

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO 2018

COMPONENTES	CATEGORÍAS		ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE	GUÍAS Y NORMAS TÉCNICAS	BUENAS PRÁCTICAS E INNOVACIÓN	NORMATIVIDAD	DISEÑO ALTERNATIVAS DE MEJORA	PLAZO
PLANEACIÓN	Conocimiento normativo y del entorno	1	Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno; y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.	80	Documento de Gestión Estratégica del Talento Humano	BID: Al servicio del ciudadano: una década de reformas del servicio civil en América Latina (2004–13), pg. 64 y siguientes	Ley 909 de 2004, Artículo 15, 17	Dos (2) revisiones y actualizaciones de la información estratégica y básica del Municipio que se encuentra en la página web <a href="http://www.apartado-antioquia.gov.co">www.apartado-antioquia.gov.co</a> , información en la red interna relacionados a actos administrativos, contratos, Sistema de Gestión de Calidad, entre otros.	Agosto - Noviembre.
		2	Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH	80			Ley 909 de 2004, Artículo 15	Recopilación, organización y establecimiento de un mecanismo de fácil acceso para las partes interesadas de la normatividad aplicable al proceso de Talento Humano de la entidad.	Julio.
		3	Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP o Presidencia de la República.	85			Ley 909 de 2004, Artículo 15	Revisión y/o actualización de manuales, procedimientos, guías con los cuales se pueda recopilar, organizar y fácilmente acceder a 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.	Julio.
		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	85			Ley 909 de 2004, Artículo 15	Avance en la revisión, recopilación, organización y fácil acceso de los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal	Junio a Diciembre.
	Gestión de la información	5	Gestionar la información en el SIGEP	100		OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 294, 303  Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017	Ley 909 de 2004, Artículo 15 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.17.1 y siguientes	Revisión 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.	Agosto.
		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	75		OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 294, 303	Ley 909 de 2004, Artículo 15, 17 Ley 489 de 1998, Artículo 115	Avanzar en la gestión de un mecanismo de información preferiblemente que sea en el software administrativo, que permita visualizar la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina de forma automatizada y en tiempo real.	Junio a Diciembre.
		7	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando:  - Tipos de vinculación, nivel, código, grado	75		OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 294, 303	Ley 909 de 2004, Artículo 15		
		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	75		OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 294, 303	Ley 909 de 2004, Artículo 15		

	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	75		OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 294, 303	Ley 909 de 2004, Artículo 15		
	10	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando:  - Perfiles de Empleos	75		OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 294	Ley 909 de 2004, Artículo 15, 19 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.2.3.1 y siguientes, 2.2.2.4.1 y siguientes, 2.2.2.5.1 y siguientes		
	11	Caracterización de las áreas de talento humano (prepensión, cabeza de familia, limitaciones físicas, fuero sindical)	70		OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 294, 303, 342  Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017	Ley 909 de 2004, Artículo 15	Obtención e implementación de un mecanismo digital que permite identificar las personas en situación de discapacidad, de prepensión, de cabeza de familia, afrodescendientes o con fuero sindical	Mayo - Junio.
Planeación Estratégica	12	Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:	80	Documento de Gestión Estratégica del Talento Humano	OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 304  Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017  Tendencias Globales en Capital Humano 2016, La nueva organización: un diseño diferente". Deloitte University Press, 2016	Ley 909 de 2004, Artículo 15, 17	1. Elaboración del plan estratégico integral y articulado de talento humano. 2. Ejecución de las actividades del plan estratégico integral y articulado de talento humano. 3. Evaluación de la eficacia del del plan estratégico integral y articulado de talento humano.	1. Mayo - Junio. 2. Junio - Diciembre. 3. Diciembre.
	12A	Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso	61			Ley 909 de 2004, Artículo 15, 17; Circular 5 de 2016 de la CNSC	Inclusión en el plan estratégico de talento humano un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos	Mayo - Junio.
	12B	Plan Institucional de Capacitación	61			Ley 909 de 2004, Artículo 15 Decreto 1567 de 1998, Artículos 2 al 12 Decreto 894 de 2017, Artículos 1 y 2	Inclusión en el plan estratégico de talento humano un Plan Institucional de Capacitación	Mayo - Junio.
	12C	Plan de bienestar e incentivos	61			Ley 489 de 1998, Artículo 26 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.1 y siguientes Decreto 894 de 2017, Artículos 1 y 2	Inclusión en el plan estratégico de talento humano un Plan de Bienestar e Incentivos	Mayo - Junio.
	12D	Plan de seguridad y salud en el trabajo	61			Decreto 1295 de 1994 Ley 1562 de 2012 Decreto 1072 de 2015 Decreto 171 de 2016	Inclusión en el plan estratégico de talento humano un Plan de seguridad y salud en el trabajo	Mayo - Junio.
	12E	Plan de monitoreo y seguimiento del SIGEP	61			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.17.1 y siguientes Decreto 648 de 2017, Artículo 2.2.5.1.9	Planeación de un monitoreo y seguimiento del SIGEP en el plan estratégico de talento humano	Agosto.
	12F	Plan de evaluación de desempeño	61			Ley 909 de 2004, Artículo 15, 37, 38, 39, 40, 50 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.8.1.1 y siguientes, 2.2.13.1.6 y siguientes Acuerdo 565 de 2016	Planeación del proceso de evaluación del desempeño e inclusión en el plan estratégico de talento humano	Mayo - Junio.
	12G	Plan de inducción y reintucción	60			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.5 Decreto 1567 de 1998, Artículo 7, 11 Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014	1. Revisión y/o modificación de mecanismo de inducción. 2. Revisión y/o modificación de mecanismo de reintucción. 3. Implementación de mecanismo de inducción. 4. Implementación de mecanismo de reintucción.	1. Julio. 2. Agosto. 3. Agosto en adelante. 4. Septiembre.

INGRESO		12H	Plan de medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	80			Ley 489 de 1998, Artículo 17 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7	1. Medición del clima laboral. 2. Establecimiento de estrategias con las cuales se busque mejorar las relaciones interpersonales, trabajo en equipo, motivación laboral y resolución de conflictos entre los diferentes servidores públicos, a partir de los resultados de la medición o evaluación del clima laboral.	1. Junio. 2. Julio - Diciembre.
	Manual de funciones y competencias	13	Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	81	Guía Establecer Modificar Manual Funciones y Competencias Laborales Actualizada Septiembre 2015 <a href="http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/GuaEstablecerModificarManualFuncionesYCompetenciasLaborales_+ActualizadaSeptiembre2015/fe0e4657-1e36-4715-8d8d-3fceb57e34a">http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/GuaEstablecerModificarManualFuncionesYCompetenciasLaborales_+ActualizadaSeptiembre2015/fe0e4657-1e36-4715-8d8d-3fceb57e34a</a>	OCDE, La implementación del buen gobierno, pg. 306, 308	Ley 909 de 2004, Artículo 15, 19 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.2.2.1, 2.2.2.3.1 y siguientes, 2.2.2.6.1 y siguientes, 2.2.4.1 y siguientes, 2.2.4.9 Decreto 648 de 2017, Artículo 2.2.5.1.5	Revisión, elaboración e implementación de un manual de funciones y competencias que incluyan las funciones y los perfiles de los empleos de la entidad por núcleos básicos del conocimiento, así como las competencias del Decreto 1083 de 2015 y competencias funcionales, actualizado y abierto para consulta de toda la Entidad	Diciembre.
	Arreglo institucional	14	Contar con un área estratégica para la gerencia del TH	70		Tendencias Globales en Capital Humano 2016, La nueva organización: un diseño diferente". Deloitte University Press, 2016		1. Elaboración del plan estratégico integral y articulado de talento humano. 2. Ejecución de las actividades del plan estratégico integral y articulado de talento humano. 3. Evaluación de la eficacia del del plan estratégico integral y articulado de talento humano.	1. Mayo - Junio. 2. Junio - Diciembre. 3. Diciembre.
	Provisión del empleo	15	Tiempo de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo	81	Documento de Gestión Estratégica del Talento Humano		Ley 909 de 2004, Artículo 24 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.1.1.3, 2.2.1.2.6, 2.2.6.1 y siguientes Decreto 648 de 2017, Capítulos 2 y 3, Artículo 2.2.5.4.7, 2.2.5.5.41, 2.2.5.5.42, 2.2.5.5.43	1. Elaboración de un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos, que incluya políticas y acciones que propendan por: - Disminuir el tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo. - Disminuir la proporción de provisionales respecto de la planta total. - Disminuir el tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad. - Utilizar 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. - Obtener 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.	1. Mayo - Junio. 2. Junio - Diciembre. 3. Diciembre.
		16	Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	60			Decreto 1083 de 2015, 2.2.6.1 y siguientes Decreto 648 de 2017, Capítulos 2 y 3	- Construcción de 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.	
		17	Proveer las vacantes de forma temporal oportunamente por necesidades del servicio, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	50			Ley 909 de 2004, Artículo 25 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.1.1.3, 2.2.1.2.6 Decreto 648 de 2017, Capítulos 2 y 3	2. Ejecución del plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humano. 3. Evaluación de la eficacia del plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humano.	
		18	Contar con las listas de elegibles vigentes en su entidad hasta su vencimiento	80			Ley 909 de 2004, Artículo 27 y siguientes Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.1.1.3, 2.2.1.2.6, 2.2.6.1 y siguientes Decreto 648 de 2017, Art. 2.2.5.3.2		
		19	Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados	85			Decreto 648 de 2017, Capítulos 2 y 3	Construcción de 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	Diciembre.

DESARROLLO	Gestión de información	20	Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor	75	Documento de Gestión Estratégica del Talento Humano	Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017  Tendencias Globales en Capital Humano 2016, La nueva organización: un diseño diferente". Deloitte University Press, 2016	Ley 909 de 2004, Artículo 15 Ley 1712 de 2014	Avanzar en la gestión de un un mecanismo de información preferiblemente que sea en el software administrativo, que permita visualizar la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina de forma automatizada y en tiempo real, y registros electrónicos de las hojas de vida que permiten contar con información oportuna y confiable.	Diciembre.
		21	Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos	80			Ley 909 de 2004, Artículo 24 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.1.1.3, 2.2.1.2.6, 2.2.6.1 y siguientes Decreto 648 de 2017, Capítulos 2 y 3, Artículo		
		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.	96			Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.16.1  Decreto 484 de 2017  <a href="http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/declaracion-bienes-rentas">http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/declaracion-bienes-rentas</a>	Seguimiento a la presentación oportuna por parte de los servidores públicos de la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas en el plazo estipulado.	Mayo -Junio.
	Meritocracia	23	Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.	81		OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 317 a 320, 366  BiD: Al servicio del ciudadano: una década de reformas	Ley 909 de 2004, Artículo 27 y siguientes Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.4.1 y siguientes, 2.2.13.2.1 y siguientes	Evaluación de competencias para todos los aspirantes mediante el acompañamiento de Función Pública o de otra entidad competente	Junio - Diciembre.
		24	Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	60			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.7.3	Envío oportunamente algunas de las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	Junio - Diciembre.
	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	100		OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 294, 315, 328	Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.6.25, 2.2.6.28 y siguientes, 2.2.8.2.1 Decreto 648 de 2017, Artículo 2.2.5.5.49 Acuerdo 565 de 2016	Los resultados de la evaluación de periodo de prueba se utilizan como insumo para el plan de capacitación o el plan de mejoramiento individual en la medida que aplique.	Junio - Diciembre.
	Conocimiento institucional	26	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	60			Decreto 1567 de 1998, Artículo 7, 11 Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014	1. Revisión y/o modificación de mecanismo de inducción. 2. Implementación de mecanismo de inducción.	1. Julio. 2. Agosto en adelante.
	Conocimiento institucional	27	Realizar reinducción a todos los servidores máximo cada dos años	80	Documento de Gestión Estratégica del Talento Humano		Decreto 1567 de 1998, Artículo 7 Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014	1. Revisión y/o modificación de mecanismo de reinducción. 2. Implementación de mecanismo de reinducción.	1. Agosto. 2. Septiembre.
	Gestión de información	28	Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como de su movilidad	100	Documento de Gestión Estratégica del Talento Humano	Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017  Tendencias Globales en Capital Humano 2016, La nueva organización: un diseño diferente". Deloitte University Press, 2016	Ley 909 de 2004, Artículo 15 Ley 1712 de 2014	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, lo cual se registra en archivo de la Planta de cargos.	Permanente.
		29	Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI	61		Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017  Tendencias Globales en Capital Humano 2016, La nueva organización: un diseño diferente". Deloitte University Press, 2016	Decreto 648 de 2017, Capítulo 4	1. Revisión e/o inclusión de indicadores claves de manera digital que permitan contar con información confiable y oportuna. Entre otros sobre: <i>Rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI.</i>	Junio.
		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.	61		OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 294, 301  Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017	Ley 909 de 2004, Artículo 15	Crear un mecanismo que permita identificar a información sobre servidores con expectativas de movilidad de manera digital.	Agosto - Septiembre.

	31	Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.	70		Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017  Tendencias Globales en Capital Humano 2016, La nueva organización: un diseño diferente". Deloitte University Press, 2016	Ley 909 de 2004, Artículo 15 Ley 1712 de 2014	Crear un mecanismo que permita tabular y sistematizar la información de los registros de asistencia de las actividades de bienestar y capacitación y se encuentran sistematizados	Agosto - Septiembre.
Gestión del desempeño	32	Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión	80	Guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos	OCDE, La implementación del buen gobierno, pg. 353  BID: Al servicio del ciudadano: una década de reformas del servicio civil en América Latina (2004–13), pg.	Ley 909 de 2004, Artículo 15, 37, 38, 39, 40, 50 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.8.1.1 y siguientes, 2.2.13.1.6 y siguientes Acuerdo 565 de 2016	Revisar y de ser necesario ajustar el sistema de evaluación de desempeño y los acuerdos de gestión que fueron adoptados mediante Resoluciones 0132 del 16/02/2017 y 821 del 22/04/2013 respectivamente.	Junio - Julio.
	33	Se ha facilitado el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente y haciendo las capacitaciones correspondientes	60			Ley 909 de 2004, Artículo 50 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.13.1.6 y siguientes Acuerdo 565 de 2016	Revisión, adopción, suministro e implementación de los instrumentos sobre acuerdos de gestión conforme la normatividad vigente	Junio - Julio.
	34	Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.	60	Documento de Gestión Estratégica del Talento Humano	OCDE, La implementación del buen gobierno, pg. 353, 355  BID: Al servicio del ciudadano: una década de reformas	Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.8.1.1 y siguientes Acuerdo 565 de 2016	Realización en su totalidad del proceso de evaluación del desempeño, con todas sus fases	Julio - Agosto.
	35	Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta:	40		Tendencias Globales en Capital Humano 2016, La nueva organización: un diseño diferente". Deloitte University Press, 2016	Decreto 943 de 2014 Circular 100-003 de 2011	Establecidos y hecho seguimiento a los planes de mejoramiento individual de menos del 40% de los servidores públicos	Durante la vigencia según corresponda.
	35A	Evaluación del desempeño	60			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.8.1.1 y siguientes Acuerdo 565 de 2016	Los planes de mejoramiento individual tendrán en cuenta como insumo la evaluación del desempeño	Durante la vigencia según corresponda.
	35B	Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano	40			Ley 909 de 2004, Artículo 15	Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo el diagnóstico de necesidades de capacitación	Durante la vigencia según corresponda.
	36	Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.	70				Implementación de encuestas o mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano.	Julio
Capacitación	37	Elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta los siguientes elementos:	80	Guía de formulación del PIC  Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 337, 338  BID: Al servicio del ciudadano: una década de reformas del servicio civil en América Latina (2004–13), pg. 64 y siguientes  Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017	Ley 909 de 2004, Artículo 15, 36 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.9.1 y siguientes Decreto 1567 de 1998, Artículos 2 al 12 Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014 Decreto 894 de 2017, Artículos 1 y 2	1. Elaboración de un Plan Institucional de Capacitación,  *Que contenga los siguientes elementos: - Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos. - Solicitudes de los gerentes públicos. - Orientaciones de la alta dirección. - Oferta del sector Función Pública.  *Desglose las siguientes fases: - Sensibilización. - Formulación de los proyectos de aprendizaje. - Consolidación del diagnóstico de necesidades. - Programación del Plan. - Ejecución del Plan - Evaluación de la eficacia del Plan.	1. Mayo - Junio. 2. Junio - Diciembre. 3. Diciembre.
	37A	Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos	70		OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 337	Decreto 1567 de 1998, Artículo 11	*Incluya los siguientes temas: - Gestión del talento humano - Integración cultural - Planificación, desarrollo territorial y nacional - Relevancia internacional - Buen Gobierno - Contratación Pública	
	37B	Solicitudes de los gerentes públicos	70	Guía de formulación del PIC Documento que lleva al Plan	Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC– con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. La Resolución 390 de 2017 actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación, dejando sin efecto los lineamientos contenidos en estas publicaciones. Consulte el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público. Mayo de 2017	Decreto 1567 de 1998, Artículos 2 al 12	- Derechos humanos - Gestión administrativa - Gestión de las tecnologías de la información - Gestión documental - Gestión Financiera - Gobierno en Línea - Innovación - Participación ciudadana - Servicio al ciudadano - Sostenibilidad ambiental - Derecho de acceso a la información	

37C	Orientaciones de la alta dirección	70	Guía de formulación del PIC Documento que lleva al Plan	Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC– con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. La Resolución 390 de 2017 actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación, dejando sin efecto los lineamientos contenidos en estas publicaciones. Consulte el	Decreto 1567 de 1998, Artículos 2 al 12	- Decreto de acceso a la información - Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad  2. Ejecución de las actividades del Plan Institucional de Capacitación. 3. Evaluación de la eficacia del Plan Institucional de Capacitación.
37D	Oferta del sector Función Pública	70		OCDE, La implementación del Buen gobierno, pg. 340	Decreto 1567 de 1998, Artículo 11	
Desglosándolo en las siguientes fases:						
37E	Sensibilización	60			Decreto 1567 de 1998, Artículos 2 al 12	
37F	Formulación de los proyectos de aprendizaje	60			Decreto 1567 de 1998, Artículos 2 al 12	
37G	Consolidación del diagnóstico de necesidades	80			Decreto 1567 de 1998, Artículo 11	
37H	Programación del Plan	80			Decreto 1567 de 1998, Artículo 11	
37I	Ejecución del Plan	80			Decreto 1567 de 1998, Artículos 2 al 12	
37J	Evaluación de la eficacia del Plan	60		OCDE, La implementación del buen gobierno, pg. 340	Decreto 1567 de 1998, Artículos 2 al 12	
Incluyendo los siguientes temas:						
37K	Gestión del talento humano	80			Decreto 4665 de 2007: Plan Nacional de Formación y Capacitación (Segunda Edición: 30 de mayo de 2010)	
37L	Integración cultural	80			Decreto 4665 de 2007: Plan Nacional de Formación y Capacitación (Segunda Edición: 30 de mayo de 2010)	
37M	Planificación, desarrollo territorial y nacional	80				
37N	Relevancia internacional	80			Circular conjunta No. 01 del 28 de noviembre de 2012	
37O	Buen Gobierno	80			Circular conjunta No. 01 del 28 de noviembre de 2012	
37P	Contratación Pública	80			Decreto 4665 de 2007: Plan Nacional de Formación y Capacitación (Segunda Edición: 30 de mayo de 2010)	
37Q	Cultura organizacional	80			Decreto 4665 de 2007: Plan Nacional de Formación y Capacitación (Segunda Edición: 30 de mayo de 2010)	
37R	Derechos humanos	80			Decreto 4665 de 2007: Plan Nacional de Formación y Capacitación (Segunda Edición: 30 de mayo de 2010)	
37S	Gestión administrativa	80			Decreto 4665 de 2007: Plan Nacional de Formación y Capacitación (Segunda Edición: 30 de mayo de 2010)	
37T	Gestión de las tecnologías de la información	80				
37U	Gestión documental	80			Ley 1712 de 2014	
37V	Gestión Financiera	80			Decreto 4665 de 2007: Plan Nacional de Formación y Capacitación (Segunda Edición: 30 de mayo de 2010)	
37W	Gobierno en Línea	80			Decreto 4665 de 2007: Plan Nacional de Formación y Capacitación (Segunda Edición: 30 de mayo de 2010)	
37X	Innovación	80			Circular conjunta No. 01 del 28 de noviembre de 2012	

	37Y	Participación ciudadana	80			Decreto 4665 de 2007: Plan Nacional de Formación y Capacitación (Segunda Edición: 30 de mayo de 2010)		
	37Z	Servicio al ciudadano	80			Decreto 4665 de 2007: Plan Nacional de Formación y Capacitación (Segunda Edición: 30 de mayo de 2010)		
	37AA	Sostenibilidad ambiental	80			Circular conjunta No. 01 del 28 de noviembre de 2012		
	37AB	Derecho de acceso a la información	80			Ley 1712 de 2014		
	38	Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	80			Ley 1651 de 2013		
Bienestar	39	Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos:	80	Documento de Gestión Estratégica del Talento Humano	Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017  Tendencias Globales en Capital Humano 2016, La nueva organización: un diseño diferente". Deloitte University Press, 2016	Ley 489 de 1998, Artículo 26 Ley 909 de 2004, parágrafo Artículo 36 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.1 y siguientes Decreto 1567 de 1998, Artículos 20 al 25 Decreto 894 de 2017, Artículos 1 y 2	1. Elaboración de un Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos,  *Que contenga los siguientes elementos: - Incentivos para los gerentes públicos - Equipos de trabajo (pecuniarios) - Empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción (No pecuniarios) - Criterios del área de Talento Humano. - Decisiones de la alta dirección - Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad.	1. Mayo - Junio. 2. Junio - Diciembre. 3. Diciembre.
	39A	Incentivos para los gerentes públicos	80			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.1 y siguientes	- Decisión de la alta dirección	
	39B	Equipos de trabajo (pecuniarios)	60			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.1, 2.2.10.13 y siguientes	- Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad.	
	39C	Empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción (No pecuniarios)	90			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.1, 2.2.10.13 y siguientes	*Que incluya los siguientes temas: - Deportivos, recreativos y vacacionales. - Artísticos y culturales.	
	39D	Criterios del área de Talento Humano	90			Decreto 1567 de 1998, Artículos 20 al 25	- Promoción y prevención de la salud. - Educación en artes y artesanías. - Promoción de programas de vivienda.	
	39E	Decisiones de la alta dirección	100			Decreto 1567 de 1998, Artículos 20 al 25	- Clima laboral. - Cambio organizacional. - Adaptación laboral.	
	39F	Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad	100			Decreto 1567 de 1998, Artículo 25 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.6	- Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio. - Cultura organizacional. - Programas de incentivos. - Trabajo en equipo.	
		Incluyendo los siguientes temas:					- Educación formal (primaria, secundaria y media, superior). - Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.	
	39G	Deportivos, recreativos y vacacionales	100			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.2	- Día del Servidor Público. - Incorporar al menos una buena práctica en lo concerniente a los programas de Bienestar e Incentivos.	
	39H	Artísticos y culturales	100			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.2		
	39I	Promoción y prevención de la salud	100			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.2		
	39J	Educación en artes y artesanías	100			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.2		
	39K	Promoción de programas de vivienda	100			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.2		
	39L	Clima laboral	100			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7		
	39M	Cambio organizacional	100			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7		
	39N	Adaptación laboral	100			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7		
	39O	Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio	100	Guía de readaptación laboral		Decreto 648 de 2017, Artículo 2.2.11.1.4, 2.2.12.1.2.2 Corte Constitucional, Sentencia T-685, Dic. 02/16 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7		
	39P	Cultura organizacional	100			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7		

	39Q	Programas de incentivos	100			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7		
	39R	Trabajo en equipo	80			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7		
	39S	Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)	100			Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.2		
	40	Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.	60	Guía Entorno Laboral Saludable Ministerio de Salud: <a href="https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/Bibliote">https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/Bibliote</a>				
	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.	80					
	42	Incorporar al menos una buena práctica en lo concerniente a los programas de Bienestar e Incentivos.	100					
	43	Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.	80	Información de Estado Joven en EVA: <a href="http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/estado_joven">http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/estado_joven</a>	OCDE, La implementación del buen gobierno, pg. 311	Ley 1780 de 2016 Concepto 216141 de 2016 DAFP	Implementación del programa de Estado Joven en la entidad	Según convocatorias del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.
	44	Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad	60	<a href="http://www.funcionpublica.gov.co/eva/red/publicaciones/el-programa-servimos:-funcion-publica-comprometida-con-los-servidores-publicos">http://www.funcionpublica.gov.co/eva/red/publicaciones/el-programa-servimos:-funcion-publica-comprometida-con-los-servidores-publicos</a>			Capacitación de La entidad en el programa Servimos	Agosto.
	45	Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad	60			Ley 1221 de 2008 Decreto 884 de 2012 Decreto 648 de 2017, Artículo 2.2.5.5.54	Capacitación de La entidad en el programa teletrabajo	Septiembre.
	46	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	100	<a href="http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/preguntas-frecuentes/dotacion">http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/preguntas-frecuentes/dotacion</a>		Decreto 1072 de 2015 Concepto 70171 de 2015 DAFP	Entrega de la dotación completa, gestionada a través de Colombia compra eficiente, a todos los servidores que lo requieren, en los plazos estipulados	Junio.
Administración del talento humano	47	Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad.	100			Decreto 648 de 2017, Artículo 2.2.5.5.53 Circular Externa 100-008 de 2013	Reglamentación e implementación del programa de horarios flexibles en la entidad y medición del impacto logrado	Enero.
	48	Tramitar las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia.	40			Ley 909 de 2004, Artículo 15 Decreto 648 de 2017, Capítulo 5 Ley 1712 de 2014	Análisis de los registros de situaciones administrativas y elaboración de un informe con recomendaciones para la alta dirección	Septiembre.
	49	Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión	80			Ley 909 artículo 16 Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.14.1.1 y siguientes	La entidad conformó la Comisión de Personal y ha realizado elecciones de los representantes de los empleados en los plazos estipulados. Vence el 12/05/2019.	No aplica.
	50	Tramitar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	80			Ley 909 de 2004, Artículo 15	Trámite oportuno de la nómina, registro de todas las variables y análisis periódicos para tomar decisiones	Mensualmente.
	51	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:	60	Documento de Gestión Estratégica del Talento Humano	Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017  Tendencias Globales en Capital Humano 2016, La nueva organización: un diseño diferente". Deloitte University Press, 2016	Ley 489 de 1998, Artículo 17 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7	1. Medición del clima laboral. 2. Establecimiento de estrategias con las cuales se busque mejorar las relaciones interpersonales, trabajo en equipo, motivación laboral y resolución de conflictos entre los diferentes servidores públicos, a partir de los resultados de la medición o evaluación del clima labora, en la cual se:	1. Junio. 2. Julio - Diciembre.
	51A	El conocimiento de la orientación organizacional	80			Ley 489 de 1998, Artículo 17 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7	*Permita corregir:	
	51B	El estilo de dirección	80			Ley 489 de 1998, Artículo 17 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7	- El conocimiento de la orientación organizacional - El estilo de dirección - La comunicación e integración	
	51C	La comunicación e integración	80			Ley 489 de 1998, Artículo 17 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7	- El trabajo en equipo - La capacidad profesional - El ambiente físico	
	51D	El trabajo en equipo	80			Ley 489 de 1998, Artículo 17 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7	*Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo	
Clima organizacional y cambio cultural								

	51E	La capacidad profesional	80			Ley 489 de 1998, Artículo 17 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7	actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural.	
	51F	El ambiente físico	80			Ley 489 de 1998, Artículo 17 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7		
	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	61			Ley 1010 de 2006	*Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras	
	53	Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras	60					
Valores	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	60		OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 375	Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.8.1.3, 2.2.15.1	Generación de un espacio participativo para la identificación de los valores y principios institucionales	Octubre.
Contratistas	55	Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta	1		OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 294, 300	Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.17.6 Decreto-Ley 2400 de 1968, Artículo 2, modificado por el artículo 1 del Decreto-Ley 3074 de 1968 Ley 734 de 2002, Artículo 48, numeral 29 Conceptos 26281 de 2013, 18141 de 2013, 17691 de 2013, 17651 de 2013	Para la vigencia 2018 ya se efectuó la contratación de prestación de servicios, actualmente los contratistas representan proporcionalmente mas del 30% de los funcionarios de planta. Los contratistas en el año 2018 fueron mas de 170 y la planta es de 173 cargos.  Se propendrá en la presente vigencia por la implementación del estudio de modernización de la planta efectuado en la vigencia 2017, para poder progresivamente -según posibilidades presupuestales- implementarla en la vigencia 2018 y de esta forma mejorar en el indicador de proporción de contratistas con relación a los servidores de planta.	Diciembre.
Negociación colectiva	56	Negociar las condiciones de trabajo con sindicatos y asociaciones legalmente constituidas en el marco de la normatividad vigente.	80		OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 311	Decreto 1072 de 2015 Concepto 102421 de 2017 DAFP	Atender y lleva a cabo las negociaciones el <u>Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos de los Municipios del Departamento de Antioquia</u> : <u>SINTRAOFAN</u> y <u>El Sindicato de Servidores Públicos Departamentales y Municipales de Antioquia "ADEA"</u> y el <u>Sindicato de Trabajadores y del Sistema Nacional Ambiental "SINTRAMBIENTE"</u> .  - <u>SINTRAOFAN</u> , en cumplimiento de lo establecido en los Artículos 433 y 434 del Código Sustantivo de Trabajo. - <u>ADEA Y SINTRAMBIENTE</u> , en cumplimiento de lo establecido en los Artículos 2.2.2.4.10 y siguientes del Decreto 1072 de 2015.	Durante la vigencia según corresponda.
Gerencia Pública	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.	60	Guía de gestión de empleos de naturaleza gerencial  Guía metodológica para le gestión del rendimiento de los gerentes públicos	OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 317, 338, 340, 353  BID: Al servicio del ciudadano: una década de reformas del servicio civil en América Latina (2004–13), pg. 64 y siguientes, 78 y siguientes	Ley 909 de 2004, Artículo 47, 48, 49 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.13.1.1 y siguientes	Elaboración de un mecanismo, actividad o estrategia donde se:  *Implemente al menos una alternativa de mecanismo para evaluar competencias de los gerentes públicos. *Implemente al menos una alternativa de mecanismo para promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes públicos.	Octubre - Noviembre
	58	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	60	Guía de gestión de empleos de naturaleza gerencial  Guía metodológica para le gestión del rendimiento de los gerentes públicos	OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 349	Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.13.1.1 y siguientes	*Implemente de al menos una alternativa de mecanismo para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes públicos. *Analicen diferentes alternativas de mecanismos para desarrollar procesos de reclutamiento para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos). *Mantengan almenos una estrategia para	

RETIRO		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.	50	Guía de gestión de empleos de naturaleza gerencial  Guía metodológica para le gestión del rendimiento de los gerentes públicos		Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.13.1.1 y siguientes Ley 1010 de 2006 Ley 734 de 2002	gestionar el desempeño inferior a lo esperado en los gerentes públicos. *Al menos un 1% de los funcionarios de carrera han tenido la oportunidad de desempeñar un empleo de LNR en encargo o comisión	
		60	Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos).	40	Guía de gestión de empleos de naturaleza gerencial  Guía metodológica para le gestión del rendimiento de los gerentes públicos	OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 327  BID: Al servicio del ciudadano: una década de reformas del servicio civil en América Latina (2004–13), pg. 64 y siguientes, 78 y siguientes  Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017	Ley 909 de 2004, Artículo 47, 48, 49 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.13.1.1 y siguientes		
		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.	60	Guía de gestión de empleos de naturaleza gerencial  Guía metodológica para le gestión del rendimiento de los gerentes públicos	OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 353, 354	Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.13.1.1 y siguientes		
		62	Brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos).	60	Guía de gestión de empleos de naturaleza gerencial  Guía metodológica para le gestión del rendimiento de los gerentes públicos	OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 330, 338	Ley 909 de 2004, Artículo 26 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.13.1.1 y siguientes Decreto 648 de 2017, Artículo 2.2.5.4.7, 2.2.5.5.43		
	Gestión de la información	63	Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.	90	Guía de readaptación laboral  Documento de Gestión Estratégica del Talento Humano	OCDE: La implementación del Buen Gobierno, pg. 329  Tendencias Globales en Capital Humano 2017, Deloitte University Press, 2017	Ley 909 de 2004, Artículo 41, 42, 43, 44, 45, 46 Decreto 648 de 2017, Artículo 2.2.11.1.1, 2.2.11.1.2, 2.2.11.1.3 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7	Establecer un indicador con estadísticas de retiro y análisis de las cifras	Junio.
	Administración del talento humano	64	Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	60		OCDE 03-Apr-2017 Public Governance and Territorial Development Directorate, Public Governance Committee WORKING PARTY OF SENIOR PUBLIC INTEGRITY OFFICIALS INTEGRITY REVIEW OF COLOMBIA, Pg. 63, Párrafo 174	Ley 909 de 2004, Artículo 15 Ley 1712 de 2014	Elaboración e implementación de herramienta para la realización de entrevistas de retiro aleatorias a algunos exservidores	Septiembre.
		65	Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.	60				Realización de informes con las razones de retiro de los servidores públicos	Octubre.
	Desvinculación asistida	66	Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	60				Realización de algunas actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.	Diciembre.
		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	60				Realización de algunas actividades de desvinculación asistida.	Durante la vigencia según corresponda.
	Gestión del conocimiento	68	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	60				Elaboración e implementación de herramienta o mecanismo para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan.	Octubre - Noviembre