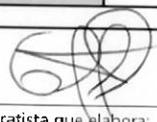
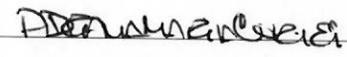
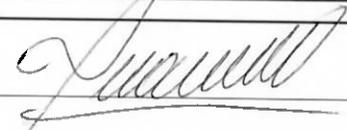
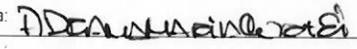
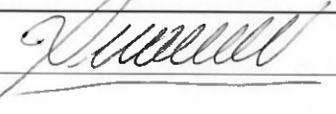


Id 3587

		HOJA DE VIDA INDICADOR				
		PLANEACIÓN INSTITUCIONAL				
		UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN				
<b>1. ACTIVIDAD ASOCIADA AL INDICADOR</b>	ACTUALIZAR EL MANUAL DE FUNCIONES /	<b>2. NOMBRE DEL INDICADOR DE LA ACTIVIDAD</b>	Nº DE MANUALES DE FUNCIONES ACTUALIZADO /	<b>3. PROCESO ASOCIADO</b>	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO /	
<b>4. TIPO DE PROCESO</b>	ESTRATÉGICO	<b>5. DOCUMENTO(S) SOPORTE(S) DEL INDICADOR</b>	MANUAL DE FUNCIONES ACTUALIZADO Y APROBADO /	<b>6. OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL</b>	FORTALECER LA ENTIDAD A TRAVÉS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE MIPG Y LAS MEJORES PRACTICAS QUE GENEREN VALOR PÚBLICO A NUESTRA POBLACIÓN OBJETO Y GRUPOS DE INTERES /	
<b>7. OBJETIVO DEL PROCESO</b>	GESTIONAR, VINCULAR Y PROMOVER EL DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO QUE PERMITA CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA MISIONALIDAD DE LA ENTIDAD, EN EL MARCO DE LA INTEGRIDAD Y DEL SERVICIO PÚBLICO.	<b>8. RESPONSABLE DEL REPORTE AL INTERIOR DEL PROCESO</b>	GRUPO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN	<b>9. FRECUENCIA DEL REPORTE</b>	ANUAL /	
<b>10. MES DE REPORTE</b>	DICIEMBRE /	<b>11. UNIDAD DE MEDIDA</b>	NÚMERO /	<b>12. DEFINICIÓN DEL INDICADOR</b>	MANUAL DE FUNCIONES: Es una herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las Instituciones Públicas.	
<b>13. INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR</b>	UN MANUAL DE FUNCIONES ACTUALIZADO DE ACUERDO A LA NORMATIVIDAD VIGENTE	<b>14. ROL QUE DEBE CONOCER EL INDICADOR</b>	COORDINADOR GRUPO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN ALTA DIRECCIÓN FUNCIONARIOS DE LA ENTIDAD			
<b>15. FÓRMULA DEL INDICADOR</b>						
Nº DE MANUALES DE FUNCIONES ACTUALIZADOS /						
<b>16. ESTRATEGIA INSTITUCIONAL ASOCIADA</b>	Fomentar el crecimiento, aprendizaje y desarrollo del talento humano de la entidad /					
<b>17. META PROPUESTA DEL INDICADOR</b>	1 /	<b>18. TIPO DE INDICADOR</b>	PRODUCTO /			
Firma: 	Firma: 	Firma: 				
Funcionario y/o Contratista que elabora:	Revisó	Aprobó: Líder del Proceso				
Nombre: Ginna Lizeth Tausa Lugo	Nombre: Adriana Maria Cortes Pulido	Nombre: Angélica Vizcaino Solano				
Cargo: Contratista - Enlace de Calidad	Cargo: Coordinadora Grupo de Selección y Evaluación	Cargo: Subdirectora de Talento Humano				
<b>ARCHÍVESE EN:</b>		Carpeta físicas( proceso de Sistema de Gestion) y en carpeta digital control de documentos- Sistema de Gestión				
PIN FT-29/V6		Oficialización: 10/02/2020		Pagina: 1 de 1		

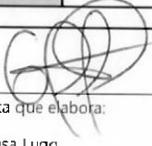
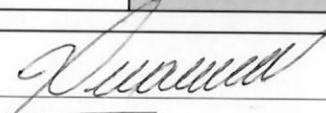
ox. A  
9/02/2020

Id 3689

		HOJA DE VIDA INDICADOR				
		PLANEACIÓN INSTITUCIONAL				
		UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN				
<b>1. ACTIVIDAD ASOCIADA AL INDICADOR</b>	REALIZAR SEGUIMIENTO A LA APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL	<b>2. NOMBRE DEL INDICADOR DE LA ACTIVIDAD</b>	PORCENTAJE DE FUNCIONARIOS CON EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO APLICADA	<b>3. PROCESO ASOCIADO</b>	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	
<b>4. TIPO DE PROCESO</b>	ESTRATÉGICO	<b>5. DOCUMENTO(S) SOPORTE(S) DEL INDICADOR</b>	INFORME DE SEGUIMIENTO A LA APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL	<b>6. OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL</b>	FORTALECER LA ENTIDAD A TRAVÉS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE MIPG Y LAS MEJORES PRACTICAS QUE GENEREN VALOR PÚBLICO A NUESTRA POBLACIÓN OBJETO Y GRUPOS DE INTERÉS	
<b>7. OBJETIVO DEL PROCESO</b>	GESTIONAR, VINCULAR Y PROMOVER EL DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO QUE PERMITA CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA MISIONALIDAD DE LA ENTIDAD, EN EL MARCO DE LA INTEGRIDAD Y DEL SERVICIO PÚBLICO.	<b>8. RESPONSABLE DEL REPORTE AL INTERIOR DEL PROCESO</b>	GRUPO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN	<b>9. FRECUENCIA DEL REPORTE</b>	ANUAL	
<b>10. MES DE REPORTE</b>	MARZO	<b>11. UNIDAD DE MEDIDA</b>	PORCENTAJE	<b>12. DEFINICIÓN DEL INDICADOR</b>	Evaluación del Desempeño Laboral: Es una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta su desarrollo y permanencia en el servicio.	
<b>13. INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR</b>	Del total de "X" funcionarios de carrera administrativa, se evaluaron "X"	<b>14. ROL QUE DEBE CONOCER EL INDICADOR</b>	COORDINADORES DE GRUPOS COORDINADOR GRUPO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN COORDINADOR DE GRUPO DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL			
<b>15. FÓRMULA DEL INDICADOR</b>						
((Nº DE FUNCIONARIOS EVALUADOS)/(Nº TOTAL DE FUNCIONARIOS A EVALUAR))*100						
<b>16. ESTRATEGIA INSTITUCIONAL ASOCIADA</b>	Fomentar el crecimiento, aprendizaje y desarrollo del talento humano de la entidad					
<b>17. META PROPUESTA DEL INDICADOR</b>	100%	<b>18. TIPO DE INDICADOR</b>	EFICACIA			
Firma: 	Firma: 	Firma: 				
Funcionario y/o Contratista que elabora: Nombre: Ginna Lizeth Tausa Lugo Cargo: Contratista - Enlace de Calidad	Revisó: Nombre: Adriana Maria Cortes Pulido Cargo: Coordinadora Grupo de Selección y Evaluación	Aprobó: Líder del Proceso Nombre: Angélica Vizcaino Solano Cargo: Subdirectora de Talento Humano				
<b>ARCHÍVESE EN:</b>		Carpeta físicas( proceso de Sistema de Gestión) y en carpeta digital control de documentos- Sistema de Gestión				
PIN-FT-29/V6		Oficialización: 10/02/2020		Página: 1 de 1		

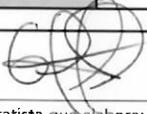
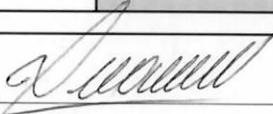
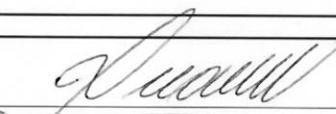
02/02/2020  
 10/02/2020

Id 3595

		HOJA DE VIDA INDICADOR				
		PLANEACIÓN INSTITUCIONAL				
		UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN				
<b>1. ACTIVIDAD ASOCIADA AL INDICADOR</b>	ACTUALIZAR EL ESTUDIO DE CARGAS DE TRABAJO POR EMPLEO Y POR DEPENDENCIAS	<b>2. NOMBRE DEL INDICADOR DE LA ACTIVIDAD</b>	Nº DE DOCUMENTOS DE CARGAS DE TRABAJO	<b>3. PROCESO ASOCIADO</b>	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	
<b>4. TIPO DE PROCESO</b>	ESTRATÉGICO	<b>5. DOCUMENTO(S) SOPORTE(S) DEL INDICADOR</b>	DOCUMENTO DE CARGAS DE TRABAJO ACTUALIZADO	<b>6. OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL</b>	FORTALECER LA ENTIDAD A TRAVÉS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE MIPG Y LAS MEJORES PRACTICAS QUE GENEREN VALOR PÚBLICO A NUESTRA POBLACION OBJETO Y GRUPOS DE INTERES	
<b>7. OBJETIVO DEL PROCESO</b>	GESTIONAR, VINCULAR Y PROMOVER EL DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO QUE PERMITA CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA MISIONALIDAD DE LA ENTIDAD, EN EL MARCO DE LA INTEGRIDAD Y DEL SERVICIO PÚBLICO.	<b>8. RESPONSABLE DEL REPORTE AL INTERIOR DEL PROCESO</b>	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	<b>9. FRECUENCIA DEL REPORTE</b>	ANUAL	
<b>10. MES DE REPORTE</b>	AGOSTO	<b>11. UNIDAD DE MEDIDA</b>	NÚMERO	<b>12. DEFINICIÓN DEL INDICADOR</b>	El estudio de cargas de trabajo corresponde a la aplicación de técnicas para la medición de trabajos administrativos que determina la cantidad de personal necesario para la eficiente realización de las tareas que se originan de las funciones asignadas a cada dependencia	
<b>13. INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR</b>	Un estudio de cargas de trabajo por empleo y por dependencia estructurado al finalizar la vigencia del año.	<b>14. ROL QUE DEBE CONOCER EL INDICADOR</b>	ALTA DIRECCIÓN COORDINADOR GRUPO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACIÓN FUNCIÓN PÚBLICA			
<b>15. FÓRMULA DEL INDICADOR</b>						
Nº DE DOCUMENTOS DE CARGAS DE TRABAJO						
<b>16. ESTRATEGIA INSTITUCIONAL ASOCIADA</b>	Fortalecer los procesos en la gestión y desempeño eficaz y eficiente de la entidad					
<b>17. META PROPUESTA DEL INDICADOR</b>	1	<b>18. TIPO DE INDICADOR</b>	PRODUCTO			
Firma:		Firma:		Firma:		
Funcionario y/o Contratista que elabora:	Revisó:	Aprobó: Líder del Proceso				
Nombre: Ginna Lizeth Tausa Lugo	Nombre: Angélica Vizcaino Solano	Nombre: Angélica Vizcaino Solano				
Cargo: Contratista - Enlace de Calidad	Cargo: Subdirectora de Talento Humano	Cargo: Subdirectora de Talento Humano				
<b>ARCHÍVESE EN:</b>	Carpeta físicas( proceso de Sistema de Gestion) y en carpeta digital control de documentos- Sistema de Gestión					

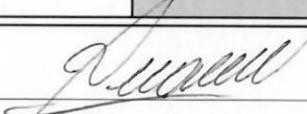
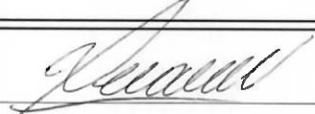
OK  
19/02/2020

Id 359A

		<b>HOJA DE VIDA INDICADOR</b>				
		PLANEACIÓN INSTITUCIONAL				
		UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN				
<b>1. ACTIVIDAD ASOCIADA AL INDICADOR</b>	REALIZAR EL ESTUDIO TÉCNICO PARA EL REDISEÑO INSTITUCIONAL, DE ACUERDO CON LOS LINEAMIENTOS DE FUNCIÓN PÚBLICA	<b>2. NOMBRE DEL INDICADOR DE LA ACTIVIDAD</b>	Nº DE ESTUDIOS TÉCNICOS REALIZADOS	<b>3. PROCESO ASOCIADO</b>	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	
<b>4. TIPO DE PROCESO</b>	ESTRATÉGICO	<b>5. DOCUMENTO(S) SOPORTE(S) DEL INDICADOR</b>	ESTUDIO TÉCNICO REALIZADO	<b>6. OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL</b>	FORTALECER LA ENTIDAD A TRAVÉS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE MIPG Y LAS MEJORES PRÁCTICAS QUE GENEREN VALOR PÚBLICO A NUESTRA POBLACIÓN OBJETO Y GRUPOS DE INTERÉS	
<b>7. OBJETIVO DEL PROCESO</b>	GESTIONAR, VINCULAR Y PROMOVER EL DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO QUE PERMITA CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA MISIONALIDAD DE LA ENTIDAD, EN EL MARCO DE LA INTEGRIDAD Y DEL SERVICIO PÚBLICO	<b>8. RESPONSABLE DEL REPORTE AL INTERIOR DEL PROCESO</b>	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	<b>9. FRECUENCIA DEL REPORTE</b>	ANUAL	
<b>10. MES DE REPORTE</b>	SEPTIEMBRE	<b>11. UNIDAD DE MEDIDA</b>	NÚMERO	<b>12. DEFINICIÓN DEL INDICADOR</b>	El estudio técnico para el rediseño institucional comprende los cambios que se generan en los entornos sociales	
<b>13. INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR</b>	Un estudio técnico para el rediseño institucional estructurado al finalizar la vigencia del año.	<b>14. ROL QUE DEBE CONOCER EL INDICADOR</b>	ALTA DIRECCIÓN COORDINADOR GRUPO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACIÓN FUNCIÓN PÚBLICA			
<b>15. FÓRMULA DEL INDICADOR</b>						
Nº DE ESTUDIO TÉCNICO DE REDISEÑO INSTITUCIONAL						
<b>16. ESTRATEGIA INSTITUCIONAL ASOCIADA</b>	Fortalecer los procesos en la gestión y desempeño eficaz y eficiente de la entidad					
<b>17. META PROPUESTA DEL INDICADOR</b>	1	<b>18. TIPO DE INDICADOR</b>	PRODUCTO			
Firma:		Firma:		Firma:		
Funcionario y/o Contratista que elabora:	Nombre: Ginna Lizeth Tausa Lugo Cargo: Contratista - Enlace de Calidad	Revisó:	Nombre: Angélica Vizcaino Solano Cargo: Subdirectora de Talento Humano	Aprobó: Líder del Proceso:	Nombre: Angélica Vizcaino Solano Cargo: Subdirectora de Talento Humano	
<b>ARCHÍVESE EN:</b>		Carpeta físicas( proceso de Sistema de Gestión) y en carpeta digital control de documentos- Sistema de Gestión				
PIN-FT-29/V6		Oficialización: 10/02/2020		Pagina: 1 de 1		

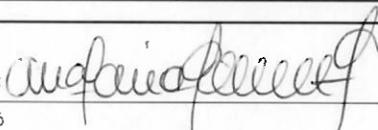
Or. V  
 19/02/2020

Id 3602

		HOJA DE VIDA INDICADOR				
		PLANEACIÓN INSTITUCIONAL				
		UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN				
<b>1. ACTIVIDAD ASOCIADA AL INDICADOR</b>	REALIZAR SEGUIMIENTO A LA MATRIZ DEL TALENTO HUMANO ✓	<b>2. NOMBRE DEL INDICADOR DE LA ACTIVIDAD</b>	MATRIZ DEL TALENTO HUMANO EN SEGUIMIENTO ✓	<b>3. PROCESO ASOCIADO</b>	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO ✓	
<b>4. TIPO DE PROCESO</b>	ESTRATÉGICO	<b>5. DOCUMENTO(S) SOPORTE(S) DEL INDICADOR</b>	INFORME Y MATRIZ SEGUIMIENTO ✓	<b>6. OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL</b>	FORTALECER LA ENTIDAD A TRAVÉS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE MIPG Y LAS MEJORES PRACTICAS QUE GENEREN VALOR PÚBLICO A NUESTRA POBLACIÓN OBJETO Y GRUPOS DE INTERES	
<b>7. OBJETIVO DEL PROCESO</b>	GESTIONAR, VINCULAR Y PROMOVER EL DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO QUE PERMITA CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA MISIONALIDAD DE LA ENTIDAD, EN EL MARCO DE LA INTEGRIDAD Y DEL SERVICIO PÚBLICO.	<b>8. RESPONSABLE DEL REPORTE AL INTERIOR DEL PROCESO</b>	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	<b>9. FRECUENCIA DEL REPORTE</b>	SEMESTRAL ✓	
<b>10. MES DE REPORTE</b>	JUNIO Y DICIEMBRE ✓	<b>11. UNIDAD DE MEDIDA</b>	NÚMERO ✓	<b>12. DEFINICIÓN DEL INDICADOR</b>	La matriz del talento humano permite evaluar el grado de cumplimiento de las actividades enmarcadas en el MIPG	
<b>13. INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR</b>	Cada informe realizado indicará el nivel de avance de la política de Talento Humano con relación al Modelo Integrado de Planeación y Gestión.	<b>14. ROL QUE DEBE CONOCER EL INDICADOR</b>	SUBDIRECTOR DE TALENTO HUMANO JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACIÓN JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO			
<b>15. FÓRMULA DEL INDICADOR</b>						
Nº DE INFORME DE SEGUIMIENTO DEL NIVEL DE AVANCE DE LA POLÍTICA ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO						
<b>16. ESTRATEGIA INSTITUCIONAL ASOCIADA</b>	Implementar el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)					
<b>17. META PROPUESTA DEL INDICADOR</b>	2 ✓	<b>18. TIPO DE INDICADOR</b>	PRODUCTO ✓			
Firma: 	Firma: 	Firma: 				
Funcionario y/o Contratista que elabora: Nombre: Ginna Lizeth Tausa Lugo Cargo: Contratista - Enlace de Calidad	Revisó: Nombre: Angélica Vizcaino Solano Cargo: Subdirectora de Talento Humano	Aprobó: Líder del Proceso Nombre: Angélica Vizcaino Solano Cargo: Subdirectora de Talento Humano				
<b>ARCHÍVESE EN:</b>		Carpeta físicas( proceso de Sistema de Gestión) y en carpeta digital control de documentos- Sistema de Gestión				

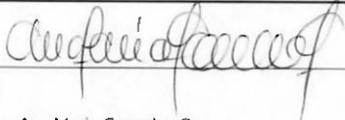
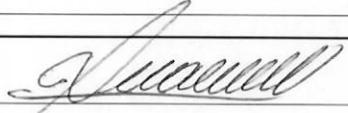
*Handwritten initials/signature*

Id 3605

		HOJA DE VIDA INDICADOR			
		PLANEACION INSTITUCIONAL			
		UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN			
<b>1. ACTIVIDAD ASOCIADA AL INDICADOR</b>	CARACTERIZAR A LOS FUNCIONARIOS DE LA ENTIDAD ✓	<b>2. NOMBRE DEL INDICADOR DE LA ACTIVIDAD</b>	MATRIZ DE CARACTERIZACIÓN DE FUNCIONARIOS ELABORADA ✓	<b>3. PROCESO ASOCIADO</b>	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO ✓
<b>4. TIPO DE PROCESO</b>	ESTRATÉGICO	<b>5. DOCUMENTO(S) SOPORTE(S) DEL INDICADOR</b>	DOCUMENTO DE CARACTERIZACIÓN FUNCIONARIOS ELABORADO ✓	<b>6. OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL</b>	FORTALECER LA ENTIDAD A TRAVÉS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLITICAS DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE MIPG Y LAS MEJORES PRACTICAS QUE GENEREN VALOR PUBLICO A NUESTRA POBLACIÓN OBJETO Y GRUPOS DE INTERES ✓
<b>7. OBJETIVO DEL PROCESO</b>	GESTIONAR, VINCULAR Y PROMOVER EL DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO QUE PERMITA CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA MISIONALIDAD DE LA ENTIDAD, EN EL MARCO DE LA INTEGRIDAD Y DEL SERVICIO PÚBLICO.	<b>8. RESPONSABLE DEL REPORTE AL INTERIOR DEL PROCESO</b>	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	<b>9. FRECUENCIA DEL REPORTE</b>	ANUAL ✓
<b>10. MES DE REPORTE</b>	SEPTIEMBRE ✓	<b>11. UNIDAD DE MEDIDA</b>	NÚMERO ✓	<b>12. DEFINICIÓN DEL INDICADOR</b>	La caracterización de funcionarios es un documento que permite identificar características de cada servidor público
<b>13. INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR</b>	El documento de caracterización de los funcionarios dará cumplimiento de las actividades definidas en el MIPG	<b>14. ROL QUE DEBE CONOCER EL INDICADOR</b>	SUBDIRECTOR DE TALENTO HUMANO JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACIÓN JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO		
<b>15. FÓRMULA DEL INDICADOR</b>					
Nº DE DOCUMENTOS DE CARACTERIZACIÓN A FUNCIONARIOS ✓					
<b>16. ESTRATEGIA INSTITUCIONAL ASOCIADA</b>	Implementar el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) ✓				
<b>17. META PROPUESTA DEL INDICADOR</b>	1 ✓	<b>18. TIPO DE INDICADOR</b>	PRODUCTO ✓		
Firma: 	Firma: 	Firma: 			
Funcionario y/o Contratista que elabora: Nombre: Ginna Lizeth Tausa Lugo Cargo: Contratista - Enlace de Calidad	Revisó: Nombre: Ana Maria Gonzalez Garzon Cargo: Coordinadora Grupo de Registro y Control	Aprobó: Líder del Proceso Nombre: Angelica Vizcaino Solano Cargo: Subdirectora de Talento Humano			
<b>ARCHÍVESE EN:</b>		Carpeta físicas( proceso de Sistema de Gestion) y en carpeta digital control de documentos Sistema de Gestión			
PIN FT 29/V6		Oficialización: 10/02/2020		Pagina: 1 de 1	

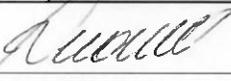
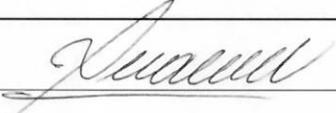
OK.   
19/02/2020

LD 3607

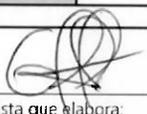
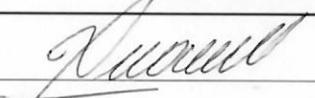
		HOJA DE VIDA INDICADOR				
		PLANEACIÓN INSTITUCIONAL				
		UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN				
<b>1. ACTIVIDAD ASOCIADA AL INDICADOR</b>	REALIZAR LA CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS, PLANTA DE PERSONAL, PERFILES DE LOS EMPLEADOS, FUNCIONES, NATURALEZA DE LOS EMPLEOS, VACANTES, ENTRE OTROS ✓	<b>2. NOMBRE DEL INDICADOR DE LA ACTIVIDAD</b>	Nº DE CARACTERIZACIONES DE EMPLEOS ✓	<b>3. PROCESO ASOCIADO</b>	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO ✓	
<b>4. TIPO DE PROCESO</b>	ESTRATÉGICO	<b>5. DOCUMENTO(S) SOPORTE(S) DEL INDICADOR</b>	DOCUMENTO CARACTERIZACIÓN PLANTA DE PERSONAL ELABORADO ✓	<b>6. OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL</b>	FORTALECER LA ENTIDAD A TRAVÉS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE MIPG Y LAS MEJORES PRACTICAS QUE GENEREN VALOR PÚBLICO A NUESTRA POBLACIÓN OBJETO Y GRUPOS DE INTERÉS ✓	
<b>7. OBJETIVO DEL PROCESO</b>	GESTIONAR, VINCULAR Y PROMOVER EL DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO QUE PERMITA CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA MISIONALIDAD DE LA ENTIDAD, EN EL MARCO DE LA INTEGRIDAD Y DEL SERVICIO PÚBLICO.	<b>8. RESPONSABLE DEL REPORTE AL INTERIOR DEL PROCESO</b>	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	<b>9. FRECUENCIA DEL REPORTE</b>	ANUAL ✓	
<b>10. MES DE REPORTE</b>	OCTUBRE ✓	<b>11. UNIDAD DE MEDIDA</b>	NÚMERO ✓	<b>12. DEFINICIÓN DEL INDICADOR</b>	La caracterización de empleos es un documento que permite identificar los perfiles de cada empleo dentro de la Planta de Personal.	
<b>13. INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR</b>	Un documento de caracterización de los empleos dará cumplimiento de las actividades definidas en el MIPG	<b>14. ROL QUE DEBE CONOCER EL INDICADOR</b>	SUBDIRECTOR DE TALENTO HUMANO JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACIÓN JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO			
<b>15. FÓRMULA DEL INDICADOR</b>						
Nº DE DOCUMENTOS DE CARACTERIZACIONES DE EMPLEOS ✓						
<b>16. ESTRATEGIA INSTITUCIONAL ASOCIADA</b>	Implementar el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) ✓					
<b>17. META PROPUESTA DEL INDICADOR</b>	1 ✓	<b>18. TIPO DE INDICADOR</b>	PRODUCTO ✓			
Firma: 	Firma: 	Firma: 				
Funcionario y/o Contratista que elabora: Nombre: Ginna Lizeth Tausa Lugo Cargo: Contratista - Enlace de Calidad	Revisó: Nombre: Ana Maria Gonzalez Garzon Cargo: Coordinadora Grupo de Registro y Control	Aprobó: Líder del Proceso Nombre: Angélica Vizcaino Solano Cargo: Subdirectora de Talento Humano				
<b>ARCHÍVESE EN:</b>		Carpeta físicas( proceso de Sistema de Gestion) y en carpeta digital control de documentos- Sistema de Gestión				
FIN FT 29/V6		Oficialización: 10/02/2020		Pagina: 1 de 1		

0202/2016 ✓  
OK

Id 3598

		HOJA DE VIDA INDICADOR			
		PLANEACIÓN INSTITUCIONAL			
		UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN			
<b>1. ACTIVIDAD ASOCIADA AL INDICADOR</b>	IDENTIFICAR E IMPLEMENTAR LAS ACCIONES CORRECTIVAS Y LAS OPORTUNIDADES DE MEJORA DEL PROCESO ✓	<b>2. NOMBRE DEL INDICADOR DE LA ACTIVIDAD</b>	PORCENTAJE DE ACOM IDENTIFICADAS POR EL PROCESO ✓	<b>3. PROCESO ASOCIADO</b>	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO ✓
<b>4. TIPO DE PROCESO</b>	ESTRATÉGICO	<b>5. DOCUMENTO(S) SOPORTE(S) DEL INDICADOR</b>	ACOM IDENTIFICADAS POR EL PROCESO ✓	<b>6. OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL</b>	FORTALECER LA ENTIDAD A TRAVÉS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE MIPG Y LAS MEJORES PRACTICAS QUE GENEREN VALOR PÚBLICO A NUESTRA POBLACIÓN OBJETO Y GRUPOS DE INTERES
<b>7. OBJETIVO DEL PROCESO</b>	GESTIONAR, VINCULAR Y PROMOVER EL DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO QUE PERMITA CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA MISIONALIDAD DE LA ENTIDAD, EN EL MARCO DE LA INTEGRIDAD Y DEL SERVICIO PÚBLICO	<b>8. RESPONSABLE DEL REPORTE AL INTERIOR DEL PROCESO</b>	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO ✓	<b>9. FRECUENCIA DEL REPORTE</b>	TRIMESTRAL ✓
<b>10. MES DE REPORTE</b>	MARZO, JUNIO, SEPTIEMBRE, DICIEMBRE ✓	<b>11. UNIDAD DE MEDIDA</b>	PORCENTAJE ✓	<b>12. DEFINICIÓN DEL INDICADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Acción Correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.</li> <li>* Acción Preventiva: Acción tomada para prevenir una situación no deseable.</li> <li>* Oportunidad de Mejora: Acción implementada para incrementar los resultados del producto, proceso o el sistema en términos de economía, eficacia o eficiencia.</li> </ul>
<b>13. INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR</b>	De " X " ACOM identificadas por el proceso se oficializaron "X"	<b>14. ROL QUE DEBE CONOCER EL INDICADOR</b>	JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACIÓN		
<b>15. FÓRMULA DEL INDICADOR</b>					
((Nº DE ACOM IDENTIFICADAS POR EL PROCESO)/(Nº DE ACOM OFICALIZADAS POR EL PROCESO))*100 ✓					
<b>16. ESTRATEGIA INSTITUCIONAL ASOCIADA</b>	Implementar el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) ✓				
<b>17. META PROPUESTA DEL INDICADOR</b>	100% ✓	<b>18. TIPO DE INDICADOR</b>	EFICACIA ✓		
Firma: 	Firma: 	Firma: 			
Funcionario y/o Contratista que elabora: Nombre: Ginna Lizeth Tausa Lugo Cargo: Contratista - Enlace de Calidad	Revisó: Nombre: Angélica Vizcaino Solano Cargo: Subdirectora de Talento Humano	Aprobó: Líder del Proceso Nombre: Angélica Vizcaino Solano Cargo: Subdirectora de Talento Humano			
<b>ARCHÍVESE EN:</b>		Carpeta físicas( proceso de Sistema de Gestión) y en carpeta digital control de documentos- Sistema de Gestión			
PIN- FT- 29/V6		Oficialización: 10/02/2020		Página: 1 de 1	

Id 3608

		HOJA DE VIDA INDICADOR				
		PLANEACIÓN INSTITUCIONAL				
		UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN				
<b>1. ACTIVIDAD ASOCIADA AL INDICADOR</b>	FORMULAR LOS PLANES DE ACCIÓN Y ESTRATÉGICOS DEL TALENTO HUMANO ✓	<b>2. NOMBRE DEL INDICADOR DE LA ACTIVIDAD</b>	Nº DE PLANES DE ACCIÓN Y ESTRATÉGICOS DE TALENTO HUMANO FORMULADOS ✓	<b>3. PROCESO ASOCIADO</b>	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO ✓	
<b>4. TIPO DE PROCESO</b>	ESTRATÉGICO	<b>5. DOCUMENTO(S) SOPORTE(S) DEL INDICADOR</b>	PLAN DE ACCIÓN Y ESTRATÉGICOS DEL TALENTO HUMANO FORMULADO ✓	<b>6. OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL</b>	FORTALECER LA ENTIDAD A TRAVÉS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLITICAS DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE MIPG Y LAS MEJORES PRACTICAS QUE GENEREN VALOR PÚBLICO A NUESTRA POBLACIÓN OBJETO Y GRUPOS DE INTERES ✓	
<b>7. OBJETIVO DEL PROCESO</b>	GESTIONAR, VINCULAR Y PROMOVER EL DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO QUE PERMITA CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA MISIONALIDAD DE LA ENTIDAD, EN EL MARCO DE LA INTEGRIDAD Y DEL SERVICIO PÚBLICO.	<b>8. RESPONSABLE DEL REPORTE AL INTERIOR DEL PROCESO</b>	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	<b>9. FRECUENCIA DEL REPORTE</b>	ANUAL ✓	
<b>10. MES DE REPORTE</b>	ENERO ✓	<b>11. UNIDAD DE MEDIDA</b>	NÚMERO	<b>12. DEFINICIÓN DEL INDICADOR</b>	Los planes de Talento Humano direccionan las actividades que realiza el proceso con el fin de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos al interior de la entidad	
<b>13. INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR</b>	"X" planes formulados durante la vigencia "X"	<b>14. ROL QUE DEBE CONOCER EL INDICADOR</b>	SUBDIRECTOR DE TALENTO HUMANO JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACIÓN ALTA DIRECCIÓN			
<b>15. FÓRMULA DEL INDICADOR</b>						
Nº DE PLANES FORMULADOS (PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO, PLAN DE VACANTES, PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS, PLAN DE CAPACITACIÓN, PLAN DE BIENESTAR, PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO) ✓						
<b>16. ESTRATEGIA INSTITUCIONAL ASOCIADA</b>	Implementar el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) ✓					
<b>17. META PROPUESTA DEL INDICADOR</b>	6 ✓	<b>18. TIPO DE INDICADOR</b>	PRODUCTO			
Firma: 	Firma: 	Firma: 				
Funcionario y/o Contratista que elabora: Nombre: Ginna Lizeth Tausa Lugo Cargo: Contratista - Enlace de Calidad	Revisó: Nombre: Angélica Vizcaino Solano Cargo: Subdirectora de Talento Humano	Aprobó: Líder del Proceso Nombre: Angélica Vizcaino Solano Cargo: Subdirectora de Talento Humano				
<b>ARCHÍVESE EN:</b>		Carpeta físicas( proceso de Sistema de Gestión) y en carpeta digital control de documentos- Sistema de Gestión				
PIN-FT-29/V6		Oficialización: 10/02/2020		Pagina: 1 de 1		

*Handwritten signature/initials*