



# UNP



## Plan

ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO  
GTH-PL-07-V7

Gestión Estratégica de Talento Humano  
UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN  
20-12-2024



Tabla de Contenido

1.   OBJETIVO ..... 3

2.   ALCANCE..... 3

3.   DEFINICIONES..... 3

4.   RESPONSABILIDADES ..... 4

5.   MARCO LEGAL ..... 4

6.   CONDICIONES GENERALES ..... 5

7.   CONTENIDO..... 6

7.1   Fase I - Diagnóstico ..... 6

7.2   Fase II - Planeación Estratégica..... 18

7.3   Fase III - Ejecución ..... 19

7.3.1   Ingreso..... 19

7.3.2   Desarrollo ..... 20

7.3.3   Retiro ..... 22

7.4   Fase IV Evaluación y Metas ..... 23

8.   DOCUMENTOS RELACIONADOS..... 24

9.   CONTROL DE CAMBIOS ..... 24

10.   CRÉDITOS ..... 24



## 1. OBJETIVO

Fortalecer las competencias, conocimientos y calidad de vida de las servidoras y servidores públicos de la Unidad Nacional de Protección a lo largo de las etapas de ingreso, desarrollo y retiro. Esto con el objetivo de mejorar los niveles de satisfacción y efectividad en la prestación del servicio, en alineación con la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

## 2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano inicia desde el diagnóstico de necesidades en cada etapa del ciclo de vida del servidor público hasta el seguimiento de las actividades desarrolladas. Este plan es aplicable a todos los servidores públicos de la Unidad Nacional de Protección y será implementado durante la vigencia del año 2025.

## 3. DEFINICIONES<sup>1</sup>

**Capacitación:** Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. (Art. 4 Decreto 1567 de 1998).

**Competencia Laboral:** Capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público. (Artículo 2.2.4.2 Decreto 815 de 2018)

**Empleo Público:** El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”.

**Incentivos:** Reconocimiento y premiación de los servidores públicos que demuestren un desempeño laboral sobresaliente, así como elevar los niveles de satisfacción, motivación, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la institución. (Guía de Incentivos – DAFFP)

**Seguridad y Salud en el Trabajo:** De conformidad con el artículo 1° de la Ley 1562 de 2012, es la disciplina que trata de la prevención de lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas sus ocupaciones”.

---

<sup>1</sup> Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.



**Vacantes Definitivas:** aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando:

- El titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.
- El titular de un empleo de carrera adquiere el derecho de actualizar su registro público de carrera, una vez superado el período de prueba en el empleo en el cual fue ascendido.
- Creación de empleos de carrera en la planta de empleos y no hay servidores públicos con derecho a ocupar esos empleos.
- Desvinculación automática del cargo de carrera administrativa como consecuencia de permanecer en comisión o suma de comisiones por un periodo superior a seis (6) años o finalizado el período de la comisión y no se reintegra al cargo del cual se ostenta derechos de carrera. (Art. 26 Ley 909/2004).
- El empleo queda en vacante definitivamente, en los siguientes casos establecidos en el Artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017.

**Vacantes Temporales:** aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como licencias, encargos, comisiones, ascenso, entre otras. La vacancia temporal de un empleo se produce cuando:

- Titular de un empleo de carrera se separa de su cargo para ocupar otro cargo en período de prueba del cual fue nombrado por superar el respectivo concurso de méritos.
- Situaciones administrativas que implican la separación temporal del titular de un empleo de carrera. - En la planeación de Recursos Humanos, las situaciones administrativas se integran como un componente de sensibilización en la previsión de las necesidades de personal que se presentarán a fin de establecer la figura y recurso que cubrirán esas situaciones de acuerdo con las necesidades del servicio, dado que implican separación temporal en el desempeño de los cargos.
- El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las situaciones establecidas en el artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 1083 de 2015.
- El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las situaciones establecidas Numeral 8, adicionado por el Art. 1 del Decreto 770 de 2021

#### 4. RESPONSABILIDADES

El responsable de presentar el Plan Estratégico de Talento Humano y actualizarlo cada vez que se requiera, corresponde al Subdirector (a) de Talento Humano de la Unidad Nacional de Protección – UNP o a quien este delegue.

#### 5. MARCO LEGAL

- Ley 1960 de 2019, “Por el cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.



- Ley 2013 de 2019, “Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes y rentas y el registro de conflictos de interés”.
- Ley 909 de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- Constitución Política de Colombia Artículo 122.
- Decreto Ley 1567 de 1998, “Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Decreto Ley 770 de 2005 “Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004”.
- Decreto Ley 785 de 2005 “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004”.
- Decreto 4065 de 2011, “Por el cual se crea la Unidad Nacional de Protección (UNP), se establecen su objetivo y estructura”.
- Decreto 1072 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”1499.
- Decreto 1499 de 2017, “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.
- Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública”.
- Decreto 301 de 2017, “Por el cual se modifica la planta de personal de la Unidad Nacional de Protección”.
- Decreto 612 de 2018, “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
- Decreto 1268 de 2024, “*Por medio de la cual se crea la planta temporal de la Unidad Nacional de Protección*”.
- Resolución DGRG 1958 de 2024, “*Por medio de la cual se adopta el Manual de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta Temporal de Personal de la Unidad Nacional de Protección - UNP*”
- Resolución DGRG 1669 de 2024 “*Por la cual se adopta el Manual de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Unidad Nacional de Protección - UNP*”
- Resolución 0312, “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”.
- Lineamientos impartidos por la Función Pública para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

## 6. CONDICIONES GENERALES

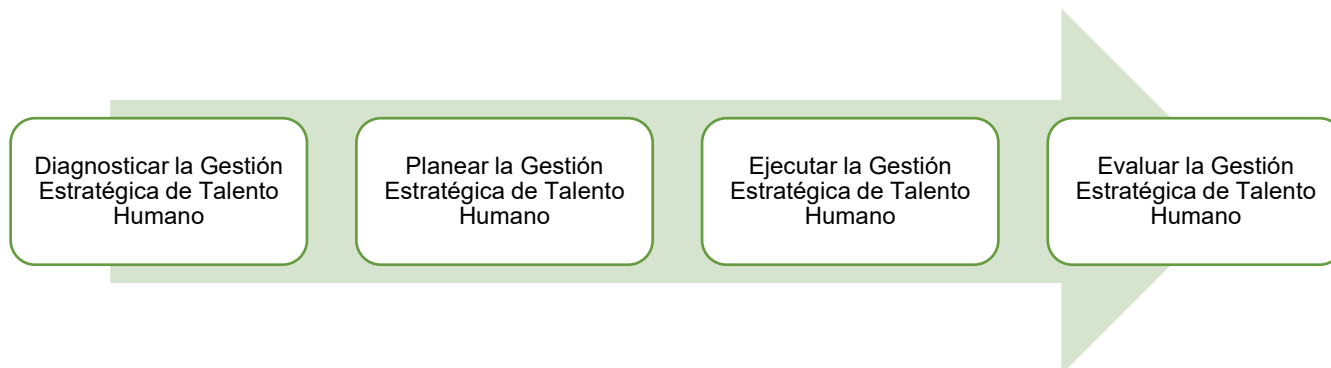
De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la política de Gestión Estratégica del Talento Humano define 5 rutas de creación de valor (ruta de la felicidad, del crecimiento,



del servicio, de la calidad y de análisis de datos) en las cuales, si se definen e implementan acciones efectivas, la entidad habrá estructurado un proceso efectivo y eficaz en la gestión del talento humano.

Este plan se desarrollará de acuerdo con las fases de la implementación de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano, establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública:

*Ilustración 1. Fases del plan estratégico de talento humano.*



**Fuente:** Elaboración propia.

## 7. CONTENIDO

### 7.1 Fase I - Diagnóstico

Durante esta fase, la Subdirección de Talento Humano identificará las actividades que debe desarrollar y/o fortalecer a corto, mediano y largo plazo de acuerdo con los resultados de los siguientes documentos:

- Caracterización de servidores públicos de la Entidad.
- Caracterización de empleos.
- Identificación de necesidades de capacitación, bienestar y de seguridad y salud en el trabajo.
- Resultado de medición de clima organizacional (2023).
- Resultado del autodiagnóstico a través de la matriz de la gestión estratégica del talento humano expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

#### ➤ Caracterización de los servidores públicos de la Unidad Nacional de Protección.

La planta de la Entidad fue creada con 2.044 empleos, los servidores públicos actualmente se encuentran caracterizados con información relevante como: la edad, género, tipo de discapacidad, antigüedad en la Entidad, nivel educativo, entre otros aspectos fundamentales. Estos datos constituyen el principal insumo para la planificación de actividades de la Subdirección.

#### ➤ Caracterización de los empleos en la UNP.

Los empleos en la Entidad están distribuidos conforme a lo dispuesto en el Decreto 4066 de 2011 “*Por el cual se establece la planta de personal de la Unidad Nacional de*



*Protección, UNP, y se dictan otras disposiciones” y Decreto 301 de 2017 “Por el cual se modifica la planta de personal de la Unidad Nacional de Protección - UNP”, así:*

*Tabla 1. Niveles de empleos en la UNP*

| <b>NIVEL</b>       | <b>No. DE EMPLEOS</b> |
|--------------------|-----------------------|
| <b>DIRECTIVO</b>   | 7                     |
| <b>ASESOR</b>      | 6                     |
| <b>PROFESIONAL</b> | 128                   |
| <b>TÉCNICO</b>     | 352                   |
| <b>ASISTENCIAL</b> | 1551                  |
| <b>TOTAL</b>       | <b>2044</b>           |

*Fuente: Grupo de Registro y Control*

*Tabla 2 Clasificación del empleo a corte de 31 de diciembre 2024*

| <b>TIPO DE EMPLEO</b>                | <b>TOTAL, PROVISTOS</b> |
|--------------------------------------|-------------------------|
| <b>CARRERA ADMINISTRATIVA</b>        | 670*                    |
| <b>LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b> | 1.244                   |
| <b>TOTAL</b>                         | <b>1.914</b>            |

\* 446 servidores públicos se encuentran en provisionalidad.

\* 224 servidores públicos fueron vinculados mediante carrera administrativa, con derechos adquiridos traídos desde el DAS.

*Fuente: Grupo de Registro y Control*

### ➤ Diagnóstico de necesidades de capacitación.

A fin de formular un plan de capacitación acorde con las expectativas de los servidores públicos de la UNP, se tiene en cuenta los siguientes aspectos:

- Los seis ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030: paz total, memoria y derechos humanos; territorio, vida y ambiente;



- mujeres, inclusión y diversidad; transformación digital y cibercultura; probidad, ética e identidad de lo público; y habilidades y competencias.
- Identificación de necesidades de capacitación formuladas a través del formato establecido, este insumo permite conocer las necesidades tanto de los servidores públicos, como los comités y organizaciones sindicales.
- Los resultados de auditorías realizadas en la vigencia anterior a fin de identificar y fortalecer los procesos a través de las capacitaciones.
- Resultados de las evaluaciones del desempeño de los servidores públicos para identificar las competencias que se deben fortalecer o desarrollar mediante el sistema de formación.

➤ **Diagnóstico de necesidades de Bienestar.**

Para la Entidad es fundamental que todas las actividades vayan encaminadas al fortalecimiento de lazos familiares e interpersonales, que propicien una calidad humana dirigida a la unión y armonía de todos las y los servidores públicos.

Es por lo anterior, que la Unidad Nacional de Protección ha establecido un modelo de compensación, enfocado al salario emocional impactando la ruta de la felicidad, que llevará a la productividad.

Este modelo establece 5 ejes, las cuales están relacionadas con los ejes establecidos por el DAFP para el enfoque de las actividades de bienestar:

1. Equilibrio Psicosocial
2. Salud Mental
3. Diversidad e inclusión
4. Transformación Digital
5. Identidad y vocación por el servicio público

A partir de la recolección de información relacionada con los datos de encuesta realizada a manera de diagnóstico a la planta de servidores públicos a nivel nacional en noviembre de 2024, las observaciones, quejas y felicitaciones que se reciben mediante diferentes medios, los resultados y comentarios plasmados por los participantes en las actividades en el formato de evaluación que diligencian posterior a la ejecución de cada actividad y las propuestas de las organizaciones sindicales, se definieron los ejes de intervención para dar cumplimiento a las necesidades de los servidores públicos y así orientar las actividades a su desarrollo integral, personal y familiar para lograr fortalecer la estructura organizacional y optimizar los resultados institucionales. Según resultados de la encuesta, los servidores públicos indican que es pertinente enfocarse en actividades que promuevan **la integración familiar**.

Los ejes del plan de Bienestar serán definidos de acuerdo con el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026:





| EJE                                          | DEFINICION Y/O CONTENIDOS                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Equilibrio Psicosocial                       | Este eje se centra en la adaptación laboral ante los cambios derivados de la pandemia de COVID-19. Incluye componentes como factores psicosociales, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y calidad de vida laboral.                                                                          |
| Salud Mental                                 | Este eje se enfoca en contribuir a la salud mental de los servidores públicos para lograr un estado de bienestar que les permita manejar el estrés inherente a sus roles y funciones, manteniendo así su productividad.                                                                                        |
| Diversidad e inclusión                       | Este eje se centra en las acciones que deben implementar las entidades públicas en relación con la diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección contra violencias basadas en género y cualquier forma de discriminación.                                          |
| Transformación Digital                       | Este eje aborda las transformaciones derivadas de la Cuarta Revolución Industrial en las entidades públicas, aceleradas por la pandemia de COVID-19. La migración hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología e información, se destaca como crucial para el bienestar de los servidores públicos. |
| Identidad y vocación por el servicio público | Este eje se enfoca en promover el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público entre los servidores públicos. Busca internalizar y aplicar los valores del Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública.                                                   |

Tabla 3 Ejes. Creación propia

### ➤ Diagnóstico de necesidades de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los principales insumos para formular el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo están determinados por los siguientes aspectos:

1. Evaluación de la gestión realizada en el año inmediatamente anterior, la cual se realiza con acompañamiento de la ARL.
2. Norma Internacional ISO 45001:2018: Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Decreto 1072 de 2015 (26/05/2015): Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
4. Resolución 0312 de 2019 (13/02/2019): Por el cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo SGSST.

Para la vigencia 2024 se dará continuidad a las actividades relacionadas con los riesgos priorizados en la matriz de identificación de peligros y valoración de los riesgos y al cumplimiento de los aspectos SST y a las actividades de integración de las normas de gestión de calidad, buscando el cumplimiento de los requisitos de la Norma Internacional ISO 45001.

El Ciclo PHVA del Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo comienza con la evaluación de la gestión realizada en el año inmediatamente anterior, la cual se realiza con acompañamiento de la ARL. Dicha evaluación se realizó el 05 de diciembre de 2024, bajo los parámetros del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

Los criterios evaluados fueron:

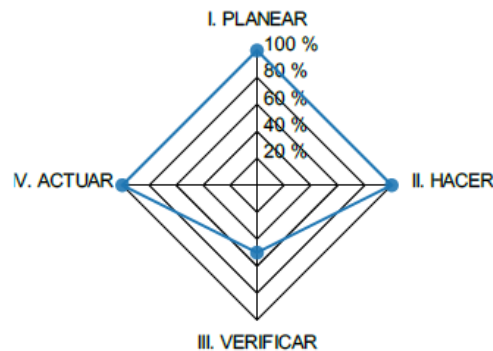


1. PLANEAR: Recursos (10%), gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (15%)
2. HACER: Gestión de la salud (20%), gestión de peligros y riesgos (30%), gestión de amenazas (10%).
3. VERIFICAR: Verificación del SG-SST (5%)
4. ACTUAR: Mejoramiento (10%)

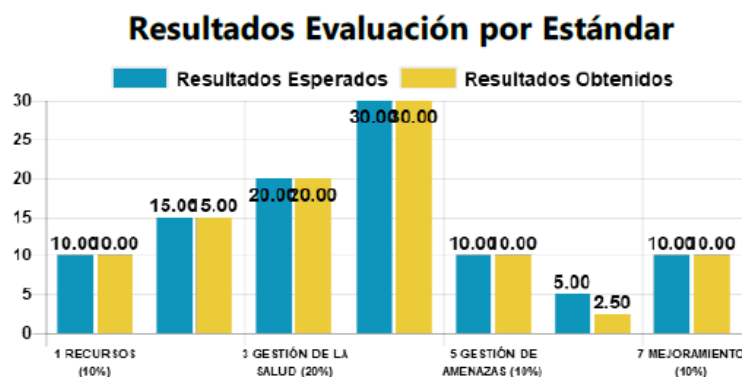
Después de revisar cada uno de los requisitos evaluados, se obtuvieron los siguientes resultados:



Gráfica No. 1 Resultados Evaluación por ciclos. Fuente Alissta



Gráfica No. 2 Resultados Evaluación por ciclos. Fuente Alissta



Gráfica N 3 Resultados Evaluación por estándar. Fuente Alissta



| ESTANDAR  |                                                                                    | RESULTADO ESPERADO | RESULTADO OBTENIDO | PORCENTAJE DEL ESTANDAR EVALUADO |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------|----------------------------------|
| PLANEAR   | 1 RECURSOS (10%)                                                                   | 10,00%             | 10,00%             | 100%                             |
|           | 2 GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (15%) | 15,00%             | 15,00%             | 100%                             |
| HACER     | 3 GESTIÓN DE LA SALUD (20%)                                                        | 20,00%             | 20,00%             | 100%                             |
|           | 4 GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)                                              | 30,00%             | 30,00%             | 100%                             |
|           | 5 GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)                                                        | 10,00%             | 10,00%             | 100%                             |
| VERIFICAR | 6 VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)                                                     | 5,00%              | 2,50%              | 50%                              |
| ACTUAR    | 7 MEJORAMIENTO (10%)                                                               | 10,00%             | 10,00%             | 100%                             |
|           |                                                                                    |                    | <b>TOTAL</b>       | <b>97,50%</b>                    |

Tabla N° 4 Resultados Evaluación por estándar. Fuente Constancia Positiva.

De acuerdo con este resultado se plantearon las actividades del Plan de Trabajo en Bogotá y las GURP buscando satisfacer las necesidades de los servidores públicos en relación con los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Plan Estratégico de Seguridad Vial, así como cumplir con la normatividad vigente en la materia.

➤ **Resultado medición de clima organizacional realizado por H&A CONSULTING ADVISING & DOING (2023)**

En el transcurso de la vigencia 2023, se llevó a cabo un exhaustivo Estudio de Medición de Clima Organizacional, destinado a analizar diversas facetas que inciden directamente en la dinámica laboral. Este estudio abordó una variedad de variables críticas, entre las que se incluyen las dimensiones físicas, estructurales, entorno social, aspectos personales y comportamiento organizacional.

El método de medición realizado por H&A CONSULTING para la Unidad Nacional de Protección se basó en el método de Likert, específicamente utilizando la escala de frecuencia.

Esta técnica, conocida por su versatilidad y eficacia en la recopilación de datos cuantitativos, permite a los participantes expresar su grado de acuerdo o desacuerdo con afirmaciones relacionadas con diversas dimensiones. En el contexto de este estudio, la escala de frecuencia Likert se implementó para medir la frecuencia con la que los participantes experimentaban o percibían determinados aspectos dentro de las variables evaluadas. Esta aproximación proporciona una perspectiva más detallada y matizada, permitiendo un análisis más profundo de las percepciones de los empleados en relación con el clima organizacional.

Tabla 5. Instrumento – Cuestionario para la Evaluación del Clima Organizacional



| ASPECTO                       | DESCRIPCIÓN                                                     |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| ITEMS                         | Afirmaciones                                                    |
| N° DE ITEMS                   | 60                                                              |
| ESCALA                        | Tipo Likert (Frecuencia)                                        |
| OPCIONES DE RESPUESTA         | Siempre<br>Casi siempre<br>Algunas veces<br>Casi nunca<br>Nunca |
| TIEMPO ESTIMADO DE RESPUESTA: | 15 – 20 minutos                                                 |

Fuente: EVALUACIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL - UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN- AÑO 2023

Durante la ejecución del proceso de aplicación llevado a cabo por H&A CONSULTING ADVISING & DOING, se obtuvieron resultados significativos con la participación de un total de 1629 trabajadores. Estos participantes fueron categorizados de la siguiente manera:

*Tabla 6. Participantes*

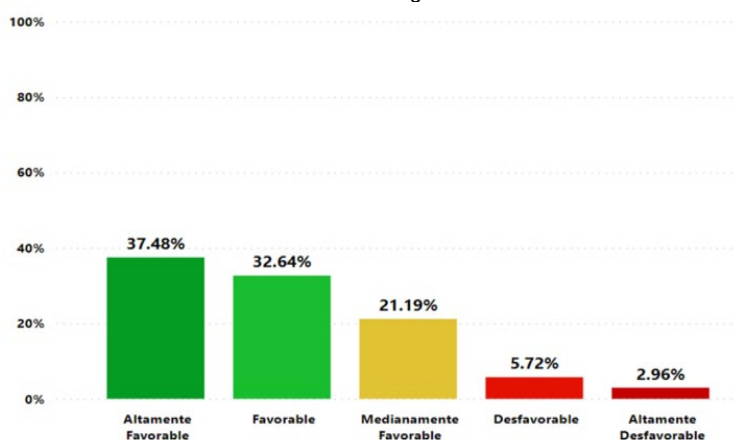
| AREAS                                                | PARTICIPANTES |
|------------------------------------------------------|---------------|
| DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL                        | 635           |
| OFICINA ASESORA DE PLANEACION E INFORMACION          | 57            |
| OFICINA ASESORA JURIDICA                             | 42            |
| OFICINA DE CONTROL INTERNO                           | 4             |
| SECRETARIA GENERAL                                   | 149           |
| SUBDIRECCION DE EVALUACION DEL RIESGO                | 211           |
| SUBDIRECCION DE PROTECCIÓN                           | 417           |
| SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO                       | 77            |
| SUBDIRECCION ESPECIALIZADA DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN | 37            |

Fuente: EVALUACIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL - UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN- AÑO 2023

*Nota: En los 635 participantes del despacho del Director se incluye el personal de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección.*

De manera generalizada el nivel de favorabilidad en los resultados de la UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN es alto, lo que indica una percepción positiva del ambiente laboral.

Grafica No.4 Matriz Autodiagnóstico de Gestión



Fuente: Informe Clima Laboral 2023



Las recomendaciones finales por parte del proveedor que realizó el ejercicio de medición fueron:

1. Socializar y divulgar por diferentes canales de comunicación formal los planes de mejoramiento empresarial que la entidad decida implementar y hacer partícipes a los trabajadores con su opinión sobre su sentir con la puesta en marcha de estos planes de acción.
2. Fomentar espacios de recreación, esparcimiento e integración en entornos colaborativos que involucre el conocimiento de los trabajadores y sus núcleos familiares.
3. Fomentar en las líderes prácticas de acercamiento hacia los colaboradores en donde se incluyan aspectos relacionados con la persona en sí misma, además de los temas laborales. Para la implementación de estas prácticas se hace necesario que los líderes participen en programas de psicoeducación que incluyan el desarrollo de estrategias de afrontamiento, regulación emocional y empatía, así como la importancia de la confidencialidad de la información de la cual se entere.
4. Generar en los trabajadores, mediante una estrategia de comunicación asertiva y participación, la posibilidad de expresar sus opiniones y deseos de una manera abierta y directa; lo que incluye espacios de dialogo y retroalimentación positiva con líderes y pares.
5. Promover en los trabajadores el auto-gestionamiento adecuado de su tiempo laboral para poder lograr las metas y objetivos trazados y hacer un establecimiento de necesidades y prioridades acordes con la dinámica del negocio.
6. Divulgar dentro de los trabajadores los criterios establecidos por la empresa con respecto a las posibilidades de ascenso dentro de la línea jerárquica organizacional.
7. Formar en los líderes habilidades comunicacionales necesarias para hacer reconocimiento al buen trabajo, lo que incluye entrenamiento en retroalimentación positiva, definición de criterios específicos de resultados esperados, establecimiento de estrategias estandarizadas de reconocimiento laboral, definición de tiempos de premiación e inclusión de temas relacionados con el salario emocional.

Dada las recomendaciones y teniendo en cuenta este plan de acción, la Subdirección de Talento Humano integrará un plan de transformación cultural y gestión del cambio con el fin de impulsar y conectar con la modernización institucional a través de una estrategia que contiene actividades encaminadas a fortalecer los valores institucionales del servidor público, mejorar el clima organizacional y definir la cultura organizacional deseada para la Entidad.

- Resultado de la evaluación del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión FURAG (Vigencia 2023). – Índice de desempeño

El Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión (FURAG), es una herramienta que permite recopilar información de las entidades del orden nacional y territorial, relacionada con los resultados institucionales y sectoriales frente a las políticas e implementación del MIPG.



La evaluación realizada en el año 2023 posicionó a la Unidad Nacional de Protección con un resultado de 87,7.

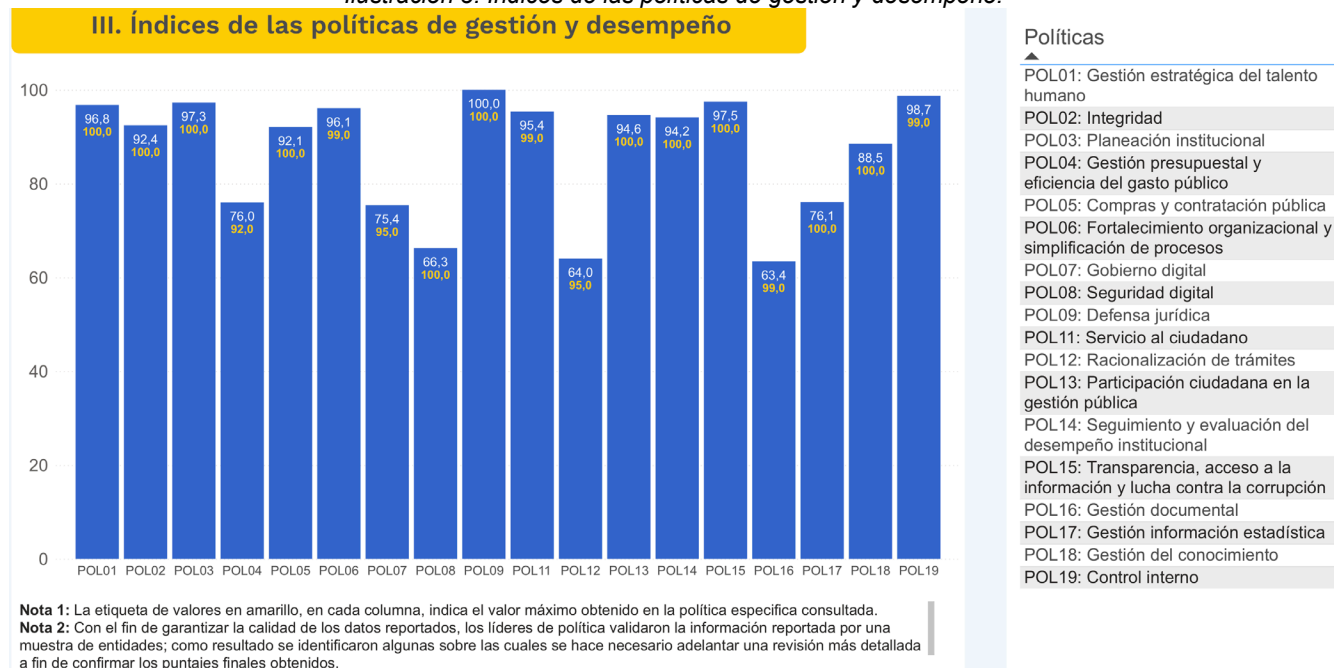
Ilustración 2. Índice de desempeño institucional de la UNP (2023)



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública - 2023

Al analizar la puntuación obtenida de 87,7 en el Indicador de Desempeño Institucional, que supera el promedio del sector administrativo, se evidencia la capacidad de la entidad para orientar sus procesos de gestión institucional conforme a la política del MIPG. Este resultado refleja un avance significativo en la alineación entre la gestión del Talento Humano y las prioridades estratégicas de la entidad.

Ilustración 3. Índices de las políticas de gestión y desempeño.



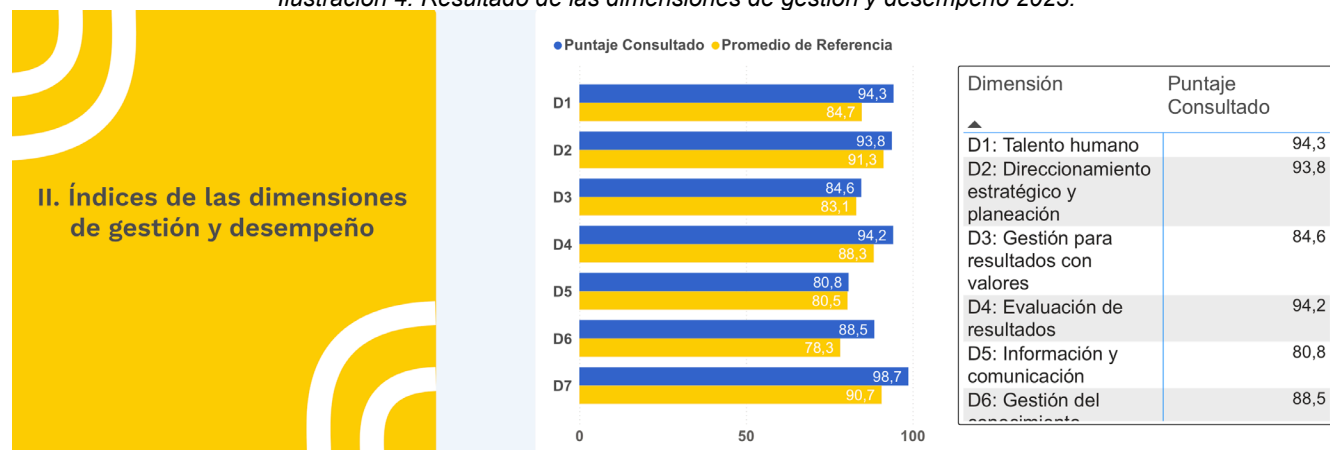
Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.



De acuerdo con los índices de las políticas de gestión y desempeño, la política de Gestión estratégica del talento humano (POL01) ha mantenido un desempeño destacado, alcanzando puntuaciones cercanas al valor máximo (96.8 en 2023). Este resultado refleja el compromiso de la entidad con el fortalecimiento de las capacidades del personal, así como con la alineación de sus procesos con las directrices establecidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Este enfoque contribuye a consolidar una gestión eficiente y estratégica del talento humano, clave para el cumplimiento de las metas institucionales.

- Resultado de las dimensiones de gestión y desempeño vigencia 2023:

Ilustración 4. Resultado de las dimensiones de gestión y desempeño 2023.



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.

El resultado consolidado de la dimensión de Talento Humano alcanzó un puntaje de 94,3, superando el promedio de referentes de 84,7. Este resultado refleja una gestión estratégica destacada del Talento Humano a lo largo del ciclo de vida del servidor público. Por lo tanto, se deben considerar estos logros y su continuidad para la presente vigencia.

Las recomendaciones emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Fueron tomadas como insumo clave para la elaboración de las acciones estrategias dirigidas a fortalecer el desempeño de la Política de Talento Humano en la Subdirección. Estas acciones se definieron de la siguiente manera:

1. "Concentrar y formalizar los acuerdos de gestión suscrito con los gerentes públicos durante los primeros 4 mese de gestión.
2. Emplear diferentes mecanismos que garanticen la selección meritocrática de los gerentes públicos y/o los servidores de libre nombramiento y remoción.
3. Implementar un programa de inducción dirigido a todos los servidores que se ejecute preferiblemente por lo menos los primeros dos meses o antes a partir de la posesión de estos e incluya obligatoriamente la realización Curso Virtual Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción.
4. Implementar un programa de reinducción que se ejecute por lo menos cada dos años o antes, o cuando se produzcan cambios dentro de la entidad, dirigido a todos los servidores e incluya obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulen la moral administrativa.
5. Realizar un diagnóstico relacionado con la cultura organizacional de la entidad.





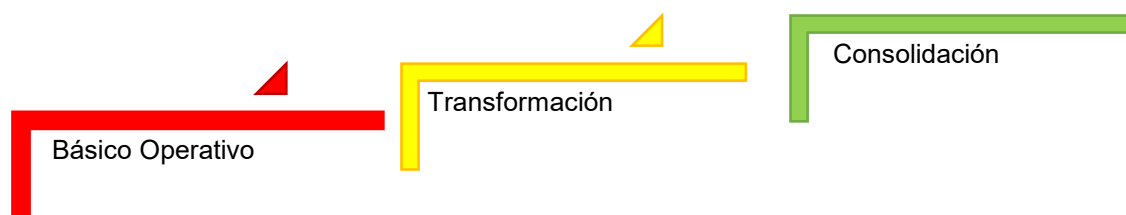
6. *Utilizar diferentes canales y mecanismos para realizar la inducción a los gerentes públicos de la entidad”.*

En conclusión, las recomendaciones emitidas por el DAFP han sido fundamentales para orientar el diseño de acciones estratégicas que fortalecen la Gestión del Talento Humano. Estas acciones no solo responden a los desafíos identificados, sino que también aseguran un enfoque alineado con los principios del MIPG, promoviendo la mejora continua y el cumplimiento de los objetivos institucionales en materia de Talento Humano.

➤ **Resultado del autodiagnóstico de la gestión estratégica de talento humano del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.**

La medición de la política de talento humano, así como las actividades del ciclo de vida del servidor público en la Entidad, se medirán de acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico, su resultado se tendrá en cuenta de acuerdo con los siguientes criterios:

*Ilustración 5. Niveles de puntuación de la matriz de la política de talento humano.*



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.

- **Nivel Básico Operativo:** primer nivel, implica que se cumplen los requisitos básicos de la política o incluso que aún se requiere gestión para cubrir estos requisitos.
- **Transformación:** segundo nivel, implica que la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene todavía un margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo.
- **Consolidación:** tercer nivel, significa que la entidad tiene un nivel óptimo en cuanto a la implementación de la política de GETH y, adicionalmente, cuenta con buenas prácticas que podrían ser replicadas por otras entidades públicas. En esta fase la GETH ya hace parte de la cultura organizacional. La matriz GETH está diseñada para que cada entidad analice las diferentes variables y se autocalifique en cada una de ellas con un puntaje de 0 a 100 bajo los siguientes criterios.

Una vez diligenciado el diagnóstico de la Subdirección de Talento Humano, a continuación, se muestra el resultado por cada ruta de creación de valor:

*Ilustración 6. Resultado de las rutas de creación de valor.*





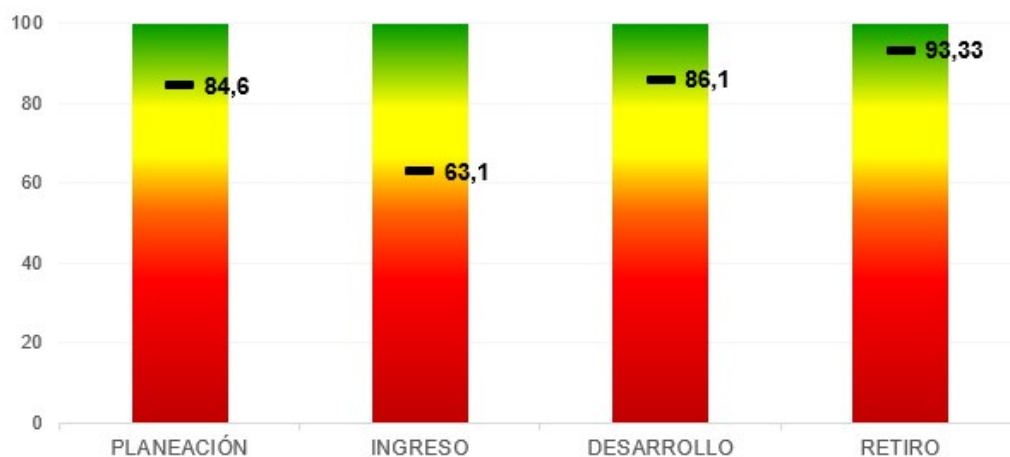
| RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO                     |           |                                                                                                                                     |           |
|----------------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR                                           |           |                                                                                                                                     |           |
| <b>RUTA DE LA FELICIDAD</b><br><br>La felicidad nos hace productivos | <b>95</b> | - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto                                    | <b>98</b> |
|                                                                      |           | - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio | <b>95</b> |
|                                                                      |           | - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional                                                                     | <b>91</b> |
|                                                                      |           | - Ruta para generar innovación con pasión                                                                                           | <b>95</b> |
| <b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b><br><br>Liderando talento                 | <b>86</b> | - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento                                         | <b>83</b> |
|                                                                      |           | - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro     | <b>84</b> |
|                                                                      |           | - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores                                                                              | <b>91</b> |
|                                                                      |           | - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen                                                                | <b>88</b> |
| <b>RUTA DEL SERVICIO</b><br><br>Al servicio de los ciudadanos        | <b>85</b> | - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio                                                                           | <b>86</b> |
|                                                                      |           | - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar                                                 | <b>84</b> |
| <b>RUTA DE LA CALIDAD</b><br><br>La cultura de hacer las cosas bien  | <b>78</b> | - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"                                                    | <b>78</b> |
|                                                                      |           | - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad                                                                       | <b>78</b> |
| <b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b><br><br>Conociendo el talento       | <b>64</b> | - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos                                                                   | <b>64</b> |

Fuente: Subdirección de Talento Humano. (Información a corte de 31 de diciembre de 2024).

Una vez diligenciado el autodiagnóstico se generará un resultado que permitirá conocer:

- El estado actual de acuerdo con el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro).
- Estado actual de las 5 rutas de creación de valor (ruta de la felicidad, del crecimiento, del servicio, de la calidad y de análisis de datos).
- Nivel de madurez de la gestión de la Subdirección de Talento Humano.

Grafica No.5 Autodiagnóstico de Gestión - MIPG



Fuente: Subdirección de Talento Humano (Información a corte de 31 de diciembre de 2024)



De acuerdo con los resultados generados del autodiagnóstico realizado a corte del mes de diciembre 2024 la política de talento humano está ubicada en el nivel de “consolidación” con un puntaje de 83,4.

Finalmente, los compromisos de acuerdo con el autodiagnóstico de gestión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión quedo de la siguiente manera:

Tabla No. 7 Diseño de Acciones Matriz – Autodiagnóstico

| Actividad                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Responsable                                | fecha      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|------------|
| Estrategias implementadas para facilitar la gestión de conflictos por parte de los gerentes o directivos públicos                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Despacho - Subdirección de Talento Humano  | 31/08/2025 |
| Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados.                                                                                                                                                                                                                                                                        | Selección - Subdirección de Talento Humano | 31/05/2025 |
| Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando:<br>- Planta global y planta estructural, por grupos internos de trabajo                                                                                                                                                   | Despacho - Subdirección de Talento Humano  | 30/09/2025 |
| Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia y minorías étnicas | Despacho - Subdirección de Talento Humano  | 30/09/2025 |
| Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.                                                                                                                                                                                                                                                                              | Selección - Subdirección de Talento Humano | 29/02/2025 |

Fuente: Resultado del autodiagnóstico de la gestión estratégica de talento humano del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

## 7.2 Fase II - Planeación Estratégica

El Plan Estratégico de Talento Humano se enfocará en potenciar las variables que obtuvieron la calificación más baja (0 a 60 puntos) dentro de los ítems del autodiagnóstico de la política de talento humano. Además, se tendrán en cuenta los resultados y recomendaciones obtenidas en las mediciones de desempeño institucional a través del FURAG.

Adicional con lo anterior y teniendo en cuenta la iniciativa estratégica enfocada a las capacidades de los servidores públicos de la entidad, planteada a partir del objetivo estratégico que apunta a transformar la gestión del talento humano desde una mirada integral y sistémica, aportando a la humanización de la labor de prevención y protección, esta subdirección enfocará sus esfuerzos en materializar actividades que orienten a la profesionalización del servidor público a través de la oferta de capacitación.



### 7.3 Fase III - Ejecución

Es importante indicar que durante esta fase las actividades se formularán conforme al ciclo de vida del servidor público desarrolladas por la Subdirección de Talento Humano, así:

#### 7.3.1 Ingreso

Durante la etapa de ingreso, se tomará en cuenta todas las actividades relacionadas a la vinculación del servidor público. Se tomará como insumo el plan de previsión de recursos humanos, el cual permite analizar las necesidades de personal de las dependencias en relación con el estado actual de la planta. Recientemente, el Gobierno Nacional consciente de la importancia del servidor público en las Entidades del Estado en la dignificación del empleo, ha impulsado iniciativas para llevar cabo la formalización laboral.

En concordancia con lo anterior, mediante el Decreto 1268 de 2024 se creó la planta temporal de la Unidad Nacional de Protección, la cual tiene como objetivo principal reducir la tercerización laboral en la Entidad y fortalecer la capacidad institucional en el territorio nacional. La Planta Temporal de la Unidad Nacional de Protección-UNP cuenta con 1.170 empleos, 1.000 empleos del nivel técnico denominados Oficial de Protección, así como a 170 empleos destinados al manejo de las labores administrativas que soportan el crecimiento operativo generado con la puesta en marcha de la planta temporal.

Dado que la Entidad no cuenta con listas de elegibles de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), la UNP llevará a cabo este proceso mediante las siguientes acciones:

- Expedición del manual de funciones y competencias – Resolución 1958 de 2024
- Publicación del acto administrativo de distribución de cargos de la Planta Temporal.
- Proceso de encargo para servidores con derechos de carrera.
- Convocatoria Pública.

Dentro de la etapa de formalización laboral y rediseño institucional, se emplearán mecanismos que promuevan el cumplimiento de la normatividad en lo relacionado a la Ley de Primer Empleo (jóvenes entre 18 y 28 años), así como la vinculación de personal en situación de discapacidad.

Por otro lado, y como consecuencia del autodiagnóstico de la gestión estratégica de talento humano, la Subdirección de Talento Humano fortalecerá los mecanismos para verificar los derechos preferenciales de los servidores públicos al momento de obtener un encargo. Así mismo, se realizará seguimiento al tiempo de cubrimiento de las vacantes mediante el formato establecido, a fin de generar alertas e insumos para la toma de decisiones al interior de la Entidad, como también se enviarán las solicitudes de actualización de carrera administrativa a la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.

Es importante mencionar que la vinculación del servidor público será registrada a través del (Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP), sistema establecido por el (Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP) el cual registra la información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las dependencias encargadas de administrar al personal vinculado.



Los servidores públicos tienen la responsabilidad de actualizar su hoja de vida y realizar la declaración de bienes y rentas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP). Este último procedimiento debe llevarse a cabo anualmente entre el 1 de abril y el 31 de mayo. Con el objetivo de fomentar el cumplimiento de estas obligaciones, se implementarán estrategias de incentivo, como piezas gráficas difundidas a través de diversos canales, que destacarán la importancia del cumplimiento normativo. Además, se comunicarán claramente las responsabilidades asociadas y las posibles sanciones en caso de incumplimiento.

Es importante destacar que la Subdirección de Talento Humano tiene a su cargo el proceso de rediseño institucional, el cual comprende un conjunto de acciones estructuradas orientadas a mejorar el funcionamiento de la entidad. Este proceso busca ajustar su estructura, personal y procesos para garantizar la prestación de servicios de mayor calidad a los ciudadanos. La implementación se realizará conforme a los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Dentro de las fases de trabajo del rediseño institucional consta de varias etapas y cada una con tareas específicas que deben ser ejecutadas por la entidad:

- A. Fase 0, Prealistamiento.
- B. Alistamiento.
- C. Diagnóstico Institucional.
- D. Diseño de la propuesta de modelo de operación.
- E. Formalización de la Propuesta.

En resumen, el proceso de rediseño institucional liderado por la Subdirección de Talento Humano constituye una oportunidad estratégica para fortalecer la capacidad operativa de la entidad, alineando su estructura, talento humano y procesos con las necesidades de los ciudadanos y las exigencias normativas. Su adecuada implementación no solo optimizará la prestación de los servicios, sino que también consolidará una gestión pública más eficiente, transparente y orientada a resultados, enmarcada en los lineamientos establecidos por el DAFP.

### 7.3.2 Desarrollo

En la etapa de desarrollo y/o permanencia se tomarán en cuenta las actividades contempladas en los planes de capacitación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo.

El plan de capacitación se elabora a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación, el cual es producto de la recopilación de la información obtenida a través de las encuestas de necesidades de capacitación realizada a los servidores públicos de la entidad, de los planes de mejoramiento de las evaluaciones del desempeño, de la información proporcionada por la Oficina Asesora de Planeación e Información del seguimiento al cumplimiento de los planes y programas de la Entidad, del resultado de las auditorías internas y externas, de las necesidades identificadas por los jefes, entre otros. Con la información recopilada a través de las diferentes fuentes, se realiza una priorización y definición de ejes temáticos, teniendo en cuenta diferentes criterios definiendo las actividades en un cronograma para su ejecución.



La inducción y reintroducción son programas que se establecen dentro del plan de capacitación de la Unidad y están dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del servidor público a la cultura organizacional y a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la funcionalidad de la Entidad. Para fortalecer esta actividad, el grupo de capacitación implementará alternativas que promuevan el cumplimiento dentro de los tiempos previstos, para la inducción será de un mes después de su vinculación, mientras que para la reintroducción será máximo cada dos años.

En esta fase, resulta esencial potenciar las competencias del servidor, siguiendo el modelo de evaluación del desempeño aplicado a los servidores públicos de carrera administrativa, tal como lo prescribe el Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC. Esta evaluación no solo posibilita la implementación de planes de mejora, contribuyendo así al alcance de los objetivos institucionales, sino que también reviste particular importancia para los gerentes públicos en la concertación y evaluación de acuerdos de gestión. Con el propósito de robustecer esta actividad, el grupo de selección y evaluación establecerá directrices mediante la formulación de formatos y documentos, abarcando tanto la aplicación de evaluaciones del desempeño como la concertación y evaluación de acuerdos de gestión para los gerentes públicos.

El plan de bienestar de la Unidad Nacional de Protección a cargo de la Subdirección de Talento Humano a través de los programas de bienestar social brinda a los servidores públicos y a sus familias espacios de integración, intervención psicosocial, acompañamiento, promoción de servicios sociales y demás actividades como, teletrabajo, estado joven, horarios flexibles, dotación de vestidos y calzado, medición de clima laboral, que sirvan como factores de protección logrando un efecto positivo en sus diferentes áreas de ajuste (académico, social y laboral).

Queriendo fortalecer el código de integridad, el Grupo Bienestar enfocará sus esfuerzos en la implementación de las actividades relacionadas con los conflictos de interés en la UNP.

Este plan identifica las necesidades de actividades de bienestar, estímulos e incentivos, determinadas mediante los informes de las actividades ejecutadas en el anterior periodo, las encuestas aplicadas a los servidores públicos de la entidad y a las sugerencias de la alta dirección, que permitan el equilibrio entre la calidad de vida laboral, personal, familiar y profesional.

Es esencial consolidar la integridad como un aspecto fundamental y la transparencia como un medio instrumental, que, junto con herramientas de seguimiento y control, así como el establecimiento y promoción de valores éticos, fomenten en los servidores públicos la adopción y fortalecimiento de prácticas y comportamientos íntegros y ejemplares. Este objetivo requiere una construcción constante de capital social, integridad en lo público y compromiso personal por parte del servidor público, lo cual permite una adecuada implementación de las políticas públicas y el cumplimiento cabal de sus funciones, generando como resultado la confianza de la ciudadanía en el Estado.

Continuando con los planes, el diseño y desarrollo del plan de seguridad y salud en el trabajo se concibieron como medidas efectivas para mejorar las condiciones laborales. Este enfoque no solo resulta positivo para el aumento de la productividad, beneficiando tanto a los servidores



públicos como a la entidad en su conjunto, sino que también representa el resultado de un proceso administrativo destinado a ejercer controles de riesgo y prevenir situaciones que puedan afectar al trabajador y a la entidad. Dada la naturaleza del servicio, los servidores públicos encargados de tareas de protección se enfrentan a diversas condiciones de riesgo, lo cual demanda la formulación, diseño e implementación de un sistema que atienda a sus necesidades y contribuya a su estabilidad física y emocional.

El Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, Bienestar e Incentivos (SST), en su compromiso con la mejora continua, se orienta hacia la posibilidad de alcanzar la acreditación en SST conforme a los numerales del Artículo 22 de la Resolución 0312 de 2019, reconoce la excelencia en la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Este proceso implica seguir una serie de pasos clave que garantizarán el cumplimiento de los estándares establecidos.

(...)

1. *Tener dos (2) o más planes anuales del Sistema de Gestión de SST, con cumplimiento del cien por ciento (100%) en los Estándares Mínimos de SST.*
2. *Programa de auditoría para el mejoramiento de la calidad de la atención en SST, con más de dos (2) años de funcionamiento e implementación.*
3. *Presentar bajos indicadores de frecuencia, severidad y mortalidad de los accidentes de trabajo, de prevalencia e incidencia respecto de las enfermedades laborales y de ausentismo laboral por causa medica conforme se establecen en la presente Resolución, comparados con dos (2) años anteriores a la presentación de la solicitud de certificado de acreditación.*
4. *Allegar los programas, planes y proyectos que aportan valor agregado o superior al cumplimiento normativo, los cuales deben ser ejecutados de manera permanente y en periodos superiores a dos (2) años.*
5. *Aprobar la visita de verificación que realizará personal con licencia en SST vigente y certificado de aprobación del curso virtual de cincuenta (50) horas en SST, designados por el Ministerio del Trabajo o la visita de la administradora de riesgo laboral ARL.*

(...)

Finalmente, el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, Bienestar e Incentivos, consciente de la importancia de promover y prevenir la salud mental de los servidores, amplía su atención y seguimiento a la historia psicológica ocupacional de los contratistas de la Entidad. Esta medida refuerza el enfoque inclusivo y preventivo desde una perspectiva psicosocial, abarcando a todo el personal.

### 7.3.3 Retiro

Esta etapa comprende el programa de desvinculación laboral asistida, que consiste en orientar a los servidores que han cumplido el tiempo de servicio establecido normativamente para acceder a su pensión a través de un acompañamiento psicosocial por parte del Grupo de Bienestar.

Adicional, para aquellos servidores que deciden desvincularse de la entidad, a través del Grupo de selección, se realiza la entrevista de retiro para identificar las razones que motivaron la decisión de desvincularse de la Entidad, esta entrevista sirve de insumo con el fin de obtener cifras estadísticas para el informe al plan de previsión de recursos humanos.





Durante la vigencia 2024 se han estudiado las principales razones por la que los servidores públicos renuncian, producto de esta revisión, la Subdirección de Talento Humano realizará para la vigencia 2025, mesas de trabajo con las dependencias que frecuentemente se ven afectadas por las renunciaciones de los servidores públicos con el fin de mitigar y adecuar estrategias enfocadas a fortalecer e impulsar el salario emocional en los servidores.

Durante este mismo proceso, la Subdirección de Talento Humano enfocará sus esfuerzos en brindar apoyo sociolaboral y emocional a los servidores que se desvinculen por reestructuración, pensión o finalización del nombramiento provisional.

#### 7.4 Fase IV Evaluación y Metas

Tabla No. 8 Evaluación de Metas

| Nombre de la Variable                                                                                                        | Descripción                                                                                                                                                                                     | Formula                                                                                                                                                             | Frecuencia | Meta |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------|
| Estilo de liderazgo de los Coordinadores y directivos de la entidad                                                          | Medir la satisfacción del grupo interno de trabajo con el estilo de liderazgo de los coordinadores y directivos de la Entidad.                                                                  | $\frac{\text{No. Servidores (Cordinadores o directivos) asistieron}}{\text{No. Servidores (Cordinadores o directivos) convocados}}$                                 | Semestral  | 70%  |
| Porcentaje de rotación voluntaria por retiro de los servidores públicos                                                      | Identificar el número de servidores públicos que renuncian voluntariamente a la entidad por la insatisfacción con la misma (su cultura, su líder, su salario, su ambiente local, etc)           | $\frac{\text{No. Servidores que renuncian de forma voluntaria en el trimestre}}{\text{No. total de Servidores en la planta de personal}}$                           | Trimestral | <3%  |
| Tasa de cobertura de los servidores públicos convocados a las actividades de la Subdirección de Talento Humano               | Medir la asistencia e interés del servidor público frente a las actividades que impactan la cultura en la Entidad.                                                                              | $\frac{\text{No. Servidores que asistieron a las actividades de cultura y cambio STH}}{\text{No. Servidores convocados a las actividades de cultura y cambio STH}}$ | Semestral  | 65%  |
| Capacidad de gestión de las actividades para fortalecimiento de la cultura organizacional dirigida a los servidores públicos | Medir la gestión de las actividades programadas durante la vigencia para el fortalecimiento de la cultura organizacional de la Entidad.                                                         | $\frac{\text{No. Actividades ejecutadas programa de cultura y cambio STH}}{\text{No. Actividades programadas en el programa de cultura y cambio STH}}$              | Semestral  | 90%  |
| Seguimiento y evaluación de las actividades ejecutadas en el Plan Estratégico de Talento Humano                              | Medir la eficacia de la ejecución del plan estratégico de Talento Humano en términos de actividades programadas y ejecutadas, así como el monitoreo de los indicadores de gestión establecidos. | $\frac{\text{No. de actividades ejecutadas en el semestre}}{\text{No. de actividades programadas en el semestre}} * 100$                                            | Semestral  | 90%  |



## 8. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- GTH-PL-01 Plan institucional de capacitación
- GTH-PL-02 Plan de bienestar, estímulos e incentivos.
- GTH-PL-03 Plan anual de seguridad y salud en el trabajo
- GTH-PL-11 Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos
- GTH-PR-01 Procedimiento de ingreso y desarrollo.
- GTH-PR-05 Procedimiento de retiro.
- GTH-PR-11 Procedimiento de capacitación.
- GTH-PR-13 Procedimiento de bienestar, estímulos e incentivos.

## 9. CONTROL DE CAMBIOS

| VERSIÓN INICIAL | IDENTIFICACIÓN DEL CAMBIO                                                                                                                                                                                                                      | FECHA      | VERSIÓN FINAL |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---------------|
| 00              | Se crea plan estratégico de talento humano en cumplimiento al Decreto 612 de 2018.                                                                                                                                                             | 31/07/2018 | 01            |
| 01              | Se modifica plan estratégico de talento humano de acuerdo con la vigencia actual. Se modifica adicional contenido en cumplimiento al Modelo Integrado de Planeación y Gestión.                                                                 | 25/01/2019 | 02            |
| 02              | Se actualiza plan, de acuerdo con los ítems que se establece en el SGE-IN-01 Instructivo para la elaboración de documentos del SIG.                                                                                                            | 22/01/2020 | 03            |
| 03              | Se actualiza plan de acuerdo con la actualización de los nuevos parámetros requeridos en la matriz del FURAG y a la normatividad vigente.                                                                                                      | 20/01/2021 | 04            |
| 04              | Se actualiza plan estratégico en el ítem 6. y 7 conforme a las necesidades del proceso.                                                                                                                                                        | 20/01/2022 | 05            |
| 05              | Se actualiza plan estratégico de talento de conformidad con las actividades que se desarrollarán durante la vigencia 2024.                                                                                                                     | 22/01/2024 | 06            |
| 06              | El Plan Estratégico de Talento se actualiza en conformidad con las actividades programadas para desarrollarse durante la vigencia 2025, con el propósito de garantizar la alineación estratégica y operativa de los objetivos institucionales. | 20/12/2024 | 07            |

## 10. CRÉDITOS

| FIRMAS DE ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL DOCUMENTO                                                                                             |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <b>Elaboró:</b><br>Nombre: Ginna Lizeth Tausa Lugo<br>Cargo y/o vinculación/Dependencia: Contratista Despacho de la Subdirección de Talento Humano.    |  |
| <b>Elaboró:</b><br>Nombre: Geerson Arley López Vargas<br>Cargo y/o vinculación/Dependencia: Contratista Despacho de la Subdirección de Talento Humano. |  |
| <b>Revisó:</b><br>Nombre: Sandra Milena Ardila Cubides<br>Cargo: Subdirectora de Talento Humano                                                        |  |





| FIRMAS DE ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL DOCUMENTO                                                                     |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <b>Aprobó:</b><br>Nombre: Augusto Rodríguez Ballesteros<br>Cargo: Director General                                             |  |
| FIRMA DE OFICIALIZACIÓN DEL DOCUMENTO- SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN MIPG-SIG                                                   |  |
| <b>Oficializó:</b><br>Nombre: Javier Francisco Rodríguez Moreno<br>Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación e Información (E) |  |

