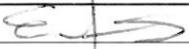
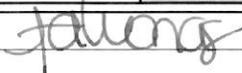
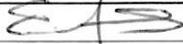
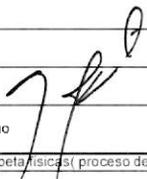
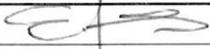
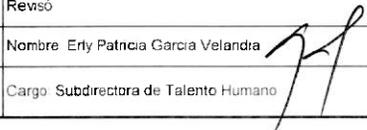
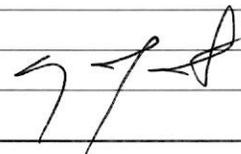


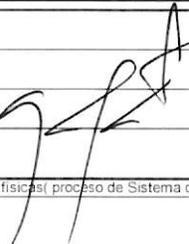
		HOJA DE VIDA INDICADOR				
		DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN				
		UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN				
1. ACTIVIDAD ASOCIADA AL INDICADOR	Medir el avance de la Política de Integridad	2. NOMBRE DEL INDICADOR DE LA ACTIVIDAD	Recomendaciones del FURAG en referencia a la Política de Integridad atendidas por la UNP	3. PROCESO ASOCIADO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	
4. TIPO DE PROCESO	ESTRATÉGICO	5. DOCUMENTO(S) SOPORTE(S) DEL INDICADOR	Avance en la implementación de las recomendaciones del FURAG de la Política de Integridad	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 generan 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 Seguridad y Salud en el Trabajo, Bienestar e Incentivos	9. FRECUENCIA DEL REPORTE	TRIMESTRAL	
10. MES DE REPORTE	Marzo, junio, septiembre, diciembre	11. UNIDAD DE MEDIDA	Número	12. DEFINICIÓN DEL INDICADOR	la Política de Integridad, permite evaluar el grado de cumplimiento de las actividades enmarcadas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión	
13. INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR	Cada informe indicará el nivel de avance de la política de Integridad con relación al Modelo Integrado de Planeación y Gestión	14. ROL QUE DEBE CONOCER EL INDICADOR	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACIÓN OFICINA DE CONTROL INTERNO	15. PERSPECTIVAS CUADRO DE MANDO INTEGRAL	Perspectiva Procesos Internos	
18. FÓRMULA DEL INDICADOR						
Nº de recomendaciones del FURAG en referencia a la política de Integridad atendidas por la UNP						
17. ESTRATEGIA INSTITUCIONAL ASOCIADA	21. Implementar el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)					
18. META PROPUESTA DEL INDICADOR	Meta anual: 15 actividades Meta I trimestre: 4 Meta II trimestre: 4 Meta III trimestre: 4 Meta IV trimestre: 3	19. TIPO DE INDICADOR	Producto			
Firma 	Firma 	Firma				
Funcionario y/o Contratista que elabora	Revisó	Aprobó Responsable del Proceso				
Nombre: Eliana Maleus Fuentes	Nombre: Tatiana Gonzalez Cano	Nombre: Ery Patricia Garcia Velanda				
Cargo: Profesional especializado Subdirección de Talento Humano	Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Subdirectora de Talento Humano				
ARCHIVASE EN:		Carpeta físicas (proceso de Sistema de Gestión) y en carpeta digital control de documentos- Sistema de Gestión				
DEP-FT-06/V8		Oficialización: 09/07/2021		Página: 1 de 1		

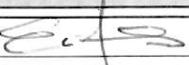
	HOJA DE VIDA INDICADOR					
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN					
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN					
1. ACTIVIDAD ASOCIADA AL INDICADOR	Realizar el seguimiento al cumplimiento del Plan de Incentivos Institucionales	2. NOMBRE DEL INDICADOR DE LA ACTIVIDAD	Porcentaje de cumplimiento de las actividades del plan.	3. PROCESO ASOCIADO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	
4. TIPO DE PROCESO	ESTRATÉGICO	5. DOCUMENTO(S) SOPORTE(S) DEL INDICADOR	Avance en la implementación de las actividades programadas en el Plan de Bienestar e Incentivos	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 generan 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 SSTBI	9. FRECUENCIA DEL REPORTE	TRIMESTRAL	
10. MES DE REPORTE	Marzo, junio, septiembre, diciembre	11. UNIDAD DE MEDIDA	PORCENTAJE	12. DEFINICIÓN DEL INDICADOR	El Plan de Bienestar cuenta con un cronograma de actividades establecido por cada vigencia. A través del indicador se realiza el seguimiento al cronograma	
13. INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR	Las actividades de bienestar ejecutadas se realizan teniendo en cuenta la programación de estas en el cronograma de la vigencia	14. ROL QUE DEBE CONOCER EL INDICADOR	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACIÓN OFICINA DE CONTROL INTERNO	15. PERSPECTIVAS CUADRO DE MANDO INTEGRAL	Perspectiva Procesos Internos	
16. FÓRMULA DEL INDICADOR						
((Nº de actividades ejecutadas en el trimestre) / (Nº de actividades programadas en el trimestre))*100						
17. ESTRATEGIA INSTITUCIONAL ASOCIADA	21. Implementar el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)					
18. META PROPUESTA DEL INDICADOR	80%	19. TIPO DE INDICADOR	Eficacia			
Firma 	Firma 	Firma 				
Funcionario y/o Contratista que elabora	Revisó	Aprobó	Responsable del Proceso			
Nombre: Eliana Mateus Fuentes	Nombre: Tatiana Gonzalez Cano	Nombre: Ery Patricia Garcia Velandia				
Cargo: Profesional especializado Subdirección de Talento Humano	Cargo: Profesional Especializado Grupo de SSTBI	Cargo: Subdirectora de Talento Humano				
ARCHIVARSE EN:	Carpeta físicas(proceso de Sistema de Gestion) y en carpeta digital control de documentos- Sistema de Gestion					
DEP-FT-06/V8	Oficialización: 09/07/2021				Página: 1 de 1	

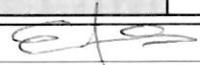
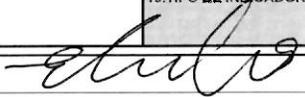
		HOJA DE VIDA INDICADOR				
		DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN				
		UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN				
1. ACTIVIDAD ASOCIADA AL INDICADOR	Realizar el seguimiento al cumplimiento del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	2. NOMBRE DEL INDICADOR DE LA ACTIVIDAD	Porcentaje de cumplimiento de las actividades del plan.	3. PROCESO ASOCIADO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	
4. TIPO DE PROCESO	ESTRATÉGICO	5. DOCUMENTO(S) SOPORTE(S) DEL INDICADOR	Avance en la implementación de las actividades programadas en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.	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 generan 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 SSTBI	9. FRECUENCIA DEL REPORTE	TRIMESTRAL	
10. MES DE REPORTE	Marzo, junio, septiembre, diciembre	11. UNIDAD DE MEDIDA	PORCENTAJE	12. DEFINICIÓN DEL INDICADOR	El Plan de SST cuenta con un cronograma de actividades establecido por cada vigencia. A través del indicador se realiza el seguimiento al cronograma.	
13. INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR	Las actividades de SST ejecutadas se realizan teniendo en cuenta la programación de estas en el cronograma de la vigencia.	14. ROL QUE DEBE CONOCER EL INDICADOR	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACIÓN OFICINA DE CONTROL INTERNO	15. PERSPECTIVAS CUADRO DE MANDO INTEGRAL	Perspectiva Procesos Internos	
16. FÓRMULA DEL INDICADOR						
((Nº de actividades ejecutadas en el trimestre) / (Nº de actividades programadas en el trimestre))*100						
17. ESTRATEGIA INSTITUCIONAL ASOCIADA	21. Implementar el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)					
18. META PROPUESTA DEL INDICADOR	90%	19. TIPO DE INDICADOR	Eficacia			
Firma 	Firma 	Firma				
Funcionario y/o Contratista que elabora	Revisó	Aprobó	Responsable del Proceso			
Nombre: Eliana Mateus Fuentes	Nombre: Tatiana Gonzalez Cano	Nombre:	Ery Patricia Garcia Velanda			
Cargo: Profesional especializado Subdirección de Talento Humano	Cargo: Profesional Especializado Grupo de SSTBI	Cargo:	Subdirectora de Talento Humano			
ARCHIVARSE EN:	Oficialización 09/07/2021	Carpeta físicas(proceso de Sistema de Gestión) y en carpeta digital control de documentos- Sistema de Gestión				
DEP-FT-06/V8					Página: 1 de 1	

		HOJA DE VIDA INDICADOR				
		DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN				
		UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN				
1. ACTIVIDAD ASOCIADA AL INDICADOR	Incrementar el grado de madurez de la matriz del Talento Humano de la UNP	2. NOMBRE DEL INDICADOR DE LA ACTIVIDAD	Fortalecimiento de las actividades resultado del diagnóstico de MIPG-SIG con calificación igual o menor a 60 puntos en el matriz de Talento Humano	3. PROCESO ASOCIADO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	
4. TIPO DE PROCESO	ESTRATÉGICO	5. DOCUMENTO(S) SOPORTE(S) DEL INDICADOR	Informe del grado de madurez de la matriz de Talento Humano	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 generan 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	SEMESTRAL	
10. MES DE REPORTE	junio, diciembre	11. UNIDAD DE MEDIDA	Porcentaje	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	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACIÓN OFICINA DE CONTROL INTERNO	15. PERSPECTIVAS CUADRO DE MANDO INTEGRAL	Perspectiva Aprendizaje y Desarrollo	
16. FÓRMULA DEL INDICADOR						
((Nº de actividades con calificación menor o igual a sesenta) / (Nº de actividades identificadas a incrementar en el periodo))*100						
17. ESTRATEGIA INSTITUCIONAL ASOCIADA	21. Implementar el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)					
18. META PROPUESTA DEL INDICADOR	80%	19. TIPO DE INDICADOR	Eficacia			
Firma 	Firma	Firma				
Funcionario y/o Contratista que elabora	Revisó	Aprobó	Responsable del Proceso			
Nombre Eliana Mateus Fuentes	Nombre Ery Patricia Garcia Velandia 	Nombre Ery Patricia Garcia Velandia				
Cargo Profesional especializado Subdirección de Talento Humano	Cargo Subdirectora de Talento Humano	Cargo Subdirectora de Talento Humano				
ARCHIVASE EN: DEP-FT-06/V8		Oficialización 09/07/2021		Carpeta físicas (proceso de Sistema de Gestión) y en carpeta digital control de documentos- Sistema de Gestión		
					Página: 1 de 1	

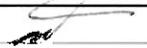
		HOJA DE VIDA INDICADOR				
		DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN				
		UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN				
1. ACTIVIDAD ASOCIADA AL INDICADOR	Medir el avance de la Política Gestión Estratégica del Talento Humano	2. NOMBRE DEL INDICADOR DE LA ACTIVIDAD	Recomendaciones del FURAG en referencia a la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano atendidas por la UNP	3. PROCESO ASOCIADO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	
4. TIPO DE PROCESO	ESTRATÉGICO	5. DOCUMENTO(S) SOPORTE(S) DEL INDICADOR	Avance de la implementación de las recomendaciones del FURAG de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano	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 generan 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	TRIMESTRAL	
10. MES DE REPORTE	Marzo, junio, septiembre, diciembre	11. UNIDAD DE MEDIDA	Número	12. DEFINICIÓN DEL INDICADOR	la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, permite evaluar el grado de cumplimiento de las actividades enmarcadas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.	
13. INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR	Cada informe 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	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACIÓN OFICINA DE CONTROL INTERNO	15. PERSPECTIVAS CUADRO DE MANDO INTEGRAL	Perspectiva Procesos Internos	
16. FÓRMULA DEL INDICADOR						
Nº de recomendaciones del FURAG en referencia a la política de Gestión Estratégica del Talento Humano atendidas por la UNP						
17. ESTRATEGIA INSTITUCIONAL ASOCIADA	21. Implementar el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)					
18. META PROPUESTA DEL INDICADOR	Meta anual: 22 actividades Meta I trimestre: 5 Meta II trimestre: 5 Meta III trimestre: 5 Meta IV trimestre: 7	19. TIPO DE INDICADOR	Producto			
Firma 	Firma 	Firma 				
Funcionario y/o Contratista que elabora	Revisó	Aprobó	Responsable del Proceso			
Nombre: Eliana Mateus Fuentes	Nombre: Ery Patricia Garcia Velandria	Nombre: Ery Patricia Garcia Velandria				
Cargo: Profesional especializado Subdirección de Talento Humano	Cargo: Subdirectora de Talento Humano	Cargo: Subdirectora de Talento Humano				

	HOJA DE VIDA INDICADOR				
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN				
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN				
1. ACTIVIDAD ASOCIADA AL INDICADOR	Realizar el seguimiento al cumplimiento del Plan Estratégico del Talento Humano	2. NOMBRE DEL INDICADOR DE LA ACTIVIDAD	Porcentaje de cumplimiento de las actividades del plan.	3. PROCESO ASOCIADO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO
4. TIPO DE PROCESO	ESTRATÉGICO	5. DOCUMENTO(S) SOPORTE(S) DEL INDICADOR	Avance de la implementación de las actividades programadas en el Plan Estratégico del Talento Humano.	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 generan 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	SEMESTRAL
10. MES DE REPORTE	junio, diciembre	11. UNIDAD DE MEDIDA	PORCENTAJE	12. DEFINICIÓN DEL INDICADOR	El plan estratégico de talento humano, permite medir el avance y el cumplimiento del proceso de la Gestión Estratégica de Talento Humano.
13. INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR	Cada informe indicará el nivel de avance de Plan estratégico de talento humano con relación al Modelo Integrado de Planeación y Gestión	14. ROL QUE DEBE CONOCER EL INDICADOR	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACIÓN OFICINA DE CONTROL INTERNO	15. PERSPECTIVAS CUADRO DE MANDO INTEGRAL	Perspectiva Procesos Internos
16. FÓRMULA DEL INDICADOR					
((Nº de actividades ejecutadas en el semestre) / (Nº de actividades programadas en el semestre))*100					
17. ESTRATEGIA INSTITUCIONAL ASOCIADA	21. Implementar el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)				
18. META PROPUESTA DEL INDICADOR	90%	19. TIPO DE INDICADOR	Eficacia		
Firma 	Firma 	Firma 			
Funcionario y/o Contratista que elabora	Revisó	Aprobó: Responsable del Proceso			
Nombre: Eliana Mateus Fuentes	Nombre: Ery Patricia Garcia Velandia	Nombre: Ery Patricia Garcia Velandia			
Cargo: Profesional especializado Subdirección de Talento Humano	Cargo: Subdirectora de Talento Humano	Cargo: Subdirectora de Talento Humano			
ARCHIVARSE EN: Carpeta físicas(proceso de Sistema de Gestión) y en carpeta digital control de documentos- Sistema de Gestión					

		HOJA DE VIDA INDICADOR				
		DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN				
		UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN				
1. ACTIVIDAD ASOCIADA AL INDICADOR	Realizar el seguimiento al cumplimiento del Plan de Previsión de Recursos Humanos	2. NOMBRE DEL INDICADOR DE LA ACTIVIDAD	Porcentaje de cumplimiento de las actividades del plan.	3. PROCESO ASOCIADO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	
4. TIPO DE PROCESO	ESTRATÉGICO	5. DOCUMENTO(S) SOPORTE(S) DEL INDICADOR	Avance en la implementación de las actividades programadas en el plan de previsión de recursos humanos.	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 generan 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	TRIMESTRAL	
10. MES DE REPORTE	Marzo, junio, septiembre, diciembre	11. UNIDAD DE MEDIDA	PORCENTAJE	12. DEFINICIÓN DEL INDICADOR	Mediante este plan se prevén los recursos de personal para el cumplimiento de los objetivos de la Entidad	
13. INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR	Los procesos gestionados para cubrir las vacantes son realizados a partir de las hojas de vidas allegadas a la STH. Este proceso es el Analisis Integral de Confianza.	14. ROL QUE DEBE CONOCER EL INDICADOR	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACIÓN OFICINA DE CONTROL INTERNO	15. PERSPECTIVAS CUADRO DE MANDO INTEGRAL	Perspectiva Procesos Internos	
16. FÓRMULA DEL INDICADOR						
((N° de procesos gestionados para cubrir la vacante) / (N° de procesos solicitados (Hojas de vida))) * 100						
17. ESTRATEGIA INSTITUCIONAL ASOCIADA	21. Implementar el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)					
18. META PROPUESTA DEL INDICADOR	100%	19. TIPO DE INDICADOR	Eficacia			
Firma 	Firma 	Firma				
Funcionario y/o Contratista que elabora	Revisó	Aprobó	Responsable del Proceso			
Nombre: Eliana Mateus Fuentes	Nombre: Edwin Fernando Lemus Rodriguez	Nombre:	Ery Patricia Garcia Velandia			
Cargo: Profesional especializado Subdirección de Talento Humano	Cargo: Profesional Especializado Grupo de Selección y Evaluación	Cargo:	Subdirectora de Talento Humano			
ARCHIVASE EN: DEP-FT-06/V8	Oficialización: 09/07/2021	Carpeta físicas (proceso de Sistema de Gestión) y en carpeta digital control de documentos- Sistema de Gestión		Página: 1 de 1		

		HOJA DE VIDA INDICADOR				
		DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN				
		UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN				
1. ACTIVIDAD ASOCIADA AL INDICADOR	Realizar el seguimiento al cumplimiento del Plan Anual de Vacantes	2. NOMBRE DEL INDICADOR DE LA ACTIVIDAD	Porcentaje de cumplimiento de las actividades del plan.	3. PROCESO ASOCIADO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	
4. TIPO DE PROCESO	ESTRATÉGICO	5. DOCUMENTO(S) SOPORTE(S) DEL INDICADOR	Avance en la implementación de las actividades programadas en el Plan Anual de Vacantes.	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 generan 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	TRIMESTRAL	
10. MES DE REPORTE	Marzo, junio, septiembre, diciembre	11. UNIDAD DE MEDIDA	PORCENTAJE	12. DEFINICIÓN DEL INDICADOR	Realizar los procesos de selección (AIC) con el fin de gestionar el cubrimiento de las vacantes.	
13. INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR	Las vacantes de la Entidad serán cubiertas con base a los procesos favorables realizados por el Grupo de Selección y Evaluación.	14. ROL QUE DEBE CONOCER EL INDICADOR	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACIÓN OFICINA DE CONTROL INTERNO	15. PERSPECTIVAS CUADRO DE MANDO INTEGRAL	Perspectiva Procesos Internos	
16. FÓRMULA DEL INDICADOR						
((Nº de procesos favorables en el trimestre)/(Nº de vacantes))*100						
17. ESTRATEGIA INSTITUCIONAL ASOCIADA	21. Implementar el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)					
18. META PROPUESTA DEL INDICADOR	20%	19. TIPO DE INDICADOR	Eficacia			
Firma 	Firma 	Firma 				
Funcionario y/o Contratista que elabora	Revisó	Aprobó Responsable del Proceso				
Nombre Eliana Maleus Fuentes	Nombre Edwin Fernando Lemus Rodriguez	Nombre Erly Patricia Garcia Velanda				
Cargo Profesional especializado Subdirección de Talento Humano	Cargo Profesional Especializado Grupo de Selección y Evaluación	Cargo Subdirectora de Talento Humano				
ARCHIVASE EN:		Carpeta físicas(proceso de Sistema de Gestión) y en carpeta digital control de documentos- Sistema de Gestión				
DEP-FT-06/V8		Oficialización 09/07/2021		Pagina: 1 de 1		

	HOJA DE VIDA INDICADOR				
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN				
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN				
1. ACTIVIDAD ASOCIADA AL INDICADOR	Realizar el seguimiento al cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación	2. NOMBRE DEL INDICADOR DE LA ACTIVIDAD	Porcentaje de cumplimiento de las actividades del plan.	3. PROCESO ASOCIADO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO
4. TIPO DE PROCESO	ESTRATÉGICO	5. DOCUMENTO(S) SOPORTE(S) DEL INDICADOR	Avance la implementación de las actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitación	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 generan 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 Capacitación	9. FRECUENCIA DEL REPORTE	TRIMESTRAL
10. MES DE REPORTE	Marzo, junio, septiembre, diciembre	11. UNIDAD DE MEDIDA	PORCENTAJE	12. DEFINICIÓN DEL INDICADOR	El Plan de capacitación cuenta con un cronograma de actividades establecido por cada vigencia. A través del indicador se realiza el seguimiento al cronograma.
13. INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR	Las actividades de capacitación ejecutadas se realizan teniendo en cuenta la programación de estas dentro del cronograma de la vigencia.	14. ROL QUE DEBE CONOCER EL INDICADOR	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACIÓN OFICINA DE CONTROL INTERNO	15. PERSPECTIVAS CUADRO DE MANDO INTEGRAL	Perspectiva Procesos Internos
16. FÓRMULA DEL INDICADOR					
((Nº de actividades ejecutadas en el trimestre) / (Nº de actividades programadas en el trimestre))*100					
17. ESTRATEGIA INSTITUCIONAL ASOCIADA	21. Implementar el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)				
18. META PROPUESTA DEL INDICADOR	90%	19. TIPO DE INDICADOR	Eficacia		
Firma 	Firma 	Firma 			
Funcionario y/o Contratista que elabora	Revisó	Aprobó	Responsable del Proceso		
Nombre Eliana Mateus Fuentes	Nombre Nathalia Vargas Valero	Nombre Ery Patricia Garcoa Velandia			
Cargo Profesional especializado Subdirección de Talento Humano	Cargo Profesional Universitario Grupo de Capacitación	Cargo Subdirectora de Talento Humano			
ARCHIVASE EN:		Carpeta físicas(proceso de Sistema de Gestión) y en carpeta digital control de documentos- Sistema de Gestión			
DEP-FT-06/V8		Oficialización: 09/07/2021		Pagina: 1 de 1	

		HOJA DE VIDA INDICADOR				
		DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN				
		UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN				
1. ACTIVIDAD ASOCIADA AL INDICADOR	Medir el avance de la Política Gestión del Conocimiento y la Innovación	2. NOMBRE DEL INDICADOR DE LA ACTIVIDAD	Recomendaciones del FURAG en referencia a la Política Gestión del Conocimiento y la Innovación atendidas por la UNP	3. PROCESO ASOCIADO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	
4. TIPO DE PROCESO	ESTRATÉGICO	5. DOCUMENTO(S) SOPORTE(S) DEL INDICADOR	Avance de la implementación de las recomendaciones del FURAG de la Gestión del Conocimiento y la Innovación	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 generan 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 Capacitación	9. FRECUENCIA DEL REPORTE	TRIMESTRAL	
10. MES DE REPORTE	Marzo, junio, septiembre, diciembre	11. UNIDAD DE MEDIDA	Número	12. DEFINICIÓN DEL INDICADOR	la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, permite evaluar el grado de cumplimiento de las actividades enmarcadas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.	
13. INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR	Cada informe indicará el nivel de avance de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación con relación al Modelo Integrado de Planeación y Gestión	14. ROL QUE DEBE CONOCER EL INDICADOR	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACIÓN OFICINA DE CONTROL INTERNO	15. PERSPECTIVAS CUADRO DE MANDO INTEGRAL	Perspectiva Procesos Internos	
16. FÓRMULA DEL INDICADOR						
Nº de recomendaciones del FURAG en referencia a la política Gestión del Conocimiento y la Innovación atendidas por la UNP						
17. ESTRATEGIA INSTITUCIONAL ASOCIADA	21. Implementar el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)					
18. META PROPUESTA DEL INDICADOR	Meta anual: 40 actividades Meta I trimestre: 10 Meta II trimestre: 10 Meta III trimestre: 10 Meta IV trimestre: 10	19. TIPO DE INDICADOR	Producto			
Firma 	Firma 	Firma				
Funcionario y/o Contratista que elabora	Revisó	Aprobó Responsable del Proceso				
Nombre Eliana Mateus Fuentes	Nombre Nathalia Vargas Valero	Nombre Erly Patricia Garcia Velandia				
Cargo Profesional especializado Subdirección de Talento Humano	Cargo Profesional Universitario Grupo de Capacitación	Cargo Subdirectora de Talento Humano				
ARCHIVARSE EN: DEP-FT-06/V8		Oficialización 09/07/2021		Carpeta físicas(proceso de Sistema de Gestión) y en carpeta digital control de documentos- Sistema de Gestión		
Página: 1 de 1						