



UNP



Informe

DE SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATÉGICO DE
TALENTO HUMANO

II semestre de 2024

Febrero de 2025

DEP-FT-11-V4

Direccionamiento Estratégico y Planeación

UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN

17/10/2024



Tabla de Contenido

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



 Unidad Nacional de Protección	INFORME DE SEGUIMIENTO A PLANES	 Interior
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN	

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano, integrado al Plan de Acción Institucional de la Unidad Nacional de Protección – UNP y en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 612 de 2018, tiene como objetivo definir las líneas de acción para una gestión efectiva del talento humano. Su propósito es garantizar un desarrollo integral de los servidores públicos dentro de la Entidad, considerando sus competencias, funciones, recursos disponibles, contexto institucional y prioridades estratégicas.

Este plan abarca todas las etapas del ciclo de vida del servidor público, desde la planeación, ingreso, desarrollo y retiro, asegurando una gestión alineada con los principios de eficiencia, calidad y bienestar laboral, y contribuyendo así al fortalecimiento de la gestión institucional.

En este contexto, la Oficina Asesora de Planeación e Información, en su rol como segunda línea de defensa, presenta los resultados del seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano correspondientes al segundo semestre de 2024.

Este informe se desarrolla en el marco de las funciones establecidas en el Decreto 4065 de 2011 y los lineamientos internos en materia de formulación y seguimiento de 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.



 Unidad Nacional de Protección	INFORME DE SEGUIMIENTO A PLANES	 Interior
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN	

- 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

Este documento presenta el informe de seguimiento elaborado por la Oficina Asesora de Planeación e Información, en su rol como segunda línea de defensa, correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2024. Su propósito es verificar el porcentaje de avance y 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, en su rol como segunda línea de defensa, se basa en el informe de seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano, reportado por el proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano con corte al segundo semestre de 2024, e incluye las evidencias suministradas por dicho proceso para respaldar los avances y resultados obtenidos.

6. SEGUIMIENTO

Durante el segundo semestre de 2024, se alcanzó un 100% en la ejecución del indicador de gestión. Como parte de los avances, se llevaron a cabo actividades clave, entre ellas la actualización del manual de funciones, la implementación de un nuevo modelo de gerencia pública, la definición de lineamientos para la evaluación del desempeño, y el análisis de los motivos de retiro del personal.

7. RESULTADOS Y AVANCE

Para el seguimiento de segunda línea de defensa, la Oficina Asesora de Planeación e Información tomó como referencia el indicador establecido en el Plan Estratégico de Talento Humano, publicado en la página web de la entidad para la vigencia 2024.

El indicador se calcula mediante la siguiente fórmula:

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

En el marco del Plan Estratégico de Talento Humano, se definieron cinco actividades para la vigencia 2024, derivadas de los resultados del autodiagnóstico



de gestión estratégica de talento humano, una herramienta del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, como se detalla a continuación:

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)
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).

Durante el segundo semestre de 2024, se alcanzó un 100% en la ejecución del indicador de gestión, al cumplirse todas las actividades programadas para este periodo. Este resultado se respalda en las evidencias documentadas por el proceso, las cuales se resumen a continuación:

- Implementación del modelo de Gerencia Pública 4.0 (Resolución 0712 de 2024).



- Adopción del sistema de Evaluación del Desempeño (Resolución 0841 de 2024).
- Actualización del Manual Específico de Funciones (Resolución 1669 de 2024).
- Análisis periódico de las razones de retiro de servidores públicos.

8. REPRESENTACIONES GRÁFICAS DE LOS RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de la medición del indicador del Plan Estratégico de Talento Humano, con base en los datos obtenidos durante el segundo semestre de 2024.

Gráfica 1. Desempeño del Plan Estratégico de Talento Humano – 2024



Fuente: Informe de seguimiento Plan Estratégico de Talento Humano, segundo semestre del 2024, Gestión Estratégica del Talento Humano

9. RECOMENDACIONES

9.1 Generales

Fortalecer el seguimiento y control de las actividades programadas en el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2025, asegurando no solo su ejecución en los plazos establecidos, sino también su alineación con los objetivos estratégicos de la Entidad. Para ello, es fundamental implementar mecanismos de



 Unidad Nacional de Protección	INFORME DE SEGUIMIENTO A PLANES	 Interior
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN	

monitoreo continuo que permitan identificar desviaciones, tomar medidas correctivas oportunas y garantizar que cada acción contribuya de manera efectiva al fortalecimiento del talento humano y a la mejora del índice de desempeño institucional de la Unidad Nacional de Protección.

9.2 Específicas

En caso de que alguna de las actividades programadas no se ejecute en su totalidad o no alcance el nivel de cumplimiento esperado en cada semestre, es fundamental que el informe de seguimiento correspondiente incluya una explicación detallada de la situación. Esto debe contemplar una justificación clara y objetiva de los factores que impidieron su realización o limitaron su ejecución, ya sean restricciones presupuestales, dificultades operativas, cambios en las prioridades institucionales u otras variables externas o internas que hayan incidido en el desempeño.

El informe debe proponer estrategias de mitigación o acciones correctivas que permitan reorientar los esfuerzos y evitar rezagos en el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano. Este nivel de transparencia y análisis garantizará que el seguimiento no solo sea un ejercicio de medición, sino también una herramienta estratégica para la toma de decisiones informadas, la mejora continua y la optimización de los recursos destinados a la gestión del talento humano.

10. RIESGOS IDENTIFICADOS

Con base en los resultados obtenidos en la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano durante el segundo semestre de 2024 y el análisis de su desempeño a lo largo del año, no se han identificado riesgos que hayan impactado de manera significativa su cumplimiento y cierre.

El desarrollo de las actividades programadas se llevó a cabo conforme a lo establecido, garantizando la alineación con los objetivos estratégicos de la Entidad y el cumplimiento del indicador definido. La efectiva planificación, el seguimiento oportuno y la adecuada articulación entre las áreas responsables contribuyeron a minimizar posibles contingencias que pudieran haber afectado la ejecución del plan.

No obstante, se recomienda mantener un enfoque preventivo en la gestión de riesgos, fortaleciendo los mecanismos de monitoreo y control para anticipar cualquier eventualidad que pudiera surgir en futuras vigencias, asegurando así la sostenibilidad y mejora continua de la gestión del talento humano en la UNP.



11. CONCLUSIONES

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

El análisis realizado permitió evaluar con rigurosidad el grado de implementación de las actividades programadas, garantizando la trazabilidad de los resultados y la adecuada gestión de los recursos destinados al fortalecimiento del talento humano en la Entidad.

Como resultado final del seguimiento, se evidenció un cumplimiento del 100% en el indicador de gestión del Plan Estratégico de Talento Humano para el segundo semestre de 2024, reflejando la efectividad de las estrategias implementadas y el compromiso institucional con el desarrollo y optimización del capital humano. Este desempeño positivo reafirma la importancia de continuar fortaleciendo los mecanismos de monitoreo y mejora continua, con el fin de consolidar una gestión estratégica del talento humano que responda a las necesidades organizacionales y contribuya al cumplimiento de los objetivos estratégicos.

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 segundo semestre del 2024.

Archívese en: Seguimiento a planes institucionales de acuerdo con la Tabla de Retención Documental del proceso de Dirección Estratégico y Planeación – DEP. TRD – 1030.

JAVIER FRANCISCO RODRÍGUEZ MORENO
 Jefe Oficina Asesora de Planeación e Información (E)

	Nombre	Firma	Fecha
Proyectó	Alex Gómez Petro		12/02/2025
Revisó	Belly Ovalle Alarcón		
Aprobó	Javier Francisco Rodríguez Moreno		



Los arribas 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
03	Se realiza la actualización de logos de acuerdo con el Manual de Identidad Visual	17/10/2024	04

