

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin de/m/a	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre
Pilar 1. Productividad Social								
1	Transformar la gestión del talento humano desde una mirada integral y sistémica aportando a la humanización de la labor de prevención y protección	Adelantar la formalización laboral - Planta Temporal	100%	Del 01/01/2024 al 31/12/2024	Viabilidad técnica financiera y jurídica del proyecto de formalización laboral en la UNP	80%	50%	50%
					Actualización de Manual de Funciones y Competencias de los servidores públicos en la Unidad Nacional de Protección de acuerdo con la normatividad vigente			
2	Transformar la gestión del talento humano desde una mirada integral y sistémica aportando a la humanización de la labor de prevención y protección	Acompañar en la construcción del estudio técnico para la Modernización Institucional	100%	Del 01/01/2024 al 31/12/2024	Gestionar el diseño e implementación de la convocatoria para la Formalización	10%	50%	50%
					Suministrar información relacionada a la actualización del Manual de funciones y perfiles de los servidores públicos en la UNP			
					Suministrar información relacionada con la planta de personal y la estructura organizacional de la Entidad para la elaboración del estudio técnico			
					Realizar el seguimiento al cumplimiento de los planes institucionales relacionados al Decreto 612 de 2018 a través de los informes de gestión para cada uno			

Pilar 2. Construcción de integridad

3	Transformar la gestión del talento humano desde una mirada integral y sistémica aportando a la humanización de la labor de prevención y protección	Fortalecimiento de las Competencias laborales de los Servidores Públicos de la entidad	100%	Del 01/01/2024 al 31/12/2024	Formulación del Plan Institucional de Capacitación dirigido a los servidores públicos	10%	50%	50%
					Elaboración del instrumento evaluador para la certificación de competencias laborales de los servidores públicos que realizan labores de Análisis de Riesgo y Protección.			
					Adelantar la gestión para la certificación de competencias laborales de los servidores públicos en alianza con el SENA			

Pilar 3. Gestión Cultural

4	Transformar la gestión del talento humano desde una mirada integral y sistémica aportando a la humanización de la labor de prevención y protección	Plan para la transformación de la cultura organizacional	100%	Del 01/01/2024 al 31/12/2024	Formular el plan de acción de clima organizacional con base en la encuesta realizada en la vigencia 2023	10%	50%	50%
					Realizar el autodiagnóstico de la Política de Integridad a fin de conocer los resultados relacionados a la calificación de la cultura organizacional en la Entidad			
					Realizar el seguimiento a las actividades formuladas, producto del resultado del autodiagnóstico de integridad como insumo para definir la cultura organizacional en la Entidad			

Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos

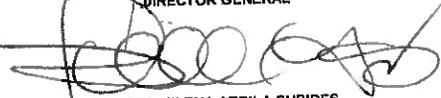
5	Transformar la gestión del talento humano desde una mirada integral y sistémica aportando a la humanización de la labor de prevención y protección	Proyecto para la viabilidad y diseño de la escuela de formación de la UNP	100%	Del 01/01/2024 al 31/12/2024	Elaborar el plan estratégico de la Escuela de Formación	10%	50%	50%
					Elaborar estudio técnico de viabilidad de la escuela de formación de la UNP en aspectos técnicos jurídicos financieros			
					Elaborar propuesta de herramientas de liderazgo para la alta dirección			

Total

100%

FECHA 21/02/2024
 VIGENCIA 2024

Firmado digitalmente por AUGUSTO RODRIGUEZ BALLESTEROS

 AUGUSTO RODRIGUEZ BALLESTEROS
 DIRECTOR GENERAL

 SANDRA MILENA ARDILA CUBIDES
 SUBDIRECTORA DE TALENTO HUMANO

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin de/mn/a	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre
Pilar 1. Productividad Social								
1	Transformar la gestión del talento humano desde una mirada integral y sistémica, aportando a la humanización de la labor de prevención y protección	Adelantar la formalización laboral - Planta Temporal	100%	Del 01/01/2024 al 31/12/2024	<p>Viabilidad técnica, financiera y jurídica del proyecto de formalización laboral en la UNP.</p> <p>Actualización de Manual de Funciones y Competencias de los servidores públicos en la Unidad Nacional de Protección de acuerdo con la normatividad vigente</p> <p>Gestionar el diseño e implementación de la convocatoria para la Formalización.</p>	60%	50%	50%
2	Transformar la gestión del talento humano desde una mirada integral y sistémica, aportando a la humanización de la labor de prevención y protección	Acompañar en la construcción del estudio técnico para la Modernización Institucional	100%	Del 01/01/2024 al 31/12/2024	<p>Suministrar información relacionada a la actualización del Manual de funciones y perfiles de los servidores públicos en la UNP</p> <p>Suministrar información relacionada con la planta de personal y la estructura organizacional de la Entidad para la elaboración del estudio técnico.</p> <p>Realizar el seguimiento al cumplimiento de los planes institucionales relacionados al Decreto 612 de 2018 a través de los informes de gestión para cada uno.</p>	10%	50%	50%

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance		Evidencias		Retroalimentación
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Descripción	Ubicación	Observaciones del avance y oportunidad de mejora
Pilar 1. Productividad Social											
1	Transformar la gestión del talento humano desde una mirada integral y sistémica, aportando a la humanización de la labor de prevención y protección	Adelantar la formalización laboral - Planta Temporal	100%	Del 01/01/2024 al 30/06/2024	Viabilidad técnica, financiera y jurídica del proyecto de formalización laboral en la UNP.	60%	49%	49%	Se han emitido por diferentes entidades estatales, viabilidades técnicas, financieras y jurídicas que permiten evidenciar el avance del proyecto de formalización laboral en la UNP.	La evidencia se pueden encontrar en la carpeta N°1	
					Actualización de Manual de Funciones y Competencias de los servidores públicos en la Unidad Nacional de Protección de acuerdo con la normatividad vigente.				Relación de actividades, Envío Propuesta y Estudio Técnico – Dirección General	La evidencia se pueden encontrar en la carpeta N°2	
					Gestionar el diseño e implementación de la convocatoria para la Formalización.				Se estructuró el proceso de contratación de la Universidad Pública operadora del proceso de selección para la Planta temporal de formalización.	La evidencia se pueden encontrar en la carpeta N°1	
2	Transformar la gestión del talento humano desde una mirada integral y sistémica, aportando a la humanización de la labor de prevención y protección	Acompañar en la construcción del estudio técnico para la Modernización Institucional	100%	Del 01/01/2024 al 30/06/2024	Suministrar información relacionada a la actualización del Manual de funciones y perfiles de los servidores públicos en la UNP.	10%	49%	49%	Relación de actividades, Envío Propuesta y Estudio Técnico – Dirección General	La evidencia se pueden encontrar en la carpeta N°2	
					Suministrar información relacionada con la planta de personal y la estructura organizacional de la Entidad para la elaboración del estudio técnico.				Estructuración preliminar del documento Estudio Técnico para Rediseño institucional, y formulación del plan de trabajo a dos años	La evidencia se pueden encontrar en la carpeta N°1	
					Realizar el seguimiento al cumplimiento de los planes institucionales relacionados al Decreto 612 de 2018 a través de los informes de gestión para cada uno.				Relación de seguimiento al cumplimiento de los planes institucionales relacionados al Decreto 612 de 2018 a través de los informes de gestión para cada uno.	La evidencia se pueden encontrar en la carpeta N°5	

Pilar 2. Construcción de integridad

3	Transformar la gestión del talento humano desde una mirada integral y sistémica, aportando a la humanización de la labor de prevención y protección	Fortalecimiento de las Competencias laborales de los Servidores Públicos de la entidad	100%	Del 01/01/2024 al 30/06/2024	Formulación del Plan Institucional de Capacitación dirigido a los servidores públicos.	10%	49%	49%	Plan Institucional de Capacitación elaborado y enviado a la OAPI para su aprobación, seguimiento al cronograma a la fecha 100% de cumplimiento.	La evidencia se pueden encontrar en la carpeta N°3
					Elaboración del instrumento evaluador para la certificación de competencias laborales de los servidores públicos que realizan labores de Análisis de Riesgo y Protección.				Las gestiones que se están realizando para los instrumentos de evaluación de las normas del perfil de protección a personas, allí son 5 normas y cada instrumento lo compone 48 normas que se realizan con la Subdirección de Protección,	La evidencia se pueden encontrar en la carpeta N°3
					Adelantar la gestión para la certificación de competencias laborales de los servidores públicos en alianza con el SENA.				Certificamos en Gestión Documental y en orientar formaciones de manera presencial, esta certificación es con el SENA. Se espera que a finales de agosto se comience a certificar el personal bajo esas normas y generar una línea de conocimiento base a nuestras personas de protección.	La evidencia se pueden encontrar en la carpeta N°3

Pilar 3. Gestión Cultural

4	Transformar la gestión del talento humano desde una mirada integral y sistémica, aportando a la humanización de la labor de prevención y protección	Plan para la transformación de la cultura organizacional	100%	Del 01/01/2024 al 30/06/2024	Formular el plan de acción de clima organizacional con base en la encuesta realizada en la vigencia 2023.	10%	49%	49%	Se anexa matriz de Excel con al plan de trabajo diseñado de acuerdo a los resultados de la medición de clima laboral ejecutada en 2023	La evidencia se pueden encontrar en la carpeta N°4
					Realizar el autodiagnóstico de la Política de Integridad, a fin de conocer los resultados relacionados a la calificación de la cultura organizacional en la Entidad.				Se adjunta el autodiagnóstico realizado para 2024 y el test de percepción de integridad	La evidencia se pueden encontrar en la carpeta N°4
					Realizar el seguimiento a las actividades formuladas, producto del resultado del autodiagnóstico de integridad como insumo para definir la cultura organizacional en la Entidad.				Se adjuntas las evidencias de las actividades ejecutadas de manera trimestral de conformidad con el cronograma de actividades del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.	La evidencia se pueden encontrar en la carpeta N°4

Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos

5	Transformar la gestión del talento humano desde una mirada integral y sistémica, aportando a la humanización de la labor de prevención y protección	Proyecto para la viabilidad y diseño de la escuela de formación de la UNP	100%	Del 01/01/2024 al 30/06/2024	Elaborar el plan estratégico de la Escuela de Formación.	10%	49%	49%	Se elabora Plan Estratégico de la escuela de formación, para ser socializado las organizaciones sindicales y continuar en su construcción	La evidencia se pueden encontrar en la carpeta N°3
					Elaborar estudio técnico de viabilidad de la escuela de formación de la UNP en aspectos técnicos, jurídicos, financieros.				Se elabora estudio técnico junto al estudio jurídico puede presentar ajustes cuando se le presente a los señores directivos. Frente al estudio financiero se está trabajando en el y esperamos para el 31 de julio de la presente vigencia ya dejarlo para presentar a los directivos y conocer las observaciones por parte de ellos.	La evidencia se pueden encontrar en la carpeta N°3
					Elaborar propuesta de herramientas de liderazgo para la alta dirección.				Se elabora propuesta de liderazgo para la alta dirección y se esta implementando de acuerdo al cronograma allí establecido.	La evidencia se pueden encontrar en la carpeta N°3
Total					100%					

FECHA

26/07/2024

VIGENCIA

2024



AUGUSTO RODRIGUEZ BALLESTEROS
DIRECTOR GENERAL



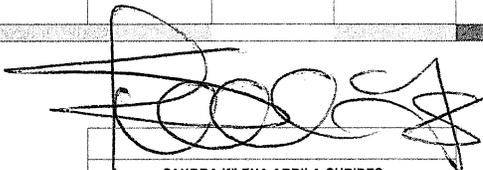
SANDRA MILENA ARDILA CUBIDES
SUBDIRECTORA DE TALENTO HUMANO

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance				% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	% cumplimiento programado a 2do semestre	% Cumplimiento de indicador 2do Semestre			Descripción	Ubicación
Pilar 1. Productividad Social														
1	Transformar la gestión del talento humano desde una mirada integral y sistémica, aportando a la humanización de la labor de prevención y protección	Adelantar la formalización laboral - Planta Temporal	100	Del 01/01/2024 al 30/06/2024	<p>Viabilidad técnica, financiera y jurídica del proyecto de formalización laboral en la UNP.</p> <p>Actualización de Manual de Funciones y Competencias de los servidores públicos en la Unidad Nacional de Protección de acuerdo con la normalidad vigente</p> <p>Gestionar el diseño e implementación de la convocatoria para la Formalización.</p>	60%	50%	49%	50%	49%	98%	59%	<p>Teniendo en cuenta que la Formalización Laboral se oficializó en el mes de octubre mediante Decreto 1288 de 2024, desde la UNP se realizó el estudio técnico para la viabilidad de la prorroga de este Acto Administrativo. Este estudio fue remitido a las siguientes instancias: Ministerio del Interior, DAPRE, DAFP y Ministerio de Hacienda. Una vez viabilizado el estudio, se prorrogó el término de la Planta Temporal a la vigencia 2025 mediante Decreto 1595 de 2024.</p> <p>El Manual de Funciones y de Competencias de la Planta Global fue actualizado en el mes de septiembre mediante Resolución 1669 de 2024, este documento incluyó la actualización de las competencias laborales de acuerdo con lo establecido en el Decreto 815 de 2018 y Decreto 1083 de 2015.</p> <p>Se estructuró el proceso de contratación para la convocatoria del proceso de selección de la Planta Temporal de la Entidad. La estructuración incluyó la elaboración de los estudios previos con las condiciones técnicas del proceso de selección.</p>	<p>La evidencia se pueden encontrar en la carpeta N°1</p> <p>La evidencia se pueden encontrar en la carpeta N°2</p> <p>La evidencia se pueden encontrar en la carpeta N°1</p>
2	Transformar la gestión del talento humano desde una mirada integral y sistémica, aportando a la humanización de la labor de prevención y protección	Acompañar en la construcción del estudio técnico para la Modernización Institucional	100	Del 01/01/2024 al 30/06/2024	<p>Suministrar información relacionada a la actualización del Manual de funciones y perfiles de los servidores públicos en la UNP.</p> <p>Suministrar información relacionada con la planta de personal y la estructura organizacional de la Entidad para la elaboración del estudio técnico.</p> <p>Realizar el seguimiento al cumplimiento de los planes institucionales relacionados al Decreto 612 de 2018 a través de los informes de gestión para cada uno.</p>	10%	50%	49%	50%	49%	98%	10%	<p>El Manual de Funciones y de Competencias de la Planta Global fue actualizado en el mes de septiembre mediante Resolución 1669 de 2024, este documento incluyó la actualización de las competencias laborales de acuerdo con lo establecido en el Decreto 815 de 2018 y Decreto 1083 de 2015.</p> <p>Para el II semestre de la vigencia 2024, se realizaron mesas de trabajo con las dependencias de la UNP con el fin de estudiar las posibles modificaciones a la estructura organizacional de la Entidad. Esta información es uno de los insumos para formular el documento de Estudio Técnico para el Rediseño Institucional.</p> <p>Durante el segundo semestre de la vigencia se realizó la entrega de los reportes de los siguientes Planes: * Plan de Capacitación. * Plan de Vacantes * Plan de Previsión de recursos * Plan de Bienestar * Plan de SST</p>	<p>La evidencia se pueden encontrar en la carpeta N°2</p> <p>La evidencia se pueden encontrar en la carpeta N°1</p> <p>La evidencia se pueden encontrar en la carpeta N°5</p>

5	Transformar la gestión del talento humano desde una mirada integral y sistémica, aportando a la humanización de la labor de prevención y protección	Proyecto para la viabilidad y diseño de la escuela de formación de la UNP	100	Del 01/01/2024 al 30/06/2024	Elaborar estudio técnico de viabilidad de la escuela de formación de la UNP en aspectos técnicos, jurídicos, financieros. Elaborar propuesta de herramientas de liderazgo para la alta dirección.	10%	50%	49%	50%	49%	98%	10%	<p>alianzas para el fortalecimiento del talento humano de la entidad vinculadas a tareas misionales de protección y análisis de riesgo.</p> <p>Se elaboró estudio técnico jurídico y financiero para viabilizar la creación de la Escuela de Formación en la Entidad. Este documento reflejó los recursos requeridos (humanos, logísticos, financieros y de contenido programático) para ejecutar la Escuela.</p> <p>Se construyó y se ejecutó un programa ejecutivo con herramientas de liderazgo para la alta dirección enfocado en información actualizada sobre liderazgo digital, toma de decisiones informada y empoderamiento de equipos de alto desempeño. Este programa fue dirigido a los Directivos de la Entidad.</p>	La evidencia se pueden encontrar en la carpeta N°3
Total						100%					98%			

FECHA feb-25
VIGENCIA 2024


AUGUSTO RODRIGUEZ BALLESTEROS
DIRECTOR GENERAL


SANDRA MILENA ARDILA CUBIDES
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.	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	5	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	5	5	4,9	
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	5	5			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	5	5	5			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	5	5	4			
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	5	5	4			
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	5	5	4			
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	5	5	4			
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	4			
		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	5	5			
Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	0,9					
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	5	4	5	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	5			
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	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	5	5	5,0	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5	5	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	4	5	4,0	
		Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	4	5	5			
		Asume 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	5			
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	5	5	4			
Total Puntaje Evaluador	2,9	1,0	0,9					
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	4	5	5	4,8	
		Responde al cambio con flexibilidad.	5	4	5			
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos.	5	4	5			
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	5	4	5			
Total Puntaje Evaluador	3,0	0,8	1,0					
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontirlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.	5	5	4	5	4,9	
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	5	5	4			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	5	5	5			
		Asume 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	1,0	0,9					
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	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	5			
		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	5			

		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			30	10	10		
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	4,9
		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		
		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	4		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	5	4		
		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			30	10	09		
Toma de decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.	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	4,9
		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	4		
		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		
		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			30	10	09		
Gestión del desarrollo de las personas	Fomentar 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	5	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 pertenencia 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			30	10	10		
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	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	5		
		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			30	10	10		
Liderazgo efectivo	Gerenciar 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	4	5	4,9
		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	4		
		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		
		Dinamiza 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, incidiendo 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	5		
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador			30	10	09		

Valoración final 5 99%

FECHA FEB 2025

VIGENCIA 2024

AUGUSTO RODRIGUEZ BALLESTEROS
DIRECTOR GENERAL

SANDRA MILENA ARDILA CUBIDES
SUBDIRECTORA DE TALENTO HUMANO

Evaluación Final

Nombre del Gerente Público: SANDRA MILENA ARDILA CUBIDES
 Área en la que se desempeña: SUBDIRECTORA DE TALENTO HUMANO
 Fecha: feb-25

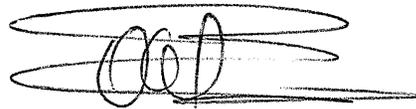
Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	98%	78%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	99%	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		98%

CUMPLIMIENTO FINAL 98%

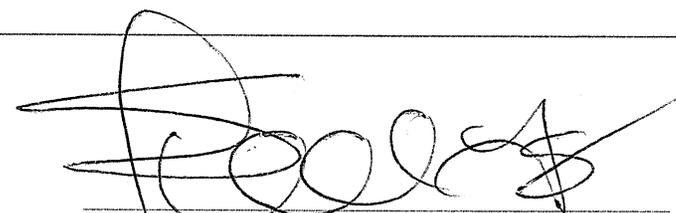
Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes



AUGUSTO RODRIGUEZ BALLESTEROS
 DIRECTOR GENERAL



SANDRA MILENA ARDILA CUBIDES
 SUBDIRECTORA DE TALENTO HUMANO