pian Institución del Section	Decreto 1997 de 1998, Artículos 2 di 12 Decreto 1998 de 1998 de 1998, Artículos 2 di 12 Decreto 1998 de 1998 de 1998, Artículos 2 di 12 Decreto 1998 de 1998 de 1998, Artículos 2 di 12 Decreto 1998 de 1998 de 1998, Artículos 2 di 12 Decreto 1998 de 19
	Capacitación	376 370 370 377 377 377 377 377 377 377 377	Orienteciones de la site difección Olerta del ascoto Punción Pública Desglosalidado en las algulentes fasses: Sessibilitación Formulación de las prinyectos de aprenditoje Consolidación del diagnol elico de aprenditoje Consolidación del diagnol elico de aprenditoje Ensianción del Pilan Elesación del belecto humano antigracción cultural Pilantificación, desarrollo territorial y nacional filantivación desarrollo territorial filantivación delemaciónal Buen Giolómo	-		pa 327 Katis para la Frontinación del Pian Institución del Section para la Frontinación del Pian Institución de aginesticaje en equipo. La Reachatán 200 a 2017 abullados el Pian Institución del activo 2017 abullados el Pian Institución del Section del Section del Pian Institución del Section	Decorato 1997 de 1996, Artícultos 2 al 12 Decorato 1998 de 1997, Plano Nacional de Formación de 1997, Plano 1998 de 1999 de
	Capacitación	37B 37C 37D 37E 37F 37G 37H 37H 37H 37H 37H 37H 37H	Orienteciones de la elle dirección Olería del nector Punción Pública Desglosaladorio en las eligidentes fisses: destilablicación Formulación de las proyectos de aprenditorio Consolidación del diagnolatico de aprenditorio Programación del Place Elecación del place Contratorio del place Contratorio del place Contratorio del place Cultura organización el	-		pa 327 Katis para la Frontinación del Pian Institución del Section para la Frontinación del Pian Institución de aginesticaje en equipo. La Reachatán 200 a 2017 abullados el Pian Institución del activo 2017 abullados el Pian Institución del Section del Section del Pian Institución del Section	Decoratio 15937 der 1996, Articulina 2 al 12 Decoratio 15937 der 19





VERSION: 02

VIGENCIA:23/12/16

PÁGINA 34 DE 35

ARROLLO

### 12							
Maniferent Property of the content of the cont		377	Gestión de las tecnologías de la información	-			
Page		370	Gestión documental				Lay 1712 de 2014
Page	l .	37V	Gestión Financiera	-			Decreto 4665 de 2007: Plan Nacional de Formación y Capacitación (Segunda Edición:
Marie		2704	Gobbano en Linea	_			
19	l .						Circular conjunta No. 01 del 28 de noviembre
# 100	l .						de 2012 Decemb 4665 de 2007: Plan Nacional de
1966 1967 1968 1968 1969	l .	37Y	Participación diudadana	-			30 de mayo de 2010) Decreto 4665 de 2007: Plan Nacional de
100	l .	372	Senticio al ciudadano				30 de mayo de 2010)
1		37.AA	Scattenibilidad ambiental	-			Circular conjunta No. 01 del 28 de noviembre de 2012
Part		37AB	Demoho de acceso a la información	-			Ley 1712 de 2014
Part		38	Desarrollar el programa de bilingilismo en la entidad				Ley 1651 de 2013
						Tendencias Giobales en Capital Humano 2017,	Ley 409 de 1990, Artículo 26
Part	l .	39	Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos:		Documento de Gestión Estratégica del Talento Humano		natural control of the control of th
Part	l .					La nueva organización: un disseto diferente". Deloite University Press, 2016	
Page	l .	39A	Incentivos pare los gerentes públicos	-			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.1 y siguientes
Page		390	Equipos de trabajo (pacuniados)	-			Decento 1083 de 2015, Atliculo 2.2.10.1, 2.2.10.13 y algulentes
180	l .	39C	Empleados de carrers y de libre nombramiento y mimoción (No	80			
Part		\vdash					
Page	l .						
Marian	1						
### 100mm	1	39/*	entitioned.	-			Decisto 1063 de 2015, Acticulo 2 2.10.6
Procedure Proc	1	39G					Decreto 1083 de 2015, Atriculo 2.2.10.2
Promotion presentation in a leasant Property Promotion presentation in a leasant Property Promotion presentation Promotion Promotion presentation Promotion presentation Promotion Pro	1						
Part							
Part	l .	391	Promoción y prevención de la selud	80			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.2
Simple		39./	Educación en artes y artesanias	-			Decreto 1083 de 2015, Atliquio 2 2.10.2
Part	Bienestar	39K	Promoción de programas de viviende	-			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.2
Part		396.	Clima ishoral				Decreto 1083 de 2015, Atliquio 2 2.10.7
Project Control of the Control of		ээм	Camble organizacional				Decreto 1083 de 2015, Atliquio 2.2.10.7
Part		39N	Adaptación inhoral	-			Decreto 1083 de 2015, Atliquio 2 2.10.7
Part	l .						Decreto 648 de 2017, Atliquio 2.2.11.1.4,
	l .	390	Preparación a los preparationados para el retiro del servicio	-	Guia de readaptación laboral		Corte Constitucional, Sentencia T-665, Dic.
Marie	l .						Decreto 1083 de 2015, Atliquio 2.2.10.7
Second Comment	l .	39P	Cultura organizacional	-			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7
Security of programs of extension interest plantanes, accumulation or to residue Security plantanes and programs of the residue of a security plantanes in the residue Security plantanes Secu	l .	39Q	Programas de incentivos	**			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7
Second		398	Titobajo en equipo				Decreto 1083 de 2015, Atliquio 2 2.10.7
Additivisitation of de Description of programs de Notice (and south of programs of the Notice (and South of Programs o		395	Educación formal guimaria, secundaria y media, superior)				Decreto 1083 de 2015, Atliquio 2.2.10.2
## Programme analytications to apparentation for translation of the production of an international analytic production and int		40	Desarrollar el programa de entomo laboral saludable en la entidad.	-	Guia Entorno Laboral Saludable Ministeto de Salud:		
## Programme analytications to apparentation for translation of the production of an international analytic production and int					https://www.minsplud.cov.co/s/res/httl.ists/filbii		
## Support of woman on branch printing an to concentrate a to the concentration of the programme of the forested at Note State of Programme of the State of Description of the State of Programme of the State of Description of the State of Programme of the State of Description of the State of Programme of the State of Description of the State of Programme of the State of Description of the State of Programme of the State of Description of the State of Programme of the State of Description of the State of Programme of the State of Description of the State of Programme of the State of Description of the State of Programme of the State of Description of the State of Programme of the State of Description of the State of Programme of the State of Description of the State of Description of the State of Programme of the State of Description of Description of Description of Description of the State of Description	l .	41	Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión Institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la				
## Support of woman on branch printing an to concentrate a to the concentration of the programme of the forested at Note State of Programme of the State of Description of the State of Programme of the State of Description of the State of Programme of the State of Description of the State of Programme of the State of Description of the State of Programme of the State of Description of the State of Programme of the State of Description of the State of Programme of the State of Description of the State of Programme of the State of Description of the State of Programme of the State of Description of the State of Programme of the State of Description of the State of Programme of the State of Description of the State of Programme of the State of Description of the State of Description of the State of Programme of the State of Description of Description of Description of Description of the State of Description	l .		eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la efica- del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que espiten la labor del servicior público.				
Description of programs de Estado Jones en la entidad. Section of the Committee of programs de Estado Jones en la entidad. Section of the Committee of programs de Ministración de Lay 2014 de 2015 DAFF Description of programs de Ministración de Lay 2014 de 2015 DAFF Description of programs de Ministración de Lay 2014 de 2015 DAFF Description of programs de Ministración de Lay 2014 de 2015 DAFF Description of programs de Ministración de Lay 2014 de 2015 DAFF Description of programs de Ministración de Lay 2014 de 2015 DAFF Description of programs de Ministración de Lay 2014 de 2015 DAFF Description of programs de Ministración de Lay 2014 de 2015 DAFF Description of programs de Ministración de Lay 2014 de 2015 DAFF Description of programs de Ministración de Lay 2014 de 2015 DAFF Description of programs de Ministración de Lay 2014 de 2015 DAFF Description of programs de Ministración de Lay 2014 de 2015 DAFF Description of programs de Ministración de Lay 2014 de 2015 DAFF Description of programs de Ministración de Lay 2014 de 2015 DAFF Description of programs de Ministración de Lay 2014 de 2015 DAFF Description of programs de Ministración de Lay 2014 de 2015 DAFF Description of programs de Ministración de Lay 2014 de 2015 DAFF Description of Programs de Ministración de 2014 DAFF Description of Programs de 2014 DAFF Descrip	1	-					
46 Disulgar a implamentar el programa de notationa de contrata el programa de testerabajo en la entidad successor equipares autorizarios circino qualitarios de contrata el programa de testerabajo en la entidad successor entidad entidad successor entidad entidad entidad entidad enti					Información de Estado Joven en EVA:	OCDE. La implementación del buen cobierro	Lev 1780 de 2016
Administración del talendo humano Parameter el pregume de telestratejo en la entidad Parameter la en	1	\vdash			loven http://www.funcionpublica.gov.co/eva/red/public	pg. 211	Concepto 216141 de 2016 DAFP
Decemble of programs de telescologie en la entidad Decemble de 2012 25.5.5.4	1	44	Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad	=	aciones/ei-programa-servimos: funcion-publica- compormetida-con-los-servidores oublicos		
Administración del talento humano de discardos de vestidos y cabacido de talente de tale	1	45	Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad				Decreto 884 de 2012
Administración del talendo humano del talendo de	I						Concepto 190171 de 2014 DAFP
December 68 de 2017, Articulo 2.2.58.53 Tumber les stau-clones administratives y Sever registron.	Administración del	46	Desamoltar el proceso de distación de vestido y cabado de labor en la estidad	=	http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/pregun tas-frequentes/dota-sion		
Decembe de de 2017, Copchile 5 December de 2017, Copchile 5 Dece		47	Desarrollar el programa de horarios fiexibles en la entidad.	=			Decreto 648 de 2017, Artículo 2.2.5.5.53 Circular Externa 100-008 de 2013
### Association de las la incidenciale. #### Association de las la incidenciale de las empleacementaries de las empleacementaries de las empleacementaries de la incidenciale de la incidencia del incidencia de la incidencia del incidencia de la inci	1		Trambarias absociones administrativos y Securioristas				Lev 909 de 2004. Adiculo 15
Tember is noticinally allowed to englishme establishmes Tember is noticinally allowed to english productions Legislate (1994) Automatic (19	1	46	estadisticos de su incidencia.	-			Decreto 648 de 2017, Capítulo 5 Ley 1712 de 2014
Tember is noticinally allowed to englishme establishmes Tember is noticinally allowed to english productions Legislate (1994) Automatic (19		49	Resilizar los elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de paraconal y conferencia comisión				Ley 909 atliculo 16 Decreto 1083 de 2015 Afficialo 2.2.14.1.1 y
Personance de deves laborar indicators de deves laborar (posta de malernes y la consequence de malernes y la consequence de consequence de la consequence del consequ	1	—					aguertes.
El monocimiento de la criscolación organización del STA El monocimiento de la criscolación organización del STA El monocimiento de la criscolación organización del STA El monocimiento de la criscolación del Ley ella de 1984, Africalos 2.2 10.2 STO Les comunicación e interprecisio STO Les comunicación e interprecisio STO Decembro 1983 de 1994, Africalos 2.2 10.2 STO Decembro 1984 de 19						Tendencias Giobales en Panilei Harmon 1997	
Decembro 1988 de 1988, Adminio 2 216, Adminio 2 216, 2 16 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	1	51	correspondiente intervención de mejoramiento que permita correctir.	-	Documento de Gestión Estratégica del Talento Humano	Deloite University Press, 2017	
STO Le committación e integración M1 Le committación e integración M2 Le committación m3 Le committe m3 Le committación m3 Le committe m3 Le committación m3 Le c	1	51A	El conocimiento de la orientación organizacional	-			Ley 459 de 1995, Articulo 17 Decemb 1063 de 2015, Articulo 2.2.10.7
SID El transjo en equipo El transjo en	1	518	El estilo de dirección	80			Ley 409 de 1990, Articulo 17 Decreto 1083 de 2015, Articulo 2.2.10.7
SID El transjo en equipo El transjo en el tra		51C	Le comunicación e integración	80			Ley 459 de 1995, Articulo 17 Decemb 1053 de 2015, Articulo 2.2.10.7
Clima organizacional y cambio cultural 51E La capacidad profesional 51F El ambiente fisico 60 Ley 489 de 1988, Activato 17 Decemb 1000 de 2015, Activato 2.2.15.7 Decemb 1000 de 1988, Activato 17 Decemb 10		51D	El trabajo en equipo	80			
y Carritino Cultural 51F El ambient fisico El ambient in conditat, incluendo adhidates en las absactores que atenten o lesiones in conditat, incluendo adhidates en las absactores que atenten o lesiones in conditat, incluendo adhidates en las absactores que atenten o lesiones in conditat, incluendo adhidates en las absactores que atenten o lesiones in conditat, incluendo adhidates en las absactores que atenten o lesiones in conditat, incluendo acon la triengularia, sus cinieres en la conditat.	Clima organizacional	-	Le capacidad profesional				Law 400 No 1000 Arthurin 17
Establecer las prioridades en las attractiones que atletien o se altractiones que atletien o se alaboran la monatidad, induspendo adridácios partiagópicas e sobre desta de la companidad de la c	y carrolo cultural						Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7
Seatome is monificial, (inclinated and delated production of the control of the c	1			-			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7
If you will be the second of the second purposes, general values on the second of the	I	52	instonen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes	80			Ley 1010 de 2006
	I		samble cultural				





VERSION: 02

VIGENCIA:23/12/16

PÁGINA 35 DE 35

			T		1	ı	ı
		53	Promover y mantener la participación de los servidores en la exekuación de la gestión (estralégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras	**			
	Valores	3	Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios trattucionades, su concolmiento e intedorbación por parte de los todos los sendiones y garantibar su complimiento en el ejercicio de sus funciones.	•		OCOS: La implementación del Buen Goblemo, pg. 375	Decemio 1083 de 2015, Artículo 2.2.8.1.3, 2.2.15.1
	Contratistas	55	Proportión de contratistas con másclón a los servidores de planta			OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pp. 294, 300	Decreito 1083 de 2015, Articulio 2.3.17.8 Decreito-Lay 3.400 de 1598, Articulio 2, modificado por el articulo 1 del Decreito-Lay 2007 de 1588 Lay 724 de 2002, Articulio 48, numeral 39 Conceptos 2002 de 2013, 15141 de 2013, 17891 de 2013, 17861 de 2013
	Negociación colectiva	58	Negociar las condiciones de trabajo con sindicatos y asociaciones legalmente constituidas en el marco de la normatividad vigente.			OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 311	Decesio 1072 de 2015 Concepto 102421 de 2017 DAFP
		57	Implementar mecanismos para evaluar y desampliar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desamplo de piersonal y conocimiento del estorro, estre otros.		Guis de gestión de empiece de naturaleza geneciale Guis metodológica para la gestión del rendimiento de los generales públicos	OCDI: La Implementación del Buen Gobierno, pg. 3-17, 338, 340, 353 BID: Al servicio del diudadeno: una década de seformas del servicio del diudadeno: una década de seformas del servicio 3del en América Latina (2004-12), pg. 64 y alguientes, 78 y alguientes	Ley 909 de 2004, Anticulo 47, 48, 49 Decembr 1083 de 2015, Anticulo 2.2.12.1.1 y siguientes
		58	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	•	Guia de gestión de empleos de naturaleza gerencial	OCDE: La implementación del Buen Goblemo, pg. 349	Decreto 1083 de 2015, Articulo 2.2.13.1.1 y algulentes
		59	Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gesentes, de manara que toman declaiones de forma objetiva y se entien connotaciones negativas para la gestión.		Guia de gestión de empleos de naturaleza generolal Guia metodológica para le gestión del rendimiento de los generoles públicos		Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.13.1.1 y siguientes Ley 1010 de 2006 Ley 734 de 2002
	Gerencia Pública	89	Desarrollar procesos de recistamiento que garantices una amplia concurrencia de candidatos bióneos para el acceso a los empleos garanciales (o directivos).		Guia de gestión de empleos de naturaleza gerencial Guia metodológica para le gestión del rendimiento de los gerentes públicos	OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pp. 327 BD: Al servicio del olusadeno: una década de esformas del servicio del en América Latina (2004–12), pp. 64 y alguientes, 78 y alguientes Tandencias Góbieles en Capital Humano 2017.	Ley 909 de 2004, Artículo 47, 48, 49 Decembr 1083 de 2015, Artículo 2 2-13.1.1 y séguientes
		61	Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempaño de generies (o directivas) inferior a lo esperado (igual o inferior a 19%), mediante un plan de mejoramiento.		Guia de pestión de empleos de naturaleza gerendal Guia metodológica para le gestión del rendimiento de los gerentes públicos	OCDE: La implementación del tiuen Gobierno, pg. 353, 364	Decreto 1083 de 2015, Articulo 2.2.13.1.1 y algulendes
		82	Brinder oportunidades para que los senédores públicos de camera desempeñen cargos gerenciales (o directinos).		Guia de gestión de empiena de naturaleza gerencial Guia metodológica para le gestión del rendimiento de los gerentes públicos	OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 320, 338	Ley 909 de 2004, Anticulo 26 Decreto 1083 de 2015, Anticulo 2.2.13.1.1 y alguiendas Decreto 648 de 2017, Anticulo 2.2.5.4.7, 2.2.5.5.43
	Gestión de la información	83	Contar con citras de retiro de servidores y su correspondiente enáliste por modelidad de retiro.		Guia de mediaptación laboral Documento de Gestión Estralégica del Talento Humano	OCDS: La implementación del Buen Goblemo, pg. 339 Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloite University Press, 2017	Ley 909 de 2004, Articulo 41, 42, 43, 44, 45, 4 Decembro 548 de 2017, Articulo 2.2.11.1.1, 2.2.11.1.2, 2.2.11.1.2 Decembro 1083 de 2015, Articulo 2.2.10.7
RETIRO	Administración del talento humano	84	Realizar entrevistas de reliro para láentificar las nazones por las que los sendidones se reliran de la entidad.			OCDE 63-Agr-2017 Public Gowernance and Territorial Development Uniconste, Public Gowernance Controlline Wednesse Partity OF SERVICE PUBLIC NTEGRITY OFFICIALS NTEGRITY OFFICIALS NTEGRITY REVIEW OF COLOMBIA, Pg. 63, Partit	Ley 999 de 2004, Articulo 15 Ley 1712 de 2014
-		65	Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.				
	Desvinculación	66	Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el senticio prestado a las personas que se deseñocalen				
	asistida	67	Brindar apoyo acciolaboral y emocional a las personas que se deseinculan por penaldo, por mestanturación o por finalización del combramiento es provisionalidad, de manera que ae les facilite. Contar con mecanismos pera transferir el conocimiento de los				
	Gestión del conocimiento	68	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	80			