



UNP



Informe

DE SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATÉGICO DE
TALENTO HUMANO

(I SEMESTRE VIGENCIA 2025)

(07/07/2025)

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	4
5.	FUENTE DE INFORMACIÓN DE DATOS	4
6.	SEGUIMIENTO.....	4
7.	RESULTADOS Y AVANCE	6
8.	REPRESENTACIONES GRÁFICAS DE LOS RESULTADOS	11
9.	RECOMENDACIONES.....	11
9.1	<i>Generales</i>	11
9.2	<i>Específicas</i>	11
10.	RIESGOS IDENTIFICADOS.....	11
11.	CONCLUSIONES.....	12
12.	ANEXOS Y SOPORTES	12



 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 de la Unidad Nacional de Protección busca fortalecer las competencias personales y laborales de los servidores públicos, para alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión institucional.

La Unidad Nacional de Protección en cabeza de la Subdirección de Talento Humano, define las líneas de acción y el ciclo de vida de los servidores públicos de la Entidad desde los procesos de Ingreso, desarrollo y retiro para de esta forma dar cumplimiento a los objetivos misionales de la Entidad.

2. OBJETIVO

Fortalecer los componentes a través de la descripción de las actividades realizadas en la Subdirección de Talento Humano buscando mejorar las condiciones de los servidores públicos en las diferentes etapas del ciclo de vida.

3. METODOLOGÍA

En cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano y en concordancia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la Subdirección implementó una metodología de priorización basada en el análisis de resultados de la matriz de evaluación de la Política de Talento Humano.

Dicha matriz, que recoge el nivel de madurez institucional en cada uno de los componentes de la política, sirvió como instrumento diagnóstico para identificar los aspectos con menor calificación. A partir de estos hallazgos, se definió un plan de acción orientado a fortalecer durante la vigencia actual aquellos elementos críticos que requieren mejora.

Las actividades priorizadas se seleccionaron considerando su impacto en el desempeño institucional y la posibilidad de intervención efectiva dentro del ciclo anual de planeación.

Por otro lado, desde el plan estratégico de talento humano se realizan otras mediciones que, contribuyen a fortalecer la cultura organizacional en la UNP, estos indicadores impactan tanto en la medición del clima organizacional, así como en la toma de decisiones basadas en elementos medibles y cuantificables.



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

4. ALCANCE

El presente informe detalla las actividades realizadas por la Subdirección de Talento Humano durante el primer semestre de la vigencia 2025, los indicadores del plan estratégico reflejan la gestión de las actividades cumplidas VS las programadas durante todo el año.

Las actividades le aportan al cumplimiento de los objetivos y niveles estratégicos definidos en la Plataforma Estratégica 2023-2026, que, para el caso de la Subdirección de Talento Humano es:

Nivel 1. *Habilitadores de la gestión institucional,*

Objetivo 1.1 Talento Humano. *Transformar la gestión del talento humano desde una mirada integral y sistémica, aportando a la humanización de la labor de prevención y protección.*

Iniciativa Estratégica 1.1.3 Capacidades de los servidores públicos de la Entidad.

5. FUENTE DE INFORMACIÓN DE DATOS

En cuanto a la política de talento humano, el plan de acción definido para la vigencia 2025 con las actividades a desarrollar es el resultado del registro del autodiagnóstico de la política de talento humano, herramienta suministrada por el DAFP para que las Entidades Públicas autoevalúen su gestión y desempeño institucional en materia de talento humano.

Mientras que, para la medición indicadores de cultura organizacional, está basado en encuentros, reuniones, en general participación de los servidores públicos en las actividades programadas para fortalecer el liderazgo y el clima organizacional.

6. SEGUIMIENTO

El seguimiento al plan estratégico de talento humano se realiza a través del cumplimiento de los indicadores definidos, así como el diseño del plan de acción de las actividades programas para la vigencia 2025.



Indicadores de Cultura Organizacional

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%



Fortalecimiento de la Política de Talento Humano

Las actividades priorizadas se seleccionaron considerando su impacto en el desempeño institucional y la posibilidad de intervención efectiva dentro del ciclo anual de planeación.

Las acciones para desarrollar por la Subdirección de Talento durante la vigencia 2025 son:

Actividad	Fecha
Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.	29/02/2025
Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados.	31/05/2025
Estrategias implementadas para facilitar la gestión de conflictos por parte de los gerentes o directivos públicos	31/08/2025
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: - Planta global y planta estructural, por grupos internos de trabajo	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	30/09/2025

7. RESULTADOS Y AVANCE

Indicadores de Cultura Organizacional

Estos indicadores de medición de la cultura organizacional es un insumo importante para evaluar y mejorar la gestión del talento humano en la Unidad Nacional de Protección, ya que esta influye directamente en la motivación, el compromiso, el desempeño y la retención del personal.



- **Estilo de liderazgo de los Coordinadores y directivos de la entidad.**

Descripción: Medir la satisfacción del grupo interno de trabajo con el estilo de liderazgo de los coordinadores y directivos de la Entidad.

Formula:

$$\frac{\text{No. Servidores (Cordinadores o directivos) asistieron}}{\text{No. Servidores (Cordinadores o directivos) convocados}}$$

Meta: 70%

Resultado:

$$\frac{87}{87} = 100\%$$

Nota: Para este caso, no solo se tuvieron en cuenta a los coordinadores y directivos de las dependencias, sino también los lideres de los diferentes esquemas de protección.

- **Porcentaje de rotación voluntaria por retiro de los servidores públicos.**

Descripción: 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)

Formula:

$$\frac{\text{No. Servidores que renuncian de forma voluntaria en el trimestre}}{\text{No. total de Servidores en la planta de personal}}$$

Meta: <3%

Resultado:

Resultado I Trimestre

$$\frac{8}{1858} = 0.4\%$$

Resultado II Trimestre

$$\frac{7}{1834} = 0.4\%$$

- **Tasa de cobertura de los servidores públicos convocados a las actividades de la Subdirección de Talento Humano**



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

Descripción: Medir la asistencia e interés del servidor público frente a las actividades que impactan la cultura en la Entidad.

Formula:

$$\frac{\text{No. Servidores que asistieron a las actividades de cultura y cambio STH}}{\text{No. Servidores convocados a las actividades de cultura y cambio STH}}$$

Meta: 65%

Resultado:

$$\frac{87}{87} = 100\%$$

- *Capacidad de gestión de las actividades para fortalecimiento de la cultura organizacional dirigida a los servidores públicos*

Descripción: Medir la gestión de las actividades programadas durante la vigencia para el fortalecimiento de la cultura organizacional de la Entidad.

Formula:

$$\frac{\text{No. Actividades ejecutadas programa de cultura y cambio STH}}{\text{No. Actividades programadas en el programa de cultura y cambio STH}}$$

Meta: 90%

Resultado:

$$\frac{10}{15} = 67\%$$

- *Seguimiento y evaluación de las actividades ejecutadas en el Plan Estratégico de Talento Humano*

Descripción: 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.



Formula:

$$\frac{\text{No. de actividades ejecutadas en el semestre}}{\text{No. de actividades programadas en el semestre}} * 100$$

Meta: 90%

Resultado:

$$\frac{2}{2} = 100\%$$

Fortalecimiento de la Política de Talento Humano

De acuerdo con la matriz que detalla las actividades a realizar durante la vigencia, se programó que para el primer semestre se realizarían (2) dos actividades:

Actividad	Fecha
Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.	29/02/2025
Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados.	31/05/2025

Resultados de avance del indicador durante el primer semestre:

Formula del Indicador: $((2/2)) * 100$

Resultado: 100%

A continuación, se detallan las actividades realizadas en el primer semestre de la vigencia 2025:

Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.

La Subdirección de Talento Humano realizó las siguientes actividades con el fin de fortalecer y cumplir con lo establecido en la categoría de gestión del desempeño del componente de desarrollo:



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

- Se realizaron sensibilizaciones a coordinadores, subdirectores y jefes de oficina orientadas al proceso de evaluación del desempeño de los servidores públicos de la Entidad en cuanto a criterios, normatividad y manejo del instrumento de evaluación definido para tal fin. Adicionalmente, se enfatizó que, de acuerdo con la misionalidad de la Entidad, los servidores que prestan atención al usuario y al ciudadano deben tener incluida en su concertación la competencia correspondiente, con el fin de que esta sea evaluada en cada periodo de calificación.
- El 30 de enero 2025 a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil, se realizó capacitación a todos los servidores públicos de la UNP.
- Teniendo en cuenta que un porcentaje significativo de servidores que prestan servicios al usuario y al ciudadano, se encuentran adscritos a la Subdirección Especializada como agentes escoltas, mediante Resolución 0841 de 2024 se adoptó el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral para los servidores de Libre Nombramiento y Remoción.
- Verificadas las bases de control y seguimiento, durante la vigencia 2025 se le concertó y evaluó la competencia de "orientación al usuario y al ciudadano" a 1.180 servidores de la entidad por parte de sus jefes inmediatos.

Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados.

La Subdirección de Talento Humano ha avanzado en el desarrollo de mecanismos adicionales a la revisión manual de los documentos soporte de la historia laboral de cada servidor público. Comprendiendo que si bien, la revisión manual es un mecanismo certero, implica disponer de tiempo adicional para la verificación de cada uno.

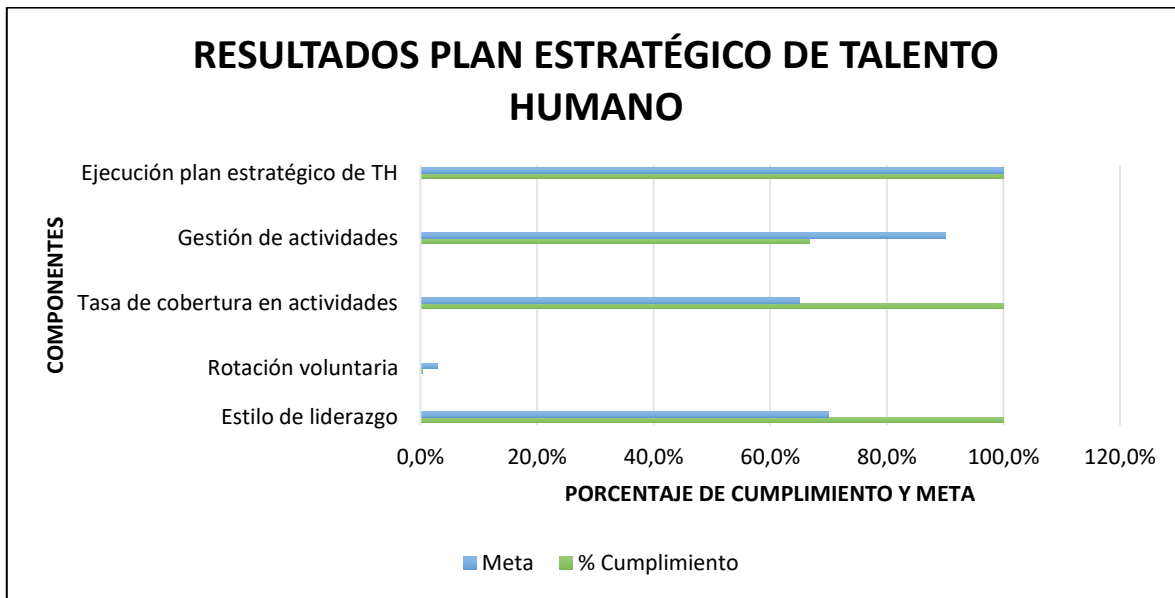
Sobre este hecho, al momento de realizar la verificación del cumplimiento de los requisitos de un servidor público para ocupar un encargo, se están tomando como mecanismos adicionales la expedición y verificación de los soportes documentales en el aplicativo de SIGEP. El cargue de los documentos es una responsabilidad del servidor público, por tanto, solo se tendrán en cuenta los soportes cargados en el aplicativo.

Teniendo en cuenta que en la guía para la provisión de empleos de carrera mediante encargo (GTH-GU-15), este mecanismo ya se mencionaba, dicho documento no requiere de actualización de contenido. Sin embargo, si se establece como evidencia al cumplimiento de la actividad, los registros documentales en el que se realiza la solicitud de las hojas de vida de 224 servidores públicos de carrera administrativa para determinar la verificación de requisitos mínimos para encargar en los empleos de la planta temporal creada mediante Decreto 1268 de 2024.



8. REPRESENTACIONES GRÁFICAS DE LOS RESULTADOS

A continuación, se exponen los datos gráficos de los resultados obtenidos tanto de los indicadores de cultura organizacional como de la política de talento humano:



9. RECOMENDACIONES

9.1 Generales

Sobre las posibles desviaciones presentadas en los resultados de los indicadores de medición de la cultura organizacional, se planteará desde la Subdirección de Talento Humano nuevos mecanismos que permitan planificar y ejecutar las actividades que se realizan durante la vigencia. Es importante indicar que, por la dinámica propia de la Entidad, los servidores han preferido las actividades virtuales.

9.2 Específicas

Si bien los resultados de la medición de los indicadores han sido gratificantes, se propenderá por realizar actividades en las que se promueva el salario emocional en los servidores públicos, con el fin de influir en la motivación y por ende en el desempeño de las labores en la UNP.

10. RIESGOS IDENTIFICADOS

NA.



11.CONCLUSIONES

Los resultados de la medición de los indicadores del plan estratégico indican que, la gestión realizada durante el ciclo de vida del servidor público ha permitido fortalecer el componente de talento humano en la UNP y que la misma es clave para mejorar la eficiencia, la transparencia, la calidad del servicio y el bienestar del personal.

La política de talento humano en la UNP, actualmente se posesiona en un estado de “transformación” atribuida a la calificación de 83 puntos según el autodiagnóstico realizado al inicio de la vigencia.

Esta calificación es significativa, sin embargo, se continua en el fortalecimiento y la innovación en actividades que promuevan el bienestar y el sentido de permanencia en la Entidad.

12.ANEXOS Y SOPORTES

- Anexo de evidencias de resultado de indicadores.

Archívese en: Planes de Talento Humano – Decreto 612



**SANDRA
MILENA
ARDILA
CUBIDES**

Sandra Milena Ardila Cubides
 Subdirectora de Talento Humano

	Nombre	Firma	Fecha
Proyectó	Ginna Lizeth Tausa Lugo		07/07/2025
Revisó	Sandra Milena Ardila Cubides		
Aprobó	Sandra Milena Ardila Cubides		
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.			

