

FUNCIÓN PÚBLICA													
Anexo 1: Concertación, Seguimiento, Retroalimentación y Evaluación de Compromisos Gerenciales													
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio/fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado COMPROMISOS GERENCIALES	Avance de la Gestión			Evaluación			
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento de indicador 2° Semestre	Resultado	Descripción	Evidencias
1	Fortalecer la entidad a través de la implementación de las políticas de desempeño institucional de MIPG y las mejores practicas que generan valor publico a nuestra poblacion objeto y grupos de interes	Garantizar la selección del personal idoneo para desempeñar y atender las actividades de la UNP	100	9/09/2022	Garantizar la redacción del proceso de Análisis Integral de Contabilidad a todo el personal (funcionarios, contratistas y pasantes) que se vinculan a la Unidad Nacional de Protección Evaluar y certificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el manual de funciones para los cargos de planta. De acuerdo a las validaciones y verificaciones de la coordinación de Selección y Evaluación	25%	25%	98%	49%	25%			
2	Fortalecer la entidad a través de la implementación de las políticas de desempeño institucional de MIPG y las mejores practicas que generan valor publico a nuestra poblacion objeto y grupos de interes	Atender y gestionar con oportunidad las solicitudes administrativas de los funcionarios y demás actividades inherentes a la administración del Talento Humano.	100	9/09/2022	Realizar seguimiento al cumplimiento de las solicitudes respecto situaciones administrativas de los funcionarios de la UNP Garantizar el tramite de los actos administrativos de los funcionarios de la UNP. Garantizar el tramite de manera oportuna de la liquidación de nómina, las presentaciones sociales y vacaciones de los funcionarios de la UNP	30%	30%	98%	49%	29%			
3	Fortalecer la entidad a través de la implementación de las políticas de desempeño institucional de MIPG y las mejores practicas que generan valor publico a nuestra poblacion objeto y grupos de interes	Asegurar el cumplimiento de los Planes Institucionales y actividades de Capacitación, Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo	100	9/09/2022	Monitorear el sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Presentar informe trimestral a la Oficina Asesora de Planeación e información de las actividades realizadas en Capacitación, Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo especificando numero de asistentes y acciones de mejora si se requiere.	25%	25%	98%	49%	25%			
4	Fortalecer la entidad a través de la implementación de las políticas de desempeño institucional de MIPG y las mejores practicas que generan valor publico a nuestra poblacion objeto y grupos de interes	Garantizar el cumplimiento de las actividades establecidas en la matriz de talento humano en el MIPG	100	9/09/2022	Desarrollar actividades que contribuyan al cumplimiento de las actividades y los tiempos establecidos en el modelo integrado de planeación y gestión MIPG para la gestión de Talento Humano. Realizar informe semestral dirigido a la Oficina Asesora de Planeación e información de las actividades de avance del cumplimiento de las actividades de la política de Talento Humano	10%	10%	98%	49%	10%			
5	Fortalecer la entidad a través de la implementación de las políticas de desempeño institucional de MIPG y las mejores practicas que generan valor publico a nuestra poblacion objeto y grupos de interes	Participar activamente en el proyecto de Rengenering de la Entidad.	100	9/09/2022	Preparar por el instrumentación y estudio de las cargas de trabajo laborales por Dependencias. Velar por la elaboración de la caracterización de funcionarios por Dependencias Realizar estudio de talento institucional de la Entidad de acuerdo a los resultados de las cargas laborales	10%	10%	98%	49%	10%			
Total						100%				98%	0%	98%	
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional). Describir los compromisos gerenciales adicionales)													
Nota: El cumplimiento del segundo semestre se evaluará desde la fecha de posesión (09/09/2022)													
			FECHA	31/12/2022									
			VOLUNTAD	2022									
													
						SANDRA HUELGA MEJÍA GARCÍA SUBDIRECTORA DE TALENTO HUMANO							

Criterios de valoración				
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5	Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.		
Es consistente en su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	4	No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.		
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento de mentoring. Puede mejorar.	1			

Competencias comunes y directivas	1	Aprendizaje continuo	Total Puntaje Evaluador				Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]	Valoracion anterior	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
			5	5	5	5					
Orientación a resultados	2	Orientación al ciudadano	Asume la responsabilidad por sus resultados.	5	5	5	5	5	5,0	5,0	5,0
			Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	5	5	5				
			Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	5	5	5	5				
			Adopta medidas para minimizar riesgos.	5	5	5	5				
			Planifica estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	5	5	5	5				
			Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	5	5	5	5				
			Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	5	5	5	5				
			Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	5	5				
			Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y l o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	5	5	5	5				
			Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	5	5	5	5				
Orientación al ciudadano	2	Orientación al ciudadano	Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5	5	5	5	5,0	5,0	5,0
			Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	5	5	5	5				
			Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5	5				
			Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente	5	5	5	5				
			Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano	5	5	5	5				
			Total Puntaje Evaluador				5,0				
			Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas	5	5	5	5				
			Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	5	5				
			Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5	5				
			Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	5	5	5				
Compromiso con la organización	3	Compromiso con la organización	Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas	5	5	5	5	5%	5,0	5,0	5,0
			Total Puntaje Evaluador				5,0				
			Cumple los compromisos que adquiere con el equipo	5	5	5	5				
			Respetar la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo	5	5	5	5				
			Assume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros	5	5	5	5				
			Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales	5	5	5	5				
			Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad	5	5	5	5				
			Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo	5	5	5	5				
			Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones	5	5	5	5				
			Total Puntaje Evaluador				5,0				
Adaptación al cambio	4	Trabajo en equipo	Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones	5	5	5	5	5,0	5,0	5,0	5,0
			Total Puntaje Evaluador				5,0				
			Cumple los compromisos que adquiere con el equipo	5	5	5	5				
			Respetar la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo	5	5	5	5				
			Assume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros	5	5	5	5				
			Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales	5	5	5	5				
			Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad	5	5	5	5				
			Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo	5	5	5	5				
			Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones	5	5	5	5				
			Total Puntaje Evaluador				5,0				

VIGENCIA	2022
FECHA	31/12/2022

SANDRA HELENA MEJIA GARCIA SUBDIRECTORA DE TALENTO HUMANO	AUGUSTO RODRIGUEZ BALLESTEROS DIRECTOR GENERAL
	

Valoración final										100%
8	Resolución de conflictos	Total	Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares	5.0	5.0	5.0	5	5	5,0	
			Asume como propia la solución acordada por el equipo	5	5	5	5			
			Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo	5	5	5	5			
			Evalúa las causas de conflicto de manera objetiva para tomar decisiones	5	5	5	5			
			Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	5	5	5	5			
			Total Puntaje Evaluador			5.0	5.0			
			Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno	5	5	5	5			
Pensamiento Sistémico			Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa	5	5	5	5			
			Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	5	5			
			Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5	5	5	5			
			Intuye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	5	5	5	5			
			Total Puntaje Evaluador			5.0	5.0			
			Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	5	5	5	5			



FUNCIÓN PÚBLICA

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre y Apellido del Gerente Público: SANDRA HELENA MEJIA GARCIA

Área en la que se desempeña: SUBDIRECTORA DE TALENTO HUMANO

Fecha: 31/12/2022

Concertación, Retroalimentación y Compromisos gerenciales	Seguimiento y Evaluación de	98%	78%
Ponderado		80%	
Concertación		5%	0%
Valoración de Competencias		5,0	20%
Ponderado		20%	
Nota Final			98%

Cumplimiento Final	98%
--------------------	-----

Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Público.

FECHA: 31/12/2022
VIGENCIA: 2022

