



UNP



Plan

ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
GTH-PL-07-V8

Gestión Estratégica de Talento Humano
UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN
05-01-2026



Tabla de Contenido

1.	OBJETIVO	3
2.	ALCANCE.....	3
3.	DEFINICIONES.....	3
4.	RESPONSABILIDADES	4
5.	MARCO LEGAL	5
6.	CONDICIONES GENERALES	6
6.1	Componentes del Plan Estratégico	6
7.	CONTENIDO.....	7
7.1	Fase I - Diagnóstico.....	7
7.2	Fase II - Planeación Estratégica.....	16
7.3	Fase III - Ejecución	38
7.3.1	Ingreso.....	38
7.3.2	Desarrollo	39
7.3.3	Retiro	42
7.4	Fase IV Evaluación y Metas	43
8.	DOCUMENTOS RELACIONADOS.....	43
9.	CONTROL DE CAMBIOS	44
10.	CRÉDITOS	44



1. OBJETIVO

Fortalecer de manera integral las competencias, los conocimientos y la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos de la Unidad Nacional de Protección, a lo largo de su ciclo de vida en la Entidad (ingreso, desarrollo y retiro), con el fin de mejorar los niveles de satisfacción y la calidad en la prestación del servicio, en alineación con la Política de Gestión y Desempeño de 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 2026.

3. DEFINICIONES¹

Capacitación: Es el 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. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. (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

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



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”.

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 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”.
- Ley 1010 de 2006 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.
- Ley 1064 de 2006 “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”.
- Ley 1221 de 2008 “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”
- Ley 1257 de 2008 “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres”
- 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”.
- 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 815 de 2018 “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.



- ACUERDO No. CNSC -20191000000026 DE 2019 “Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba”.
- Resolución 2250 de 2025, “Se adopta la Política del Modelo Integral de Planeación y Gestión – Sistema Integrado de Gestión de la UNP y deroga la resolución 0649 de 2024”
- 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 de 2019 “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”.
- Circular 100-001 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública.
- 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 cinco 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 cinco fases de la implementación de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano, establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública:

Ilustración No. 1. Fases del plan estratégico de talento humano.



Fuente: Subdirección de Talento Humano.

6.1 Componentes del Plan Estratégico

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.
- Plan Institucional de Capacitación – PIC



- Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos
- Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan Estratégico de Seguridad Vial

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 en la Unidad Nacional de Protección.
- Resultado de medición de clima organizacional 2025.
- Resultado de la evaluación del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión FURAG (Vigencia 2024). – Índice de desempeño.
- Resultado del autodiagnóstico de la gestión estratégica de talento humano del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

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

La planta de la Entidad cuenta 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, grupos étnicos 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 No. 1. Niveles de empleos en la UNP

NIVEL	No. DE EMPLEOS
DIRECTIVO	7
ASESOR	6
PROFESIONAL	128
TÉCNICO	352
ASISTENCIAL	1551
TOTAL	2044



Fuente: Grupo de Registro y Control – Subdirección de Talento Humano

Tabla No. 2. Clasificación del empleo a corte de 31 de diciembre 2025

TIPO DE EMPLEO	TOTAL, PROVISTOS
CARRERA ADMINISTRATIVA	618*
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1.207
TOTAL	1.825

* 221 Servidores públicos en carrera administrativa.
397 servidores públicos en provisionalidad.

Fuente: Grupo de Registro y Control – Subdirección de Talento Humano

➤ Resultado Medición del Clima Organizacional 2025

En el transcurso de la vigencia 2025, 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 las y los servidores públicos en relación con el clima organizacional.



Tabla No. 3. Instrumento – Cuestionario para la Evaluación del Clima Organizacional

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

Fuente: EVALUACIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL - UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN- AÑO 2025

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 2166 servidores públicos, servidoras públicas y contratistas . Estos participantes fueron categorizados de la siguiente manera:

Tabla No. 4. Total, de Participantes

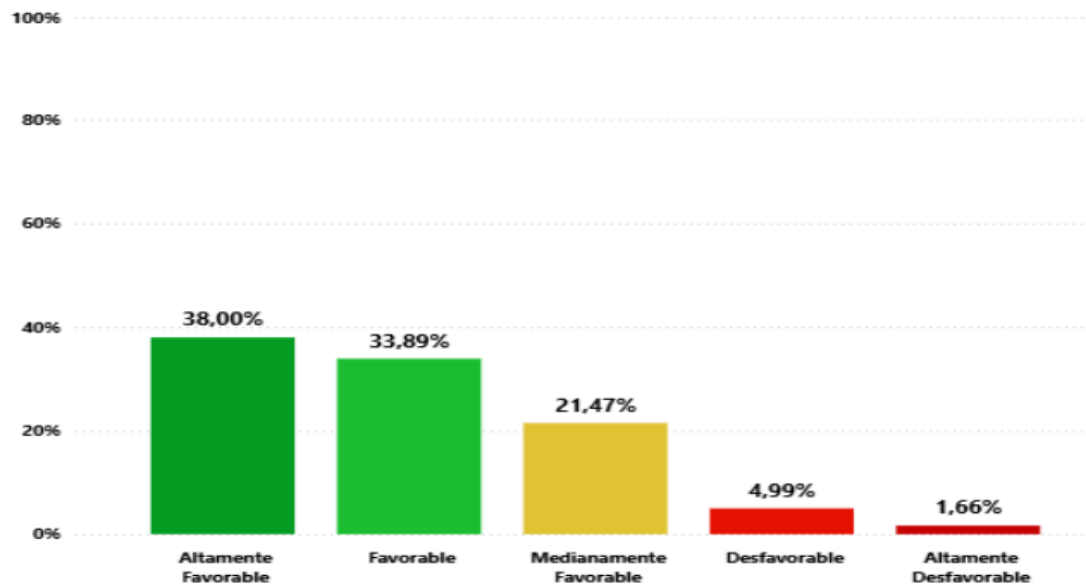
ÁREAS	PARTICIPANTES
Dirección General	63
Grupo Cuerpo Técnico Análisis de Riesgo (CTAR)	25
Grupo de Apoyo Reentrenamiento Operativo (GARO)	30
Grupo Personas de Protección (GPP)	90
Grupo Regional de Protección	128
Oficina Asesora de Planeación e Información	88
Oficina Asesora Jurídica	81
Secretaría General	225
Subdirección de Evaluación del Riesgo	248
Subdirección de Protección	205
Subdirección de Talento Humano	101
Subdirección Especializada de Seguridad y Protección	750

Fuente: Evaluación de Clima Organizacional - Unidad Nacional de Protección- AÑO 2025

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.



Gráfica No. 1. Matriz Autodiagnóstico de Gestión



Fuente: Informe Clima Laboral 2025

Las recomendaciones finales por parte del proveedor que realizó el ejercicio de medición fueron (*Texto sacado directamente del informe de H&A CONSULTING*):

1. Realizar diagnósticos periódicos de infraestructura en sedes y áreas operativas y ejecutar un plan de mejora (ventilación, mobiliario, ruido, zonas de descanso).
2. Revisar cargas laborales y distribución de personal en áreas críticas para garantizar suficiencia operativa.
3. Actualizar y fortalecer la inducción y reinducción, diferenciada por perfil (administrativo, operativo, análisis, liderazgo).
4. Implementar un programa de formación en liderazgo, centrado en comunicación, gestión emocional, motivación, y toma de decisiones.
5. Establecer espacios regulares de comunicación líder–colaborador (reuniones mensuales uno a uno y retroalimentación continua).
6. Crear canales formales y transparentes de comunicación interna, para asegurar claridad en información y lineamientos institucionales.
7. Diseñar rutas de crecimiento y desarrollo profesional, con formación técnica, mentorías internas y convocatorias transparentes de promoción.
8. Fortalecer la cultura y sentido de pertenencia, mediante programas de bienestar, reconocimiento laboral y espacios de integración interáreas.
9. Socializar y comunicar de manera transparente los planes de mejoramiento organizacional a través de canales formales, garantizando la participación activa de los trabajadores y recogiendo su percepción frente a la implementación de las acciones definidas.
10. Promover espacios de recreación, esparcimiento e integración que fortalezcan las relaciones colaborativas y fomenten el sentido de pertenencia, incluyendo actividades que integren a los colaboradores y sus familias.
11. Fortalecer el liderazgo con enfoque humano, incentivando prácticas de cercanía y escucha activa hacia los colaboradores, considerando aspectos personales y no solo laborales. Para ello, asegurar la participación de los líderes en programas de



- psicoeducación que desarrollen habilidades de afrontamiento, regulación emocional, empatía y manejo confidencial de la información.*
12. *Fomentar en los trabajadores la autogestión del tiempo y la priorización de tareas, con el fin de alcanzar metas institucionales de forma eficiente y alineada con las dinámicas del negocio.*
 13. *Difundir de manera clara los criterios y requisitos para el ascenso y crecimiento profesional, asegurando transparencia en las oportunidades de desarrollo dentro de la estructura organizacional.*
 14. *Fortalecer las habilidades comunicacionales de los líderes para reconocer el desempeño y logros de los colaboradores, mediante entrenamiento en retroalimentación positiva, definición de criterios claros de resultados, estrategias estandarizadas de reconocimiento, tiempos de premiación e incorporación del enfoque de salario emocional.*

En atención a las recomendaciones derivadas de la medición de clima laboral y en concordancia con el plan de acción definido, la Subdirección de Talento Humano implementará un Plan de Transformación Cultural y Gestión del Cambio, orientado a acompañar y fortalecer los procesos de modernización institucional. Dicha estrategia contemplará un conjunto de actividades dirigidas a fortalecer los valores institucionales del servidor público, mejorar de manera progresiva el clima organizacional, promover prácticas de liderazgo con enfoque humano y consolidar la cultura organizacional deseada para la Unidad Nacional de Protección.

➤ **Resultado de la evaluación del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión FURAG (Vigencia 2024). – 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 2024 posicionó a la Unidad Nacional de Protección con un resultado de 92,0.

Ilustración No. 2. Índice de desempeño institucional de la UNP (2024)

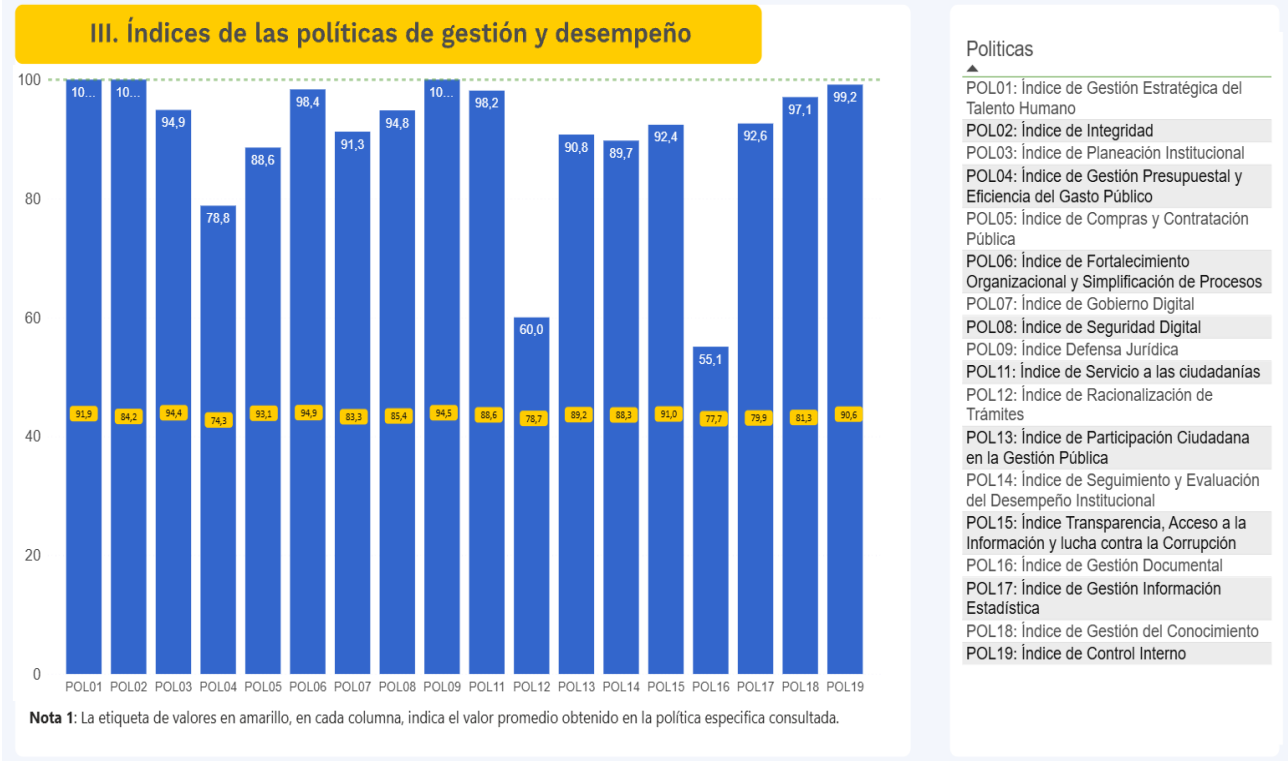


Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública - 2024



Al analizar la puntuación obtenida de 92,0 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.

Gráfica No. 2. Índices de las políticas de gestión y desempeño.



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.

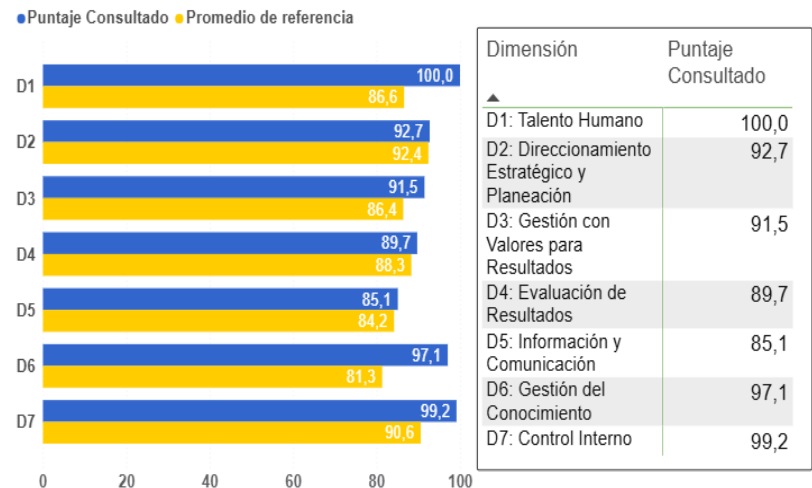
De acuerdo con los índices de las políticas de gestión y desempeño, la política de Gestión estratégica del talento humano (POL01) ha mantenido un desempeño destacado, alcanzando puntuaciones cercanas al valor máximo (91.9 en 2024). Este resultado refleja el compromiso de la entidad con el fortalecimiento 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 2024:

Ilustración No. 3. Resultado de las dimensiones de gestión y desempeño 2024.



II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.

El resultado consolidado de la dimensión de Talento Humano alcanzó un puntaje de 100, superando el promedio de referentes de 86,6. 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 estratégicas dirigidas a fortalecer el desempeño de la Política de Talento Humano en la Subdirección. Esta acción se definió de la siguiente manera:

“Actualizar las Tablas de Retención Documental -TRD de acuerdo con el quehacer de la entidad para mitigar el riesgo de fuga de conocimiento”.

En conclusión, la recomendación emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP han sido fundamental para orientar el diseño de acciones estratégicas que fortalecen la Gestión del Talento Humano. Esta acción no solo responde al desafío identificado, 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 No. 4. Niveles de puntuación de la matriz de la política de talento humano.

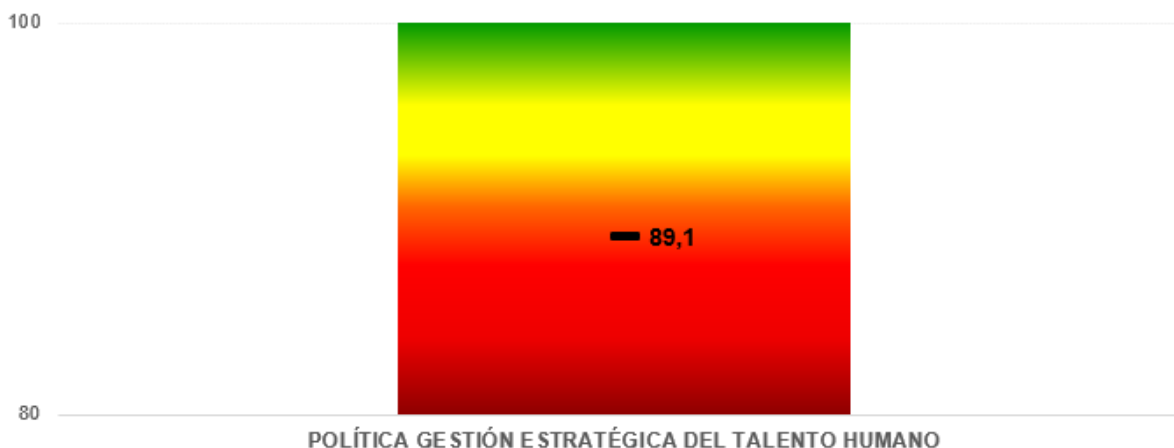


Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.

- **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:

Gráfica No. 3. Resultado de las rutas de creación de valor.



Fuente: Subdirección de Talento Humano. (Información a corte de 31 de diciembre de 2025).



Ilustración No.5. Resultado de las rutas de creación de valor.

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	97	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	97
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	99
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	94
		- Ruta para generar innovación con pasión	96
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	90	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	87
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	89
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	94
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	91
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	88	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	90
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	85
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	85	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	84
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	85
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	83	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	83

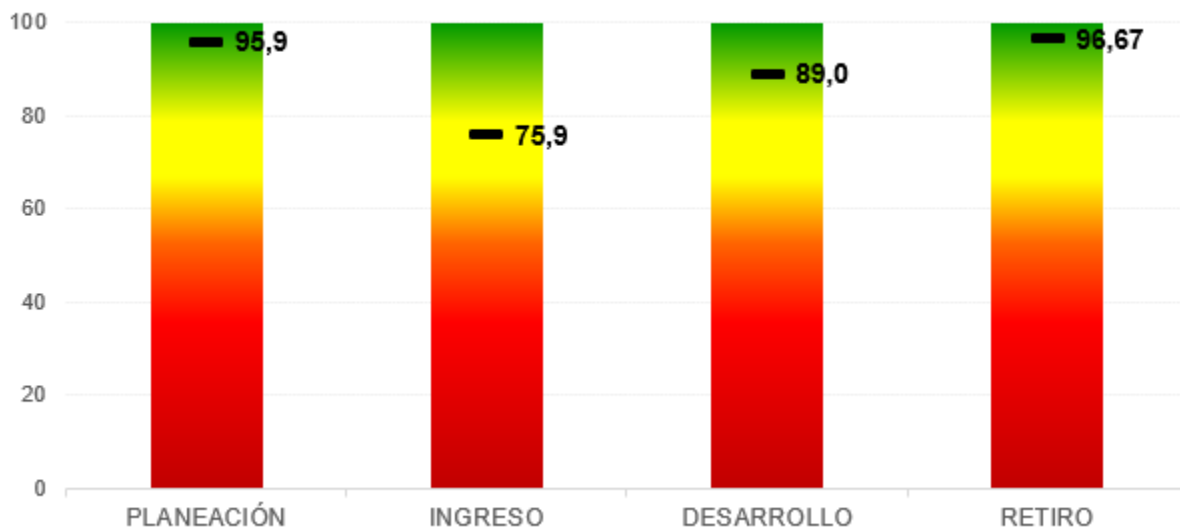
Fuente: Subdirección de Talento Humano. (Información a corte de 31 de diciembre de 2025).

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.



Gráfica No. 4. Autodiagnóstico de Gestión - MIPG



Fuente: Subdirección de Talento Humano (Información a corte de 31 de diciembre de 2025)

De acuerdo con los resultados generados del autodiagnóstico realizado a corte del mes de diciembre 2025 la política de talento humano está ubicada en el nivel de “consolidación” con un puntaje de 85,9.

7.2 Fase II - Planeación Estratégica

El Plan Estratégico de Talento Humano, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La fase de planeación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan Nacional de Desarrollo.

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 seguridad y protección, esta subdirección enfocará sus esfuerzos en materializar actividades que orienten a la cualificación del servidor público a través de la oferta de capacitación.

Con el fin de planear las actividades a realizar durante la vigencia 2026, esta Subdirección realizó la formulación de los planes de talento humano conforme al Decreto 612 de 2018, con el fin de fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. Estos planes se desarrollarán así:



➤ Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos se formula en cumplimiento de lo establecidos en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, con el propósito de garantizar la provisión oportuna del talento humano requerido por la entidad. En este marco, la Subdirección de Talento Humano orienta sus acciones al fortalecimiento de la gestión del empleo, asegurando el cubrimiento adecuado de las vacantes mediante procesos de selección transparentes, eficiente y acorde a los perfiles y competencias requeridas. Para tal fin, se realiza un seguimiento permanente al comportamiento de la planta de personal, en articulación con el Grupo de Selección y Evaluación y el Grupo de Registro y Control, identificando las vacantes y definiendo su provisión conforme a la naturaleza del empleo y a los modelos establecidos.

La Unidad Nacional de Protección cuenta con una planta global conformada por dos estructuras creadas mediante disposiciones normativas específicas. La primera corresponde al Decreto 4066 de 2011, a través del cual se establecieron 42 empleos con un total de 739 cargos. La segunda fue creada mediante el Decreto 301 de 2017, mediante 12 empleos con 1.305 cargos. En conjunto, estas disposiciones configuran la planta global de la entidad, sobre la cual se realiza la planeación, administración y provisión del talento humano requerido para garantizar el cumplimiento de la misión institucional.

Tabla No 5. Total, de Planta Unidad Nacional de Protección

CONSOLIDACIÓN PLANTAS			
PLANTA	EMPLEOS	CARGOS	PORCENTAJE
<i>Decreto 4066</i>	42	739	36,15
<i>Decreto 301</i>	12	1305	63,85
Total, general	54	2044	100,00

Fuente: Creación Grupo de Selección y Evaluación

El estado actual de la planta global de la Unidad Nacional de Protección permite identificar el nivel de ocupación de los empleos, así como las vacantes existentes que requieren acciones de provisión. Con base en la información suministrada por el Grupo de Registro y Control, se observa la distribución de cargos provistos y no provistos. La siguiente tabla consolida esta información y constituye un insumo fundamental para la toma de decisiones en materia de planeación, priorización y ejecución de las estrategias de provisión contempladas en este plan.

Tabla No 6. Situación actual de la planta

PLANTA	TOTAL, CARGOS	VACANTES PROVISTAS	VACANTES NO PROVISTAS
<i>Decreto 4066</i>	739	628	111
<i>Decreto 301</i>	1305	1197	108
Total, general	2044	1825	219



Fuente: planta global Grupo de Registro y Control

En términos generales, se observa que los niveles técnico y asistencial concentran la mayor proporción de cargos vacantes, lo que evidencia la necesidad de fortalecer las estrategias de provisión en estos niveles, dado su impacto directo en la operación misional y el soporte administrativo de la entidad.

➤ Plan Institucional de Capacitación.

Este plan, busca promover y fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos de la Unidad Nacional de Protección, ofreciendo procesos formativos que contribuyan al desarrollo integral del personal, al fortalecimiento de sus habilidades individuales y colectivas, al incremento de la competitividad laboral y al fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional.

Con el fin de formular un plan de capacitación acorde con las expectativas de los servidores públicos de la UNP, se tuvieron 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; habilidades y competencias; ética, probidad e identidad de lo público y transformación digital y cibercultura.
- Identificación de necesidades de capacitación formuladas a través del formato de necesidades de capacitación (GTH-FT-60) establecido, este insumo permite conocer las necesidades de las dependencias, 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.
- Mesas de trabajo con los directivos, coordinadores y personal designado por dependencia (Coordinadores, asesores y enlaces) para identificar cierres de brecha de conocimiento.
- Aplicación de instrumentos de medición (encuesta) a todos los servidores públicos.

Teniendo en cuenta que el plan se formula y desarrolla conforme a los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), este documento establece la visión de lo que implica ser Servidor Público en el marco del Estado. Asimismo, orienta las temáticas formativas hacia la construcción de un perfil idóneo, contribuyendo al fortalecimiento del desempeño institucional mediante el desarrollo integral de los servidores y la adecuada orientación en el ejercicio de sus funciones. En este contexto, el Plan Nacional estructura sus contenidos en una serie de ejes temáticos, los cuales se describen a continuación:



Tabla No 7. Ejes Temáticos Función Pública y ESAP, 2023

EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	*POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	SABERES	- Historia social, política y económica del conflicto armado. - La paz esencia del Gobierno. - Construcción de paz. - Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz. - Desarme, desmovilización y reintegración. - Justicia transicional. - Reforma institucional para la paz. - Reparación a las víctimas.
	SABER HACER	- Gobernabilidad para la paz. - Desarme, desmovilización y reintegración. - Protección y cuidado de las vidas. - Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño. - Construcción de indicadores. - Evaluación de políticas públicas. - Esquemas asociativos territoriales. - Análisis de impacto normativo sobre paz. - Trámites de paz. - Diálogo y la cooperación: intergeneracionales. - Desigualdad y la exclusión social. - Rendición de cuentas de los acuerdos de paz. - Acceso a la justicia. - Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos. - Promoción y protección de los derechos humanos. - Lenguaje concordante y no discriminación. - Reparación. - Cultura de la paz. - Participación ciudadana. - Diálogo ciudadano. - Seguridad humana.
	SABER SER	- Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio. - Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas. - Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública. - Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas. - Resolución/mitigación de conflictos. - Comunicación interpersonal.



EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	*POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SABERES	- Espacio, lugar y territorio. - Imaginarios y territorio. - Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales. - Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local. - Políticas públicas en la gestión socio-territorial. - Energías limpias y conflictos socioambientales. - Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía. - Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio. - Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades. - Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo. - Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial. - Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.
	SABER HACER	- Incrementos sustanciales en la productividad. - Minimización de costos. - Mejoramiento de la comunicación. - Ruptura de fronteras geográficas. - Capacidad de gestión de conflictividades territoriales. - Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial. - Territorialidades en clave con la paz total. - Cambio climático. - Faltan temáticas de medio ambiente.
	SABER SER	- Lenguaje claro y comprensible. - Servicio al ciudadano. - Priorización de la inversión social. - Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas. - Comunicación y lenguajes comunes. - Arte y Creatividad. - Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial. - Comunidades de interés en la gestión territorial. - Goce del espacio y tiempo. - Pensamiento holístico/complejo/sistémico. - Creación en equipo. - Orientación al servicio. - Flexibilidad y adaptación al cambio. - Gestión por resultados. - Formas de interacción.



EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	*POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
		- Comunicación asertiva y no violenta. - Diseño centrado en el usuario. - Adaptabilidad al cambio. - Capacidad de gestión de conflictividades territoriales. - Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial. - Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial. - Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios
MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	SABERES	- Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos. - Justicia de género, étnica y racial. - Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos. - Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica y política. - Violencias basadas en género. - Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas. - De colonialidad y epistemologías. - Cuidado y equidad en el marco de los derechos. - Liderazgo femenino
	SABER HACER	- Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes - Planificación de proyectos con perspectiva de género - Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz. - Análisis con datos desagregados. - Generar estadísticas con enfoque de género - Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial. - Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad). - Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones. - Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad.



EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	*POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
		- Merito e inclusión y diversidad. - Diálogo social.
	SABER SER	- Comunicación asertiva. - Pensamiento crítico y estratégico. - Respeto por la diversidad. - Conciencia de las desigualdades. - Empatía. - Creatividad. - Apertura a los cambios. - Resolución de conflictos. - Resiliencia. - Tolerancia cero a la violencia de género. - Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario
TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	SABERES	- Naturaleza y evolución de la tecnología. - Big Data. - Desarrollo de competencias digitales. - Cuarta Revolución Industrial. - Smart Cities. - Gobierno Digital. - Industria 4.0. y su relación con el Estado.
	SABER HACER	- Automatización y mejora de procesos. - Minimización de costos. - Mejoramiento de la comunicación. - Ruptura de fronteras geográficas. - Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real. - Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial. - Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos. - Seguridad digital. - Interoperabilidad. - Trabajo virtual. - Teletrabajo. - Automatización de procesos. - Programación en lenguajes Python y R. - Manejo de tecnología Blockchain. - Smart Cities y su relación con el Estado.
	SABER SER	- Comunicación y lenguaje tecnológico. - Creatividad. - Ética en el contexto digital y de manejo de datos. - Manejo del tiempo. - Pensamiento Sistémico. - Trabajo en equipo. - Cibercultura. - Seguridad digital y de la información. - Ética en la IA.



EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	*POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
		- Adaptación al cambio. - Resolución de conflictos – Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo
PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	SABERES	- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa). - Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc. - Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas. - Comunicación asertiva. - Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia). - Programación neurolingüística asociada al entorno público.
	SABER HACER	- Impactos psicológicos y emocionales de la violencia. - Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as). - Identidad nacional y del servicio público. - Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.
	SABER SER	- Conocimiento crítico de los medios. - Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación. - Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía. - Principios de la Función Pública. - Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés). - Participación ciudadana y rendición de cuentas - Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental. - Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados. - Gobierno abierto. - Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022). - Integridad. - Objetividad. - Transparencia. - Honradez. - Imparcialidad.



EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	*POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	SABERES	- Pensamiento analítico. - Pensamiento crítico. - Comunicación digital. - Liderazgo en entornos digitales. - Creatividad e innovación. - Gestión documental. - Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes.
	SABER HACER	- Herramientas para la obtención de resultados. - Comunicación efectiva y asertiva. - Liderazgo efectivo. - Gestión del desarrollo de las personas. - Resolución de conflictos. - Gestión de procedimientos. - Gestión del Talento Humano por Competencias. - Guía referencial Iberoamericana de competencias - Plan Nacional de competencias laborales en el sector público. - Catálogo de competencias funcionales.
	SABER SER	- Aprendizaje continuo. - Orientación a resultados. - Orientación al usuario y a los ciudadanos. - Compromiso con la organización. - Trabajo en equipo. - Adaptación al cambio. - Resiliencia, Tolerancia. - Inteligencia emocional. - Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos.

Fuente: Elaboración propia con base a las recomendaciones y lineamientos de la Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación, Enfocado desde el Plan Nacional de Formación y capacitación 2023 – 2030 (ESAP).

➤ Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos.

Para la Entidad es fundamental que todas las actividades estén orientadas 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.

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 cinco ejes, los 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

Basado en la encuesta aplicada en la vigencia 2025 a los servidores públicos, así como las observaciones, quejas, felicitaciones, formatos de evaluación de actividades y propuestas de organizaciones sindicales, se definieron los ejes de intervención para atender sus necesidades. Estas acciones buscan fomentar su desarrollo integral, fortalecer la integración familiar y optimizar los resultados institucionales.

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

Tabla No 8. Ejes Plan de Bienestar

EJE	DEFINICION Y/O CONTENIDOS
Equilibrio Psicosocial	Este eje se orienta a promover el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos de la Unidad Nacional de Protección, fortaleciendo factores psicosociales que favorezcan el bienestar integral. Se enfoca en el manejo del estrés, la adaptación a las nuevas dinámicas laborales y las realidades post-pandemia, contribuyendo a una adecuada calidad de vida laboral.
Salud Mental	Este eje busca fortalecer la salud mental de las servidoras y los servidores públicos mediante acciones de promoción, prevención y cuidado psicológico, que permitan la gestión adecuada de factores como el estrés, la ansiedad y otros riesgos psicosociales, favoreciendo el bienestar emocional, la estabilidad laboral y el mantenimiento de la productividad.
Diversidad e inclusión	Este eje se centra en la promoción de la diversidad, la inclusión y la equidad en el entorno laboral, mediante la implementación de acciones orientadas a la prevención de violencias, la eliminación de cualquier forma de discriminación y la garantía de un trato digno e igualitario, con especial énfasis en enfoque de género, discapacidad, etnia y demás condiciones diferenciales.
Transformación Digital	Este eje aborda el fortalecimiento de las competencias digitales de las servidoras y los servidores públicos, facilitando su adaptación a los entornos tecnológicos y a las nuevas herramientas digitales. Busca acompañar los procesos de transformación digital en la entidad, promoviendo la eficiencia institucional, la innovación y el bienestar laboral en el marco de la Cuarta Revolución Industrial.
Identidad y vocación por el servicio público	Este eje tiene como propósito fortalecer el sentido de pertenencia, el compromiso institucional y la vocación por el servicio público de las servidoras y los servidores públicos, mediante la apropiación de los valores, principios éticos y disposiciones del Código de Integridad del Servicio Público, contribuyendo al desempeño íntegro y a la confianza ciudadana.

Fuente: Subdirección de Talento Humano – Unidad Nacional de Protección



- EJE 1: Equilibrio Psicosocial**

Tabla No 9. Eje Equilibrio Psicosocial

ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A	EJECUCIÓN
Torneos deportivos	Decreto Ley 1567 de 1998.	Todas las y los servidores públicos a nivel nacional interesados, cónyuges, compañeros(as) permanentes e hijos(as)	Realización de Torneos Internos Deportivos a nivel nacional de acuerdo con los resultados de la encuesta de intereses deportivos.
Ciclo de cursos que fomentan la cultura			Realización de cursos encaminados a temas culturales de manera bimensual como piano, canto, fotografía, escritura creativa, etc.
Ciclo de cursos de artesanías y capacitación para la creación de emprendimientos.			Realización de cursos encaminados a temas artesanales de manera bimensual como tejido, pintura, vitrales, bordado, etc. piano, canto, fotografía, escritura creativa, etc.
Creación de grupo de danzas, grupo musical u otro.	Acuerdo sindical, Resolución 1498 de 2024	Todas las y los servidores públicos en Bogotá interesados	Inicialmente se reforzará el Grupo en Bogotá como prueba piloto
Programa de hábitos de vida saludable.	Decreto 1083 de 2015.	Todas las y los servidores públicos.	Actividad encaminada al mejoramiento de las condiciones de salud de las y los servidores.
Gimnasio.	Plan de bienestar. Acuerdo Sindical Resolución 0786 de 2017		En las ciudades en donde se cuente con el espacio se realizará la implementación del gimnasio para utilizar en la jornada de la mañana y tarde.
Tardes deportivas.	Plan de bienestar	Todas las y los servidores públicos.	Se tendrán espacios como canchas de futbol, líneas de bolos, gimnasio, entre otros para que por inscripción los servidores participen. Se refuerza el convenio con gimnasios de presencia a nivel nacional para que los servidores cuenten con membresías mensuales para hacer uso del gimnasio.
Permiso remunerado a Todas las y los servidores públicos que formalicen	Acuerdo sindical, Resolución 1498 de 2024	Todas las y los servidores públicos que informen y cumplan con la condición y estén interesados (as).	Tres días remunerados de permiso para quien solicite el permiso respectivo por legalización de la unión conyugal. Se debe soportar con el



ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A	EJECUCIÓN
legalmente su relación conyugal.			respectivo documento que valide esta situación.
Charlas con enfoque al bienestar espiritual.	Constitución Política.	Todas las y los servidores públicos y contratistas interesados.	Se realizará de manera presencial las actividades con invitación para todos los que deseen participar.
Sesiones de Yoga y meditación.			
Eucaristías, imposición de ceniza, entre otros			
Día de las mascotas	Plan de bienestar		
Día de la Niñez y la Recreación.	Ley 724 de 2001.	Todas las y los servidores públicos interesados con hijos entre los 0 y los 12 años.	Actividad el último domingo de abril.
Flexibilización de la jornada laboral para servidoras en periodo de gestación o de lactancia materna.	Circular Externa 12 de 2017 del DAFP Acuerdo sindical, Resolución 1498 de 2024	Servidoras públicas en periodo de gestación o de lactancia materna.	La jornada laboral terminará una hora antes de lo establecido.
Implementación de Sala Amiga de la Familia Lactante del Entorno Laboral.	Ley 1823 de 2017.	Todas las servidoras públicas que cumplan con la condición y estén interesadas	Utilización de las salas dotadas adecuadamente e implementación de estos espacios en donde se presente la oportunidad.
Entrega de kits de lactancia materna.	Plan de Bienestar.	Servidoras públicas que inicien el disfrute de su licencia de maternidad.	Se enviarán los kits de lactancia materna compuesto por frascos para conservación de leche materna y lonchera térmica, a quienes se les notifique resolución de reconocimiento de licencia de maternidad.
Manejo del Tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales.	Decreto Ley 1567 de 1998.	Todas las y los servidores públicos	Se realizarán al menos 2 campañas al año a través de comunicación electrónica.
Charlas sobre modalidad de Teletrabajo, publicación de piezas informativas sobre los beneficios del	Ley 1221 de 2008 Decreto 1083 de 2015 Decreto Ley 491 de 2020	Todas las y los servidores públicos interesados.	Las y los servidores públicos con funciones al menos 80% Teletrabajables



ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A	EJECUCIÓN
Teletrabajo y el procedimiento para la postulación.	Decreto 1227 de 2022. Ley 2466 de 2025		
Horarios flexibles para servidores y servidoras públicas.	Circular Externa 12 de 2017 del DAFP Decreto 1083 de 2015 Resolución Interna 1025 de 2021, modificada por Resolución 2002 de 2024	Todas las y los servidores públicos.	Para servidores y servidoras públicas con hijos menores de 15 años, podrán elegir entre varias opciones de horario y tramitar su horario especial con Registro y Control.
Licencia para padres en Ley María.	Plan de Bienestar.	Todas las y los servidores públicos	Dos días de permiso remunerados adicionales a los días de Ley María.
Ampliación del Fin de Semana.			Posibilidad de solicitar mediodía (tarde del viernes) o mediodía (mañana del martes) en un puente festivo al semestre. Únicamente aplica para lunes festivos.
Licencia por luto.			Dos días de permiso remunerados adicionales a los días de Licencia por Luto.
Día de permiso por "Día del Abuelo".	Decreto 1740 de 1990.	Todas las y los servidores públicos interesados que cumplan con la condición.	Un día de permiso remunerado en el mes de agosto.
Día de la Familia.	Ley 1857 de 2017 Circular Externa 12 de 2017 del DAFP.	Todas las y los servidores públicos	Un día de permiso remunerado en el semestre.
Permiso compensado para disfrute en semana de receso escolar.	Acuerdo Sindical, Resolución 1498 de 2024	Todas las y los servidores públicos con hijos escolarizados entre los 4 y 15 años.	Tres días de permiso, el cual debe ser compensado en tiempo para disfrutar en la semana de receso.
Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte.	Ley 1811 de 2016	Todas las y los servidores públicos que cumplan el requisito.	Un día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en este medio de transporte.



ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A	EJECUCIÓN
	Circular Externa No 11 de 2017 del DAFP. Acuerdo Sindical, Resolución 1498 de 2024		Así mismo, quien use medios alternativos de transporte podrá salir media hora antes de la jornada laboral establecida.
Promoción de servicios (FERIAS)	Plan de Bienestar	Todas las y los servidores públicos.	Se realizarán ferias de emprendimiento, navideña, de vivienda, deportiva, entre otras.
Vacaciones Recreativas	Plan de Bienestar Acuerdo Sindical, Resolución 1498 de 2024	Todas las y los servidores públicos con hijos e hijas entre los 0 y 15 años.	Las actividades se realizarán de manera presencial en Bogotá y pasadías en ciudades. Para todo el personal que recibe pasadía se complementará con entradas de cine. Las jornadas de vacaciones recreativas se realizarán en junio y diciembre, para niños y niñas entre los 6 y 15 años. Para la semana de receso de octubre, se promoverá el tiempo compensado para disfrutar del tiempo libre de los niños. Los niños y niñas de 0 a 5 años en Bogotá recibirán pasadías, otorgándosele al servidor o servidora pública un pasadía recreativo y un día de permiso laboral remunerado, el cual podrá ser disfrutado durante la misma semana en la que se desarrolle la actividad de vacaciones recreativas. En los casos que tanto madre como padre del menor sean servidores públicos de la Unidad Nacional de Protección, este beneficio solo será autorizado para uno de los dos servidores.
Día Nacional del Servidor Público.	Ley 1811 de 2016 Circular Externa No. 11 de 2017 del DAFP.	Todas las y los servidores públicos	Mención de honor para las y los servidores públicos en cumplimiento al Artículo 2.2.10.16 del Decreto 1083 de 2015.
Reconocimiento de quinquenios en el marco del	Plan de bienestar.	Todas las y los servidores públicos que cumplan las condiciones.	Mención de honor para las y los servidores públicos en cumplimiento al artículo 2.2.10.16 del Decreto 1083 de 2015.



ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A	EJECUCIÓN
Aniversario de la Entidad.			Ver incentivos por antigüedad numeral 6.1.2.4
Conmemoración de la Firma del Acuerdo Final de Paz.	Acuerdo Sindical, Resolución 1498 de 2024	Todas las y los servidores públicos	Evento conmemorativo.
Proceso de Desvinculación Laboral Asistida.	Decreto Ley 1567 de 1998 Decreto 1083 de 2015.	Todas las y los servidores públicos que cumplan la condición (prepensionados)	Talleres con Fondos de Pensiones y Taller presencial de un día para proyecto de vida y proceso psicosocial.
Reconocimiento por Trayectoria Laboral y agradecimiento por el servicio prestado.	Política de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.	Todas las y los servidores públicos que se retiren de la Entidad por pensión o renuncia voluntaria.	Oficio para personal que se retire de la Entidad por pensión de vejez o renuncia y que para este último caso lleven en la Entidad más de cinco (5) años.
Alianza Teatro Nacional.	Plan de Bienestar	Todas las y los servidores públicos y contratistas.	Descuentos en la compra de boletería.
Cine en Familia.			Boletas para cine y alimentación para el servidor y su familia.
Biblioteca UNP.			Préstamo de libros.
Divulgación Programa SERVIMOS.			Divulgación de información sobre descuentos.
Alianza DAFP.			Torneo Deportivo.
Alianza FNA.			Préstamos para compra de vivienda, programas de ahorro programado.
Reconocimiento de las diferentes profesiones de la Entidad.		Todas las y los servidores públicos que cumplan la condición.	Reconocimiento público de las profesiones.



- EJE 2: Salud Mental**

Tabla No 10. Eje Salud Mental

ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A	EJECUCIÓN
Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.	Ley 1616 de 2013 y Documento CONPES 3992 de 2020. Protocolo de Promoción y Prevención de Salud Mental Para Servidoras y Servidores Públicos.	Todas las y los servidores públicos y contratistas.	Mínimo una capacitación al año en estrategias y consejos para el manejo de situaciones de trabajo bajo presión ya sea de manera virtual o presencial. Las y los servidores públicos recibirán capacitación de prevención de estas situaciones y acompañamiento psicológico.
Charlas sobre trabajo bajo presión.			
Manejo de ansiedad y depresión.			
Atención Psicológica Primaria.			
Primeros Auxilios Psicológicos.			
Taller de Parejas	Protocolo de Promoción y Prevención de Salud Mental Para Servidoras y Servidores Públicos.	Todas las y los servidores públicos	Se realizará un taller de parejas por semestre. Los participantes se definirán con base en las recomendaciones dadas por el equipo de asesoría psicológica.
Escuela de Padres			Se realizará un taller por semestre. Los participantes se definirán con base en las convocatorias de inscripciones.
Charlas sobre prevención del sedentarismo.	Decreto 2771 de 2008	Todas las y los servidores públicos y contratistas.	Gestionar la realización semestral de una actividad deportiva dirigida por un profesional en la materia.
Alianzas para consultas psicológicas con consultorios de Universidades.	Protocolo de Promoción y Prevención de Salud Mental Para Servidoras y Servidores Públicos.		Establecer y divulgar los convenios gestionados.
Caminatas Ecológicas.	Plan de Bienestar		Programar cuando sea posible de acuerdo con la programación del IDRD.



- EJE 3: Diversidad e Inclusión**

Tabla No 11. Eje Diversidad e Inclusión

ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A	EJECUCIÓN
*Jornadas de capacitación para la inclusión, diversidad y equidad en términos generales y en el empleo público.	Ley 581 de 2000.	Todas las y los servidores públicos y contratistas	Jornadas de capacitación implementadas por el grupo competente
*Jornadas de capacitación para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas.	Decreto 1232 de 2018.		
*Jornadas de capacitación para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.	Pacto Internacional de derechos civiles y políticos.		
*Jornadas de sensibilización, pedagogía y comunicación para la transformación y creación de cultura inclusiva.			
Conmemoración del Día de la Mujer y la No Violencia Contra la Mujer (25N)	Convenio 190 de 2019. Acuerdo Sindical, Resolución 1498 de 2024	Todas las y los servidores públicos interesados	La entidad concederá un permiso de media jornada, siempre y cuando no afecte la prestación del servicio, para que las y los servidores interesados en participar en marchas y/o actividades relacionadas lo puedan hacer.
Día de la Mujer (8M)	Plan de Bienestar		Reconocimiento
Día del Hombre			
Semana de la Diversidad	Plan de bienestar	Todas las y los servidores públicos	Se propone una semana de actividades en donde se promueva la diversidad de las



ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A	EJECUCIÓN
			diferentes etnias y culturas del personal UNP. Taller de sensibilización para la inclusión en espacios laborales de personal con discapacidad
Protocolo de prevención, atención y garantía de derechos en casos de acoso y desconexión laborales en la UNP	Ley 1010 de 2006 Directiva Presidencial 03/22 Ley 1291 de 2022	Todas las y los servidores públicos y contratistas	Socialización del Protocolo mediante actividades y/o mesas de trabajo para su correcta implementación.

• EJE 4: Transformación Digital

Tabla No 12. Eje Transformación Digital

ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A	EJECUCIÓN
*Preparación y desarrollo de competencias en el manejo de las TIC.	Decreto Ley 491 de 2020.	Todas las y los servidores públicos y contratistas.	Jornadas de capacitación implementadas por el grupo competente.
*Preparar mediante capacitación a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos.	Ley 1581 de 2012 y Decreto 1377 de 2013.	Todas las y los servidores públicos y contratistas.	Jornadas de capacitación implementadas por el grupo competente
Campaña de actualización de datos personales.			



• EJE 5: Identidad y vocación para el Servicio Público

Tabla No 13. Eje Identidad y vocación para el Servicio Público

ACTIVIDAD PROPUESTA	REFERENCIA NORMATIVA	DIRIGIDO A	EJECUCIÓN
Sensibilización del código de integridad.	Ley 909 de 2004	Todas las y los servidores públicos y contratistas	Capacitar y orientar a las y los servidores cuando se encuentren ante un conflicto de intereses y los valores de la entidad
Sensibilización de conflicto de interés.			
Jornada por la Transparencia y la Integridad			Semana de la Transparencia y la Integridad
Actividad de cierre de vigencia.	Plan de Bienestar		Actividad de integración realizada a nivel nacional para el cierre de la vigencia
Integración fortalecimiento del trabajo en equipo para el Grupo Servicio al Ciudadano (GSC).	DAFP – Recomendación FURAG.	Todas las y los servidores públicos y contratistas del GSC.	Actividad de integración e incentivos para el Grupo de Servicio al Ciudadano.
Intervención de Clima Laboral, de acuerdo con resultados de medición el año inmediatamente anterior.	Decreto 1083 de 2015 Concepto DAFP 71951 de 2019	Todas las y los servidores públicos y contratistas.	Intervención en Grupos Internos de Trabajo, dependencias y líderes de acuerdo con el resultado de la medición y al plan de trabajo propuesto.
Intervención de la Cultura Organizacional	Decreto 1083 de 2015		Intervención en Grupos Internos de Trabajo, dependencias y líderes
Jornadas de Gestión del Cambio			
Jornadas de Fortalecimiento Institucional.	Plan de Bienestar.		Actividades de integración y trabajo en equipo para los Grupos Internos de Trabajo.

➤ Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

Los principales insumos para formular el plan están determinados por los siguientes aspectos:

1. Evaluación de la gestión del año anterior, realizada con el acompañamiento de la ARL Positiva.



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 2026 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 en las oficinas nuevas implementadas por la Unidad Nacional de Protección - UNP 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 de 2018, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 40595 de 2022.

Con respecto a seguridad vial, las actividades a priorizar son la implementación de los Programas de Gestión de Riesgo y Factores de Desempeño. Así mismo, se tiene en cuenta lo establecido en la política integrada, los resultados del diagnóstico en seguridad vial, la identificación de riesgos viales, los objetivos y metas, para la planificación, implementación, seguimiento y mejora del Plan Estratégico de Seguridad Vial.

El Ciclo PHVA del Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo y Seguridad Vial 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 03 de diciembre de 2025, 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:



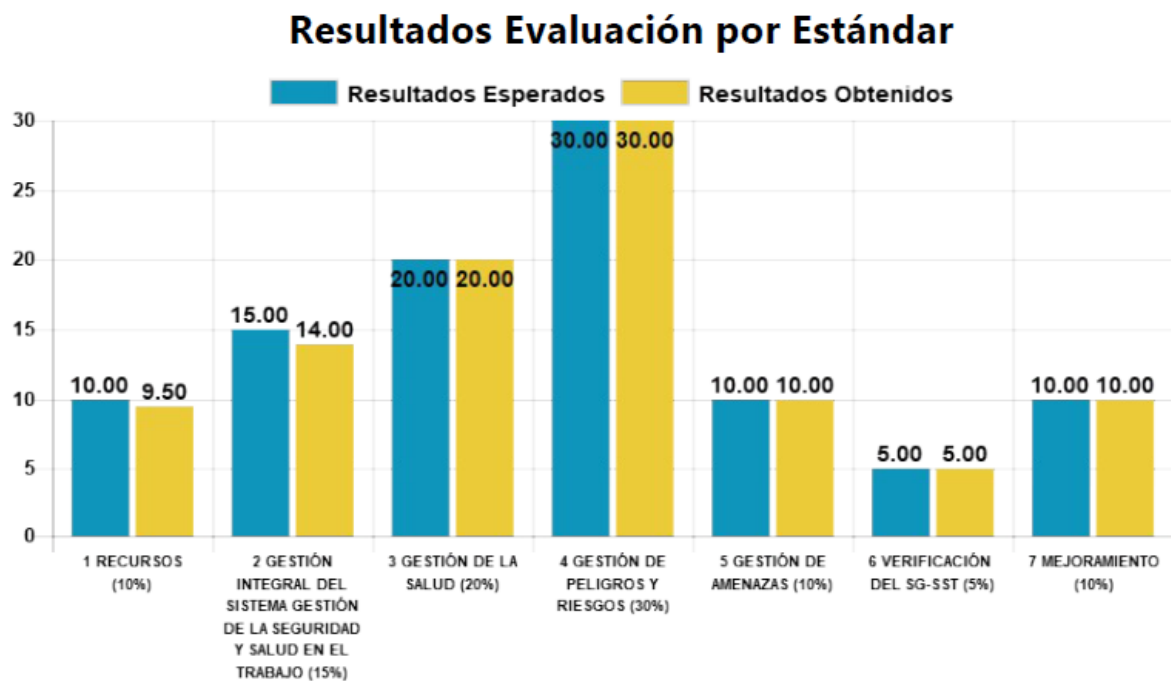
Gráfica No. 5. Resultados Evaluación por ciclos.



Fuente: Positiva Compañía de Seguros

La evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) evidencia un nivel de cumplimiento global del **98,5 %**, reflejando una gestión altamente efectiva. Los estándares correspondientes a las fases de **Hacer, Verificar y Actuar** alcanzaron un cumplimiento del **100 %**, lo que demuestra la adecuada implementación, seguimiento y mejora continua del sistema. En la fase de **Planear**, se identifican oportunidades de fortalecimiento en los componentes de **Recursos y Gestión Integral del SG-SST**, sin que ello afecte de manera significativa el desempeño general del sistema.

Gráfica No. 6. Resultados Evaluación por estándar.



Fuente: Alissta.



Tabla No 14. Resultados Evaluación por estándar

CICLO	RESULTADO ESPERADO	RESULTADO OBTENIDO	PORCENTAJE DEL CICLO OBTENIDO
PLANEAR	25,00%	23,50%	94,00%
HACER	60,00%	60,00%	100,00%
VERIFICAR	5,00%	5,00%	100,00%
ACTUAR	10,00%	10,00%	100,00%
TOTAL	100%	98,50%	98,50%

Fuente: Constancia Positiva.

Para el Plan Estratégico de Seguridad Vial se tiene en cuenta lo establecido en la Resolución 40595 de 2022, asimismo, se tomó como base la auditoría realizada en la vigencia anterior donde se evaluaron los 24 pasos del PESV, de igual manera, se realiza una evaluación de autogestión con el objetivo de evaluar el cumplimiento de las actividades establecidas en cada uno de estos pasos.

La autoevaluación realizada por la entidad permite validar el cumplimiento de los estándares requeridos por la norma, para dar cumplimiento a los 24 pasos. El puntaje obtenido por el autodiagnóstico efectuado en el mes de diciembre de 2025 fue de 99% el paso donde no se obtuvo el resultado esperado y donde se debe enfatizar el trabajo en 2026 es el paso 11 “Responsabilidad y comportamiento seguro” ya que la entidad no cuenta con un procedimiento que permita evaluar las competencias de los conductores en términos de seguridad vial.

Tabla No 15. Resultados Evaluación por paso y fase PESV.



FASE PESV	PASOS	DESCRIPCIÓN DEL PASO DE IMPLEMENTACIÓN DEL PESV	% PASO	% FASE	% PESV
FASE 1. PLANIFICACIÓN DEL PESV	Paso 1	Líder del diseño e implementación del PESV	100%	100%	99%
	Paso 2	Comité de seguridad vial	100%		
	Paso 3	Política de Seguridad Vial de la Organización	100%		
	Paso 4	Liderazgo, compromiso y corresponsabilidad del nivel directivo	100%		
	Paso 5	Diagnóstico	100%		
	Paso 6	Caracterización, evaluación y control de riesgos	100%		
	Paso 7	Objetivos y metas del PESV	100%		
	Paso 8	Programas de gestión de riesgos críticos y factores de desempeño	100%		
FASE 2. IMPLEMENTACIÓN Y EJECUCION DEL PESV	Paso 9	Plan anual de trabajo	100%	97%	
	Paso 10	Competencia y plan anual de formación	100%		
	Paso 11	Responsabilidad y comportamiento seguro	81%		
	Paso 12	Plan de preparación y respuesta ante emergencias viales	100%		
	Paso 13	Investigación interna de siniestros viales	100%		
	Paso 14	Vías seguras administradas por la organización	100%		
	Paso 15	Planificación de desplazamientos laborales.	100%		
	Paso 16	Inspección de vehículos y equipos	100%		
	Paso 17	Mantenimiento y control de vehículos seguros y equipos	100%		
	Paso 18	Gestión del cambio y gestión de contratistas	100%		
FASE 3. SEGUIMIENTO ORGANIZACIÓN	Paso 19	Archivo y retención documental	100%	100%	
	Paso 20	Indicadores y reporte de autogestión PESV	100%		
	Paso 21	Registro y análisis estadístico de siniestros viales	100%		
FASE 4. MEJORA CONTINUA DEL PESV	Paso 22	Auditoría anual	100%	100%	
	Paso 23	Mejora continua, acciones preventivas y correctivas	100%		
	Paso 24	Mecanismos de comunicación y participación	100%		

Fuente: Elaboración propia

7.3 Fase III - Ejecución

7.3.1 Ingreso

Durante la etapa de ingreso, se tomarán en cuenta todas las actividades relacionadas a la vinculación del servidor público. Se tomará como insumo el plan de vacantes y 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, la Subdirección de Talento Humano durante la vigencia 2025 estuvo realizando los tramites y radicaciones a las instancias correspondientes de los estudios técnicos de rediseño institucional que incluían un diagnóstico institucional, análisis funcional y de cargas laborales, simulación de un nuevo modelo de operación, estimación presupuestal y estructuración de una propuesta de rediseño organizacional.

Este estudio técnico permitió identificar brechas estructurales significativas en materia tecnológica, del recurso humano y de eficacia de la gestión misional, evidenciando la necesidad de transformar la cadena de valor institucional a través de (i) la actualización del modelo de operación, (ii) la creación y supresión de dependencias, (iii) la modificación de sus funciones y (iv) la ampliación de la planta de personal, todo ello de modo que se fortalezca el servicio de prevención y protección y se mejore el relacionamiento con la ciudadanía.

Continuando con procesos asociados a la gestión del empleo, para la vigencia 2026 se programarán mesas de trabajo con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) con el fin de adelantar las gestiones correspondientes para el proceso de planeación del proceso de selección para la provisión definitiva de empleos de carrera administrativa a través de la



modalidad de ascenso y abierto. Como parte esta planeación, se actualizarán al aplicativo SIMO un total de 134 vacantes definitivas; en cumplimiento de lo establecido en el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019, se prevé que el 30% de dichas vacantes será provisto mediante concurso de ascenso y el 70% restante mediante concurso abierto de ingreso

Por otro lado, la Subdirección de Talento Humano continuará fortaleciendo los mecanismos para verificar los derechos preferenciales de carrera 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.

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. Todo servidor público tiene 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.

7.3.2 Desarrollo

En la etapa de desarrollo y permanencia, se tendrán en cuenta las actividades contempladas en los planes institucionales de capacitación, bienestar e incentivos, seguridad y salud en el trabajo, seguridad vial, así como las estrategias de cultura organizacional y gestión del cambio, orientadas al fortalecimiento de las competencias, el bienestar integral y el desempeño de las servidoras y los servidores públicos.

El Plan Institucional de Capacitación se formula a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación, el cual se construye con base en la recopilación y análisis de información proveniente de diversas fuentes, tales como: las encuestas específicas de capacitación aplicadas a los servidores públicos de la Entidad; los planes de mejoramiento derivados de las evaluaciones del desempeño; la información suministrada por la Oficina Asesora de Planeación e Información respecto al seguimiento de los planes y programas institucionales; los resultados de auditorías internas y externas; y las necesidades identificadas por los jefes inmediatos, entre otras. A partir de esta información, se realiza la priorización y definición de ejes temáticos, considerando criterios técnicos y estratégicos, y se establecen las actividades a desarrollar mediante un cronograma para su ejecución.

La inducción y reinducción es un procedimiento que se establecen dentro del plan institucional 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 reinducción será máximo cada dos años o según la reestructuración institucional.

En coherencia con las acciones desarrolladas durante la etapa de desarrollo y permanencia, 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 dependencias (académico, social y laboral).

La entidad desarrollará acciones orientadas a la prevención, atención, corrección y sanción de las conductas de acoso laboral, en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y la normatividad vigente, promoviendo ambientes laborales sanos, respetuosos y libres de cualquier forma de violencia. Estas acciones incluirán actividades de sensibilización y prevención, la atención oportuna de las quejas a través de los canales institucionales establecidos, el acompañamiento a las partes involucradas y la adopción de medidas correctivas y sancionatorias cuando a ello haya lugar, garantizando el debido proceso y la confidencialidad de la información.

Buscando precisamente generar espacios sanos y respetuosos, el Grupo de Bienestar enfocará sus esfuerzos en 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.

Para cumplir con este propósito, es importante conocer los resultados obtenidos en los espacios de diagnóstico organizacional, mediciones de clima laboral y conversatorios de cultura, la Entidad ha identificado la necesidad de profundizar en estrategias orientadas al fortalecimiento del liderazgo, la articulación institucional y la cultura organizacional. En este sentido, para la vigencia 2026 se priorizarán acciones estratégicas que permitan consolidar estos aspectos como habilitadores del desempeño institucional y del bienestar de las servidoras y los servidores públicos.

Adicional, se trabajará en el fortalecimiento del liderazgo, iniciando a nivel directivo y extendiendo progresivamente la estrategia a coordinadores y líderes de equipo. Así mismo, se fortalecerá el acercamiento al territorio, con el fin de incrementar la presencia institucional y promover una mayor interacción con las regionales. De igual forma, se profundizará en el fortalecimiento de una cultura colaborativa, teniendo en cuenta que, en los conversatorios de cultura, la comunidad UNP ha manifestado la necesidad de mejorar la integración entre dependencias y ampliar el conocimiento sobre las funciones que desarrolla cada una.



En este marco, la estrategia de comunicación liderada por el equipo de Cultura Organizacional y Gestión del Cambio de la Unidad Nacional de Protección se concibe como un mecanismo integral que no solo transmite información, sino que también promueve la reflexión, el diálogo y la participación de la comunidad UNP en el proceso de transformación cultural.

La estrategia se desarrollará mediante el uso de diversos canales y formatos, tales como correo electrónico, radio, boletines informativos y plataformas digitales, garantizando una difusión oportuna y efectiva de información relevante sobre los valores institucionales, la misión, la visión y los avances de la Entidad. El uso de plataformas colaborativas como Viva Engage – Microsoft, evidencia el compromiso de la UNP con la innovación y la adopción de herramientas modernas que facilitan la interacción, el alcance y la apropiación de los mensajes institucionales.

De igual forma, la inclusión de espacios participativos como conversatorios y talleres fomenta la discusión abierta, enriquece la experiencia de las y los servidores públicos y fortalece el sentido de comunidad. A través de contenidos audiovisuales, imágenes y testimonios, la Subdirección de Talento Humano informa, inspira y motiva a los integrantes de la Entidad a convertirse en embajadores de los valores institucionales, tanto al interior como al exterior de la organización.

Como parte de la ruta de modernización de la Subdirección de Talento Humano, se han proyectado avances estratégicos orientados a fortalecer el componente tecnológico y a desarrollar capacidades organizacionales en materia de transformación digital y cibercultura.

En este marco, el ecosistema PACO se consolida como una plataforma integral para la gestión de los procesos de capacitación, evaluación, seguimiento y empalme institucional. De manera complementaria, avanza el desarrollo de una aplicación web para la administración de vacaciones, orientada a centralizar, en un entorno digital, la trazabilidad, aprobación y control de este proceso.

En coherencia con el eje de cibercultura, estas iniciativas promueven la apropiación digital entre los servidores públicos y contratistas mediante el uso seguro, responsable y eficiente de las herramientas tecnológicas institucionales. Esto contribuye al fortalecimiento de competencias digitales, al fomento de prácticas colaborativas basadas en tecnología y a la consolidación de una cultura organizacional alineada con los lineamientos del Gobierno Digital. En conjunto, estos desarrollos se constituyen como hitos estratégicos para un Talento Humano moderno, eficiente y orientado a la innovación.

Continuando con los planes, el diseño y desarrollo del plan de seguridad y salud en el trabajo y seguridad vial, se conciben 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 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, reafirmará su compromiso con la mejora continua, orientando sus esfuerzos de alcanzar la acreditación en SST conforme a los numerales del Artículo 22 de la Resolución 0312 de 2019, con el único propósito de reconocer la excelencia en la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Aunado a lo anterior, 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.

Finalmente, en esta fase resulta esencial potenciar las competencias del servidor, siguiendo el modelo de evaluación del desempeño aplicado a los servidores públicos, 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 resalta la importancia en la concertación y evaluación de acuerdos de gestión para los gerentes públicos. Con el propósito de robustecer esta actividad, el grupo de selección y evaluación establecerá lineamientos en la aplicación de evaluaciones del desempeño, como medida de sensibilización a los evaluados y evaluadores.

7.3.3 Retiro

Esta etapa comprende el programa de desvinculación laboral asistida, que consiste en orientar a los servidores (sociolaboral y emocionalmente) 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, se realizará una entrevista de retiro para identificar las razones que motivaron la decisión de desvincularse de la Entidad, esta entrevista servirá como insumo con el fin de obtener cifras estadísticas para el informe al plan de previsión de recursos humanos.

Así mismo, es fundamental reconocer que, durante la etapa de retiro, el servidor público se lleva consigo el conocimiento adquirido a lo largo de su trayectoria en la Entidad. En este contexto, resulta indispensable para la Subdirección de Talento Humano implementar mecanismos orientados a la retención y transferencia de dicho conocimiento, el cual constituye una fuente valiosa de aprendizaje y buenas prácticas para la mejora continua.

En este sentido, la guía de fuga de conocimiento se configurará como una herramienta estratégica que permitirá desarrollar actividades específicas con los servidores públicos que se encuentran en etapa de retiro, con el propósito de capturar, sistematizar y preservar el conocimiento institucional. Lo anterior contribuirá a la construcción de memorias institucionales que servirán como insumo para fortalecer los procesos, apoyar la toma de decisiones y promover la mejora continua en la Unidad Nacional de Protección.



7.4 Fase IV Evaluación y Metas

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificaron aquellas que obtuvieron puntajes más bajos, por lo que, a partir de esta información, se establecieron alternativas de mejora, así:

Tabla No.16 Diseño de Acciones Matriz – Autodiagnóstico

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA
Elaborar un documento que establezca de manera clara y estandarizada las actividades asociadas a la evaluación del desempeño y la formulación, seguimiento y cierre de los planes de mejoramiento individual, con el fin de fortalecer la gestión del desempeño y la mejora continua en la Entidad.	Grupo de Selección y Evaluación – Subdirección de Talento Humano	30 septiembre 2026
Establecer en el Plan de Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos de la vigencia 2026, los empleos que serán ofertados a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) mediante concurso de méritos.	Grupo de Selección y Evaluación – Subdirección de Talento Humano	31 marzo 2026
Incluir incentivos no salariales para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos, alineado con la normatividad vigente y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.	Grupo de Seguridad y Salud en Trabajo, Bienestar e Incentivos – Subdirección de Talento Humano	31 marzo 2026

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

Tabla No.17 Matriz de medición de indicador del Plan Estratégico de Talento Humano

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FORMULA	FRECUENCIA	META
Ejecución de las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano	Medir el nivel de cumplimiento de las actividades programadas en el Plan Estratégico de Talento Humano durante el periodo evaluado, con el fin de verificar su ejecución conforme a la planificación establecida.	$\frac{\text{No. de actividades ejecutadas en el semestre}}{\text{No. de actividades programadas en el semestre}} * 100$	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 de 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
07	Se actualiza de conformidad a las actividades programadas para desarrollarse durante la vigencia 2026 y con el propósito de garantizar los objetivos institucionales.	05/01/2026	08

10. CRÉDITOS

FIRMAS DE ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL DOCUMENTO	
Elaboró: Nombre: Geerson Arley López Vargas // Gina Lizeth Tausa Lugo Cargo y/o vinculación/Dependencia: Contratista Despacho de la Subdirección de Talento Humano.	APROBADO PLATAFORMA TECNOLÓGICA
Revisó: Nombre: Sandra Milena Ardila Cubides Cargo: Subdirectora de Talento Humano	
Aprobó: Nombre: Augusto Rodriguez Ballesteros Cargo: Director General	
FIRMA DE OFICIALIZACIÓN DEL DOCUMENTO- SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN MIPG-SIG	
Oficializó: Nombre: Javier Francisco Rodríguez Moreno Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación e Información	APROBADO PLATAFORMA TECNOLÓGICA

