



# Informe

## DE SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

I Semestre de 2024

Julio de 2024

DEP-FT-11-V3

Direccionamiento Estratégico y Planeación

UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN

23-08-2023





## Tabla de Contenido

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	OBJETIVO .....	3
3.	METODOLOGÍA .....	3
4.	ALCANCE .....	4
5.	FUENTE DE INFORMACIÓN DE DATOS.....	4
6.	SEGUIMIENTO .....	4
7.	RESULTADOS Y AVANCE .....	4
8.	REPRESENTACIONES GRÁFICAS DE LOS RESULTADOS .....	6
9.	RECOMENDACIONES.....	6
9.1	Generales.....	6
9.2	Específicas.....	7
10.	RIESGOS IDENTIFICADOS .....	7
11.	CONCLUSIONES .....	7
12.	ANEXOS Y SOPORTES .....	7
13.	CONTROL DE CAMBIOS .....	8





## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano, el cual se encuentra integrado al Plan de Acción Institucional de la Unidad Nacional de Protección - UNP, siguiendo lo establecido en el Decreto 612 de 2018, tiene como propósito establecer las líneas de trabajo para lograr una gestión del talento humano exitosa en la Entidad, en el marco de sus competencias, funciones, recursos disponibles, contexto y prioridades, de tal manera que se cubran en todos sus aspectos el ciclo de vida del servidor público en su relación con el Estado. Es importante tener en cuenta que son parte de este ciclo de vida, la planeación, el ingreso, el desarrollo y el retiro de los servidores públicos, lo que permite contribuir en la gestión estratégica del talento humano.

A continuación, la Oficina Asesora de Planeación e Información, como segunda línea de defensa, presenta los resultados del seguimiento realizado al Plan Estratégico de Talento Humano de la Entidad, correspondiente al primer semestre del 2024. Lo anterior, en el marco de las funciones propias establecidas en el Decreto 4065 de 2011 y los lineamientos internos en materia de formulación y seguimiento a planes institucionales.

## 2. OBJETIVO

Verificar el estado de avance o cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano de la Unidad Nacional de Protección - UNP, como segunda línea de defensa, de acuerdo con los lineamientos internos en materia de formulación y seguimiento a planes institucionales.

## 3. METODOLOGÍA

La Oficina Asesora de Planeación e Información adelantó las siguientes actividades para lograr el objetivo del presente seguimiento:

- Revisión del Plan Estratégico de Talento Humano publicado en la página web institucional.
- Solicitud del informe de seguimiento de primera línea de defensa al Plan Estratégico de Talento Humano.
- Revisión del informe de seguimiento de primera línea de defensa reportado por el proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Validación de evidencias referenciadas por el proceso en el informe de seguimiento de primera línea de defensa.





- Solicitud de aclaraciones a las observaciones e inquietudes generadas en la revisión del informe de seguimiento de primera línea y en la validación de las evidencias referenciadas.
- Conclusiones y recomendaciones.

#### 4. ALCANCE

El presente documento corresponde al informe de seguimiento realizado por la Oficina Asesora de Planeación e Información, como segunda línea de defensa, para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de junio de 2024, con el cual se verifica el porcentaje de avance o cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano de la Unidad Nacional de Protección publicado en la página web institucional.

#### 5. FUENTE DE INFORMACIÓN DE DATOS

El seguimiento realizado por la Oficina Asesora de Planeación e Información, como segunda línea de defensa, tiene como fuente de datos el informe de seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano reportado por parte del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano con corte al primer semestre del 2024, incluyendo las evidencias suministradas por el proceso.

#### 6. SEGUIMIENTO

Para el primer semestre del 2024, se logró un 100% en la ejecución del indicador de gestión y un 111% de cumplimiento frente a la meta establecida. Lo anterior, teniendo en cuenta que se realizó 1 actividad programada en este periodo de seguimiento, relacionada con la actualización del normograma de la Subdirección de Talento Humano.

#### 7. RESULTADOS Y AVANCE

Para el seguimiento de segunda línea de defensa, la Oficina Asesora de Planeación e Información tuvo en cuenta el indicador definido en el Plan Estratégico de Talento Humano publicado en la página web de la entidad para la presente vigencia.

**Indicador** = (Número de actividades ejecutadas en el semestre/Número de actividades programadas en el semestre) \*100. **Meta:** 90% según cada semestre.

De acuerdo con el Plan Estratégico de Talento Humano, se plantearon 5 actividades para la vigencia 2024 resultantes de la aplicación del autodiagnóstico de gestión





estratégica de talento humano (herramienta del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP), como se presenta a continuación:

<b>Variables resultantes</b>	<b>Alternativas de mejora</b>	<b>Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)</b>
Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP y Presidencia de la República.	Definir la normatividad aplicable para los grupos internos de trabajo de la Subdirección de Talento Humano	Actualizar normograma de la Subdirección de Talento Humano (junio 2024).
Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	Incluir la normatividad, las competencias y perfiles aplicables para el Manual de Funciones.	Actualizar Manual Especifico de Funciones de la Entidad (octubre 2024).
Se ha facilitado el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente y haciendo las capacitaciones correspondientes	Cumplir con los tiempos y procesos para el trámite de los acuerdos de gestión a Gerentes Públicos.	Definir los lineamientos y los tiempos para el trámite de acuerdos de gestión a través de un documento oficializado (agosto 2024).
Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.	Cumplir con los tiempos y procesos para el trámite de la Evaluación de Desempeño.	Definir los lineamientos y los tiempos para el trámite de Evaluación del desempeño a través de un documento oficializado (agosto 2024).
Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan estratégico del talento humano.	Proporcionar un análisis detallado que identifique las razones por las que se retiran los servidores públicos de la Entidad.	Informe con el análisis del número de servidores públicos que se retiran, así como las razones (septiembre 2024).

De acuerdo con lo anterior, el indicador obtuvo un resultado del 100% de ejecución en el primer semestre del 2024, dado que se cumplió con la actividad programada para junio de actualizar el normograma de la Subdirección de Talento Humano, conforme a las evidencias suministradas por el proceso.

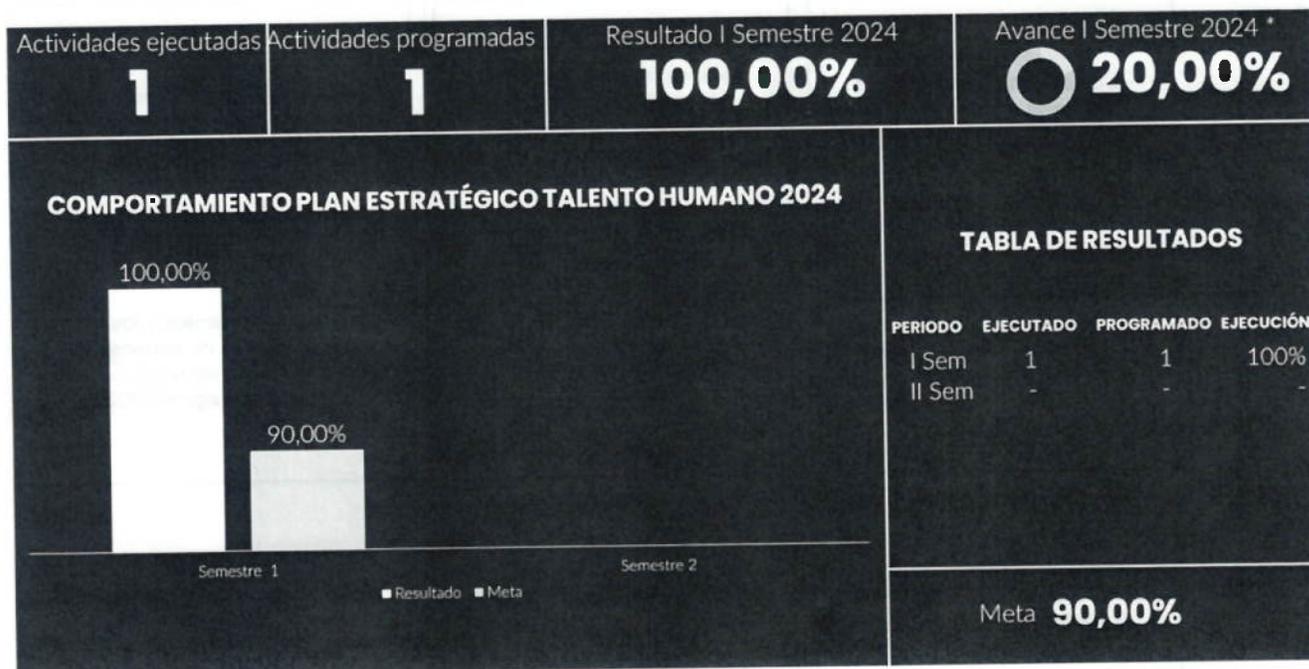




En cuanto al avance real, el Plan Estratégico de Talento Humano presenta una ejecución del 20% respecto al total de actividades programadas para toda la vigencia.

## 8. REPRESENTACIONES GRÁFICAS DE LOS RESULTADOS

A continuación, se presentan de manera gráfica los resultados obtenidos en la medición del indicador del Plan Estratégico de Talento Humano, tomando como base los resultados obtenidos en el primer semestre del 2024:



\* Tomando como base la programación anual

## 9. RECOMENDACIONES

### 9.1 Generales

Asegurar el cumplimiento de las actividades que se encuentran programadas para el segundo semestre del 2024, las cuales representan el 80% del total de las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano. Es importante precisar que estas actividades corresponden a las actividades de gestión (variables) con menor calificación en el autodiagnóstico realizado en el 2023 a la política de gestión estratégica del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.





### 9.2 Específicas

Reforzar el seguimiento y control de las actividades programadas para el segundo semestre del 2024 en el Plan Estratégico de Talento Humano, con el propósito de asegurar su cumplimiento y contribución al índice de desempeño institucional de la Unidad.

En caso que no se cumpla con alguna actividad programada o no se alcance con la ejecución esperada, se debe hacer claridad dentro del informe de seguimiento respectivo e indicar la justificación de su no realización o baja ejecución.

### 10. RIESGOS IDENTIFICADOS

Teniendo en cuenta el comportamiento semestral del indicador de cumplimiento, en este periodo de seguimiento no se identificaron riesgos asociados a su ejecución. Sin embargo, se alerta que el 80% del total de las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano se encuentran programadas para el segundo semestre del 2024, lo cual requiere un mayor compromiso y especial cuidado por parte de la Subdirección de Talento Humano para lograr su cumplimiento, en especial de aquellas actividades que son comunes a varias dependencias y requieren de espacios de concertación.

### 11. CONCLUSIONES

La Oficina Asesora de Planeación e Información, cumplió con el objetivo de verificar el estado de avance o cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano de la Unidad Nacional de Protección - UNP, como segunda línea de defensa, de acuerdo con los lineamientos internos en materia de formulación y seguimiento a planes institucionales.

Como resultado final del seguimiento, se evidenció una ejecución del 100% en el indicador del Plan Estratégico de Talento Humano para el primer semestre del 2024, y un 20% de avance real respecto al total de actividades del Plan para la presente vigencia.

### 12. ANEXOS Y SOPORTES

Informe de seguimiento y plan de acción del autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano, documentos que fueron aportados por el proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano para el primer semestre del 2024.





**FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO A PLANES**  
**DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN**  
**UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN**



Archívese en: Seguimiento a planes institucionales de acuerdo con la Tabla de Retención Documental del proceso de Direccionamiento Estratégico y Planeación – DEP.

*Maria Fernanda Reyes Sarmiento*  
**MARÍA FERNANDA REYES SARMIENTO**  
Jefe Oficina Asesora de Planeación e Información

	Nombre	Firma	Fecha
Proyectó	Alex Gómez Petro	<i>Alex Gómez Petro</i>	18/07/2024
Revisó	Belly Ovalle Alarcón	<i>Belly Ovalle Alarcón</i>	
Aprobó	María Fernanda Reyes Sarmiento		

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para firma.

### 13. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN INICIAL	DESCRIPCIÓN DE LA CREACIÓN O CAMBIO DEL DOCUMENTO	FECHA	VERSIÓN FINAL
00	Se crea el documento como lo establece el Manual Formulación y seguimiento a Planes	06/11/2020	01
01	Se realiza la modificación de acuerdo con el MEM22-00033953 Lineamiento de imagen nuevo gobierno y así mismo teniendo en cuenta la Resolución 1366 de 2022 se traslada al proceso de Direccionamiento Estratégico y Planeación	21/10/2022	02
02	Se realiza la actualización de logos de acuerdo con la imagen del nuevo Gobierno.	23/08/2023	03

