



UNP



Informe

DE SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATÉGICO DE
TALENTO HUMANO

I semestre de 2025

Septiembre 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.....4

5. FUENTE DE INFORMACIÓN DE DATOS.....4

6. SEGUIMIENTO 4

7. RESULTADOS Y AVANCE 8

8. REPRESENTACIONES GRÁFICAS DE LOS RESULTADOS 14

9. RECOMENDACIONES 14

 9.1 *Generales*..... 15

 9.2 *Específicas* 15

10. RIESGOS IDENTIFICADOS 15

11. CONCLUSIONES 16

12. ANEXOS Y SOPORTES 16

13. CONTROL DE CAMBIOS..... 17



 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 primer semestre de 2025.

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 enero al 30 de junio del 2025. 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 primer semestre de 2025, e incluye las evidencias suministradas por dicho proceso para respaldar los avances y resultados obtenidos.

6. SEGUIMIENTO

En el marco del Plan Estratégico de Talento Humano, se definieron cinco actividades para la vigencia 2025, 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 en el cuadro que se relaciona a continuación:

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



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

Fuente de Información: Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2025

Frente al seguimiento de los indicadores de Cultura Organizacional si bien se establecieron (5) indicadores en el Plan Estratégico de Talento Humano, estos buscan influir directamente en la motivación, el compromiso, desempeño y retención del capital humano de la entidad.

- 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:

No. Servidores (Cordinadores o directivos) asistieron
No. Servidores (Cordinadores o directivos) convocados

Meta: 70%

Resultado:

87/ 87 = 100%



Si bien los directivos y coordinadores de los diferentes grupos de trabajo asisten y participan de las jornadas de liderazgo; No se evidencia una encuesta de percepción de los servidores públicos frente a sus jefes inmediatos y su ambiente laboral.

- **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**

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:

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



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

Frente al resultado de este indicador está al 100% de cumplimiento, los espacios de actividades y participación en diferentes escenarios ha sido amplio y suficiente durante este primer semestre de 2025.

Sería interesante evaluar cuantos de estos servidores públicos que participan de estas actividades son de la parte administrativa y cuantos son de la parte operativa y cuantos de las regionales participaron en estas actividades teniendo en cuenta el número de servidores públicos en las diferentes regionales.

Es importante especificar las fechas y nombres de las actividades y el listado de asistencia a las mismas como evidencia.

- **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:

No. Actividades ejecutadas programa de cultura y cambio STH
Actividades programadas en el programa de cultura y cambio STH

Meta: 90%

Resultado:

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

Sería interesante evaluar los temas tratados en el marco de la cultura organizacional de la UNP, ya que se viene trabajando fuertemente en el tema de modernización de la entidad se reitera la importancia de especificar las fechas y nombres de las actividades y el listado de asistencia de los participantes a las actividades como evidencia.

La publicidad diseñada para la participación a estas actividades y/o invitaciones hechas a los servidores públicos para conocimiento de toda la entidad.



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

- **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:

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

Sería conveniente conocer el nombre de las actividades y la publicidad elaborada para cada actividad y/o invitación para la participación activa de los servidores públicos y/o colaboradores de la entidad, y mantener el listado de asistencia, registro fotográfico, nombre de los expositores de las diferentes actividades.

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 2025.

Durante el primer semestre de 2025, se establecieron 2 actividades en la ejecución del indicador de gestión, el cual se cumplió al 100%. Este resultado se respalda en las evidencias aportadas por el proceso, las cuales se resumen a continuación:



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

Actividad No.1

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

Se capacitó a **1.180** servidores públicos de acuerdo al listado en Excel emitido por la Subdirección de Talento Humano, dando cumplimiento al Decreto 815 de 2018, que busca, “*sentar las bases para que los servidores públicos desarrollen las habilidades necesarias para ofrecer un buen servicio, al definir un conjunto de competencias que, si se aplican correctamente, impactan positivamente en la interacción con los ciudadanos*”, y que se vea reflejado positivamente en la misionalidad de la entidad y sus beneficiarios afianzando sus conocimientos y competencias.

- **Enfoque en el ciudadano:**
Si bien el decreto se centra en las competencias de los servidores públicos y colaboradores, las competencias comportamentales definidas son cruciales para la prestación del servicio al ciudadano.
- **Competencias relevantes:**
 - **Orientación al ciudadano/usuario:** La capacidad de identificar, entender y responder a las necesidades e inquietudes de los ciudadanos.
 - **Comunicación efectiva:** Transmitir información de forma clara y confiable, utilizando un lenguaje accesible, especialmente para minorías o personas con vulnerabilidades.
 - **Colaboración y trabajo en equipo:** Articular las actuaciones con otros para alcanzar los objetivos institucionales y facilitar la labor de compañeros y superiores.
 - **Visión estratégica y toma de decisiones:** Dirigir las acciones a la satisfacción de los usuarios y ciudadanos.

Así mismo la entidad mediante Resolución No. 0841 de 2024 adoptó el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral para los servidores de Libre



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

Nombramiento y Remoción que en su gran mayoría se encuentran vinculados en la Planta del Decreto 301 de 2017 de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección, capacitación realizada a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil el pasado 30 de enero de 2025.

Evidencias: Listado en formato Excel de los 1.180 servidores públicos que participaron en la capacitación.

Listados en PDF de las jornadas de capacitación sobre la Evaluación de Desempeño Laboral adoptada por la Resolución No. 0841 de 2024, *“Por medio de la cual se adopta el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los servidores de Libre Nombramiento y Remoción establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC”*

Piezas Publicitarias para la concertación de compromisos laborales



Actividad No.2

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

Frente al cumplimiento de esta actividad de acuerdo con los soportes suministrados por la Subdirección de Talento Humano de los servidores públicos de carrera administrativa solamente 224 cargaron en la plataforma del SIGEP los documentos que acreditan los estudios y experiencia para acceder a los encargos disponibles en la planta temporal creada mediante Decreto 1268 de 2024.



Evidencias: Decreto 1268 del 11 de octubre de 2024 se creó la Planta Temporal de la Unidad Nacional de Protección – UNP, con mil ciento setenta (1170) empleos, así:

No. DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
Dieciséis (16)	Profesional Especializado	2028	14
Ochenta (80)	Profesional Universitario	2044	11
Diez (10)	Profesional Universitario	2044	1
Mil (1000)	Oficial de Protección	3137	15
Sesenta y cuatro (64)	Técnico Administrativo	3124	9

Copia correo electrónico de fecha 26/03/2025, en el cual se solicitan los soportes documentales de los 224 servidores públicos de carrera administrativa que pueden acceder a los encargos de la planta temporal.

Estudio de verificación
Nro 1





PARA LA PROVISIÓN DE EMPLEOS MEDIANTE LA FIGURA DE ENCARGOS

La Subdirección de Talento Humano, invita a los servidores públicos de Carrera Administrativa a participar en la provisión de empleos mediante la figura de encargos para la planta temporal.



ES IMPORTANTE INDICAR QUE:

Usted debe cumplir con la formación académica, experiencia y requisitos individuales de cada ficha del manual de funciones y competencias establecidos en la **resolución Nro 1958 de 2024**.

Consulte la información en el documento adjunto ←

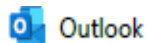
#SomosTalentoHumano







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



Solicitud Soportes Documentales

Desde Briyedt Adela Rodriguez Morales <briyedt.rodriguez@unp.gov.co>

Fecha Mié 26/03/2025 17:27

Para Adriana Maria Cortes Pulido <adriana.cortes@unp.gov.co>

CC Encargos <encargos@unp.gov.co>; Sandra Patricia Marín Puentes <sandra.marin@unp.gov.co>

2 archivos adjuntos (101 KB)

MEM25-00022928..pdf; SEVIDORES CARRERA ADMINISTRATIVA.xlsx;

Buenas tardes Adriana,

Deseando primeramente éxitos en tus labores diarias,

Me permito informar que el Grupo De Selección y Evaluación se encuentra adelantando la futura convocatoria para el proceso de encargos – estudios de verificación, para la planta temporal, por consiguiente solicito de su habitual colaboración y gestión para efectos de suministrar la información que reposa en la base de datos del SIGEP II, correspondiente a los 224 servidores públicos de carrera administrativa de planta global, remitiendo los soportes documentales registrados en plataforma al igual que las hojas de vida enviadas por los servidores con corte al 01 de abril del presente año a las 8:00 a.m.

Quedo atenta,

Cordialmente,

Briyedt Rodriguez Morales

Psicóloga - Contratista

Grupo de Selección y Evaluación

Subdirección de Talento Humano

briyedt.rodriguez@unp.gov.co

Teléfono: (+57) 601 4269800 EXT. 8711

Comunicaciones de la STH invitando a los servidores públicos de carrera administrativa a través del correo institucional para actualizar su información en la plataforma del (SIGEP II) y participar en el concurso de encargos de la Planta Temporal.



PROCESO DE ENCARGOS DIRIGIDO A:

SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA

La Subdirección de Talento Humano invita a todos los Servidores Públicos de Carrera Administrativa a realizar la actualización de su hoja de vida en el Sistema de Información de Gestión de Empleos Públicos (**SIGEP II**).



LA INFORMACIÓN QUE DEBE SER ACTUALIZADA INCLUYE:

EXPERIENCIA LABORAL INTERNA Y EXTERNA:



Anexar certificados correspondientes con funciones, fecha de ingreso y retiro. (si aplica)

ESTUDIOS ACADÉMICOS:



Bachiller, Técnico profesional, Tecnólogo profesional, Especialización, Maestría y Doctorado "Para casos de Estudios en otros países, Convalidación ante el Ministerio de Educación" – Anexar certificados.

CURSOS DE FORMACIÓN



Fundamentación de Escolta, Curso de Reentrenamiento "vigencia 1 Año", (si aplica)

ASPECTOS DE INTERÉS:



NOTA

- ▶ Contar con calificación definitiva EDL 2024-2025 en aplicativo EDL de la CNSC.
- ▶ Validar restricciones médicas debido a que los empleos Oficiales de Protección, son de carácter operativo.

Para los próximos estudios de verificación únicamente se tendrá en cuenta la información que se encuentre relacionada en el SIGEP II.

PLAZO MÁXIMO DE ACTUALIZACIÓN: 31 DE JULIO DE 2025

DESPUÉS DE ESTA FECHA NO SE RECIBIRÁ MÁS INFORMACIÓN

#SomosTalentoHumano






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:** 100% según cada semestre.

Durante el primer semestre de 2025, se establecieron 2 actividades en la ejecución del indicador de gestión, el cual se cumplió al 100%. Este resultado se respalda en las evidencias aportadas por el proceso.

Frente al seguimiento de los indicadores de Cultura Organizacional en la cual se establecieron (5) indicadores es importante tener en cuenta lo siguiente para el próximo informe:



- Si bien todas las actividades están encaminadas al conocimiento y difusión de la Cultura Organizacional de la Entidad no se evidencia un cronograma de actividades para los dos semestres de la vigencia 2025.
- No hay evidencia de las diferentes invitaciones y nombres de las actividades realizadas durante el primer semestre del 2025.
- Es una tasa muy baja de participantes de servidores públicos que asistieron a las actividades si tenemos en cuenta que es una planta global de 2.044 cargos de los cuales durante el cierre del II Trimestre de la vigencia 2025 estaban vinculados laboralmente 1.834 servidores públicos en sus diferentes modalidades de vinculación (Carrera Administrativa, Provisionalidad, Libre Nombramiento y Remoción) y solamente participaron 87 personas.
- Se debe especificar si estas jornadas y/o actividades fueron programadas y organizadas a través de las cajas de compensación a nivel nacional de acuerdo con las regionales, ARL, convenios con universidades y/o institutos de capacitación no formal.
- Si se utilizaron recursos del Presupuesto General de la Nación para estas actividades.
- Evidencias y registro fotográfico o audiovisual de las actividades realizadas durante el primer semestre del 2025.

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 primer semestre de 2025; Frente al Fortalecimiento de la Política de Talento Humano

Cuadro Resumen No. 1. Desempeño del Plan Estratégico de Talento Humano – 2025

ACTIVIDADES PROGRAMADAS I SEMESTRE 2025	ACTIVIDADES EJECUTADAS I SEMESTRE 2025	RESULTADO I SEMESTRE 2025
2	2	100%

Fuente: Informe de seguimiento Plan Estratégico de Talento Humano, primer semestre del 2025, Gestión Estratégica del Talento Humano

9. RECOMENDACIONES



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

9.1 Generales

Fortalecer el seguimiento y control de las actividades programadas en el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2025, asegurando su ejecución en los plazos establecidos, la publicación de las actividades programadas, su participación y cumplimiento de los objetivos e indicadores frente al conocimiento y aplicación de la cultura organizacional, la cual debe estar alineada con los objetivos estratégicos de la Entidad.

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 primer semestre de 2025 y el análisis de su desempeño a lo largo del primer semestre, se identificó que los servidores públicos de carrera administrativa no cumplen requisitos para acceder a las vacantes definitivas de la planta temporal ya que se declararon desiertos en los niveles profesionales y profesionales especializados, por cuanto no se postuló ningún aspirante y los pocos aspirantes postulados en otros cargos no acreditaron los requisitos exigidos para el desempeño del empleo.

Así mismo se evidencio que los demás cargos de nivel técnico y auxiliares administrativos también se declararon desiertos, esto indica fuertemente que la oferta laboral en temas de salarios y beneficios económicos no son atractivos para postularse a estos cargos, esto teniendo en cuenta el nivel de riesgo de la gran mayoría de los cargos operativos misionales (Oficiales y Agentes de Protección, Conductores Mecánicos en sus diferentes códigos y grados).



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

Lo que amerita un estudio más técnico y económico frente a la asignación salarial que tiene la entidad frente a otras entidades del estado que ejercen funciones similares e iguales de protección de personas lo que refleja una gran desventaja frente a la oferta laboral ofertada por 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.

Como resultado final del seguimiento, se evidenció un cumplimiento del 100% en las dos actividades programadas para el primer semestre de la vigencia 2025. Ahora bien, frente a los cinco (5) indicadores de Fortalecimiento de la Política de Talento Humano, cuatro (4) de estos tuvieron un cumplimiento del 100% frente a la meta establecida y uno (1) solamente cumplió con el 67% de una meta del 90%.

No se tuvo en cuenta los niveles salariales de otras entidades del orden nacional que desarrollan funciones iguales y/o similares de protección a las diferentes poblaciones a nivel nacional. Lo que se evidencia en una clara desmotivación para que servidores públicos y personas del común se postulen a los cargos ofertados en la Planta Temporal de la entidad.

Es importante cubrir las vacantes existentes en las plantas de personal del Decreto 4066 de 2015 y 301 del 2017, antes de sacar a encargo o concurso los cargos de la Planta Temporal. Esta es una tarea de la cual el denominador de la entidad junto con la Subdirección de Talento Humano debería priorizar teniendo en cuenta que los recursos están garantizados en cada vigencia fiscal en el Presupuesto General de la Nación.

12. ANEXOS Y SOPORTES

- Informe del Plan Estratégico de Talento Humano del I semestre del 2025.
- Soportes de listados de capacitaciones en la formación de la Evaluación de Desempeño Laboral de los servidores públicos nombrados bajo la modalidad de (libre nombramiento y remoción).
- Resolución No. 0841 de 2024
- Piezas publicitarias de convocatorias a encargos de la Planta Temporal
- Listado de Capacitaciones de servidores públicos en el marco del Decreto 815 de 2018, "Frente a las competencias entorno al servicio al ciudadano.



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


 Firmado digitalmente
 por Javier Francisco
 Rodríguez Moreno

JAVIER FRANCISCO RODRÍGUEZ MORENO
 Jefe Oficina Asesora de Planeación e Información

	Nombre	Firma	Fecha
Proyectó	Adriana Yaneth Santander Arias	 Firmado digitalmente por ADRIANA YANETH SANTANDER ARIAS Fecha: 2025.10.22 10:05:44 -0500	10/09/2025
Revisó	Belly Ovalle Alarcón	 Firmado digitalmente por BELLY OVALLE ALARCON Fecha: 2025.10.22 11:19:23 -0500	
Aprobó	Javier Francisco Rodríguez Moreno	 Firmado digitalmente por Javier Francisco Rodríguez Moreno	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para firma.			

13. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN INICIAL	DESCRIPCIÓN DE LA CREACIÓN O CAMBIO DEL DOCUMENTO	FECHA	VERSIÓN FINAL
00	Se crea el documento como lo establece el Manual Formulación y seguimiento a Planes	06/11/2020	01
01	Se realiza la modificación de acuerdo con el MEM22-00033953 Lineamiento de imagen nuevo gobierno y así mismo teniendo en cuenta la Resolución 1366 de 2022 se traslada al proceso de Direccionamiento Estratégico y Planeación	21/10/2022	02
02	Se realiza la actualización de logos de acuerdo con la imagen del nuevo Gobierno.	23/08/2023	03
03	Se realiza la actualización de logos de acuerdo con el Manual de Identidad Visual	17/10/2024	04

