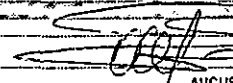
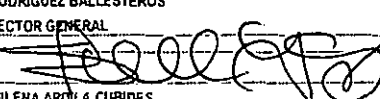


No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha Inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre
Pilar 1. Productividad Social								
1	Transformar la gestión del talento humano desde una mirada integral y sistémica, aportando a la humanización de la labor de prevención y protección	Adelantar la Formalización Laboral en la UNP - (Planta Temporal)	100	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	Diseñar la ficha técnica que contiene las actividades de la convocatoria pública para adelantar la selección de personal de manera meritocrática, para la provisión de vacantes de la planta temporal de la Unidad Nacional de Protección Realizar los trámites de vinculación de los servidores públicos a la planta temporal de conformidad a lo reglamentado en el Decreto 1083 de 2015. Realizar el documento técnico de la gestión del cambio que contenga las acciones propuestas para materializar la formalización laboral en la Entidad.	40%	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	Liderar el rediseño institucional de la Unidad Nacional de Protección	100	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	Formular el estudio técnico de rediseño institucional de acuerdo con los lineamientos emitidos por el DAFP. Radicar ante las instancias correspondientes (Min Interior, DAFP, Min Hacienda y DAPRE) el estudio técnico de rediseño institucional con el fin de solicitar las viabilidades técnicas, jurídicas y financieras de cada una.	30%	50%	50%

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	Fortalecer las Competencias laborales de los Servidores Públicos de la Entidad	100	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	Certificar a través del SENA las competencias laborales en los perfiles de personas de protección, análisis de riesgo y revisor de calidad. Adelantar la gestión correspondiente para la construcción de las normas de competencias laborales para servidores públicos que manejan y entregan armas al personal misional (Grupo de Armamento) Adelantar la construcción colectiva de los items correspondientes del Técnico laboral en prevención y protección.	10%	50%	50%
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	Diseñar y ejecutar los Planes Institucionales de Talento Humano (Decreto 612 -2018)-	100	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	Formular los planes institucionales de capacitación, bienestar, vacantes, previsión de recursos, seguridad y salud en el trabajo y seguridad vial de la vigencia 2025. Medir el desempeño de los planes institucionales a través de la elaboración de los informes de seguimiento reportados a la Oficina Asesora de Planeación e Información.	10%	50%	50%
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	Viabilizar la implementación de la Escuela de Formación de la UNP	100	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	Proyectar los estudios técnicos para la puesta en marcha de la Escuela ante la Secretaría de Educación. Construir el diseño curricular del Programa Técnico Laboral en Prevención y Protección a Personas. Adelantar las gestiones correspondientes para la adecuación de espacios necesarios para poner en marcha la Escuela.	10%	50%	50%
Total						100%		
FECHA VIGENCIA					 AUGUSTO RODRIGUEZ BALLESTEROS DIRECTOR GENERAL			
					 SANDRA MILENA AROILA 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 orientada a la humanización de la labor de prevención y protección	Asesorar la Formulación del Plan de la UPR - (Plan de Trabajo)	100	Del 01/01/2023 al 31/12/2023	Crear la lista blanca de... Realizar los análisis de... Realizar el documento de...	60%	50%	40%	50%	40%	10%	50%	La Dirección de Gestión Humana, desde la fecha técnica de la convocatoria pública para la prestación de servicios de la planta temporal de la Unidad Nacional de Protección, garantiza el enfoque meritocrático y el cumplimiento de la normatividad vigente. De conformidad con la constitución un ordenamiento legal una vez agotado el proceso de concurso se adelantó la etapa de selección a convocatorias públicas para la realización del proceso de selección. La convocatoria fue dirigida a todas las universidades públicas del país, con el fin de asegurar los procesos de transparencia, calidad y justicia. Como resultado del proceso la Universidad Nacional de Colombia y la Universidad Simón Bolívar manifestaron interés en participar, no obstante debido a la proximidad del mes del periodo de Ley de Garantías para la vigencia 2024, ambas instituciones decidieron no participar, situación que derivó en un menor número que impactó en la ejecución del proceso de selección en los términos establecidos por la ley. Por lo tanto a la prestación de servicios la Dirección de Gestión Humana adelantó los procesos administrativos requeridos para la prestación de los servicios de la planta temporal mediante la convocatoria en el Decreto 1283 de 2015. Sin embargo, la imposibilidad de adelantar el proceso de selección meritocrático derivado de la aplicación del parámetro de Ley de Garantías y de la disminución de las vacantes seleccionadas, llevó la realización de la contratación efectiva de los servicios públicos durante la vigencia actual. Los servicios serán prestados de forma y supervisión, la Entidad mantendrá los servicios de la planta temporal dentro del estudio técnico de reducción estructural el cual define las necesidades técnicas, presupuestales y administrativas por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República -DAPR-, garantizando la correcta formal de los cargos y su futura ejecución. Finalmente, en el marco del proceso de reducción estructural, la Dirección de Gestión Humana elaboró el documento técnico de gestión del cambio, en el cual se definieron las acciones orientadas a la humanización laboral en la Unidad Nacional de Protección. Dichos documentos se articulan con el estudio técnico de reducción estructural y se implementan estrategias para la transición organizacional, el fortalecimiento del talento humano, la adaptación del nuevo modelo de operación y la estructuración de una cultura organizacional orientada a la estabilidad laboral, la eficiencia administrativa y la mejora continua del servicio público.	
2	Transformar la gestión del talento humano desde una mirada integral y sistémica orientada a la humanización de la labor de prevención y protección	Laborar el estudio técnico de la Unidad Nacional de Protección	100	Del 01/01/2023 al 31/12/2023	Formular el estudio técnico... Realizar los análisis de...	10%	50%	40%	50%	50%	90%	10%	En el marco del desarrollo del estudio técnico en la Unidad Nacional de Protección -UNP-, se elaboró un estudio técnico integral de reducción estructural, en cumplimiento de las instrucciones administrativas por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-. Dicho estudio contempló el diagnóstico estructural de la función pública y de los cargos laborales, la simulación de un nuevo modelo de operación, la reestructuración presupuestal y la reestructuración de una propuesta de modelo organizacional. El estudio técnico permitió identificar puntos estratégicos significativos en cuanto a la gestión del talento humano y de efectos de la gestión estructural, considerando la necesidad de transformar la cultura de valor institucional mediante la capacitación del personal de recursos, la creación de competencias, la modificación de funciones y la producción de la planta de personal con el propósito de fortalecer el servicio de prevención y atención y mejorar el relacionamiento con la ciudadanía. La propuesta de transformación organizacional se alinea con los procesos de eficiencia administrativa, modernización del Estado, fortalecimiento del talento, una vez dirigido por los lineamientos de la información y formalización laboral, promoviendo un enfoque de gestión pública centrado en las personas, la equidad y la transparencia. En cumplimiento de la Circular Conjunta 150-011 de 2023, se adelantaron los procesos administrativos para el trámite del estudio técnico, adelantando los respectivos documentos y acciones, llevados por parte de las entidades competentes, así: -Autorización del trámite del Interior para iniciar el trámite estructural mediante comunicación del 15 de agosto de 2023. -Autorización del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República -DAPR-, mediante oficio OF23-00151862 del 22 de agosto de 2023. -Concepción de la solicitud presupuestal enviada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público mediante oficio 3-2023-006164 del 28 de diciembre de 2023. -Concepción técnica enviada del DAFP, mediante comunicación 2023-000935411 del 15 de agosto de 2023, con oficio a través del oficio 3073-002584771 del 13 de noviembre de 2023.	

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 Formación Laboral en la URP - (Planta Temporal)	100	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	Diseñar la ficha técnica que contenga las actividades de la convocatoria pública para adelantar la selección de personal de manera mercocrática, para la provisión de vacantes de la planta temporal de la Unidad Nacional de Protección Realizar los trámites de vinculación de los servidores públicos a la planta temporal de conformidad a lo reglamentado en el Decreto 1063 de 2015 Realizar el documento técnico de la gestión del cambio que contenga las acciones propuestas para materializar la formalización laboral en la Entidad.	60%	50%	48%	50%	48%	29%	Durante el primer trimestre de 2025, la Subdirección de Talento Humano adelantó las gestiones requeridas para la provisión de vacantes de la planta temporal, conforme al artículo 2.2.3.3.5 del Decreto 1063 de 2015. Inicialmente, se solicitó a la CAISIC las listas de elegibles del Banco Nacional, sin embargo, la entidad informó el 18 de marzo de 2025 que no se encontraron listas aplicables. Ante la inexistencia de listas, se inició el proceso de encargos internos, publicando convocatorias en marzo. Luego de la verificación por parte del Grupo de Selección y Evaluación, se identificaron tres (3) servidores públicos que cumplen los requisitos para ser encargados. Paralelamente, se llevaron a cabo mesas de trabajo con la Subdirección de Protección para definir criterios técnicos y estratégicos de distribución territorial de los empleos nacionales, priorizando regiones con mayores riesgos y necesidades operativas. Este día lugar a la expedición de la Resolución 0553 de 2025. Actualmente, la entidad se encuentra en la etapa final del proceso, enviando propuestas de contratación de Educación Superior para adelantar la convocatoria pública, garantizando la libre concurrencia conforme a la normativa vigente. Adicionalmente, la Subdirección de Talento Humano adelantó el documento técnico de Plan de Gestión del Cambio, que contiene las actividades diagnósticas y de implementación para la Unidad Nacional de Protección.	Ministerio de Protección Social Subdirección de Talento Humano Calle 100 No. 100-100, Bogotá D.C. Teléfono: (57) 201 201 2012 Correo electrónico: talento.humano@unp.gov.co	
2	Transformar la gestión del talento humano desde una mirada integral y sistémica, aportando a la humanización de la labor de prevención y protección	Liderar el rediseño institucional de la Unidad Nacional de Protección	100	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	Formular el estudio técnico de rediseño institucional de acuerdo con los lineamientos emitidos por el DAFP. Radical ante las instancias correspondientes (Min Interior, DAFP, Min Hacienda y DAPRE) el estudio técnico de rediseño institucional con el fin de solicitar las viabilidades técnicas, jurídicas y financieras de cada una.	10%	50%	48%	50%	48%	5%	En el primer semestre, la Subdirección de Talento Humano ha realizado esfuerzos significativos para formular el documento técnico que contiene todas las etapas del rediseño organizacional en la URP, Análisis Interno, Análisis Externo, Alineación del Modelo de Operación, Estructura Organizacional, Perfil y cargos de trabajo, Planta de Personal, Manual de Funciones. El documento fue presentado ante el Comité Institucional de Gestión y Desarrollo el día 15 de julio, así como también ante el Consejo Directivo el día jueves 24 de julio, con aprobación unánime para radical ante el Departamento Administrativo de la Función Pública, así como ante las demás instancias requeridas. Según cronograma planeado, la radicación del documento está dispuesta para el día 30 de julio de la vigencia 2025.	Ministerio de Protección Social Subdirección de Talento Humano Calle 100 No. 100-100, Bogotá D.C. Teléfono: (57) 201 201 2012 Correo electrónico: talento.humano@unp.gov.co	

Pilar 2. Construcción de integridad

[illegible]

Pilar 3. Gestión Cultural

[illegible]

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	Visibilizar la implementación de la Escuela de Formación de la UNP	100	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	Proyectar los estudios técnicos para la puesta en marcha de la Escuela ante la Secretaría de Educación					Construir el diseño curricular del Programa Técnico Laboral en Prevención y Protección a Personas.					10%	50%	40%	50%	40%	5%	* Para cumplir con el propósito de la creación de una Escuela de Formación en la LRP se han adelantado gestiones ante la Secretaría de Educación Distrital de Bogotá en aras de crear una Institución de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH. En respuesta, la Secretaría de Educación y de acuerdo con lo consignado en el artículo 2.6.3.3. del Decreto 1075 de 2015, establece que, para tener un reconocimiento de carácter oficial, se requiere que la IETDH sea incluida formalmente en la estructura organizacional de la entidad, con autonomía técnica, jurídica y financiera. De acuerdo con lo anterior, la Subdirección de Talento Humano, presenta una resolución para que se declare como un nuevo Grupo Interno llamada "Escuela de Formación" en la Subdirección de Talento Humano, con el fin de dar cumplimiento a lo requerido por la Secretaría de Educación. * Con respecto al diseño curricular del Programa Técnico Laboral en Prevención y Protección a personas, se han realizado alrededor de 13 meses de trabajo, como resultado de estas reuniones se elaboró matriz de correlación de los 5 nombres de competencias (adjunta) * Por otro lado, frente a las gestiones de espacio para la Escuela de Formación, es importante indicar que se vienen adelantando los trámites con la Sociedad de Activos Especiales SAE, para que sea esta Entidad la que suministre el espacio adecuado para la implementación de la Escuela en la LRP. Cumpliendo con los requerimientos realizados por esta Entidad, se han recibido los siguientes documentos: 1. Solicitud de donación de Bienes 2. Cédula del Representante Legal 3. RUT 4. Acta de Honoramiento y posesión del cargo. 5. Acta administrativo por el cual se crea la LRP
					Adelantar las gestiones correspondientes para la adecuación de espacios necesarios para poner en marcha la Escuela																
Total					100%					48%											

FECHA

VIGENCIA

30/04/2025

2025

AUGUSTO RODRIGUEZ BALLESTEROS

SANDRA MILENA ARDILA CUBIDES

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 fortalecer.						4		
Su comportamiento es evidente 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 (1-4)			Autovaloración	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Pares	Colaboradores			
			80%	70%	50%			
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 contenido.	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. Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten revalorar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluator			10	10	10			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Asume la responsabilidad por sus resultados.	4	5	5	5	4,8	
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	5	5			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados esperados.	5	5	5			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	5	5	5			
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	5	5	4			
		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	4			
		Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y/o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	4	5	4			
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	5	5	4			
Total Puntaje Evaluator			10	10	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	5	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			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluator			10	10	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 Evaluator			10	10	1,0			
		Cumple los compromisos que adquiere con el equipo.	5	5	5			
		Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	5	5	5			

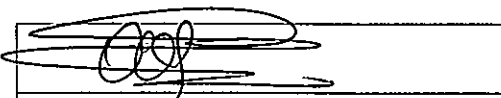
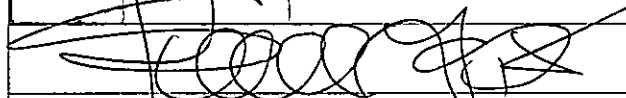
Formato 4. Valoración de Competencias



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 permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales 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.	4	5	5	5	4,7	
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	4	5	5			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	5	5	5			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	5	5	5			
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	5	5	4			
		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.	4	5	4			
		Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	4	5	4			
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	5	5	4			
Total Puntaje Evaluador			2,8	1,0	0,9			
		Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.	5	5	5			
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5	5			

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.	Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	5	5	5	5	5,0	
		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			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador			3,0			
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.	4	5	5	5	4,6	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	4	5	5			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	4	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			2,8	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	5,0	
		Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	5	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	5			
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.	5	5	5			
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.	4	5	5	5	4,7	
		Responde al cambio con flexibilidad.	4	5	5			
		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			2,7	1,0	1,0			
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlos o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.	5	5	3	4	4,7	
		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	4			
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.	5	5	5			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	4	5	4			

Total Puntaje Evaluador			2,8	1,0	0,8			
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.	4	5	5	5	4,8	
		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.	4	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	4			
		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			2,8	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	4,8	
		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.	4	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.	4	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			2,8	1,0	1,0			
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.	4	5	5	5	4,8	
		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			
		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.	4	5	5			
Total Puntaje Evaluador			2,8	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 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.	5	5	5	5	4,8	
		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.	4	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.	4	5	5			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			2,8	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	4,8	
		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	4			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados.	4	5	4			
		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			2,9	1,0	0,9			
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	5	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	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, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.	4	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			2,9	1,0	1,0			
						Valoración final 5 96%		
FECHA VIGENCIA 2025			 Firma del Superior Jerárquico			 Firma del Gerente Público		