

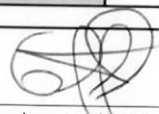
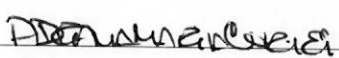
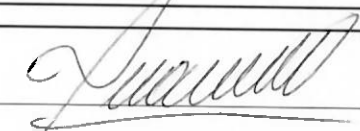



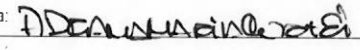
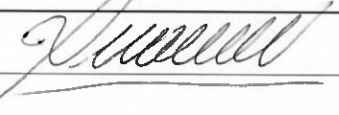


Id 3587

		HOJA DE VIDA INDICADOR				
		PLANEACIÓN INSTITUCIONAL				
		UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN				
1. ACTIVIDAD ASOCIADA AL INDICADOR	ACTUALIZAR EL MANUAL DE FUNCIONES /	2. NOMBRE DEL INDICADOR DE LA ACTIVIDAD	Nº DE MANUALES DE FUNCIONES ACTUALIZADO /	3. PROCESO ASOCIADO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO /	
4. TIPO DE PROCESO	ESTRATÉGICO	5. DOCUMENTO(S) SOPORTE(S) DEL INDICADOR	MANUAL DE FUNCIONES ACTUALIZADO Y APROBADO /	6. OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	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 /	
7. OBJETIVO DEL PROCESO	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.	8. RESPONSABLE DEL REPORTE AL INTERIOR DEL PROCESO	GRUPO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN	9. FRECUENCIA DEL REPORTE	ANUAL /	
10. MES DE REPORTE	DICIEMBRE /	11. UNIDAD DE MEDIDA	NÚMERO /	12. DEFINICIÓN DEL INDICADOR	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.	
13. INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR	UN MANUAL DE FUNCIONES ACTUALIZADO DE ACUERDO A LA NORMATIVIDAD VIGENTE	14. ROL QUE DEBE CONOCER EL INDICADOR	COORDINADOR GRUPO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN ALTA DIRECCIÓN FUNCIONARIOS DE LA ENTIDAD			
15. FÓRMULA DEL INDICADOR						
Nº DE MANUALES DE FUNCIONES ACTUALIZADOS /						
16. ESTRATEGIA INSTITUCIONAL ASOCIADA	Fomentar el crecimiento, aprendizaje y desarrollo del talento humano de la entidad /					
17. META PROPUESTA DEL INDICADOR	1 /	18. TIPO DE INDICADOR	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				
ARCHÍVESE EN:		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		



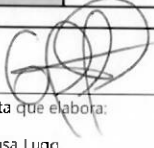
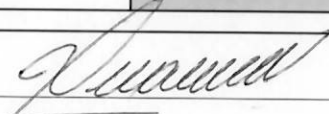

ox. A
9/02/2020

Id 3689

		HOJA DE VIDA INDICADOR				
		PLANEACIÓN INSTITUCIONAL				
		UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN				
1. ACTIVIDAD ASOCIADA AL INDICADOR	REALIZAR SEGUIMIENTO A LA APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL	2. NOMBRE DEL INDICADOR DE LA ACTIVIDAD	PORCENTAJE DE FUNCIONARIOS CON EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO APLICADA	3. PROCESO ASOCIADO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	
4. TIPO DE PROCESO	ESTRATÉGICO	5. DOCUMENTO(S) SOPORTE(S) DEL INDICADOR	INFORME DE SEGUIMIENTO A LA APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL	6. OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	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	
7. OBJETIVO DEL PROCESO	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.	8. RESPONSABLE DEL REPORTE AL INTERIOR DEL PROCESO	GRUPO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN	9. FRECUENCIA DEL REPORTE	ANUAL	
10. MES DE REPORTE	MARZO	11. UNIDAD DE MEDIDA	PORCENTAJE	12. DEFINICIÓN DEL INDICADOR	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.	
13. INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR	Del total de "X" funcionarios de carrera administrativa, se evaluaron "X"	14. ROL QUE DEBE CONOCER EL INDICADOR	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			
15. FÓRMULA DEL INDICADOR						
((Nº DE FUNCIONARIOS EVALUADOS)/(Nº TOTAL DE FUNCIONARIOS A EVALUAR))*100						
16. ESTRATEGIA INSTITUCIONAL ASOCIADA	Fomentar el crecimiento, aprendizaje y desarrollo del talento humano de la entidad					
17. META PROPUESTA DEL INDICADOR	100%	18. TIPO DE INDICADOR	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				
ARCHÍVESE EN:		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		



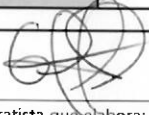
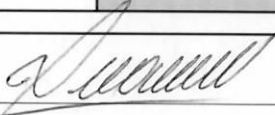
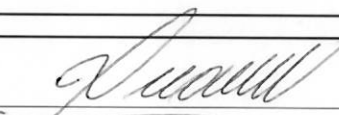
02/02/2020
 10/02/2020

Id 3595

		HOJA DE VIDA INDICADOR				
		PLANEACIÓN INSTITUCIONAL				
		UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN				
1. ACTIVIDAD ASOCIADA AL INDICADOR	ACTUALIZAR EL ESTUDIO DE CARGAS DE TRABAJO POR EMPLEO Y POR DEPENDENCIAS	2. NOMBRE DEL INDICADOR DE LA ACTIVIDAD	Nº DE DOCUMENTOS DE CARGAS DE TRABAJO	3. PROCESO ASOCIADO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	
4. TIPO DE PROCESO	ESTRATÉGICO	5. DOCUMENTO(S) SOPORTE(S) DEL INDICADOR	DOCUMENTO DE CARGAS DE TRABAJO ACTUALIZADO	6. OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	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	
7. OBJETIVO DEL PROCESO	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.	8. RESPONSABLE DEL REPORTE AL INTERIOR DEL PROCESO	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	9. FRECUENCIA DEL REPORTE	ANUAL	
10. MES DE REPORTE	AGOSTO	11. UNIDAD DE MEDIDA	NÚMERO	12. DEFINICIÓN DEL INDICADOR	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	
13. INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR	Un estudio de cargas de trabajo por empleo y por dependencia estructurado al finalizar la vigencia del año.	14. ROL QUE DEBE CONOCER EL INDICADOR	ALTA DIRECCIÓN COORDINADOR GRUPO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACIÓN FUNCIÓN PÚBLICA			
15. FÓRMULA DEL INDICADOR						
Nº DE DOCUMENTOS DE CARGAS DE TRABAJO						
16. ESTRATEGIA INSTITUCIONAL ASOCIADA	Fortalecer los procesos en la gestión y desempeño eficaz y eficiente de la entidad					
17. META PROPUESTA DEL INDICADOR	1	18. TIPO DE INDICADOR	PRODUCTO			
Firma:		Firma:		Firma:		
Funcionario y/o Contratista que elabora:	Revisó:	Aprobó: Líder del Proceso				
Nombre: Ginnaluz 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				
ARCHÍVESE EN:	Carpeta físicas(proceso de Sistema de Gestión) y en carpeta digital control de documentos- Sistema de Gestión					



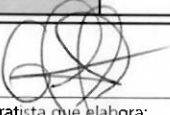
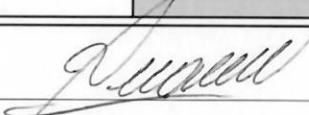
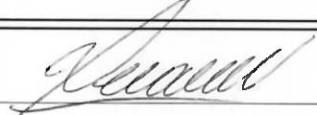
OK
19/02/2020

Id 359A

		HOJA DE VIDA INDICADOR			
		PLANEACIÓN INSTITUCIONAL			
		UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN			
1. ACTIVIDAD ASOCIADA AL INDICADOR	REALIZAR EL ESTUDIO TÉCNICO PARA EL REDISEÑO INSTITUCIONAL, DE ACUERDO CON LOS LINEAMIENTOS DE FUNCIÓN PÚBLICA	2. NOMBRE DEL INDICADOR DE LA ACTIVIDAD	Nº DE ESTUDIOS TÉCNICOS REALIZADOS	3. PROCESO ASOCIADO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO
4. TIPO DE PROCESO	ESTRATÉGICO	5. DOCUMENTO(S) SOPORTE(S) DEL INDICADOR	ESTUDIO TÉCNICO REALIZADO	6. OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	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
7. OBJETIVO DEL PROCESO	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	8. RESPONSABLE DEL REPORTE AL INTERIOR DEL PROCESO	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	9. FRECUENCIA DEL REPORTE	ANUAL
10. MES DE REPORTE	SEPTIEMBRE	11. UNIDAD DE MEDIDA	NÚMERO	12. DEFINICIÓN DEL INDICADOR	El estudio técnico para el rediseño institucional comprende los cambios que se generan en los entornos sociales
13. INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR	Un estudio técnico para el rediseño institucional estructurado al finalizar la vigencia del año.	14. ROL QUE DEBE CONOCER EL INDICADOR	ALTA DIRECCIÓN COORDINADOR GRUPO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACIÓN FUNCIÓN PÚBLICA		
15. FÓRMULA DEL INDICADOR					
Nº DE ESTUDIO TÉCNICO DE REDISEÑO INSTITUCIONAL					
16. ESTRATEGIA INSTITUCIONAL ASOCIADA	Fortalecer los procesos en la gestión y desempeño eficaz y eficiente de la entidad				
17. META PROPUESTA DEL INDICADOR	1	18. TIPO DE INDICADOR	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			
ARCHÍVESE EN:		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	




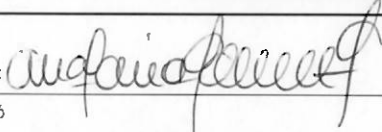
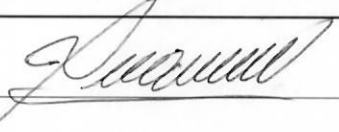
or ✓
 19/02/2020


Id 3602

		HOJA DE VIDA INDICADOR				
		PLANEACIÓN INSTITUCIONAL				
		UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN				
1. ACTIVIDAD ASOCIADA AL INDICADOR	REALIZAR SEGUIMIENTO A LA MATRIZ DEL TALENTO HUMANO ✓	2. NOMBRE DEL INDICADOR DE LA ACTIVIDAD	MATRIZ DEL TALENTO HUMANO EN SEGUIMIENTO ✓	3. PROCESO ASOCIADO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO ✓	
4. TIPO DE PROCESO	ESTRATÉGICO	5. DOCUMENTO(S) SOPORTE(S) DEL INDICADOR	INFORME Y MATRIZ SEGUIMIENTO ✓	6. OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	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	
7. OBJETIVO DEL PROCESO	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.	8. RESPONSABLE DEL REPORTE AL INTERIOR DEL PROCESO	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	9. FRECUENCIA DEL REPORTE	SEMESTRAL ✓	
10. MES DE REPORTE	JUNIO Y DICIEMBRE ✓	11. UNIDAD DE MEDIDA	NÚMERO ✓	12. DEFINICIÓN DEL INDICADOR	La matriz del talento humano permite evaluar el grado de cumplimiento de las actividades enmarcadas en el MIPG	
13. INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR	Cada informe realizado indicará el nivel de avance de la política de Talento Humano con relación al Modelo Integrado de Planeación y Gestión.	14. ROL QUE DEBE CONOCER EL INDICADOR	SUBDIRECTOR DE TALENTO HUMANO JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACIÓN JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO			
15. FÓRMULA DEL INDICADOR						
Nº DE INFORME DE SEGUIMIENTO DEL NIVEL DE AVANCE DE LA POLÍTICA ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO						
16. ESTRATEGIA INSTITUCIONAL ASOCIADA	Implementar el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)					
17. META PROPUESTA DEL INDICADOR	2 ✓	18. TIPO DE INDICADOR	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				
ARCHÍVESE EN:		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		




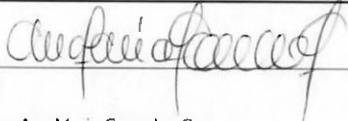
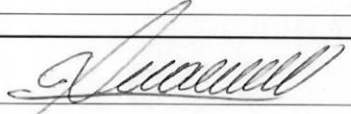
OK 

Id 3605

		HOJA DE VIDA INDICADOR			
		PLANEACION INSTITUCIONAL			
		UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN			
1. ACTIVIDAD ASOCIADA AL INDICADOR	CARACTERIZAR A LOS FUNCIONARIOS DE LA ENTIDAD ✓	2. NOMBRE DEL INDICADOR DE LA ACTIVIDAD	MATRIZ DE CARACTERIZACIÓN DE FUNCIONARIOS ELABORADA ✓	3. PROCESO ASOCIADO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO ✓
4. TIPO DE PROCESO	ESTRATÉGICO	5. DOCUMENTO(S) SOPORTE(S) DEL INDICADOR	DOCUMENTO DE CARACTERIZACIÓN FUNCIONARIOS ELABORADO ✓	6. OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	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 ✓
7. OBJETIVO DEL PROCESO	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.	8. RESPONSABLE DEL REPORTE AL INTERIOR DEL PROCESO	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	9. FRECUENCIA DEL REPORTE	ANUAL ✓
10. MES DE REPORTE	SEPTIEMBRE ✓	11. UNIDAD DE MEDIDA	NÚMERO ✓	12. DEFINICIÓN DEL INDICADOR	La caracterización de funcionarios es un documento que permite identificar características de cada servidor público
13. INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR	El documento de caracterización de los funcionarios dará cumplimiento de las actividades definidas en el MIPG	14. ROL QUE DEBE CONOCER EL INDICADOR	SUBDIRECTOR DE TALENTO HUMANO JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACIÓN JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO		
15. FÓRMULA DEL INDICADOR					
Nº DE DOCUMENTOS DE CARACTERIZACIÓN A FUNCIONARIOS ✓					
16. ESTRATEGIA INSTITUCIONAL ASOCIADA	Implementar el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) ✓				
17. META PROPUESTA DEL INDICADOR	1 ✓	18. TIPO DE INDICADOR	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			
ARCHÍVESE EN:		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	




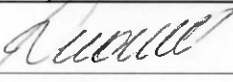
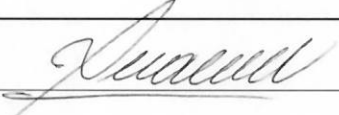
OK. 
19/02/2020

LD 3607




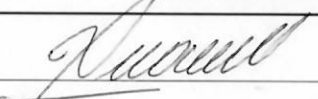

		HOJA DE VIDA INDICADOR				
		PLANEACIÓN INSTITUCIONAL				
		UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN				
1. ACTIVIDAD ASOCIADA AL INDICADOR	REALIZAR LA CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS, PLANTA DE PERSONAL, PERFILES DE LOS EMPLEADOS, FUNCIONES, NATURALEZA DE LOS EMPLEOS, VACANTES, ENTRE OTROS ✓	2. NOMBRE DEL INDICADOR DE LA ACTIVIDAD	Nº DE CARACTERIZACIONES DE EMPLEOS ✓	3. PROCESO ASOCIADO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO ✓	
4. TIPO DE PROCESO	ESTRATÉGICO	5. DOCUMENTO(S) SOPORTE(S) DEL INDICADOR	DOCUMENTO CARACTERIZACIÓN PLANTA DE PERSONAL ELABORADO ✓	6. OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	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 ✓	
7. OBJETIVO DEL PROCESO	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.	8. RESPONSABLE DEL REPORTE AL INTERIOR DEL PROCESO	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	9. FRECUENCIA DEL REPORTE	ANUAL ✓	
10. MES DE REPORTE	OCTUBRE ✓	11. UNIDAD DE MEDIDA	NÚMERO ✓	12. DEFINICIÓN DEL INDICADOR	La caracterización de empleos es un documento que permite identificar los perfiles de cada empleo dentro de la Planta de Personal.	
13. INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR	Un documento de caracterización de los empleos dará cumplimiento de las actividades definidas en el MIPG	14. ROL QUE DEBE CONOCER EL INDICADOR	SUBDIRECTOR DE TALENTO HUMANO JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACIÓN JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO			
15. FÓRMULA DEL INDICADOR						
Nº DE DOCUMENTOS DE CARACTERIZACIONES DE EMPLEOS ✓						
16. ESTRATEGIA INSTITUCIONAL ASOCIADA	Implementar el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) ✓					
17. META PROPUESTA DEL INDICADOR	1 ✓	18. TIPO DE INDICADOR	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				
ARCHÍVESE EN:		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		

0202/20165
 OK

Id 3598

	HOJA DE VIDA INDICADOR				
	PLANEACIÓN INSTITUCIONAL				
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN				
1. ACTIVIDAD ASOCIADA AL INDICADOR	IDENTIFICAR E IMPLEMENTAR LAS ACCIONES CORRECTIVAS Y LAS OPORTUNIDADES DE MEJORA DEL PROCESO ✓	2. NOMBRE DEL INDICADOR DE LA ACTIVIDAD	PORCENTAJE DE ACOM IDENTIFICADAS POR EL PROCESO ✓	3. PROCESO ASOCIADO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO ✓
4. TIPO DE PROCESO	ESTRATÉGICO	5. DOCUMENTO(S) SOPORTE(S) DEL INDICADOR	ACOM IDENTIFICADAS POR EL PROCESO ✓	6. OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	FORTALECER LA ENTIDAD A TRAVÉS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE MIPG Y LAS MEJORES PRACTICAS QUE GENEREN VALOR PUBLICO A NUESTRA POBLACIÓN OBJETO Y GRUPOS DE INTERES
7. OBJETIVO DEL PROCESO	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	8. RESPONSABLE DEL REPORTE AL INTERIOR DEL PROCESO	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO ✓	9. FRECUENCIA DEL REPORTE	TRIMESTRAL ✓
10. MES DE REPORTE	MARZO, JUNIO, SEPTIEMBRE, DICIEMBRE ✓	11. UNIDAD DE MEDIDA	PORCENTAJE ✓	12. DEFINICIÓN DEL INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> * Acción Correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. * Acción Preventiva: Acción tomada para prevenir una situación no deseable. * Oportunidad de Mejora: Acción implementada para incrementar los resultados del producto, proceso o el sistema en términos de economía, eficacia o eficiencia.
13. INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR	De " X " ACOM identificadas por el proceso se oficializaron "X"	14. ROL QUE DEBE CONOCER EL INDICADOR	JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACIÓN		
15. FÓRMULA DEL INDICADOR					
((Nº DE ACOM IDENTIFICADAS POR EL PROCESO)/(Nº DE ACOM OFICALIZADAS POR EL PROCESO))*100 ✓					
16. ESTRATEGIA INSTITUCIONAL ASOCIADA	Implementar el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) ✓				
17. META PROPUESTA DEL INDICADOR	100% ✓	18. TIPO DE INDICADOR	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			
ARCHÍVESE EN:	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				
1. ACTIVIDAD ASOCIADA AL INDICADOR	FORMULAR LOS PLANES DE ACCIÓN Y ESTRATÉGICOS DEL TALENTO HUMANO ✓	2. NOMBRE DEL INDICADOR DE LA ACTIVIDAD	Nº DE PLANES DE ACCIÓN Y ESTRATÉGICOS DE TALENTO HUMANO FORMULADOS ✓	3. PROCESO ASOCIADO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO ✓	
4. TIPO DE PROCESO	ESTRATÉGICO	5. DOCUMENTO(S) SOPORTE(S) DEL INDICADOR	PLAN DE ACCIÓN Y ESTRATÉGICOS DEL TALENTO HUMANO FORMULADO ✓	6. OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	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 ✓	
7. OBJETIVO DEL PROCESO	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.	8. RESPONSABLE DEL REPORTE AL INTERIOR DEL PROCESO	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	9. FRECUENCIA DEL REPORTE	ANUAL ✓	
10. MES DE REPORTE	ENERO ✓	11. UNIDAD DE MEDIDA	NÚMERO	12. DEFINICIÓN DEL INDICADOR	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	
13. INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR	"X" planes formulados durante la vigencia "X"	14. ROL QUE DEBE CONOCER EL INDICADOR	SUBDIRECTOR DE TALENTO HUMANO JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACIÓN ALTA DIRECCIÓN			
15. FÓRMULA DEL INDICADOR						
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) ✓						
16. ESTRATEGIA INSTITUCIONAL ASOCIADA	Implementar el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) ✓					
17. META PROPUESTA DEL INDICADOR	6 ✓	18. TIPO DE INDICADOR	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				
ARCHÍVESE EN:		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		

Handwritten signature/initials