



UNP



Informe

DE MONITOREO AL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO SEGUNDA LÍNEA DE DEFENSA

Periodo monitoreado: II Semestre del año 2025 que corresponda, del 1 de Julio al 31 de diciembre 2025.

Fecha de elaboración del documento:
21 de enero de 2026

Direccionamiento Estratégico y Planeación
UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN
DEP-FT-11-V5
06/11/2025



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

1. PERIODO MONITOREADO, FUENTES DE INFORMACIÓN Y SOPORTES	3
2. PRIMERA LÍNEA DE DEFENSA: RESPONSABLE DEL PLAN	3
2.1. Avance en la Implementación del Plan	3
2.2. Cumplimiento de Indicadores	3
3. SEGUNDA LÍNEA DE DEFENSA: VERIFICACIÓN POR OAPI (GPIGI)	3
3.1. Verificación Documental y Técnica de la Ejecución del Plan	4
3.2. Observaciones o Hallazgos	8
4. RECOMENDACIONES.....	9
5. CONCLUSIONES DEL MONITOREO	9
6. ANEXOS	9
7. CONTROL DE CAMBIOS	10



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

1. PERIODO MONITOREADO, FUENTES DE INFORMACIÓN Y SOPORTES

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

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

En este contexto, la Oficina Asesora de Planeación e Información, en su rol como segunda línea de defensa, presenta los resultados del seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano correspondientes al segundo semestre de 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. PRIMERA LÍNEA DE DEFENSA: RESPONSABLE DEL PLAN¹

2.1. Avance en la Implementación del Plan

“NO APLICA”

2.2. Cumplimiento de Indicadores

“NO APLICA”

3. SEGUNDA LÍNEA DE DEFENSA: VERIFICACIÓN POR OAPI (GPIGI)

La Oficina Asesora de Planeación e Información a través del Grupo de Planeación Institucional y Gestión de la 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.

¹ En caso de que la dependencia que elabore el informe de monitoreo no haga parte de la primera línea de defensa, deberá consignar la expresión **“NO APLICA”**.



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

- Revisión del informe de seguimiento de primera línea de defensa reportado por el proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano del II semestre del 2025.
- Validación de evidencias referenciadas por el proceso en el informe de seguimiento de primera línea de defensa.
- 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.

3.1. Verificación Documental y Técnica de la Ejecución del Plan

Frente al cumplimiento de los (5) indicadores de Cultura Organizacional se puede evidenciar que (4) indicadores cumplieron y sobrepasaron con la meta establecida en el Plan los cuales se relacionan a continuación:

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

Formula:

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

Meta: 70%

Resultado:

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

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

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

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:

$$\frac{115}{115} = 100\%$$



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

Formula:

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

Meta: 90%

Resultado:

$$\frac{8}{8} = 100\%$$

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

Formula:

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

Meta: 90%

Resultado:

$$\frac{3}{3} = 100\%$$

Fortalecimiento de la Política de Talento Humano

Con respecto al Indicador de cumplimiento de actividades del II semestre de la vigencia 2025, se evidencia de acuerdo con los soportes que se cumplió con cada una de las actividades con un resultado del 100% de ejecución.

Actividad No.1

Actividad	Fecha
Estrategias implementadas para facilitar la gestión de conflictos por parte de los gerentes o directivos públicos	31/08/2025

Actualización de la Política Institucional del Código de Integridad GTH-PI-01-V3
Se adjunto el Formato GTH-FT-263/V1 – (Reporte de Conflicto de Intereses)

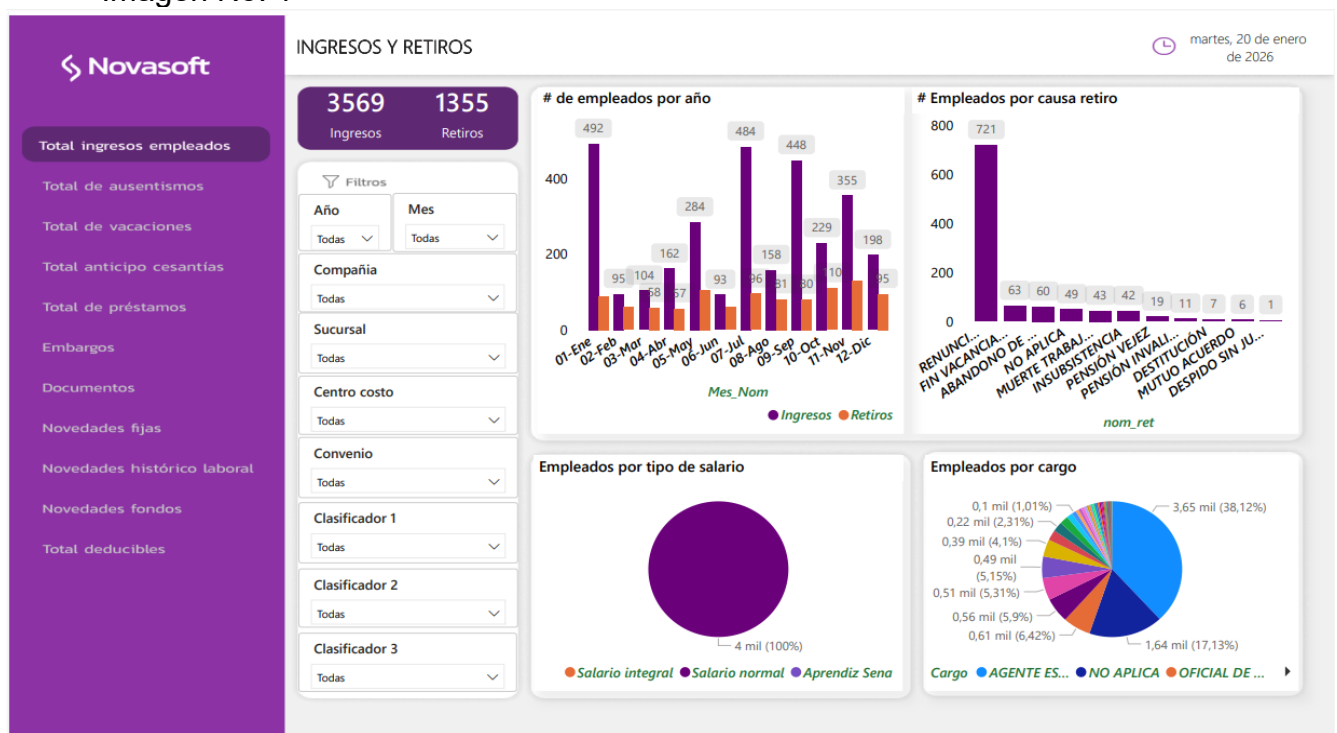


Actividad No. 2 y 3

Actividad	Fecha
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, - 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

Frente al cumplimiento de las actividades 2 y 3, se solicitó al proceso evidencia del funcionamiento de la plataforma NOVASOFT, que implemento la Subdirección de Talento Humano con el fin de verificar los reportes emitidos por esta.

Imagen No. 1



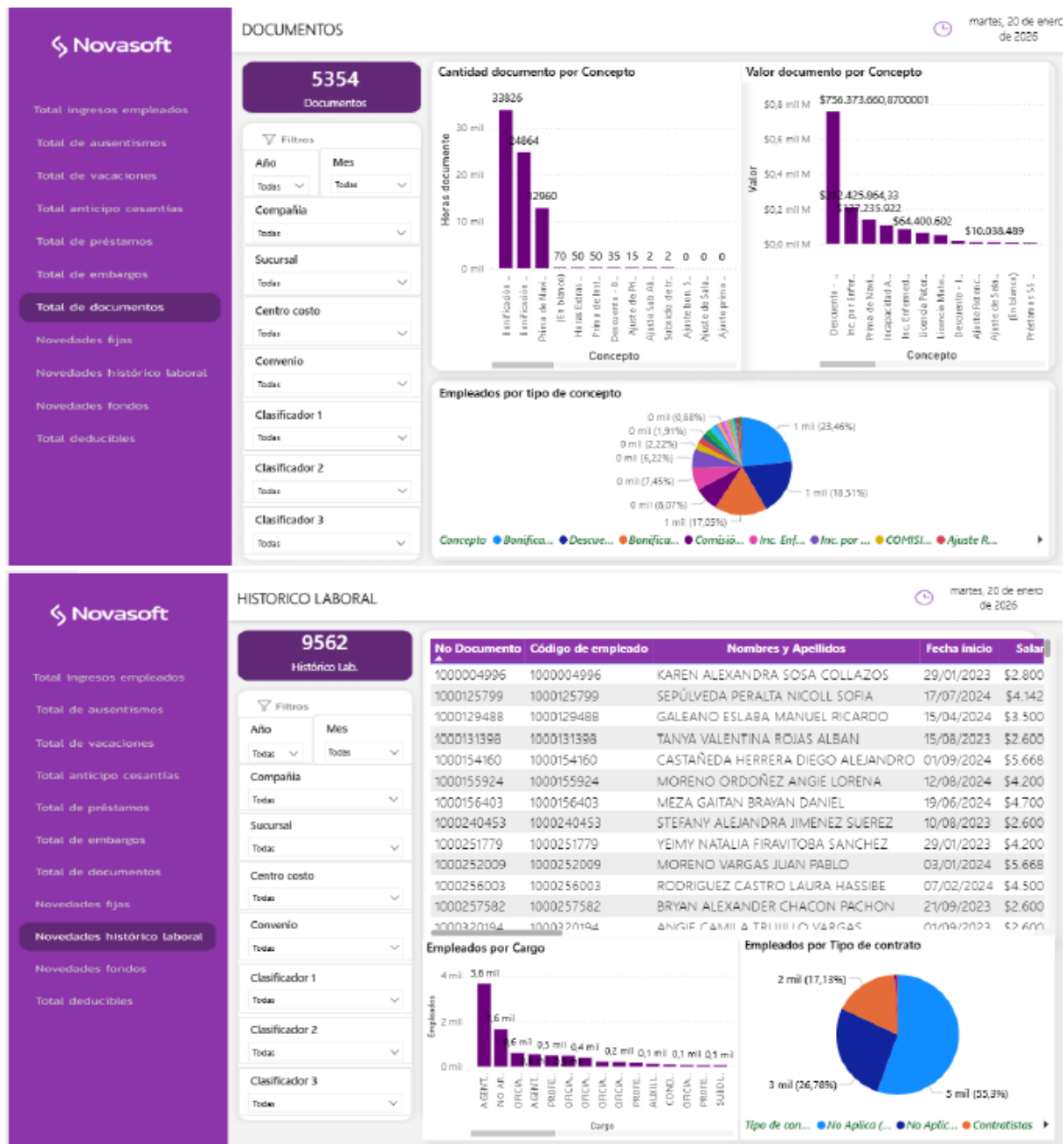
Fuente de Información: Plataforma NOVASOFT – 20 enero 2025 – Subdirección de Talento Humano



Con esta imagen se evidencia los diferentes reportes de apoyo al seguimiento y cumplimiento de los indicadores registrados en el Plan.

Herramienta que facilita la gestión de reportes en tiempo real de los indicadores e información que requiera la alta dirección para la toma de decisiones.

Imagen No.2



Fuente de Información: Plataforma NOVASOFT – 20 enero 2025 – Subdirección de Talento Humano



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

Indicador que se cumplió al 100%

Resultados de avance del indicador durante el segundo semestre:

Formula del Indicador: $((3/3)) * 100$

Resultado: 100%

3.2. Observaciones o Hallazgos

Dentro de la revisión realizada al plan y el cumplimiento de sus indicadores, se evidenció que desde el inicio de la vigencia quedó mal formulado la periodicidad de un (1) indicador, el cual se detalla a continuación y se considera un hallazgo.

- **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:

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

Este indicador se mide de manera trimestral y el seguimiento al plan es (semestral), como se formularon los demás indicadores. Razón por la cual este indicador se debe ajustar para la vigencia 2026, para su medición de manera semestral con el fin de hacer su seguimiento y monitoreo más eficiente.

Meta: <3%

Resultado:

Resultado I Trimestre

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

Resultado II Trimestre

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



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

Resultado:

III Trimestre

$$\frac{7}{1825} = 0,38\%$$

IV Trimestre

$$\frac{12}{1825} = 0,65\%$$

4. RECOMENDACIONES

La Oficina Asesora de Planeación e Información – OAPI, a través del Grupo de Planeación Institucional y Gestión de la Información – GPIGI, en su rol de segunda línea de defensa, con base en los hallazgos identificados durante la verificación documental y técnica del monitoreo del plan.

Se recomienda colocar la misma periodicidad de los indicadores de acuerdo con la periodicidad del seguimiento al Plan, sea (mensual, trimestral, semestral o anualmente).

Se deben adjuntar los soportes de las actividades ejecutadas durante la ejecución del Plan (listas de asistencia, soportes fotográficos, propaganda de invitación a las actividades, etc)

Fortalecer las capacidades humanas de los líderes de los procesos generando confianza a los servidores públicos en la gestión diaria de las actividades que se desarrollan en el marco de las funciones de los procesos y desarrollo de la misionalidad de la entidad.

5. CONCLUSIONES DEL MONITOREO

La Oficina Asesora de Planeación e Información – OAPI, a través del Grupo de Planeación Institucional y Gestión de la Información – GPIGI, en su rol de segunda línea de defensa, con el objetivo de consolidar una visión estratégica sobre el estado de avance o cumplimiento del plan durante el periodo monitoreado de la vigencia 2025 frente al Plan Estratégico de Talento Humano se evidencia un balance positivo frente al cumplimiento de los indicadores formulados y su cumplimiento en las metas impuestas por el proceso

6. ANEXOS

PDF de la Política Institucional del Código de Integridad GTH-PI-01-V3
 Formato GTH-FT-263/V1 – (Reporte de Conflicto de Intereses)
 PDF Indicadores novedades de planta NOVASOFT
 PDF Reporte NOVASOFT
 Solicitud de Informaición Renuncias Voluntarias II Semestre 2025



Archívese en: Tener en cuenta la tabla de retención documental.


 Firmado digitalmente por Javier Francisco Rodríguez Moreno
JAVIER FRANCISCO RODRÍGUEZ MORENO
 Jefe Oficina Asesora de Planeación

	Nombre	Firma	Fecha
Proyectó	Adriana Yaneth Santander Arias	 Firmado digitalmente por ADRIANA YANETH SANTANDER ARIAS Fecha: 2026.02.03 15:43:42 -05'00'	21 Enero 2026
Revisó	Belly Ovalle Alarcon	 Firmado digitalmente por BELLY OVALLE ALARCON	
Aprobó	Javier Francisco Rodríguez Moreno	 Firmado digitalmente por Javier Francisco Rodríguez Moreno	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y verificamos que su contenido se ajusta a las disposiciones normativas y metodológicas vigentes. En consecuencia, lo suscribimos bajo nuestra responsabilidad para los fines institucionales correspondientes.

7. 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
04	Actualización de la estructura general del informe conforme a los nuevos lineamientos del manual de formulación, ejecución y monitoreo de planes institucionales y estratégicos (DEP-MA-02). También se cambia el nombre y enfoque del informe para mantener la alineación con los lineamientos del manual.	06/11/2025	05

