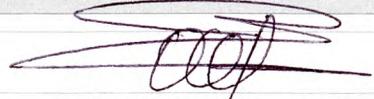
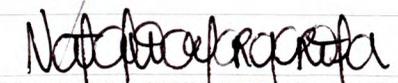


No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre
Pilar 1. Productividad Social								
1	Implementar el modelo de operación ajustado de la Entidad, mediante el cual se fortalecen las acciones de prevención y se mejora la prestación del servicio de protección desde un enfoque humano, basado en las necesidades de los grupos de valor.	Gestionar de manera oportuna los planes y programas a cargo de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección con el fin de brindar protección, desde un enfoque humano, a la población del Programa Especializado de Seguridad y Protección (Decreto 299 de 2017)	100%	Del 3/05/2024 al 31/12/2024	<p>Ejercer de manera eficiente la Secretaría Técnica de la Mesa Técnica de Seguridad y Protección (Decreto 299 de 2017).</p> <p>Adelantar las acciones necesarias y suficientes para la gestión de las medidas de protección adoptadas por la Mesa Técnica de Seguridad y Protección para la población del Programa Especializado de Seguridad y Protección (Decreto 299 de 2017).</p> <p>Dirigir y coordinar en lo de competencia de la Subdirección Especializada, lo establecido en el Plan Estratégico de Seguridad y Protección para la población del Decreto 299 de 2017.</p> <p>Realizar seguimiento a las metas e indicadores de los planes y programas a cargo de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección.</p> <p>Articular con la Oficina Asesora Jurídica de manera oportuna y eficiente los insumos y proyecciones de respuesta jurídicas que sean requeridas.</p>	60%	40%	60%
2	Articulación interinstitucional. Consolidar el trabajo articulado con otras entidades u organizaciones aliadas, para mejorar la prestación del servicio de prevención y protección desde la seguridad humana.	Articular de manera eficiente y oportuna con las entidades nacionales, entes territoriales, autoridades policiales y militares las medidas de prevención y protección necesarias para salvaguardar los derechos a la vida, seguridad, integridad personal y libertades de la población del Programa Especializado de Seguridad y Protección (Decreto 299 de 2017)	100%	Del 3/05/2024 al 31/12/2024	<p>Generar espacios de articulación en el marco de la Mesa Técnica de Seguridad y Protección con las entidades nacionales, entes territoriales y autoridades policiales y militares con el fin de salvaguardar la vida, integridad, seguridad personal y libertades de la población del Programa Especializado de Seguridad y Protección (Decreto 299 de 2017).</p> <p>Participar en el desarrollo de las sesiones de la Instancia Tripartita de Seguridad y Protección (ITPS), así como otros espacios relacionados con el Acuerdo de Paz de 2016.</p> <p>Promover y participar en el desarrollo de los espacios nacionales y territoriales para la prevención y protección de la población del Decreto 299 de 2017.</p>	10%	40%	60%

Pilar 2. Construcción de integridad									
3	Establecer un relacionamiento efectivo con los grupos de valor, permitiendo acercarse a la UNP a sus necesidades y fomentando un trabajo conjunto en la prevención y protección de la vida.	Promover y ejercer la atención oportuna y eficaz a los grupos de valor de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección atendiendo el principio de la dignidad humana.	100%	Del 3/05/2024 al 31/12/2024	Atender de manera oportuna y eficiente a la población beneficiaria del Programa Especializado de Seguridad y Protección (Decreto 299 de 2017). Elaborar lineamientos tendientes a salvaguardar la información que produce la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección de acuerdo con los protocolos establecidos por la entidad. Promover y apropiarse de manera permanente el código de integridad de la entidad en el desarrollo de su gestión, así como en los grupos internos de trabajo de la Subdirección Especializada.	10%	40%	60%	
Pilar 3. Gestión Cultural									
4	Aumentar la satisfacción y la confianza de los grupos de valor en la Entidad, afianzando la legitimidad de la institución en el marco de sus competencias y contribuyendo así a la seguridad humana.	Promover la cultura de paz organizacional en la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección de acuerdo con los lineamientos de la entidad.	100%	Del 3/05/2024 al 31/12/2024	Diseñar e implementar un plan de acción orientado al proceso de construcción de cultura organizacional en la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección de acuerdo a los lineamientos de la entidad. Promover y apoyar las acciones tendientes al fortalecimiento de las habilidades comunicacionales y de atención al ciudadano en la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección. Coordinar con la Subdirección de Talento Humano la puesta en marcha de acciones tendientes a la promoción de una cultura de paz teniendo en cuenta las prácticas y valores de las y los servidores públicos de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección.	10%	40%	60%	
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos									
5	Establecer un relacionamiento efectivo con los grupos de valor, permitiendo acercarse a la UNP a sus necesidades y fomentando un trabajo conjunto en la prevención y protección de la vida.	Fortalecer el talento humano de los servidores públicos de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección	100%	Del 3/05/2024 al 31/12/2024	Incentivar el fortalecimiento de las capacidades, habilidades técnicas y destrezas de las y los servidores públicos de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección. Promover la incorporación de los enfoques diferenciales de género, étnico y territorial en el desarrollo de las actividades msionales y de apoyo en la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección. Fomentar en coordinación con la Subdirección de Talento Humano las actividades de bienestar que permitan la promoción de un ambiente laboral sano y constructivo.	10%	40%	60%	
Total						100%			


Firma del Superior Jerárquico - AUGUSTO RODRÍGUEZ BALLESTEROS


Firma del Gerente Público - NATALIA MARGARITA PARADA GARZÓN

FECHA: 3/05/2024
VIGENCIA: 2024

No.	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance % cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Evidencias Descripción	Ubicación	Retroalimentación Observaciones de mejora
Pilar 1. Productividad Social											
1	Implementar el modelo de operación asistido de la Entidad, mediante el cual se fortalecen las acciones de prevención y se mejora la prestación del servicio de protección desde un enfoque humano, basado en las necesidades de los grupos de valor.	Diseñar de manera oportuna los planes y programas a cargo de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección con el fin de brindar protección, desde un enfoque humano, a la población del Programa Especializado de Seguridad y Protección (Decreto 299 de 2017)	100%	Del 30/05/2024 al 30/06/2024	Ejercer de manera eficiente a Secretaría Técnica de la Mesa Técnica de Seguridad y Protección (Decreto 299 de 2017) Atender las acciones necesarias y suficientes para la gestión de los medios de protección adoptados por la Mesa Técnica de Seguridad y Protección para la población del Programa Especializado de Seguridad y Protección (Decreto 299 de 2017) Dirigir y coordinar en lo de competencia de la Subdirección Especializada, lo establecido en el Plan Estratégico de Seguridad y Protección para la población del Decreto 299 de 2017 Realizar seguimiento a las metas e indicadores de los planes y programas a cargo de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección Articular con la Oficina Asesora Jurídica de manera oportuna y eficiente los insumos y proyecciones de respuesta jurídica que sean requeridas	60%	49%	40%	En ejercicio de las funciones de Secretaría de la Mesa Técnica de Seguridad y Protección, se asignó a la Subdirección Especializada mediante el Decreto 299 de 2017, se coordinaron convocaron y desarrollaron las sesiones de la Mesa Técnica de Seguridad y Protección y las sesiones de sus Subcomisiones de Análisis de Casos de Riesgo, Subcomisiones Territoriales, Subcomisiones de Plan Estratégico y Subcomisiones de Funcionamiento. Posteriormente, se han adaptado de manera oportuna las decisiones de la Mesa Técnica a través de las Resoluciones expedidas y sus respectivas notificaciones y comunicaciones ejecutorias, y se han resuelto los Recursos de Reposición en los casos de los beneficiarios que los han interpuesto. Se ha coordinado con los grupos internos de implementación de Medios (GIFM), Automóviles (GA) y Cuerpo de Seguridad y Protección (CICBP) de la Subdirección Especializada, acciones para la implementación efectiva de los medios de protección adoptados por la Mesa Técnica. Se ha coordinado y participado en acciones internas de la Subdirección y entornos de articulación interinstitucional, para la implementación efectiva del Plan Estratégico de Seguridad y Protección (PESP) contenido en el Acuerdo de Paz particularmente en las líneas estratégicas en las que tiene competencia la UNP como lo son la de Prevención, la de Protección Humana, y la de Seguridad Integral para firmantes de paz. En ese sentido, también se gestó la Resolución DGRD 0802 del 7 de junio de 2024 mediante la cual el Director de la UNP adoptó el Plan Estratégico de Seguridad y Protección (PESP), siendo la UNP la primera entidad en adoptar el PEPS de manera formal mediante Acto Administrativo. Por otro lado, se han remitido en condiciones de confidencialidad y eficiencia los insumos y respuestas solicitados por la Oficina Asesora Jurídica para dar respuesta a líneas de trabajo de asuntos de derecho y demás asuntos a la entidad, así como respuestas a los requerimientos y Alias emitidos por la Subdirección Especial para la Paz (SEPP) por la sala de seguimiento a la Sentencia SU-020 2022 de la Corte Constitucional.	https://gprofecion-nry.shanepoint.com/1/g/personal/hatalia_garz-on_smg_gov_col/ECH2UQK1-0u6f5qM9w9pM2B8emzHCl47M-81Y9666f7e2d3q9d	
2	Articulación interinstitucional. Consolidar el trabajo articulado con otras entidades u organizaciones afines, para mejorar la prestación del servicio de prevención y protección desde la seguridad humana.	Articular de manera eficiente y oportuna con las entidades nacionales, entes territoriales, autoridades policiales y militares los medios de prevención y protección necesarios para salvaguardar los derechos a la vida, seguridad, integridad personal y libertades de la población del Programa Especializado de Seguridad y Protección (Decreto 299 de 2017)	1	Del 30/05/2024 al 30/06/2024	Generar espacios de articulación en el marco de la Mesa Técnica de Seguridad y Protección con las entidades nacionales, entes territoriales y autoridades policiales y militares con el fin de salvaguardar la vida, integridad, seguridad personal y libertades de la población del Programa Especializado de Seguridad y Protección (Decreto 299 de 2017) Participar en el desarrollo de las sesiones de la Instancia Tripartita de Seguridad y Protección (ITPS), así como otros espacios relacionados con el Acuerdo de Paz de 2016. Promover y participar en el desarrollo de los espacios nacionales y territoriales para la prevención y protección de la población del Decreto 299 de 2017	10%	46%	46%	En ejercicio de la Secretaría de la Mesa Técnica de Seguridad y Protección se ha gestionado la participación en las sesiones nacionales y territoriales de las alcaldías municipales y gobernaciones, entes del orden nacional como el Ministerio de Defensa, el Ministerio del Interior, la Oficina del Alto Comandante para la Paz, la Unidad de Implementación del Acuerdo de Paz, la Agencia para la Reinserción y la Normalización, así como de la Unidad Política para la Difusión de la Paz, UNPDP y el Comando Conjunto Estratégico de Tránsito - COCOT de las Fuerzas Armadas. De igual forma, se ha gestionado el acompañamiento permanente de la Procuraduría Delegada para el Seguimiento al Acuerdo de Paz, la Defensoría del Pueblo, la Unidad Especial de Investigación LEI, y la Misión de Verificación de ONU. Lo anterior, en el marco del fortalecimiento de la articulación entre las entidades con responsabilidades en la implementación del Acuerdo de Paz y se conformado con los principios de transparencia, coordinación y corresponsabilidad interinstitucional establecidos en el Decreto 299 de 2017. En el marco de la prevención y protección de la población del Decreto 299 de 2017, la Subdirección Especializada ha participado en las sesiones territoriales de la Instancia Tripartita de Seguridad y Protección - ITPS convocadas por la Misión de la ONU, y en espacios relacionados con la implementación del Acuerdo de Paz y la reincorporación convocadas por la División de Derechos Humanos del Ministerio del Interior, la Agencia para la Reinserción y Normalización, la Unidad de Implementación del Acuerdo de Paz, y la Procuraduría Delegada para el Seguimiento al Acuerdo de Paz.	https://gprofecion-nry.shanepoint.com/1/g/personal/hatalia_garz-on_smg_gov_col/ECH2UQK1-0u6f5qM9w9pM2B8emzHCl47M-81Y9666f7e2d3q9d	
Pilar 2. Construcción de Integridad											
3	Establecer un reconocimiento efectivo con los grupos de valor, permitiendo acercar a la UNP a sus necesidades y fomentando un trabajo conjunto en la prevención y protección de la vida.	Promover y ejercer la atención oportuna y eficaz a los grupos de valor de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección atendiendo el principio de la dignidad humana	100%	Del 30/05/2024 al 30/06/2024	Atender de manera oportuna y eficiente a la población beneficiaria del Programa Especializado de Seguridad y Protección (Decreto 299 de 2017) Elaborar instrumentos tendientes a salvaguardar la información que produce la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección de acuerdo con los protocolos establecidos por la entidad. Promover y apropiarse de manera permanente el código de integridad de la entidad en el desarrollo de su gestión, así como en los grupos internos de trabajo de la Subdirección Especializada	10%	49%	49%	Se han atendido de manera oportuna los espacios solicitados por la población firmante de paz y reuniones con representantes ante los magistrados adelantados por la Jurisdicción Especial para la Paz - JEP, así como Puentes de Mundo Unificados para atender las sesiones de riesgo de la población de los Espacios Territoriales de Capacitación y Reinserción - ETCR. Se han emitido comunicaciones internas a los grupos de trabajo socializando los instrumentos emitidos por el Grupo de Gestión Documental de la Secretaría General, salvaguardando el cumplimiento de los procesos. Frente a lo cual se realizan seguimientos permanentes a través de reuniones internas. Lo anterior, en aras de salvaguardar la información que produce la Subdirección Especializada en el marco del Programa de Protección que lidere. Se ha promovido y socializado en los grupos internos de trabajo los instrumentos emitidos por la Subdirección de Talento Humano frente a la apropiación del código de integridad de la UNP, y desde los grupos internos se ha participado en las diversas actividades de fortalecimiento del código de integridad convocadas por la entidad.	https://gprofecion-nry.shanepoint.com/1/g/personal/hatalia_garz-on_smg_gov_col/ECH2UQK1-0u6f5qM9w9pM2B8emzHCl47M-81Y9666f7e2d3q9d	
Pilar 3. Gestión Cultural											
4	Aumentar la satisfacción y la confianza de los grupos de valor en la Entidad, afianzando la legitimidad de su misión en el marco de sus competencias y combatiendo así a la seguridad humana.	Promover la cultura de paz organizacional en la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección de acuerdo con los instrumentos de la entidad.	100%	Del 30/05/2024 al 30/06/2024	Diseñar e implementar un plan de acción orientado al proceso de construcción de cultura organizacional en la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección de acuerdo a los instrumentos de la entidad. Promover y apoyar las acciones tendientes al fortalecimiento de las habilidades comunicacionales y de atención al ciudadano en la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección	10%	49%	43%	La Subdirección Especializada viene implementando su Plan de Acción tendiente a fortalecer la cultura organizacional a partir de las siguientes líneas estratégicas: 1) Prevención de Violencias Basadas en Género; 2) Prevención del consumo de sustancias psicoactivas; 3) Prevención de la Estigmatización; y 4) Enfoques Diferenciales. En ese sentido, se han realizado talleres de sensibilización y prevención en estas áreas, así como espacios de articulación y coordinación permanente con la Agencia para la Reinserción y Normalización - ARN para la atención a personal de la Subdirección Especializada que tiene el condición de firmante de paz. Por otro lado, se está elaborando un curso de prevención de la estigmatización en conjunto con el grupo de capacitación de la Subdirección de Talento Humano. Por otro lado, se ha realizado atención primaria psico-social al personal administrativo y operativo de la Subdirección, teniendo en cuenta el enfoque diferencial que tiene la mayoría del personal operativo en su condición de firmantes de paz. Se ha promovido en los grupos internos de trabajo, la importancia de la atención adecuada y oportuna a la población beneficiaria del Programa, lo que se ha reflejado en un indicador del 100% en la asistencia de la atención a las PQRSO que atiende el Grupo de Servicio al Ciudadano de la entidad. En coordinación con Subdirección de Talento Humano, se vienen adelantando jornadas en terreno para dar atención a las necesidades y evaluaciones administrativas del personal de la Subdirección Especializada que trabaja en los territorios, así como promover una cultura de paz a partir de la socialización del Acuerdo de Paz de 2016 y sus derivados regulatorios.	https://gprofecion-nry.shanepoint.com/1/g/personal/hatalia_garz-on_smg_gov_col/ECH2UQK1-0u6f5qM9w9pM2B8emzHCl47M-81Y9666f7e2d3q9d	

Pilar 3. Gestión Cultural	Aumentar la satisfacción y la confianza de los grupos de valor en la Entidad, fomentando la seguridad de la institución en el marco de sus competencias y controlando así a la seguridad humana	Promover la cultura de paz organizacional en la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección de acuerdo con los lineamientos de la entidad	100	Del 3/05/2024 al 31/12/2024	Diseñar e implementar un plan de acción alineado al proceso de construcción de cultura organizacional en la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección. Promover y apoyar las acciones tendientes al fortalecimiento de las habilidades comunicacionales y de atención al ciudadano en la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección. Coordinar con la Subdirección de Talento Humano la puesta en marcha de acciones tendientes a la promoción de una cultura de paz teniendo en cuenta las prácticas	10%	40%	40%	42%	40%	35%	10%	<p>La Subdirección Especializada viene implementando su Plan de Acción tendiente a fortalecer la cultura organizacional a partir de las siguientes líneas estratégicas: 1) Prevención de Violencias Basadas en Género; 2) Prevención del consumo de sustancias psicoactivas; 3) Prevención de la Estigmatización; y 4) Enfoques Culturales. En ese sentido, se han realizado labores de sensibilización y prevención en esas líneas, así como espacios de articulación y coordinación permanente con la Agencia para la Recuperación y la Normalización - ARN para la atención a personal de la Subdirección Especializada que tiene la condición de firmante de paz. Por otro lado, se está elaborando un curso de Prevención de la estigmatización en conjunto con el grupo de capacitación de la Subdirección de Talento Humano. Por otro lado, se ha realizado atención primaria psicosocial al personal administrativo y operativo de la Subdirección, teniendo en cuenta el enfoque diferencial que tiene la mayoría del personal operativo en su condición de firmantes de paz.</p> <p>Se ha promovido en los grupos internos de trabajo, la importancia de la atención adecuada y oportuna a la población beneficiaria del Programa, lo que se ha reflejado en un indicador del 100% en la eficiencia de la atención a los PISDIO que conforma el Grupo de Servicio al Ciudadano de la entidad.</p> <p>En coordinación con Subdirección de Talento Humano se vienen adelantando jornadas en terreno para dar atención a las novedades y situaciones administrativas del personal de la Subdirección Especializada que trabaja en los distritos territoriales, así como promover una cultura de paz a partir de la socialización del Acuerdo de Paz de 2016 y sus decretos reglamentarios.</p>
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos	Establecer un relacionamiento efectivo con los grupos de valor permitiendo acceder a la UNP y sus necesidades y fomentando un trabajo conjunto en la prevención y protección de la vida.	Fortalecer el talento humano de los servidores públicos de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección	100	Del 3/05/2024 al 31/12/2024	Incentivar el fortalecimiento de las capacidades, habilidades técnicas y destrezas de las y los servidores públicos de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección. Promover la incorporación de los enfoques diferenciales de género, étnico y territorial en el desarrollo de las actividades macroales y de apoyo en la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección. Fomentar en coordinación con la Subdirección de Talento Humano las actividades de bienestar que permitan la promoción de un ambiente laboral sano y constructivo.	10%	40%	40%	40%	43%	96%	10%	<p>Se promueve la participación académica de las y los servidores y contratistas de la Subdirección Especializada en la oferta institucional relacionada con talleres, diplomados y cursos y así mismo se socializa de manera permanente el proceso para acceder a las subvenciones académicas de la entidad con la finalidad de fortalecer y promover el desarrollo académico y personal de las y los servidores públicos. De igual forma, se fomenta la participación en las actividades de bienestar convocadas por la Subdirección de Talento Humano apoyando las convocatorias y socializando las actividades tanto al interior de los grupos de trabajo como en las territorialidades donde se visita al personal operativo de la Subdirección Especializada.</p> <p>Con relación a los enfoques diferenciales, estos son siempre incorporados en los estudios de riesgo que desarrolla el Grupo de Recopon. Así mismo, Evaluación de Riesgo y Recomendaciones (ERAR) de tal forma que desde el inicio de la Ruta de Protección para firmantes de paz que tiene esta Subdirección, las variables territoriales, étnicas y de género son tenidas en cuenta en la determinación de la idoneidad de las medidas de protección a adoptar.</p> <p>Por otro lado, actualmente se trabaja en la creación de la Guía para la adopción y implementación de enfoques diferenciales en la Subdirección Especializada, en cumplimiento de lo establecido en la Sentencia SU-025-2022 y el Auto 005 de 2024 de la Corte Constitucional, así como en el Plan Estratégico de Seguridad y Protección.</p>
Total						100%							

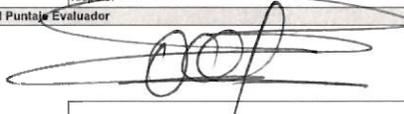
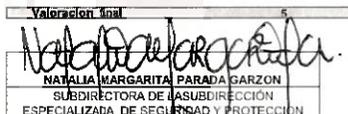

AUGUSTO RODRÍGUEZ BALLESTEROS
DIRECTOR GENERAL


NATALIA MARGARITA PARADA GARZÓN
SUBDIRECTORA DE LA SUBDIRECCIÓN ESPECIALIZADA DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN

FECHA: 16/02/24
VIGENCIA: 2324

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 afianzarse.	4							
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3							
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2							
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1							
Nota: El número de pares y colaboradores, será potestativo de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno.								
Competencias comunes / directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Autovaloración	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Pares	Colaboradores			
			60%	20%	20%			
Aprendizaje continuo	Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto.	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.	5	5	5	4,9	5,0	
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	5	5	5			
		Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades, diferenciales, que le permitan nivelar sus conocimientos en flujos informativos de inter-aprendizaje.	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Asume la responsabilidad por sus resultados.	5	5	4,9	5,0	5,0	
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	6	5			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	5	5	5			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	5	5	5			
		Planifica estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	5	5	4,9			
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	5	5	5			
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	5	5	5			
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	5			
		Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y/o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	5	5	5			
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	5	6	5			
Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0					
Orientación al usuario y al ciudadano	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad.	Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.	5	6	5	5,0	5,0	
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5	5			
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	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	4,9			
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	5	5	5			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0					
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	4,9	5,0	5,0	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5	6	5			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	5	5			
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0					

Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo.	5	5	5	4,9	5,0
		Respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	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		
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.	5	5	4,9		
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	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	4,9		
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0		
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.	Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones.	5	5	5	4,8	5,0
		Responde al cambio con flexibilidad.	5	5	4,9		
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos.	5	5	5		
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0		
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlos o atenuarlos ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.	5	5	5	5,0	5,0
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	5	5	5		
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	5	5	5		
		Assume como propia la solución acordada por el equipo.	5	5	5		
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	5	5	5		
		Total Puntaje Evaluador			3,0		
Visión estratégica	Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y su entorno, de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país.	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.	5	5	5	5,0	5,0
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.	5	5	5		
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	5	5	4,9		
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	5	5		
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	4,9		
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0		
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	Prevé situaciones y escenarios futuros.	5	5	5	5,0	5,0
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño.	5	5	4,9		
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.	5	5	5		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	5	5		
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5	5		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0		
Toma de decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5	5	5,0	5,0
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	5	5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	5		

	concretas y consecuentes con la decisión.	Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	5	5	4,9		
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	5		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0		
Gestión del desarrollo de las personas	Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonizan con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	5	5	4,9	5,0
		Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	5		
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	5		
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	5		
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5	5		
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0		
Pensamiento sistémico	Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados.	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5	5	5,0	5,0
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	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		
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados.	5	5	4,9		
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0		
Liderazgo efectivo	Gestionar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados.	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	5	5	5	4,9	5,0
		Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5	5	5		
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.	5	5	5		
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, midiendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5	5	5		
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	4,9		
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0		
			Valoración final		5	100%	
FECHA FEBRERO 2025			 AUGUSTO RODRIGUEZ BALLESTEROS DIRECTOR GENERAL		 NATALIA MARGARITA PARADA GARZON SUBDIRECTORA DE LA SUBDIRECCIÓN ESPECIALIZADA DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN		
VIGENCIA 2024							

Formato 5. Consolidado de Evaluación del Acuerdo de Gestión y Retroalimentación

Evaluación Final

Nombre del Gerente Público: NATALIA MARGARITA PARADA GARZÓN
Área en la que se desempeña: SUBDIRECTORA DE LASUBDIRECCIÓN ESPECIALIZADA DE SEGURIDAD Y PROTECCION
Fecha: feb-25

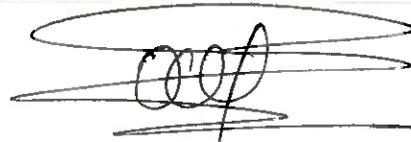
Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	98%	78%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	100%	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		98%

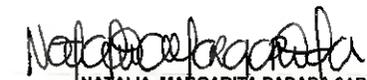
CUMPLIMIENTO FINAL 98%

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes


AUGUSTO RODRIGUEZ BALLESTEROS
DIRECTOR GENERAL


NATALIA MARGARITA PARADA GARZON
SUBDIRECTORA DE LASUBDIRECCIÓN ESPECIALIZADA
DE SEGURIDAD Y PROTECCION

VIGENCIA: 2024