

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	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.	Liderar y coordinar el desarrollo y cumplimiento de las actividades del Plan de Acción Institucional: Plan para la conformación de bases de conocimiento estandarizadas para la evaluación del riesgo.	100%	1/01/2025 al 31/12/2025	1,1 Liderar la definición, l	60%	50%	49%	50%	49%	29%	Se describen las principales entidades, relaciones y cardinalidades que conforman el modelo relacional, así como los componentes del modelo no relacional orientado a datos semiestructurados. De igual forma, se justifica técnicamente la arquitectura adoptada y se argumenta su alineación con los lineamientos definidos en el Ecosistema de Información, consolidando así una base sólida para la gestión eficiente y segura de los datos en el proceso de evaluación del riesgo.	https://unproteccon-my.sharepoint.com/:Ligersonal?ac=fr&id=UNP_Plan_Accion_Institucional_Plan_para_la_conformacion_de_bases_de_conocimiento_estandarizadas_para_la_evaluacion_del_risiko&e=1345b2b2	
					1,2 Implementar el mode									
					1,3 Aportar a las demás c									
					0									
					0									
2	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.	Proyecto de inversión "Fortalecimiento programa de prevención y protección de la UNP"	1	1/01/2025 al 31/12/2025	2,1 Desarrollar las activi	10%	50%	48%	50%	48%	5%	Mediante comunicación interna, MEM - 2025-00009272 se solicitó CDP para el proyecto de inversión denominado "FORTALECIMIENTO DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN PROTECCIÓN DE LA UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN A NIVEL NACIONAL	https://unproteccon-my.sharepoint.com/:Ligersonal?ac=fr&id=UNP_Proyecto_inversion_Fortalecimiento_programa_de_prevencion_y_proteccion_de_la_UNP&e=1345b2b2	
					0									
					0									
					0									
Pilar 2. Construcción de integridad														
3	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.	Implementar controles de gerencia operativa como primera línea de defensa de acuerdo con los lineamientos del MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión)	1	1/01/2025 al 31/12/2025	3,1 Liderar la elaboración	10%	50%	49%	50%	49%	5%	En el marco de las auditorías internas de Gestión Oficina de Control Interno Se incluyó plan de mejoramiento donde se identifican los hallazgos realizados y las acciones de mejora. Realizar el seguimiento y control a los resultados del indicador para garantizar la adecuada ejecución según lo definido en la ficha técnica del indicador	https://unproteccon-my.sharepoint.com/:Ligersonal?ac=fr&id=UNP_Plan_Accion_Institucional_Plan_para_la_conformacion_de_bases_de_conocimiento_estandarizadas_para_la_evaluacion_del_risiko&e=1345b2b2	
					3,2 Liderar la elaboración									
					0									
					0									
Pilar 3. Gestión Cultural														
4	Establecer un relacionamiento 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	Aportar los insumos que requiera la Subdirección de Talento Humano en los planes de acción para el rediseño institucional, capacidades organizacionales, capacidades de los servidores públicos de la entidad	1	1/01/2025 al 31/12/2025	4,1 Liderar el desarrollo c	10%	50%	49%	50%	49%	5%	Se incluyen los informes donde se evidencian las actividades realizadas por la SER, que permitiría la transformación de la cultura organizacional, las cuales agreguen valor y faciliten el clima organizacional de la SER	https://unproteccon-my.sharepoint.com/:Ligersonal?ac=fr&id=UNP_Plan_Accion_Institucional_Plan_para_la_conformacion_de_bases_de_conocimiento_estandarizadas_para_la_evaluacion_del_risiko&e=1345b2b2	
					4,2 Liderar el desarrollo c									
					4,3 liderar el desarrollo d									
					0									
					0									
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos														
5	Establecer un relacionamiento 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	Diseñar e implementar mecanismos que faciliten el desarrollo de las personas y equipos de trabajo al interior de la Subdirección de Evaluación del Riesgo	1	1/01/2025 al 31/12/2025	5,1Apoyar y promover las	10%	50%	49%	50%	49%	5%	Apoyar y promover las actividades y eventos impulsados por la Subdirección de Talento Humano, como conferencias, seminarios y actividades de integración bienestar e incentivos, creando campañas internas para dar visibilidad y relevancia a estas iniciativas. Además, se integrarán espacios de retroalimentación para evaluar la efectividad de estas acciones y hacer ajustes según las necesidades emergentes.	https://unproteccon-my.sharepoint.com/:Ligersonal?ac=fr&id=UNP_Plan_Accion_Institucional_Plan_para_la_conformacion_de_bases_de_conocimiento_estandarizadas_para_la_evaluacion_del_risiko&e=1345b2b2	
					5,2 Realizar mesas técni									
					0									
					0									
					0									
Total						100%					49%			

FECHA
VIGENCIA

30/06/2025
11:00

AUGUSTO RODRIGUEZ BALLESTEROS
DIRECTOR GENERAL

JOHANA PATRICIA REYES MARCIALES
SUBDIRECTORA DE EVALUACIÓN DEL RIESGO

Pilar 2. Construcción de integridad

3	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.	Implementar controles de gerencia operativa como primera línea de defensa de acuerdo con los lineamientos del MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión)	100%	01/01/2025 al 31/12/2025	3,1 Liderar la elaboración y desarrollo de los planes de trabajo para el seguimiento de las acciones de control definidas en los Mapa de Riesgos de los procesos de la Subdirección de Evaluación del Riesgo, así como las acciones encaminadas a controlar tiempos, productividad, calidad de las evaluaciones del riesgo individual y colectivo.	10%	50%	50%
					3,2 Liderar la elaboración y desarrollar los planes de mejoramiento para resolver los hallazgos presentados en las diferentes auditorías (internas, externas, entes de control), así como las oportunidades de mejora evidenciadas en el desarrollo de las evaluaciones de riesgo individual y colectiva.			

Pilar 3. Gestión Cultural

4	Establecer un relacionamiento 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	Aportar los insumos que requiera la Subdirección de Talento Humano en los planes de acción para el rediseño institucional, capacidades organizacionales, capacidades de los servidores públicos de la entidad	100%	01/01/2025 al 31/12/2025	4.1 Liderar el desarrollo de las actividades en la Subdirección de evaluación del Riesgo como insumos al Plan para la transformación de la cultura organizacional, las cuales agreguen valor y faciliten el clima organizacional de la SER.	10%	50%	50%
					4.2 Liderar el desarrollo de las actividades en la Subdirección de Evaluación del Riesgo alineadas al Plan de gestión del cambio (modernización + transformación digital), alineado al desarrollo tecnológico de la entidad con el fin de mejorar el desarrollo de las evaluaciones del riesgo individual y colectivo.			
					4.3 liderar el desarrollo de las actividades en la Subdirección de Evaluación del Riesgo en el Proyecto rediseño institucional, en aras de mejorar la estructura funcional y operativa de los grupos internos de la SER.			

Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos

5	Establecer un relacionamiento 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	Diseñar e implementar mecanismos que faciliten el desarrollo de las personas y equipos de trabajo al interior de la Subdirección de Evaluación del Riesgo	100%	01/01/2025 al 31/12/2025	5,1Apoyar y promover las actividades y eventos impulsados por la Subdirección de Talento Humano, como conferencias, seminarios y actividades de integración, bienestar e incentivos, creando campañas internas para dar visibilidad y relevancia a estas iniciativas. Además, se integrarán espacios de retroalimentación para evaluar la efectividad de estas acciones y hacer ajustes según las necesidades emergentes.	10%	50%	50%
					5,2 Realizar mesas técnicas y operativa con los grupos internos de trabajo, para asegurar la efectividad en las decisiones: planear, diagnosticar, decidir y evaluar la forma de enfrentar las situaciones y problemas, así como la Disposición a la sinergia: forma como se conectan las personas dentro y fuera del equipo para crear y lograr sus objetivos			

[illegible]

JOHANA PATRICIA REYES MARCIALES
SUBDIRECTORA DE EVALUACIÓN DEL RIESGO

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2° 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.	Líderar y coordinar el desarrollo y cumplimiento de las actividades del Plan de Acción Institucional: Plan para la conformación de bases de conocimiento estandarizadas para la evaluación del riesgo.	100%	1/01/2025 al 31/12/2025	1,1 Liderar la definición, la validación y formalización del modelo analítico que permitirá el tratamiento de la data de la Subdirección de Evaluación del Riesgo.	60%	50%	50%
					1,2 Implementar el modelo en la Subdirección de Evaluación del Riesgo elaborando informes de análisis de la data, que conlleven a una toma de decisiones informada y basada en información real con el fin de generar lineamientos y directrices de mejora para la evaluación del riesgo individual y colectivo.			
					1,3 Aportar a las demás dependencias de la UNP los insumos requeridos para el cumplimiento de las actividades del plan de acción institucional y que conlleven a la estabilización de la operación en la Subdirección de Evaluación del Riesgo			
2	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.	Proyecto de inversión "Fortalecimiento programa de prevención y protección de la UNP"	100%	1/01/2025 al 31/12/2025	2,1 Desarrollar las actividades del proyecto de inversión, que permitirán mejorar y optimizar la promoción del programa de prevención y protección de la ruta colectiva con enfoque integral	10%	50%	50%



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	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.	Liderar y coordinar el desarrollo y cumplimiento de las actividades del Plan de Acción Institucional: Plan para la conformación de bases de conocimiento estandarizadas para la evaluación del riesgo.	100%	1/01/2025 al 30/06/2025	1,1 Liderar la definición, la	60%	50%	49%	50%	30%	79%	47%		
					1,2 Implementar el modelo									
					1,3 Aportar a las demás de									
					0									
					0									
2	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.	Proyecto de inversión "Fortalecimiento programa de prevención y protección de la UNP"	1	1/01/2025 al 30/06/2025	2,1 Desarrollar las activida	10%	50%	48%	50%	30%	78%	8%		
					0									
					0									
					0									
					0									
Pilar 2. Construcción de integridad														
3	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.	Implementar controles de gerencia operativa como primera línea de defensa de acuerdo con los lineamientos del MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión)	1	1/01/2025 al 30/06/2025	3,1 Liderar la elaboración y	10%	50%	49%	50%	40%	89%	9%		
					3,2 Liderar la elaboración y									
					0									
					0									
					0									
Pilar 3. Gestión Cultural														
4	Establecer un relacionamiento 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	Aportar los insumos que requiere la Subdirección de Talento Humano en los planes de acción para el rediseño institucional, capacidades organizaciones, capacidades de los servidores públicos de la entidad	1	1/01/2025 al 30/06/2025	4,1 Liderar el desarrollo de	10%	50%	49%	50%	40%	89%	9%		
					4,2 Liderar el desarrollo de									
					4,3 liderar el desarrollo de l									
					0									
					0									
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos														
5	Establecer un relacionamiento 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	Diseñar e implementar mecanismos que faciliten el desarrollo de las personas y equipos de trabajo al interior de la Subdirección de Evaluación del Riesgo	1	1/01/2025 al 30/06/2025	5,1Apoyar y promover las i	10%	50%	49%	50%	20%	69%	7%		
					5,2 Realizar mesas técnicas									
					0									
					0									
					0									
Total							100%				80%			

2025

RODRIGUEZ
BALLESTINOS

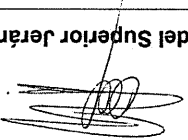
Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

Formato 4. Valoración de Competencias

Criterios de valoracion								
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	Valoracion de los servidores publicos [1-5]			Autovaloración	Valoracion 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.	3			2,2		
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	4					
		Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.	4					
		Total Puntaje Evaluador	2,2	0,0	0,0			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Assume la responsabilidad por sus resultados.	4			2,4		
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	4					
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	4					
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	4					
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	4					
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	4					
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	4					
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	4					
		Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	4					
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	4					
		Total Puntaje Evaluador	2,4	0,0	0,0			
		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.	4			
Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	4							
Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	4							
Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.	4							
Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	4							
Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	4							
Total Puntaje Evaluador	2,4			0,0	0,0			
		Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	4					
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	3					

	para alcanzarlas.	Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	3				
		Optimiza el uso de los recursos.	3				
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	3				
Total Puntaje Evaluador			2,1	0,0	0,0		
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.	3			1,9	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	3				
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	3				
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	3				
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	4				
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	3				
		Total Puntaje Evaluador			1,9		
Gestión del desarrollo de las personas	Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen 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.	4			2,4	
		Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	4				
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	4				
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	4				
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	4				
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	4				
		Total Puntaje Evaluador			2,4		
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.	4			2,4	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	4				
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	4				
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados.	4				
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	4				
Total Puntaje Evaluador			2,4	0,0	0,0		
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.	4			2,4	
		Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	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.	4				
		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, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.	4				

Firma del Superior Jerárquico		Firma del Gerente Público	
Firmado digitalmente por AUGUSTO RODRIGUEZ BALLESTROS 			
Valoracion final 1 44%			
Total Puntaje Evaluador			
Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	4	0.0	
Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	4	0.0	

Evaluación Final

Nombre del Gerente Público: _____
Área en la que se desempeña: _____
Fecha: _____

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	80%	64%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	44%	9%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		73%

CUMPLIMIENTO FINAL	73%
--------------------	-----

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes

Firmado
digitalmente por
AUGUSTO
RODRIGUEZ
BALLESTEROS

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

VIGENCIA: _____

