

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL							
				45,8							
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
		Conocimiento normativo y del entorno	50,0	1 Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno; y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.	Método adecuado de manejo de la normatividad vigente	0 - 20	No se encuentra recopilada ni fácilmente accesible la información estratégica y básica de la entidad	Al día	40		
						21 - 40	Se encuentra recopilada parcialmente la información estratégica y básica de la entidad				
						41 - 60	Está recopilada y organizada la información estratégica y básica de la entidad				
						61 - 80	Está recopilada, organizada y fácilmente accesible la información estratégica y básica de la entidad				
						81 - 100	Está recopilada, organizada y fácilmente accesible la información estratégica y básica de la entidad y se articula con la planeación estratégica de Talento Humano				
				2	Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH	Lineamientos incluidos en los planes	0 - 20	No se encuentra recopilada ni fácilmente accesible la normatividad aplicable al proceso de Talento Humano de la entidad	Al día	40	
							21 - 40	Se encuentra recopilada parcialmente la normatividad aplicable al proceso de Talento Humano de la entidad			
							41 - 60	Está recopilada y organizada la normatividad aplicable al proceso de Talento Humano de la entidad			
							61 - 80	Está recopilada, organizada y fácilmente accesible la normatividad aplicable al proceso de Talento Humano de la entidad			
				3	Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP o Presidencia de la República.	Evidencia de articulación de la planeación del área con la planeación estratégica	0 - 20	No se encuentran recopilados ni fácilmente accesibles los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad	Al día	40	
							21 - 40	Se encuentran recopilados parcialmente los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad			
							41 - 60	Están recopilados y organizados los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad			
							61 - 80	Están recopilados, organizados y fácilmente accesibles los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad			
							81 - 100	Están recopilados, organizados y fácilmente accesibles los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad y se tienen en cuenta para la planeación estratégica de Talento Humano			
							0 - 20	No se encuentran recopilados ni fácilmente accesibles los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal			

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL							
				45,8							
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
				4	Conocer el acto administrativo de creación de la entidad y sus modificaciones y conocer los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal vigentes	verificación del acto administrativo de creación y modificaciones, y Verificación del acto administrativo de planta de personal y modificaciones	21 - 40	Se encuentran recopilados parcialmente los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal	Al día	80	
						41 - 60	Están recopilados y organizados los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal				
						61 - 80	Están recopilados, organizados y fácilmente accesibles los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal				
						81 - 100	Están recopilados, organizados y fácilmente accesibles los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal y se tienen en cuenta para la toma de decisiones				
				5	Gestionar la información en el SIGEP	Hojas de vida y vinculación del 100% de los servidores públicos y contratistas de la Entidad	0 - 20	La valoración en este ítem corresponderá al porcentaje de servidores y contratistas con hojas de vida y vinculación completa al SIGEP, garantizando la depuración de la información de manera que el sistema refleje la realidad al día de la planta de personal y contratos de prestación de servicios	Al día	90	
						21 - 40					
						41 - 60					
						61 - 80					
				6	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Planta global y planta estructural, por grupos internos de trabajo	Incluido	0 - 20	No se cuenta con mecanismos para identificar los empleos de la planta de personal ni los grupos internos de trabajo	Al día	60	
						21 - 40	Se cuenta con información parcial acerca de los empleos de la planta de personal y los grupos internos de trabajo				
						41 - 60	Se cuenta con un mecanismo que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural y los grupos internos de trabajo				
						61 - 80	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural y los grupos internos de trabajo				
						81 - 100	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural y los grupos internos de trabajo; así como generar reportes inmediatos				
					Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real		0 - 20	No se cuenta con mecanismos para identificar a los servidores por su tipo de vinculación, nivel, código y grado			
						21 - 40	Se cuenta con información parcial acerca de los servidores por su tipo de vinculación, nivel, código y grado				

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL								
				45,8								
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones		
		Gestión de la información	64,3	7	la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Tipos de vinculación, nivel, código, grado	Incluido	41 - 60	Se cuenta con un mecanismo que permite identificar a los servidores por su tipo de vinculación, nivel, código y grado	Al día	60		
							61 - 80	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural, los grupos internos de trabajo y el tipo de vinculación, nivel, código y grado				
							81 - 100	Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural, los grupos internos de trabajo y el tipo de vinculación, nivel, código y grado; así como generar reportes inmediatos y confiables				
					8	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Antigüedad en el Estado, nivel académico y género	Incluido	0 - 20	No se cuenta con mecanismos para identificar la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género	Al día	60	
				21 - 40				Se cuenta con información parcial acerca de la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género				
				41 - 60				Se cuenta con un mecanismo que permite identificar la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género				
				61 - 80				Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género				
					9	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Cargos en vacancia definitiva o temporal por niveles	Incluido	0 - 20	No se cuenta con mecanismos para identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles	Al día	60	
				21 - 40				Se cuenta con información parcial acerca de los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles				
				41 - 60				Se cuenta con un mecanismo que permite identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles				
				61 - 80				Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles				
				81 - 100				Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles; así como generar reportes inmediatos y confiables				
			10	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina	Incluido	0 - 20	No se cuenta con mecanismos para identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal	Al día	60			
		21 - 40				Se cuenta con información parcial acerca de los perfiles de todos los empleos de la planta de personal						
		41 - 60				Se cuenta con un mecanismo que permite identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal						

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL						
				45,8						
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
				mediante concurso		81 - 100	El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos que programa los recursos para concursos y que se ejecuta oportunamente			
				12B Plan Institucional de Capacitación	Incluido	0 - 20	No se elabora un plan institucional de capacitación	1 año	80	
						21 - 40	Se elabora un plan institucional de capacitación que no se incluye en el plan estratégico de talento humano			
						41 - 60	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación			
						61 - 80	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación que se ejecuta de acuerdo con lo planificado			
						81 - 100	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan Institucional de Capacitación que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación			
				12C Plan de bienestar e incentivos	Incluido	0 - 20	No se elabora un plan de bienestar e incentivos	1 año	60	
						21 - 40	Se elabora un plan de bienestar e incentivos que no se incluye en el plan estratégico de talento humano			
						41 - 60	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos			
						61 - 80	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos que se ejecuta de acuerdo con lo planificado			
						81 - 100	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Bienestar e Incentivos que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación			
				12D Plan de seguridad y salud en el trabajo	Incluido	0 - 20	No se elabora un plan de seguridad y salud en el trabajo	1 año	80	
						21 - 40	Se elabora un plan de seguridad y salud en el trabajo que no se incluye en el plan estratégico de talento humano			
						41 - 60	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo			
						61 - 80	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo que se ejecuta de acuerdo con lo planificado			
						81 - 100	El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación			
		Planeación Estratégica	75,0							

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL								
				45,8								
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones		
				12E	Monitoreo y seguimiento del SIGEP	Incluido	0 - 20	No se planea el monitoreo y seguimiento del SIGEP	1 año	80		
								21 - 40				Se planea un monitoreo y seguimiento del SIGEP que no se incluye en el plan estratégico de talento humano
								41 - 60				El plan estratégico de talento humano incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP
								61 - 80				El plan estratégico de talento humano incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP que se ejecuta de acuerdo con lo planificado
								81 - 100				El plan estratégico de talento humano incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación
				12F	Evaluación de desempeño	Incluido	0 - 20	No se planea el proceso de evaluación del desempeño	1 año	80		
								21 - 40				Se planea el proceso de evaluación del desempeño pero no se incluye en el plan estratégico de talento humano
								41 - 60				El plan estratégico de talento humano incluye el proceso de Evaluación del Desempeño
								61 - 80				El plan estratégico de talento humano incluye el proceso de Evaluación del Desempeño, y se ejecuta de acuerdo con las fases planificadas
								81 - 100				El plan estratégico de talento humano incluye el proceso de Evaluación del Desempeño, se ejecuta de acuerdo con las fases planificadas y se evalúa la eficacia de su implementación
				12G	Inducción y reintucción	Incluido	0 - 20	No se planea la inducción y reintucción	1 año	60		
								21 - 40				Se planea la inducción y reintucción pero no se incluye en el plan estratégico de talento humano
								41 - 60				El plan estratégico de talento humano incluye la Inducción y Reintucción
								61 - 80				El plan estratégico de talento humano incluye la Inducción y Reintucción y se ejecuta de acuerdo con lo planificado
								81 - 100				El plan estratégico de talento humano incluye la Inducción y Reintucción, se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se le evalúa la eficacia de su implementación
							0 - 20	No se planea la medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional				

ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL								
				45,8								
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)		Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
	65		12H	Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	Incluido	21 - 40	Se planea la medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional pero no se incluye en el plan estratégico de talento humano		1 año	65		
						41 - 60	El plan estratégico de talento humano incluye el tema de Clima organizacional					
						61 - 80	El plan estratégico de talento humano incluye el tema de Clima organizacional y se ejecuta de acuerdo con lo planificado					
						81 - 100	El plan estratégico de talento humano incluye el tema de Clima organizacional, se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se evalúa la eficacia de su implementación					
		Manual de funciones y competencias	100,0	13	Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	Manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	0 - 20	No se cuenta con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes		1 año	100	
							21 - 40	Se elabora un manual de funciones y competencias que no se encuentra totalmente ajustado a las directrices vigentes				
							41 - 60	Existe un manual de funciones que incluye las funciones y los perfiles de todos los empleos de la entidad por núcleos básicos del conocimiento, así como las competencias del Decreto 1083 de 2015				
							61 - 80	Existe un manual de funciones que incluye las funciones y los perfiles de todos los empleos de la entidad por núcleos básicos del conocimiento, así como las competencias del Decreto 1083 de 2015, actualizado y abierto para consulta de toda la Entidad				
		Arreglo institucional	60,0	14	Contar con un área estratégica para la gerencia del TH	Área de Talento Humano incluida en el nivel estratégico de la estructura de la entidad	0 - 20	El área de Talento Humano no participa en el direccionamiento estratégico de la entidad ni lo involucra en su planeación		1 año	60	
							21 - 40	El área de Talento Humano acata y recoge el direccionamiento estratégico de la entidad				
							41 - 60	El área de Talento Humano involucra en su planeación el direccionamiento estratégico de la entidad				
							61 - 80	El área de Talento Humano involucra el direccionamiento estratégico de la entidad y participa en la planeación estratégica de la entidad				
	60				Tiempo de	0 - 20	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 6 meses o mas			60		
						21 - 40	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 4 meses o mas					

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL							
				45,8							
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
		Provisión del empleo	30,0	15	Tiempo de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo	Cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo	41 - 60	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 3 meses o mas	1 año	20	
							61 - 80	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 2 meses o menos			
							81 - 100	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 1 mes o menos			
				16	Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	Proporción de provisionales sobre el total de servidores	0 - 20	Proporción de provisionales mayor al 30% de la planta total	1 año		
							21 - 40	Proporción de provisionales menor o igual al 30% de la planta total			
							41 - 60	Proporción de provisionales menor o igual al 20% de la planta total			
							61 - 80	Proporción de provisionales menor o igual al 15% de la planta total			
				17	Proveer las vacantes de forma temporal oportunamente por necesidades del servicio, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	Tiempo promedio de provisión de vacantes temporales mediante provisionalidad	0 - 20	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 6 meses o mas	1 año	20	
							21 - 40	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 4 meses o mas			
							41 - 60	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 3 meses o mas			
							61 - 80	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 2 mes o menos			
							81 - 100	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de 1 mes o menos			
				18	Contar con las listas de elegibles vigentes en su entidad hasta su vencimiento	Verificación de listas de elegibles vigentes para la contratación	0 - 20	La entidad no ha realizado concursos para proveer vacantes en forma definitiva en los últimos 6 meses	1 año	40	
21 - 40	No se ha utilizado el Banco de Listas de Elegibles como alternativa para proveer empleos en forma definitiva										
41 - 60	Cuando surge una vacante se verifica con la CNSC si hay lista de elegibles vigente para ese empleo										

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL						
				45,8						
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
INGRESO	37,8		60,0	Verificación	Entidad	61 - 80	Cuando surge una vacante, se utilizan las listas de elegibles vigentes de acuerdo con la información de la CNSC	Al día		
					Entidad	81 - 100	Cuando surge una vacante, se utilizan las listas de elegibles vigentes de acuerdo con la información de la CNSC o se procede a la provisión temporal de forma rápida y oportuna con personal competente			
				Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados	Mecanismo adecuado para verificar derechos preferenciales	0 - 20	No se verifica si hay servidores con derecho preferencial para ocupar vacantes en encarg	Al día	40	
						21 - 40	Se verifica si hay servidores con derecho preferencial para ocupar vacantes de manera aleatoria			
						41 - 60	Cuando se genera una vacante de carrera, se acude a las historias laborales para revisar posibles servidores con derecho preferencial			
						61 - 80	Existe un mecanismo interno más ágil que la revisión de las historias laborales para verificar si existen servidores de carrera con derecho preferencial para una eventual vacante de carrera			
				Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor	Historia laboral electrónica y física de cada servidor	81 - 100	Existe un mecanismo digital ágil y confiable para verificar si existen servidores de carrera con derecho preferencial para una eventual vacante de carrera, que genera reportes oportunos y verificables	Al día	20	
						0 - 20	Las historias laborales no tienen una organización específica			
						21 - 40	Las historias laborales están organizadas con base en una metodología propia de la entidad			
						41 - 60	Las historias laborales se encuentran organizadas de acuerdo con las tablas de retención documental			
				Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos	Mecanismo para registrar los tiempos de cubrimiento de vacantes establecido	61 - 80	Existen registros electrónicos de las hojas de vida que permiten contar con información oportuna y confiable	Al día		
						81 - 100	La información electrónica de la hoja de vida de cada servidor incluye los datos personales, los estudios, la experiencia y demás datos relevantes para la toma de decisiones			
						0 - 20	No se cuenta con un mecanismo para registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos			
						21 - 40	Se realizan conteos de vacantes y de los tiempos de cubrimiento que se actualizan solo cuando se solicitan reportes			
										41 - 60
						61 - 80	Se cuenta con un mecanismo para identificar las vacantes en tiempo real, especialmente de los gerentes públicos, que permite conocer el tiempo de cubrimiento de las vacantes			

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL								
				45,8								
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones		
			22	Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de las entidades del orden nacional presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de abril y el 31 de mayo de cada vigencia; y los del orden territorial entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia.	Porcentaje de servidores que presentaron la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas en el plazo estipulado	81 - 100	Se cuenta con un mecanismo para identificar las vacantes en tiempo real, especialmente de los gerentes públicos, que permite conocer el tiempo de cubrimiento de las vacantes y genera alertas para su cubrimiento oportuno	1 año	100			
						0 - 20	Del 0% al 20% de los servidores públicos presentaron la Declaración de Bienes y Rentas en el plazo estipulado					
						21 - 40	Del 21% al 40% de los servidores públicos presentaron la Declaración de Bienes y Rentas en el plazo estipulado					
						41 - 60	Del 41% al 60% de los servidores públicos presentaron la Declaración de Bienes y Rentas en el plazo estipulado					
						61 - 80	Del 61% al 80% de los servidores públicos presentaron la Declaración de Bienes y Rentas en el plazo estipulado					
						81 - 100	Del 81% al 100% de los servidores públicos presentaron la Declaración de Bienes y Rentas en el plazo estipulado					
		Meritocracia	40,0		23	Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.	Mecanismo para evaluar competencias establecido mediante resolución/convenio	0 - 20	No se evalúan competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción	Al día	20	
								21 - 40	Se evalúan competencias para algunas vacantes pero no para todas			
								41 - 60	Se evalúan competencias mediante el acompañamiento de Función Pública			
								61 - 80	Se evalúan competencias mediante el acompañamiento de Función Pública o de otra entidad competente			
								81 - 100	Se evalúan competencias para todos los aspirantes mediante el acompañamiento de Función Pública o de otra entidad competente			
					24	Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	Trámite oportuno de las solicitudes de inscripción o actualización de carrera administrativa ante la CNSC	0 - 20	No se envían solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	Al día	60	
								21 - 40	Se envían algunas de las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC			
								41 - 60	Se envían oportunamente algunas de las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC			
								61 - 80	Se envían oportunamente y en su totalidad las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC			
81 - 100	Se envían oportunamente y en su totalidad las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC, y se hace el seguimiento y el registro correspondiente											

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL							
				45,8							
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
		Gestión del desempeño	25	Verificar que se realice adecuadamente la evaluación de periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa, de acuerdo con la normatividad vigente	Evaluaciones de periodo de prueba adecuada y oportunamente realizadas	0 - 20	No se realizan las evaluaciones de periodo de prueba	1 año		No existen personas en periodo de prueba. Por que la ultima convocatoria fue en el año 2005	
						21 - 40	Se realizan las evaluaciones de periodo de prueba pero no siempre dentro de los plazos establecidos				
						41 - 60	Se realiza oportunamente la evaluación de periodo de prueba				
						61 - 80	La fijación de compromisos para la evaluación de periodo de prueba se realiza antes del primer mes de vinculación				
						81 - 100	Los resultados de la evaluación de periodo de prueba se utilizan como insumo para el plan de capacitación o el plan de mejoramiento individual				
		Conocimiento institucional	20,0	26	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	Evidencia de inducción de los servidores públicos	0 - 20	No se realiza inducción a los servidores públicos nuevos	1 año	20	
							21 - 40	Se realiza inducción a algunos servidores públicos nuevos, o no se realiza en los plazos establecidos			
							41 - 60	Se realiza oportunamente la inducción de servidores públicos (antes de cuatro meses de posesionados)			
							61 - 80	Se realiza la inducción antes de que el servidor público cumpla un mes de vinculación			
							81 - 100	Se realiza la inducción antes de que el servidor público cumpla un mes de vinculación y se evalúa su eficacia			
Conocimiento institucional	20,0	27	Realizar reintroducción a todos los servidores máximo cada dos años	Evidencia de reintroducción de los servidores públicos	0 - 20	No se realiza reintroducción a los servidores públicos	2 años	20			
					21 - 40	Eventualmente se han realizado reintroducciones a los servidores públicos					
					41 - 60	Se realiza la reintroducción a mas tardar cada dos años					
					61 - 80	Se realiza la reintroducción a mas tardar cada dos años con la participación del 100% de los servidores					
					81 - 100	Se realiza la reintroducción a mas tardar cada dos años con la participación del 100% de los servidores y se evalúa su eficacia					
					0 - 20	No existen registros de los gerentes públicos y de su movilidad					

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL							
				45,8							
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
		Gestión de la información	40,0	Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como de su movilidad	Mecanismo que registra los gerentes públicos	21 - 40	Existen registros parciales o incompletos sobre los gerentes públicos	Al día		En el municipio, el representante legal es el alcalde y se elige por elección popular	
						41 - 60	Se registra el número de gerentes públicos				
						61 - 80	Se registra el número de gerentes públicos, con la correspondiente caracterización (descripción de sus perfiles y datos generales)				
						81 - 100	Se registra el número de gerentes públicos, con la correspondiente caracterización (descripción de sus perfiles y datos generales), y se pueden generar reportes con cualquier información requerida				
				29	Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, cargas de trabajo por empleo y	Indicadores actualizados y confiables	0 - 20	No se cuenta con información sobre indicadores claves	Al día	20	
							21 - 40	Se cuenta con información parcial o incompleta sobre indicadores claves			
							41 - 60	Se cuenta con la información sobre indicadores claves			
							61 - 80	Se cuenta con la información sobre indicadores claves de manera digital			
				30	Movilidad: Contar con información confiable sobre los Servidores que dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.	Información actualizada, completa y confiable	0 - 20	No se cuenta con información sobre servidores con expectativas de movilidad	Al día	40	
							21 - 40	Se cuenta con información parcial o incompleta sobre servidores con expectativas de movilidad			
							41 - 60	Se cuenta con la información sobre servidores con expectativas de movilidad			
							61 - 80	Se cuenta con la información sobre servidores con expectativas de movilidad de manera digital			
				Registros	Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con		0 - 20	No se llevan registros de las actividades ni de los asistentes a las actividades de bienestar y capacitación			
		21 - 40	Se llevan registros incompletos o parciales de las actividades de bienestar y capacitación								

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL						
				45,8						
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
			31	información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.	organizados de las actividades en información sistematizada	41 - 60	Se llevan los registros de las actividades y asistentes a las actividades de bienestar y capacitación	Al día	60	
						61 - 80	Se llevan los registros de las actividades y asistentes a las actividades de bienestar y capacitación y se encuentran sistematizados			
						81 - 100	Se llevan los registros de las actividades y asistentes a las actividades de bienestar y capacitación, se encuentran sistematizados y pueden generar cualquier reporte requerido con esta información			
			32	Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión	Sistema de evaluación de desempeño y de acuerdos de gestión adoptados mediante acto administrativo	0 - 20	No se ha revisado ni analizado la adopción del sistema de evaluación de desempeño y de las directrices de acuerdos de gestión	Al día	70	
						21 - 40	Se ha contemplado la adopción del sistema de evaluación del desempeño pero no se ha ejecutado			
						41 - 60	Se ha revisado y analizado la adopción del sistema de evaluación de desempeño y de las directrices de acuerdos de gestión y se han preparado los actos administrativos			
						61 - 80	El sistema de evaluación de desempeño y los acuerdos de gestión fueron adoptados mediante acto administrativo			
			33	Se ha facilitado el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente y haciendo las capacitaciones correspondientes	Acuerdos de gestión concertados y evaluados	0 - 20	No se ha implementado la normatividad vigente sobre acuerdos de gestión	1 año		
						21 - 40	Se han iniciado la sensibilización y la capacitación a los gerentes públicos sobre acuerdos de gestión			
						41 - 60	Se han adoptado y suministrado a los gerentes públicos los instrumentos adoptados para la suscripción de los acuerdos de gestión			
						61 - 80	Se ha registrado la información de la evaluación de los acuerdos de gestión			
			34	Llevar a cabo las labores de evaluación de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros	Registro de evaluaciones de desempeño	0 - 20	No se realiza la evaluación de desempeño en la entidad	1 año	40	
21 - 40	Se realizan algunas fases del proceso de evaluación de desempeño en la entidad									
41 - 60	Se ha realizado en su totalidad el proceso de evaluación del desempeño, con todas sus fases									

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL							
				45,8							
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
		Gestión del desempeño	58,3	Incluir los registros correspondientes, en sus respectivas fases.		61 - 80	Se cuenta con información confiable y en tiempo real de las calificaciones de desempeño de todos los servidores evaluados	1 año	80		
						81 - 100	Se cuenta con información confiable y en tiempo real de las calificaciones de desempeño de todos los servidores evaluados y se ha elaborado un análisis de los resultados obtenidos como insumo para la mejora				
				35	Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta:	No. de Planes de mejoramiento establecidos sobre total de servidores	0 - 20	No se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de los servidores públicos	1 año	80	
							21 - 40	Se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de menos del 40% de los servidores públicos			
							41 - 60	Se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de menos del 60% de los servidores públicos			
							61 - 80	Se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de menos del 80% de los servidores públicos			
							81 - 100	Se han establecido y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de todos los servidores públicos			
				35A	Evaluación del desempeño	Incluido	0 - 20	No se han realizado planes de mejoramiento individual en la entidad	1 año	60	
							21 - 40	Se elaboran planes de mejoramiento individual pero no han tenido en cuenta como insumo la evaluación del desempeño			
							41 - 60	Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo la evaluación del desempeño			
							61 - 80	Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo la evaluación del desempeño y se han registrado actividades en respuesta a ese insumo			
							81 - 100	Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo la evaluación del desempeño, se han registrado actividades en respuesta a ese insumo y se han revisado para verificar la mejora			
				35B	Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano	Incluido	0 - 20	No se han realizado planes de mejoramiento individual en la entidad	1 año	80	
							21 - 40	Se elaboran planes de mejoramiento individual pero no han tenido en cuenta como insumo un diagnóstico de necesidades de capacitación			
							41 - 60	Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo un diagnóstico de necesidades de capacitación			
		61 - 80	Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo un diagnóstico de necesidades de capacitación y se han registrado actividades en respuesta a ese insumo								

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL						
				45,8						
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
						81 - 100	Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo un diagnóstico de necesidades de capacitación, se han registrado actividades en respuesta a ese insumo y se han revisado para verificar la mejora			
				36 Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.	Mecanismos establecidos	0 - 20	No se han analizado mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano	1 año	20	
						21 - 40	Se han analizado mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano			
						41 - 60	Se ha determinado al menos un mecanismo viable de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano			
						61 - 80	Se han implementado mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano			
						81 - 100	Se han implementado y evaluado mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano			
				37 Elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta los siguientes elementos:	Plan de capacitación establecido mediante resolución	0 - 20	No se elaboró el Plan Institucional de Capacitación	1 año	70	
						21 - 40	Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación pero no se ha expedido mediante Resolución			
						41 - 60	Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación mediante Resolución			
						61 - 80	Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación mediante Resolución y se ejecutaron el 100% de las actividades con la evidencia documentada correspondiente			
						81 - 100	Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación mediante Resolución, se ejecutaron el 100% de las actividades con la evidencia documentada correspondiente y se evaluó su eficacia			
				37A Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos	Tenido en cuenta	0 - 20	El PIC no se basó en un diagnóstico de necesidades de la entidad	1 año	60	
						21 - 40	El PIC se basó en un diagnóstico parcial de necesidades de la entidad			
						41 - 60	El PIC se basó en un diagnóstico de necesidades de la entidad que contó con la participación activa de los servidores públicos			
						61 - 80	El PIC se basó en un diagnóstico completo de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos			
						81 - 100	Se puede elaborar la trazabilidad del PIC por cada actividad en respuesta a necesidades diagnosticadas			

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL								
				45,8								
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones		
				37B	Solicitudes de los gerentes públicos	Tenido en cuenta	0 - 20	El PIC no incluyó solicitudes directas de los gerentes públicos	1 año		el municipio es una entidad de ente territorial y su representante legal es escogido por elección popular	
								21 - 40				El PIC recopiló solicitudes directas de los gerentes públicos pero no las incluyó en el Plan
								41 - 60				El PIC incluyó solicitudes directas de los gerentes públicos
								61 - 80				El PIC incluyó solicitudes directas, documentadas y justificadas de los gerentes públicos
								81 - 100				El PIC incluyó solicitudes directas, documentadas y justificadas de los gerentes públicos, y se ejecutaron las acciones relacionadas
				37C	Orientaciones de la alta dirección	Tenido en cuenta	0 - 20	El PIC no incluyó orientaciones documentadas de la alta dirección	1 año			
								21 - 40				El PIC incluyó orientaciones de la alta dirección
								41 - 60				El PIC incluyó orientaciones documentadas de la alta dirección
								61 - 80				El PIC incluyó orientaciones documentadas de la alta dirección, y se ejecutaron las acciones solicitadas
								81 - 100				El PIC incluyó orientaciones documentadas de la alta dirección, se ejecutaron las acciones solicitadas y se evaluó su eficacia
				37D	Oferta del sector Función Pública	Tenido en cuenta	0 - 20	El PIC no tuvo en cuenta la oferta del sector Función Pública	1 año	80		
								21 - 40				El PIC tuvo en cuenta algunas propuestas del sector Función Pública
								41 - 60				El PIC tuvo en cuenta la oferta del sector Función Pública
								61 - 80				El PIC tuvo en cuenta la oferta del sector Función Pública y participó en actividades ofertadas
								81 - 100				El PIC tuvo en cuenta la oferta del sector Función Pública, participó en actividades ofertadas y se evaluó la eficacia de esas actividades
Desglosándolo en las siguientes fases:												

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD					PUNTAJE FINAL								
					45,8								
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones			
				37E	Sensibilización	Incluida	0 - 20	El PIC no incluyó esta fase	1 año				
												21 - 40	El PIC planeó pero no ejecutó esta fase
												41 - 60	El PIC tuvo una fase de sensibilización
												61 - 80	El PIC tuvo una fase de sensibilización documentada
												81 - 100	El PIC tuvo una fase de sensibilización documentada que se evaluó y que generó mejoras
				37F	Formulación de los proyectos de aprendizaje	Incluida	0 - 20	El PIC no incluyó esta fase	1 año	20			
												21 - 40	El PIC planeó pero no ejecutó esta fase
												41 - 60	El PIC tuvo una fase de formulación de los proyectos de aprendizaje
												61 - 80	El PIC tuvo una fase de formulación de los proyectos de aprendizaje documentada
												81 - 100	El PIC tuvo una fase de formulación de los proyectos de aprendizaje que se evaluó y que generó mejoras
				37G	Consolidación del diagnóstico de necesidades de la entidad	Incluida	0 - 20	El PIC no incluyó esta fase	1 año	20			
												21 - 40	El PIC planeó pero no ejecutó esta fase
												41 - 60	El PIC tuvo una fase de consolidación de necesidades
												61 - 80	El PIC tuvo una fase de consolidación de necesidades documentada
												81 - 100	El PIC tuvo una fase de consolidación de necesidades documentada que se evaluó y que generó mejoras
							0 - 20	El PIC no incluyó esta fase					

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL									
				45,8									
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones			
				37H	Programación del Plan	Incluida	21 - 40	El PIC planeó pero no ejecutó esta fase	1 año	80			
												41 - 60	El PIC tuvo una fase de programación del Plan
												61 - 80	El PIC tuvo una fase de programación del Plan documentada
												81 - 100	El PIC tuvo una fase de programación del Plan documentada, que se evaluó y que generó mejoras
				37I	Ejecución del Plan	Incluida	0 - 20	El PIC no incluyó esta fase	1 año	80			
												21 - 40	El PIC planeó pero no ejecutó esta fase
												41 - 60	El PIC tuvo una fase de ejecución del Plan
												61 - 80	El PIC tuvo una fase de ejecución del Plan documentada
												81 - 100	El PIC tuvo una fase de ejecución del Plan documentada, que se evaluó y que generó mejoras
				37J	Evaluación de la eficacia del Plan	Incluida	0 - 20	El PIC no incluyó esta fase	1 año	20			
												21 - 40	El PIC planeó pero no ejecutó esta fase
												41 - 60	El PIC tuvo una fase de evaluación de la eficacia del Plan
												61 - 80	El PIC tuvo una fase de evaluación de la eficacia del Plan documentada
												81 - 100	El PIC tuvo una fase de evaluación de la eficacia del Plan documentada, que se evaluó y que generó mejoras
Incluyendo los siguientes temas:													
							0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación					

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL							
				45,8							
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
				37K Gestión del talento humano	Incluido	21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema	1 año	60		
							41 - 60				Se incluyeron actividades de Gestión del Talento Humano en el Plan de Capacitación
							61 - 80				Se incluyeron actividades de Gestión del Talento Humano en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron
							81 - 100				Se incluyeron actividades de Gestión del Talento Humano en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia
				37L Integración cultural	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	40		
							21 - 40				El Plan de Capacitación no incluyó este tema
							41 - 60				Se incluyeron actividades de Integración cultural en el Plan de Capacitación
							61 - 80				Se incluyeron actividades de Integración cultural en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron
						81 - 100	Se incluyeron actividades de Integración cultural en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia				
				37M Planificación, desarrollo territorial y nacional	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	40		
							21 - 40				El Plan de Capacitación no incluyó este tema
							41 - 60				Se incluyeron actividades de Planificación, desarrollo territorial y nacional en el Plan de Capacitación
							61 - 80				Se incluyeron actividades de Planificación, desarrollo territorial y nacional en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron
						81 - 100	Se incluyeron actividades de Planificación, desarrollo territorial y nacional en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia				
						0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación				
						21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema				

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL								
				45,8								
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones		
		Capacitación	46,5	37N	Relevancia internacional	Incluido	41 - 60	Se incluyeron actividades de Relevancia internacional en el Plan de Capacitación	1 año			
							61 - 80	Se incluyeron actividades de Relevancia internacional en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron				
							81 - 100	Se incluyeron actividades de Relevancia internacional en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia				
				37O		Buen Gobierno	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	40	
								21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema			
								41 - 60	Se incluyeron actividades de Buen Gobierno en el Plan de Capacitación			
								61 - 80	Se incluyeron actividades de Buen Gobierno en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron			
				37P		Contratación Pública	Incluido	81 - 100	Se incluyeron actividades de Buen Gobierno en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia	1 año	60	
								0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación			
								21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema			
								41 - 60	Se incluyeron actividades de Contratación Pública en el Plan de Capacitación			
				37Q		Cultura organizacional	Incluido	61 - 80	Se incluyeron actividades de Contratación Pública en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron	1 año	40	
								81 - 100	Se incluyeron actividades de Contratación Pública en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia			
								0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación			
								21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema			
								41 - 60	Se incluyeron actividades de Cultura organizacional en el Plan de Capacitación			

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL						
				45,8						
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
						61 - 80	Se incluyeron actividades de Cultura organizacional en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron			
						81 - 100	Se incluyeron actividades de Cultura organizacional en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia			
				37R	Derechos humanos	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	40
						21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema			
						41 - 60	Se incluyeron actividades de Derechos humanos en el Plan de Capacitación			
						61 - 80	Se incluyeron actividades de Derechos humanos en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron			
						81 - 100	Se incluyeron actividades de Derechos humanos en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia			
				37S	Gestión administrativa	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	40
						21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema			
						41 - 60	Se incluyeron actividades de Gestión administrativa en el Plan de Capacitación			
						61 - 80	Se incluyeron actividades de Gestión administrativa en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron			
						81 - 100	Se incluyeron actividades de Gestión administrativa en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia			
				37T	Gestión de las tecnologías de la información	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	40
						21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema			
						41 - 60	Se incluyeron actividades de Gestión de las tecnologías de la información en el Plan de Capacitación			
						61 - 80	Se incluyeron actividades de Gestión de las tecnologías de la información en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron			

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL						
				45,8						
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
						81 - 100	Se incluyeron actividades de Gestión de las tecnologías de la información en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia			
				37U Gestión documental	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	60	
						21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema			
						41 - 60	Se incluyeron actividades de Gestión documental en el Plan de Capacitación			
						61 - 80	Se incluyeron actividades de Gestión documental en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron			
						81 - 100	Se incluyeron actividades de Gestión documental en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia			
				37V Gestión Financiera	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	40	
						21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema			
						41 - 60	Se incluyeron actividades de Gestión Financiera en el Plan de Capacitación			
						61 - 80	Se incluyeron actividades de Gestión Financiera en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron			
						81 - 100	Se incluyeron actividades de Gestión Financiera en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia			
				37W Gobierno en Línea	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	40	
						21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema			
						41 - 60	Se incluyeron actividades de Gobierno en Línea en el Plan de Capacitación			
						61 - 80	Se incluyeron actividades de Gobierno en Línea en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron			
						81 - 100	Se incluyeron actividades de Gobierno en Línea en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia			

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL									
				45,8									
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones			
				37X	Innovación	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	40			
												21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema
												41 - 60	Se incluyeron actividades de Innovación en el Plan de Capacitación
												61 - 80	Se incluyeron actividades de Innovación en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron
												81 - 100	Se incluyeron actividades de Innovación en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia
				37Y	Participación ciudadana	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	60			
												21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema
												41 - 60	Se incluyeron actividades de Participación ciudadana en el Plan de Capacitación
												61 - 80	Se incluyeron actividades de Participación ciudadana en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron
												81 - 100	Se incluyeron actividades de Participación ciudadana en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia
				37Z	Servicio al ciudadano	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	40			
												21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema
												41 - 60	Se incluyeron actividades de Servicio al ciudadano en el Plan de Capacitación
												61 - 80	Se incluyeron actividades de Servicio al ciudadano en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron
												81 - 100	Se incluyeron actividades de Servicio al ciudadano en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia
							0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación					

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL								
				45,8								
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)		Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
				37AA	Sostenibilidad ambiental	Incluido	21 - 40	El Plan de Capacitación no incluyó este tema	1 año	40		
								41 - 60				Se incluyeron actividades de Sostenibilidad ambiental en el Plan de Capacitación
								61 - 80				Se incluyeron actividades de Sostenibilidad ambiental en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron
								81 - 100				Se incluyeron actividades de Sostenibilidad ambiental en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia
				37AB	Derecho de acceso a la información	Incluido	0 - 20	No se elaboró un Plan de Capacitación	1 año	40		
								21 - 40				El Plan de Capacitación no incluyó este tema
								41 - 60				Se incluyeron actividades de Derecho de acceso a la información en el Plan de Capacitación
								61 - 80				Se incluyeron actividades de Derecho de acceso a la información en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades y se evaluaron
					81 - 100	Se incluyeron actividades de Derecho de acceso a la información en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia						
				38	Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	Proporción de servidores en Bilingüismo sobre el total de servidores	0 - 20	La entidad desconoce la existencia de un programa de Bilingüismo	1 año	20		
								21 - 40				La entidad conoce el programa de Bilingüismo pero no lo ha divulgado a sus servidores
								41 - 60				Se ha divulgado el programa de Bilingüismo en la entidad
								61 - 80				Hay un diagnóstico documentado de personas interesadas en el programa de Bilingüismo en la entidad
							81 - 100	Hay al menos un 20% de las personas interesadas, participando en el programa de Bilingüismo				
							0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad				
							21 - 40	Se consideraron aspectos a incluir en el Plan de Bienestar e incentivos, pero no se elaboró				

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL							
				45,8							
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
DESARROLLO	42,8			39	Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos:	Plan de bienestar e incentivos elaborado	41 - 60	Se elaboró el Plan de Bienestar e Incentivos	1 año	60	
							61 - 80	Se elaboró el Plan de Bienestar e Incentivos y se realizaron todas las actividades en él incluidas			
							81 - 100	Se elaboró el Plan de Bienestar e Incentivos, se realizaron todas las actividades en él incluidas y se evaluaron e implementaron mejoras			
				39A	Incentivos para los gerentes públicos	Tenido en cuenta	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año		
							21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema			
							41 - 60	Se incluyeron incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos			
							61 - 80	Se incluyeron incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos y se articularon con los acuerdos de gestión			
				81 - 100	Se incluyeron incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos, se articularon con los acuerdos de gestión y se mejoraron para la vigencia siguiente						
				39B	Equipos de trabajo (pecuniarios)	Tenido en cuenta	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	60	
							21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema			
							41 - 60	Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos			
							61 - 80	Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos y se otorgaron			
							81 - 100	Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos, se otorgaron y los resultados se implementaron en la entidad			
				39C	Empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción (No	Tenido en cuenta	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	60	
							21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema			
41 - 60	Se incluyeron incentivos para los empleados de carrera y de libre en el Plan de Bienestar e Incentivos										

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL							
				45,8							
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
				pecuniarios)		61 - 80	Se incluyeron incentivos para los empleados de carrera y de libre en el Plan de Bienestar e Incentivos y se otorgaron				
						81 - 100	Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos, se otorgaron y se publicó el mecanismo de selección para toda la Entidad				
				39D	Criterios del área de Talento Humano	Tenido en cuenta	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	60	
						21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema				
						41 - 60	Se tuvieron en cuenta criterios del área de Talento Humano en el Plan de Bienestar e Incentivos				
						61 - 80	Se tuvieron en cuenta criterios del área de Talento Humano en el Plan de Bienestar e Incentivos y estos criterios están documentados				
						81 - 100	Se tuvieron en cuenta criterios del área de Talento Humano en el Plan de Bienestar e Incentivos, están documentados y fueron divulgados a toda la Entidad				
				39E	Decisiones de la alta dirección	Tenido en cuenta	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	40	
						21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema				
						41 - 60	Se tuvieron en cuenta decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos				
						61 - 80	Se tuvieron en cuenta decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos y estas decisiones están documentados				
						81 - 100	Se tuvieron en cuenta decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos, están documentadas y se han incorporado en cada vigencia				
				39F	Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad	Tenido en cuenta	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	40	
						21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema				
						41 - 60	Se elaboró un diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos				
						61 - 80	Se elaboró un diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos y fue respondido por al menos el 30% de los servidores de la Entidad				

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL						
				45,8						
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
						81 - 100	Se elaboró un diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos y fue respondido por al menos el 50% de los servidores de la Entidad			
Incluyendo los siguientes temas:										
				39G Deportivos, recreativos y vacacionales	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	60	
						21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
						41 - 60	Se incluyeron actividades deportivas, recreativas y vacacionales en el plan de bienestar e incentivos			
						61 - 80	Se incluyeron actividades deportivas, recreativas y vacacionales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
						81 - 100	Se incluyeron actividades deportivas, recreativas y vacacionales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras			
				39H Artísticos y culturales	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	40	
						21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
						41 - 60	Se incluyeron actividades artísticas y culturales en el plan de bienestar e incentivos			
						61 - 80	Se incluyeron actividades artísticas y culturales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
						81 - 100	Se incluyeron actividades artísticas y culturales en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras			
				39I Promoción y prevención de la salud	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	80	
						21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
						41 - 60	Se incluyeron actividades de promoción y prevención de la salud en el plan de bienestar e incentivos			
						61 - 80	Se incluyeron actividades de promoción y prevención de la salud en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL						
				45,8						
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
						81 - 100	Se incluyeron actividades de promoción y prevención de la salud en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras			
						0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad			
						21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
				39J	Educación en artes y artesanías	Incluido	41 - 60	Se incluyeron actividades de educación en artes y artesanías en el plan de bienestar e incentivos	1 año	40
						61 - 80	Se incluyeron actividades de educación en artes y artesanías en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
						81 - 100	Se incluyeron actividades de educación en artes y artesanías en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras			
						0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad			
						21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
				39K	Promoción de programas de vivienda	Incluido	41 - 60	Se incluyeron actividades de promoción de programas de vivienda en el plan de bienestar e incentivos	1 año	20
						61 - 80	Se incluyeron actividades de promoción de programas de vivienda en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
						81 - 100	Se incluyeron actividades de promoción de programas de vivienda en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras			
						0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad			
						21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
				39L	Clima laboral	Incluido	41 - 60	Se incluyeron actividades relacionadas con clima laboral en el plan de bienestar e incentivos	1 año	60
						61 - 80	Se incluyeron actividades relacionadas con clima laboral en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
						81 - 100	Se incluyeron actividades relacionadas con clima laboral en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras			
		Bienestar	48,6							

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL									
				45,8									
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones			
				39M	Cambio organizacional	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	40			
												21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema
												41 - 60	Se incluyeron actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos
												61 - 80	Se incluyeron actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron
												81 - 100	Se incluyeron actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras
				39N	Adaptación laboral	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	40			
												21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema
												41 - 60	Se incluyeron actividades relacionadas con adaptación laboral en el plan de bienestar e incentivos
												61 - 80	Se incluyeron actividades relacionadas con adaptación laboral en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron
												81 - 100	Se incluyeron actividades relacionadas con adaptación laboral en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras
				39O	Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	60			
												21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema
												41 - 60	Se incluyeron actividades de preparación a los prepensionados en el plan de bienestar e incentivos
												61 - 80	Se incluyeron actividades de preparación a los prepensionados en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron
												81 - 100	Se incluyeron actividades de preparación a los prepensionados en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras
							0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad					

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL								
				45,8								
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)		Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
				39P	Cultura organizacional	Incluido	21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema	1 año	40		
								41 - 60				Se incluyeron actividades relacionadas con cultura organizacional en el plan de bienestar e incentivos
								61 - 80				Se incluyeron actividades relacionadas con cultura organizacional en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron
								81 - 100				Se incluyeron actividades relacionadas con cultura organizacional en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras
				39Q	Programas de incentivos	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	60		
								21 - 40				El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema
								41 - 60				Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos
								61 - 80				Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron
						81 - 100	Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras					
				39R	Trabajo en equipo	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	60		
								21 - 40				El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema
								41 - 60				Se incluyeron actividades relacionadas con trabajo en equipo en el plan de bienestar e incentivos
								61 - 80				Se incluyeron actividades relacionadas con trabajo en equipo en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron
						81 - 100	Se incluyeron actividades relacionadas con trabajo en equipo en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras					
							0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad				
							21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema				

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL							
				45,8							
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
				39S	Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)	Incluido	41 - 60	Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos	1 año	60	
						61 - 80	Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron				
						81 - 100	Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se hizo multiplicación de la capacitación				
				40	Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.	Proporción de servidores impactados por el programa sobre el total de servidores	0 - 20	No se ha desarrollado el programa de entorno laboral saludable en la entidad	1 año		
						21 - 40	La entidad conoce el programa de entorno laboral saludable pero no lo ha divulgado a sus servidores				
						41 - 60	La entidad se ha capacitado en el programa de entorno laboral saludable				
						61 - 80	Se implementó el programa de entorno laboral saludable				
						81 - 100	Se implementó el programa de entorno laboral saludable, se evaluó y se incorporaron mejoras				
				41	Día del Servidor Público: Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.	Porcentaje de servidores participantes en actividades relacionadas con el Día del Servidor Público	0 - 20	No se adelantan actividades en el marco del Día del Servidor Público	1 año	20	
						21 - 40	Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 1% y el 25% de los servidores				
						41 - 60	Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 26% y el 50% de los servidores				
						61 - 80	Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 51% y el 75% de los servidores				
						81 - 100	Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 76% y el 100% de los servidores				
				42	Incorporar al menos una buena práctica en lo concerniente a los programas de Bienestar	Buena práctica de bienestar e incentivos incluida en el plan de bienestar e incentivos	0 - 20	No se han incorporado buenas prácticas relacionadas con programas de Bienestar e Incentivos	1 año	20	
						21 - 40	Se han analizado posibles buenas prácticas a incorporar				
						41 - 60	Se estableció contacto con la entidad donde se produce la buena práctica que se pretende incorporar				

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL						
				45,8						
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
				e Incentivos.	ultimo año	61 - 80	Se incorporó una buena práctica relacionada con Bienestar e Incentivos			
						81 - 100	Se incorporó una buena práctica relacionada con Bienestar e Incentivos, y se evaluó su impacto			
			43	Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.	Proporción de pasantes en Estado Joven sobre el total de servidores	0 - 20	No se ha implementado el programa de Estado Joven en la entidad	1 año	80	
						21 - 40	La entidad conoce el programa Estado Joven pero no lo ha divulgado a sus servidores			
						41 - 60	La entidad se ha capacitado en el programa Estado Joven			
						61 - 80	Se implementó el programa de Estado Joven en la entidad			
						81 - 100	Se implementó el programa de Estado Joven en la entidad y se midió el impacto logrado			
			44	Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad	Alcance de la divulgación de Servimos y porcentaje de beneficios implementados con los servidores	0 - 20	No se ha desarrollado el programa Servimos en la entidad	1 año	20	
						21 - 40	La entidad conoce el programa Servimos pero no lo ha divulgado a sus servidores			
						41 - 60	La entidad se ha capacitado en el programa Servimos			
						61 - 80	Se ha realizado la divulgación del programa Servimos y se ha impactado a todos los servidores de la Entidad, alcanzando hasta un 5 % de servidores que usan las alianzas			
						81 - 100	Se ha realizado la divulgación del programa Servimos y se ha impactado a todos los servidores de la Entidad, alcanzando más de un 5 % de servidores que usan las alianzas			
			45	Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad	Proporción de servidores en teletrabajo sobre el total de servidores	0 - 20	No se ha implementado el programa de Teletrabajo	1 año	20	
						21 - 40	La entidad conoce el programa de Teletrabajo pero no lo ha divulgado a sus servidores			
						41 - 60	La entidad se ha capacitado en el programa de Teletrabajo			
						61 - 80	Se firmó el pacto por el Teletrabajo			

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL							
				45,8							
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
		Administración del talento humano	50,0	46	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	Dotaciones gestionadas y entregadas a todo el personal que la requiere por norma en los plazos estipuladas	81 - 100	Se firmó el pacto por el Teletrabajo y hay al menos un 1% de servidores en esta modalidad	1 año	60	
							0 - 20	No se ha desarrollado el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad			
							21 - 40	Se ha entregado dotación de manera parcial a algunos servidores			
							41 - 60	Se ha entregado la dotación completa a todos los servidores que lo requieren			
							61 - 80	Se ha entregado la dotación completa, gestionada a través de Colombia compra eficiente, a todos los servidores que lo requieren			
							81 - 100	Se ha entregado la dotación completa, gestionada a través de Colombia compra eficiente, a todos los servidores que lo requieren, en los plazos estipulados			
				47	Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad.	Proporción de servidores con horario flexible sobre el total de servidores	0 - 20	No se ha implementado el programa de horarios flexibles en la entidad	1 año	40	
							21 - 40	La entidad conoce el programa de Horarios Flexibles pero no lo ha divulgado a sus servidores			
							41 - 60	La entidad se ha capacitado en el programa de Horarios Flexibles			
							61 - 80	Se implementó el programa de horarios flexibles en la entidad			
							81 - 100	Se implementó el programa de horarios flexibles en la entidad y se midió el impacto logrado			
				48	Tramitar las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia.	Registro de situaciones administrativas, clasificadas, con incidencia	0 - 20	Se tramitan las situaciones administrativas pero no hay registros de su incidencia	1 año	20	
							21 - 40	Se tramitan las situaciones administrativas y se llevan registros diarios de su incidencia			
							41 - 60	Se analizan los registros de situaciones administrativas y se elabora un informe con recomendaciones para la alta dirección			
							61 - 80	Es posible obtener reportes confiables y oportunos sobre las situaciones administrativas en la entidad			
		81 - 100	Se implementan acciones de mejora para optimizar el trámite de las situaciones administrativas en la entidad								

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL						
				45,8						
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
				49 Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión	Realización de elecciones de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal y conformación de la Comisión	0 - 20	La entidad no ha conformado la Comisión de Personal	1 año	80	
						21 - 40	La entidad conformó la Comisión de Personal pero no ha realizado elecciones de los representantes de los empleados			
						41 - 60	La entidad conformó la Comisión de Personal y ha realizado elecciones de los representantes de los empleados			
						61 - 80	La entidad conformó la Comisión de Personal y ha realizado elecciones de los representantes de los empleados en los plazos estipulados			
						81 - 100	La entidad conformó la Comisión de Personal, ha realizado elecciones de los representantes de los empleados en los plazos estipulados, y envía los informes de sus actividades a la CNSC periódicamente			
				50 Tramitar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Evidencia de nómina tramitada y registros estadísticos	0 - 20	Se tramita la nómina en la entidad	1 año	80	
						21 - 40	Se tramita la nómina de manera oportuna			
						41 - 60	Se tramita la nómina oportunamente pero no hay registros que permitan consultar rápidamente las variables de nómina			
						61 - 80	Se tramita la nómina oportunamente y se llevan registros de todas las variables			
						81 - 100	Se tramita la nómina oportunamente, se llevan registros de todas las variables y se hacen análisis periódicos para tomar decisiones			
				51 Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir.	Evidencia de mediciones periódicas de clima, y estrategia de intervención	0 - 20	No se han realizado mediciones de clima organizacional en la entidad	2 años	20	
						21 - 40	Se han realizado mediciones de clima organizacional en plazos mayores a los establecidos			
						41 - 60	Se han realizado mediciones de clima organizacional oportunamente pero no se han realizado acciones de mejora			
						61 - 80	Se han realizado oportunamente las mediciones de clima pero no se han realizado intervenciones suficientes para el mejoramiento			
						81 - 100	Se han realizado oportunamente las mediciones de clima y se han hecho intervenciones que han producido un impacto			
						0 - 20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima			
						21 - 40	Se ha considerado realizar medición de clima laboral			

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL							
				45,8							
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
				51A	El conocimiento de la orientación organizacional	Incluida	41 - 60	Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto	2 años	20	
						61 - 80	Se incluyó este aspecto en la medición de clima				
						81 - 100	Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento				
				51B	El estilo de dirección	Incluida	0 - 20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima	2 años	20	
						21 - 40	Se ha considerado realizar medición de clima laboral				
						41 - 60	Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto				
						61 - 80	Se incluyó este aspecto en la medición de clima				
				51C	La comunicación e integración	Incluida	0 - 20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima	2 años	20	
						21 - 40	Se ha considerado realizar medición de clima laboral				
						41 - 60	Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto				
						61 - 80	Se incluyó este aspecto en la medición de clima				
				51D	El trabajo en equipo	Incluida	0 - 20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima	2 años	20	
						21 - 40	Se ha considerado realizar medición de clima laboral				
						41 - 60	Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto				
						61 - 80	Se incluyó este aspecto en la medición de clima				
						81 - 100	Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento				
							0 - 20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima			

Clima organizacional y cambio cultural

20,0

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL							
				45,8							
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
				51E	La capacidad profesional	Incluida	21 - 40	Se ha considerado realizar medición de clima laboral	2 años	20	
						41 - 60	Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto				
						61 - 80	Se incluyó este aspecto en la medición de clima				
						81 - 100	Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento				
				51F	El ambiente físico	Incluida	0 - 20	No se han realizado oportunamente mediciones de clima	2 años	20	
						21 - 40	Se ha considerado realizar medición de clima laboral				
						41 - 60	Se realizó medición de clima laboral pero no se incluyó este aspecto				
						61 - 80	Se incluyó este aspecto en la medición de clima				
						81 - 100	Se intervino este aspecto y se produjo un mejoramiento				
				52	Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural	Acciones pedagógicas e informativas y uso de la infraestructura de integridad institucional (códigos, comités, canales de denuncia y seguimiento)	0 - 20	No se ha considerado analizar las situaciones que impacten la moralidad	1 año	20	
						21 - 40	Se han empezado a detectar y documentar las situaciones de riesgo para la moralidad y la ética en la entidad				
						41 - 60	Se han analizado las situaciones de riesgo para la moralidad y la ética en la entidad				
						61 - 80	Se han emprendido acciones pedagógicas e informativas sobre los temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades				
						81 - 100	Se ha generado un cambio cultural orientado a garantizar la moralidad, la ética y la responsabilidad en el ejercicio de la función pública				
				53	Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa)	Acciones para promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de	0 - 20	No se han realizado acciones para promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión ni en la identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras	1 año	20	
						21 - 40	Se han realizado acciones para promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión y en la identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras				
						41 - 60	Se realizan periódicamente acciones para promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión y en la identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras				

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL							
				45,8							
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
				para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras	la gestión y en la identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras	61 - 80	Se realizan periódicamente acciones para promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión y en la identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras, y las ideas resultantes se han implementado				
						81 - 100	Se realizan periódicamente acciones para promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión y en la identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras, y las ideas resultantes se han implementado y han dado resultados efectivos				
		Valores	40,0	54	Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones	Espacios participativos, interiorización de los servidores y cumplimiento en sus funciones	0 - 20	No se han identificado los valores y principios institucionales en la entidad	2 años	40	
							21 - 40	Se han realizado ejercicios de identificación de los valores y principios institucionales			
							41 - 60	Se han generado espacios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales			
							61 - 80	Se han generado espacios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, y se han divulgado e interiorizado en los servidores de la entidad			
		Contratistas	20,0	55	Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta	Porcentaje de contratistas con relación a los servidores de planta	0 - 20	Los contratistas representan proporcionalmente mas del 30% de los funcionarios de planta	1 año	20	
							21 - 40	Los contratistas representan proporcionalmente menos del 30% de los funcionarios de planta			
							41 - 60	Los contratistas representan proporcionalmente menos del 25% de los funcionarios de planta			
							61 - 80	Los contratistas representan proporcionalmente menos del 20% de los funcionarios de planta			
		Negociación colectiva	20,0	56	Negociar las condiciones de trabajo con sindicatos y asociaciones legalmente constituidas en el marco de la normatividad vigente.	Registro de negociaciones colectivas sobre número de sindicatos	0 - 20	No se ha negociado con los sindicatos en los plazos estipulados en la normatividad vigente	Plazo establecido en la negociación	20	
							21 - 40	Se ha negociado con los sindicatos pero no en los plazos estipulados por la normatividad vigente			
41 - 60	Se ha negociado con los sindicatos sin llegar a acuerdos concretos										
61 - 80	Se ha negociado con los sindicatos en los plazos estipulados por la normatividad vigente, llegando a acuerdos										

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL						
				45,8						
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
						81 - 100	Se han implementado oportunamente los acuerdos concertados con los sindicatos			
				57 Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.	Mecanismos implementados para evaluar competencias de los gerentes públicos	0 - 20	No se ha considerado implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias	1 año	10	
						21 - 40	Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para evaluar competencias de los gerentes públicos			
						41 - 60	Se ha implementado al menos una alternativa de mecanismo para evaluar competencias de los gerentes públicos			
						61 - 80	Existen al menos dos mecanismos para evaluar competencias de los gerentes públicos			
						81 - 100	Existen al menos dos mecanismos para evaluar competencias de los gerentes públicos que se utilizan para los procesos de selección			
				58 Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	Estrategias implementadas para promover la rendición de cuentas de gerentes o directivos públicos	0 - 20	No se ha considerado implementar mecanismos para promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	1 año	80	
						21 - 40	Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.			
						41 - 60	Se ha implementado al menos una alternativa de mecanismo para promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes públicos			
						61 - 80	Existen al menos dos mecanismos para promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes públicos			
						81 - 100	Existen al menos dos mecanismos para promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes públicos y se mide su eficacia			
				59 Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión.	Estrategias implementadas para facilitar la gestión de conflictos por parte de los gerentes o directivos públicos	0 - 20	No se ha considerado implementar mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes	1 año	20	
						21 - 40	Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes			
						41 - 60	Se ha implementado al menos una alternativa de mecanismo para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes públicos			
						61 - 80	Existen al menos dos mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes públicos			
						81 - 100	Existen al menos dos mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes públicos y se evalúa su eficacia			
		Gerencia Pública	28,2							

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL						
				45,8						
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
		Gerencia Pública	20,0	60 Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos).	Estrategias implementadas para garantizar amplia concurrencia de candidatos en los procesos de selección de gerentes	0 - 20	No se ha considerado implementar mecanismos para desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos)	1 año	20	
						21 - 40	Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para desarrollar procesos de reclutamiento para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos)			
						41 - 60	Se ha implementado al menos una alternativa de reclutamiento de candidatos a gerentes públicos			
						61 - 80	Existen al menos dos mecanismos de reclutamiento de candidatos a gerentes públicos			
						81 - 100	Existen al menos dos mecanismos de reclutamiento de candidatos a gerentes públicos y se evalúa su eficacia			
				61 Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado (igual o inferior a 75%), mediante un plan de mejoramiento.	Estrategias implementadas para gestionar el bajo desempeño de gerentes públicos	0 - 20	No se ha considerado Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado	1 año	20	
						21 - 40	Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos para Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado			
						41 - 60	Existe al menos una estrategia para gestionar el desempeño inferior a lo esperado en los gerentes públicos			
						61 - 80	Existen al menos dos estrategias para gestionar el desempeño inferior a lo esperado en los gerentes públicos			
						81 - 100	Existen al menos dos estrategias para gestionar el desempeño inferior a lo esperado en los gerentes públicos y se evalúa su eficacia			
				62 Brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos).	Porcentaje de servidores de carrera encargados o comisionados en empleos gerenciales	0 - 20	No se ha considerado brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos)	1 año	20	
						21 - 40	Se ha analizado la posibilidad de brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos)			
						41 - 60	Al menos un 1% de los funcionarios de carrera han tenido la oportunidad de desempeñar un empleo de LNR en encargo o comisión			
						61 - 80	Al menos un 2% de los funcionarios de carrera han tenido la oportunidad de desempeñar un empleo de LNR en encargo o comisión			
						81 - 100	Al menos un 3% de los funcionarios de carrera han tenido la oportunidad de desempeñar un empleo de LNR en encargo o comisión			
						0 - 20	No se cuenta con estadísticas de retiro			

**ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019**

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL						
				45,8						
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
RETIRO	20,0	Gestión de la información	20,0	63 Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.	Cifras sobre retiro de servidores clasificadas y analizadas	21 - 40	Se ha analizado la posibilidad de recolectar estadísticas de retiro	1 año	20	
						41 - 60	Se han establecido mecanismos para recolectar estadísticas de retiro			
						61 - 80	Se cuenta con estadísticas de retiro			
						81 - 100	Se cuenta con estadísticas de retiro y análisis de las cifras			
		Administración del talento humano	20,0	64 Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Registros de entrevistas de retiro y análisis agrupado	0 - 20	No se realizan entrevistas de retiro	1 año	20	
						21 - 40	Se han establecido metodologías para realizar estadísticas de retiro			
						41 - 60	Se hacen entrevistas de retiro aleatorias a algunos exservidores			
						61 - 80	Se realizan entrevistas de retiro pero no hay un documento de análisis de causas de retiro			
		Administración del talento humano	20,0	65 Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.	Informe consolidado de razones de retiro	0 - 20	No existe informe consolidado de las razones de retiro de los servidores públicos	1 año	20	
						21 - 40	Se han analizado metodologías para realizar informes de retiro de los servidores públicos			
						41 - 60	Se realizan informes de las razones de retiro de los servidores públicos			
						61 - 80	Hay un informe de las razones de retiro pero su análisis no genera insumos para el plan de previsión			
Administración del talento humano	20,0	66 Contar con programas de reconocimiento de la	Programas de reconocimiento de la trayectoria	0 - 20	La entidad no realiza programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	1 año	20			
				21 - 40	La entidad ha analizado la viabilidad de implementar programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan					

ANEXO No.1.
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - ALCALDÍA DE PLATO AÑO 2019

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD				PUNTAJE FINAL							
				45,8							
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones	
		Desvinculación asistida	20	66	trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	41 - 60	La entidad realiza algunas actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	1 año	20	
							61 - 80	La entidad realiza actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a la totalidad de las personas que se desvinculan			
							81 - 100	La entidad realiza actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a la totalidad de las personas que se desvinculan y evalúa el impacto de estas actividades			
				67	Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida	Programas de desvinculación asistida	0 - 20	La entidad no cuenta con programas de desvinculación asistida	1 año		
							21 - 40	La entidad ha analizado la viabilidad de implementar programas de desvinculación asistida			
							41 - 60	La entidad realiza algunas actividades de desvinculación asistida			
		61 - 80	La entidad realiza actividades de programas de desvinculación asistida a la totalidad de las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento provisional								
		68	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	Mecanismos implementados para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan	0 - 20	La entidad no cuenta con mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan	1 año				
					21 - 40	La entidad ha analizado la viabilidad de implementar mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan					
					41 - 60	La entidad ha implementado algunos mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan					
					61 - 80	La entidad ha implementado mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan con la totalidad de las personas que se retiran					
					81 - 100	La entidad ha implementado mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan con la totalidad de las personas que se retiran, y evalúa el impacto de la implementación de esos mecanismos					