



UNP



Informe

DE MONITOREO AL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Periodo monitoreado: II Trimestre de 2026

Fecha de elaboración del documento: 15 de julio 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	

TABLA DE CONTENIDO

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	4
3. SEGUNDA LÍNEA DE DEFENSA: VERIFICACIÓN POR OAP (GPIGI)	4
3.1. Verificación Documental y Técnica de la Ejecución del Plan	4
3.2. Observaciones o Hallazgos	4
4. RECOMENDACIONES.....	13
5. CONCLUSIONES DEL MONITOREO	14
6. ANEXOS	15
7. CONTROL DE CAMBIOS	15



 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 presente informe de monitoreo al seguimiento del Plan Institucional de Capacitación da cuenta de las actividades ejecutadas durante el período comprendido entre el 1 de abril y el 30 de junio de 2026. Su propósito es verificar el avance en la ejecución de las actividades programadas, el cumplimiento de los indicadores definidos y la consistencia de la información reportada por la Dirección de Gestión Humana, responsable de la implementación del Plan.

El seguimiento se realizó mediante la comparación entre la programación establecida en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) – GTH-PL-01 Versión 16, oficializado el 30 de marzo de 2026, y la información consignada en el informe de seguimiento presentado por la primera línea de defensa correspondiente al segundo trimestre de la vigencia. La verificación estuvo orientada a establecer la correspondencia entre las actividades programadas y las ejecutadas, el cumplimiento de las metas previstas y la aplicación de los indicadores definidos para el seguimiento del Plan.

Como fuentes de información se tuvieron en cuenta las siguientes:

Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 (GTH-PL-01 Versión 16).

Informe de seguimiento al Plan Institucional de Capacitación correspondiente al segundo trimestre de 2026, elaborado por la Dirección de Gestión Humana.

Cronograma institucional de capacitaciones de la vigencia 2026.

Información estadística y matrices de seguimiento remitidas por la primera línea de defensa.

Evidencias documentales relacionadas con la ejecución de las actividades, entre ellas registros de asistencia, bases de datos consolidadas, evaluaciones, certificados y demás soportes utilizados por la Dirección de Gestión Humana para respaldar el cumplimiento del Plan.

Adicionalmente, se revisaron bases de datos y reportes consolidados que permitieron verificar el cumplimiento de los indicadores definidos, tales como el número de capacitaciones ejecutadas, las evaluaciones realizadas, la eficacia de las capacitaciones y los procesos de inducción, reinducción y reentrenamiento. Estos insumos sirvieron como soporte técnico para el análisis efectuado por la Segunda Línea de Defensa..

2. PRIMERA LÍNEA DE DEFENSA: RESPONSABLE DEL PLAN¹

NO APLICA

2.1. Avance en la Implementación del Plan

NO APLICA

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**”.



2.2. Cumplimiento de Indicadores

NO APLICA

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

3.1. Verificación Documental y Técnica de la Ejecución del Plan

La Oficina Asesora de Planeación, en su rol de segunda línea de defensa, realizó la verificación del cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación (PIC) correspondiente al período comprendido entre el 1 de abril y el 30 de junio de 2026.

Para el desarrollo de esta verificación, se tomaron como referencia el Plan Institucional de Capacitación vigente y publicado, el cronograma de actividades aprobado, el informe de seguimiento remitido por la primera línea de defensa y los soportes relacionados con la ejecución de las actividades, tales como matrices de seguimiento, registros de asistencia, material fotográfico, reportes de plataformas institucionales y demás evidencias disponibles.

Como resultado del análisis efectuado, se evidenció que la información reportada por la primera línea de defensa es consistente con los soportes aportados y guarda correspondencia, en términos generales, con las actividades programadas en el cronograma del PIC. No obstante, se identificaron aspectos susceptibles de fortalecimiento relacionados con la medición del cumplimiento, la cobertura de las actividades y la trazabilidad de los resultados.

3.2. Observaciones o Hallazgos

Indicador de Cumplimiento Capacitaciones

Formula del indicador

FORMULA/INDICADOR	PERIODICIDAD	META
$\left(\frac{\text{(N.º de capacitaciones ejecutadas en el PIC)}}{\text{(N.º de capacitaciones programadas en el PIC)}} \times 100 \right)$	Trimestral	90%

El propósito del Indicador de Cumplimiento de Capacitaciones es medir el grado de ejecución de las actividades programadas para cada trimestre, mediante la relación entre el número de capacitaciones ejecutadas y el número de capacitaciones programadas. El



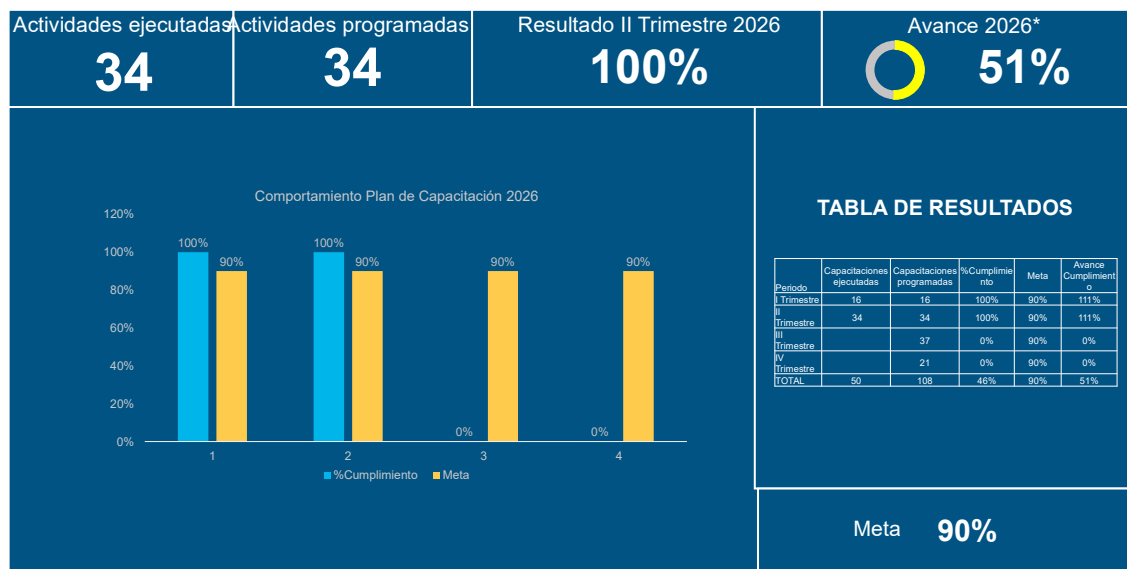
Plan Institucional de Capacitación establece para este indicador una periodicidad trimestral y una meta mínima de cumplimiento del 90 %.

De acuerdo con la información reportada para el segundo trimestre de 2026, la ejecución de las actividades formativas se desarrolló conforme al cronograma aprobado para la vigencia. Durante el período evaluado se programaron un total de 34 capacitaciones, las cuales fueron ejecutadas en su totalidad, alcanzando un nivel de cumplimiento del 100 %. Este resultado supera en diez (10) puntos porcentuales la meta institucional establecida.

Asimismo, se evidenció que la distribución mensual de las actividades ejecutadas (7 en abril, 17 en mayo y 10 en junio) coincide con la programación definida en el cronograma del PIC, lo que demuestra una adecuada ejecución de las actividades previstas para el trimestre.

Al respecto, la Segunda Línea de Defensa evidenció coherencia entre las actividades programadas y las efectivamente ejecutadas, lo que permite concluir que el indicador presenta un nivel de cumplimiento satisfactorio para el período evaluado. No obstante, se observa que el análisis reportado se concentra principalmente en el cumplimiento cuantitativo de las actividades, sin profundizar en aspectos asociados al impacto, la eficacia y la cobertura de las capacitaciones, elementos que también forman parte de la fase de evaluación y verificación del PIC.

A continuación, se presenta la gráfica de cumplimiento correspondiente al segundo trimestre de 2026:



Tomando como base la programación anual*



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

En relación con la meta establecida del 90%, el resultado obtenido representa un cumplimiento equivalente al 111,1% de la meta para el segundo trimestre de 2026, superando el umbral definido para el indicador. Asimismo, refleja un avance real del 46,3% frente al total de actividades programadas para la vigencia, considerando que, con corte al 30 de junio de 2026, se habían ejecutado 50 capacitaciones (16 durante el primer trimestre y 34 durante el segundo) de las 108 programadas para el año. Este resultado evidencia una adecuada gestión en la ejecución del cronograma de capacitaciones y el cumplimiento oportuno de las actividades planificadas para el período evaluado.

Durante el segundo trimestre de 2026, la ejecución del Plan Institucional de Capacitación estuvo orientada al fortalecimiento de las competencias técnicas, funcionales y comportamentales de los servidores de la UNP, mediante el desarrollo de acciones de formación alineadas con las necesidades institucionales y los ejes estratégicos definidos en el PIC:

- Paz Total, Memoria y Derechos Humanos, orientado al fortalecimiento del enfoque de derechos humanos, la protección de la vida y la consolidación de la cultura institucional.
- Territorio, Vida y Ambiente, mediante actividades relacionadas con la sostenibilidad, la gestión ambiental y otros temas transversales que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Mujeres, Inclusión y Diversidad, a través de acciones orientadas al fortalecimiento del enfoque diferencial, la equidad, la inclusión y el respeto por la diversidad.
- Habilidades y Competencias, mediante capacitaciones dirigidas al fortalecimiento de competencias técnicas, funcionales y comportamentales para el desempeño de las funciones.
- Ética, Probidad e Identidad de lo Público, con actividades orientadas al fortalecimiento de la integridad, la transparencia y la cultura organizacional.
- Transformación Digital y Cibercultura, mediante actividades relacionadas con la apropiación de herramientas tecnológicas, sistemas de información institucionales y el fortalecimiento de competencias digitales.

Dentro de las diferentes estrategias de formación implementadas, la Plataforma de Aprendizaje y Conocimiento (PACO) se consolida como una herramienta estratégica de autoformación virtual, en la medida en que permite masificar el conocimiento y garantizar un acceso flexible al aprendizaje. Esto facilita que quienes desempeñan labores operativas, de esquema o de campo, y presentan limitaciones para asistir a capacitaciones sincrónicas, puedan acceder a los diferentes cursos ofertados. De igual manera, la plataforma promueve la participación tanto de servidores públicos como de contratistas en todo el territorio nacional.

Asimismo, se evidencia una alineación entre la oferta formativa disponible en PACO y los ejes estratégicos y temáticas transversales establecidos en el Plan Institucional de



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

Capacitación. Entre los contenidos ofertados se destacan módulos relacionados con Transformación Digital y Cibercultura, como el curso Inteligencia Artificial en el Servicio Público, así como capacitaciones orientadas a Ética, Probidad e Identidad de lo Público. De igual forma, se desarrollan contenidos asociados a la gestión del riesgo y al marco normativo institucional, mediante formaciones como Toma de conciencia enfocada al SIG y Legislación aplicable al uso de armas de fuego.

Para el segundo trimestre de 2026, la Plataforma de Aprendizaje y Conocimiento (PACO) registró la participación de 4.458 personas, de las cuales 3.758 correspondieron a servidores públicos y 700 a contratistas. En términos de participación, los servidores públicos representaron el 84,30 % del total de usuarios, mientras que los contratistas correspondieron al 15,70 %.

En comparación con el primer trimestre, se evidencia un incremento significativo en el uso de la plataforma, al pasar de 1.994 participantes a 4.458, lo que representa un aumento de 2.464 participantes, equivalente a un crecimiento del 123,6 %. Este comportamiento refleja una mayor apropiación de la herramienta como mecanismo de formación virtual y contribuye al fortalecimiento de las estrategias de capacitación institucional.

La Segunda Línea de Defensa verificó la consistencia de las cifras reportadas para la plataforma PACO, evidenciando que durante el segundo trimestre participaron 4.458 personas (3.758 servidores públicos y 700 contratistas), información que guarda coherencia con los registros consolidados aportados como soporte.

En relación con el componente de Inducción y Reinducción, durante el segundo trimestre de 2026 se ejecutaron actividades orientadas a fortalecer la apropiación de la cultura institucional y el conocimiento organizacional por parte de servidores públicos y contratistas.

No obstante, en la información reportada no se identifica una meta específica asociada a este componente para el período evaluado, situación que limita la verificación objetiva de su nivel de cumplimiento y dificulta la medición de sus resultados frente a parámetros previamente establecidos.

Por otra parte, las cifras reportadas evidencian una disminución significativa en la participación de contratistas en las actividades de inducción, al pasar de 1.845 participaciones a 76, lo que representa una reducción del 95,88 %. Según la explicación presentada por la Dirección de Gestión Humana, esta variación obedece a la dinámica de contratación propia del inicio de la vigencia y a los efectos derivados de la aplicación de la Ley de Garantías, factores que incidieron en la vinculación de contratistas durante el período analizado.



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

Periodo	INDUCCIONES		REINDUCCIONES	TOTALES
	Contratistas	Servidor Público	Servidor Público	
I Trimestre	1845	0	0	1845
II Trimestre	76	0	0	76
III Trimestre				0
IV Trimestre				0
TOTAL	1921	0	0	1921
Política de integridad, transparencia y conflicto de interés I Trim	478	322	0	800
Política de integridad, transparencia y conflicto de interés II Trim	24	482	0	506
TOTAL	2423	804	0	3227

Indicador de participación en las jornadas de reentrenamiento

Formula del indicador

FORMULA/INDICADOR	PERIODICIDAD	META
$((N.^{\circ} \text{ de participantes en el reentrenamiento}) / (N.^{\circ} \text{ total de convocados sin restricciones y autorizados})) * 100$	Trimestral	82%

La Dirección de Gestión Humana, a través del Grupo de Capacitación, indicó en el informe del primer trimestre de 2026 que la proyección institucional para la vigencia contemplaba el reentrenamiento de 1.447 servidores públicos. Sin embargo, en el informe correspondiente al segundo trimestre señaló que la meta proyectada para la vigencia corresponde a 1.426 servidores públicos, evidenciándose una disminución de 21 personas frente a la meta inicialmente reportada.

Esta situación dificulta el análisis del avance acumulado durante la vigencia, toda vez que la línea base utilizada para la medición fue modificada entre un período y otro. Si bien durante el segundo trimestre se registraron tres (3) participantes adicionales frente al primer trimestre, el ajuste efectuado a la meta anual genera variaciones en los porcentajes de avance reportados.

Para el primer trimestre, la Dirección de Gestión Humana presentó una cifra consolidada bajo el concepto de “Uso correcto y seguro del arma de fuego de dotación y reentrenamientos”, reportando un total de 206 participantes, cifra que fue utilizada para calcular un avance del 14,2 % frente a la meta anual de 1.447 servidores públicos.



Posteriormente, para el segundo trimestre, se desagregó la información por sugerencia realizada por la segunda línea, diferenciando la Capacitación en uso correcto y seguro del arma de fuego (25 asistentes) y el Reentrenamiento Operativo (209 asistentes), ajustando además la meta anual a 1.426 servidores públicos.

No obstante, al reportar un avance acumulado del 29,1 % (415 servidores públicos de 1.426 programados), la Dirección de Gestión Humana sumó directamente los 206 participantes reportados en el primer trimestre con los 209 participantes del segundo trimestre. Al respecto, la Segunda Línea de Defensa observa que dicho consolidado mantiene una incertidumbre metodológica, dado que no es posible determinar cuántos de los 206 participantes reportados en el primer trimestre correspondieron efectivamente a jornadas de reentrenamiento y cuántos participaron únicamente en actividades relacionadas con el uso correcto y seguro del arma de fuego de dotación.

En consecuencia, se recomienda a la Dirección de Gestión Humana mantener criterios homogéneos de clasificación y reporte durante toda la vigencia, así como conservar la desagregación implementada en el segundo trimestre, con el fin de fortalecer la trazabilidad de la información, garantizar la comparabilidad entre períodos y evitar posibles distorsiones en los indicadores institucionales.

Avance reportado frente a la meta anual

Capacitación	Participantes	Meta Año 2026 (Meta se ajusta cada trimestre)	Avance Cumplimiento año 2026
Indicador de participación en las jornadas de reentrenamiento I Trim	206	1447	14,2%
Indicador de participación en las jornadas de reentrenamiento II Trim	209	1426	14,7%

*La meta anual fue ajustada entre el primer y el segundo trimestre.

En cuanto al cumplimiento del indicador durante el segundo trimestre de 2026, la información reportada evidencia que se alcanzó un resultado de 82,98 %, superando la meta establecida del 82 %. En consecuencia, el indicador presenta un nivel de cumplimiento satisfactorio para el período evaluado.

Periodo	N° de participantes en el reentrenamiento	N° total de convocados sin restricciones y autorizados)	Resultado	Meta %	Avance Cumplimiento frente a la meta
I TRIMESTRE 2026	206	233	88,41%	82%	108%
II TRIMESTRE 2026	234	282	82,98%	82%	101%



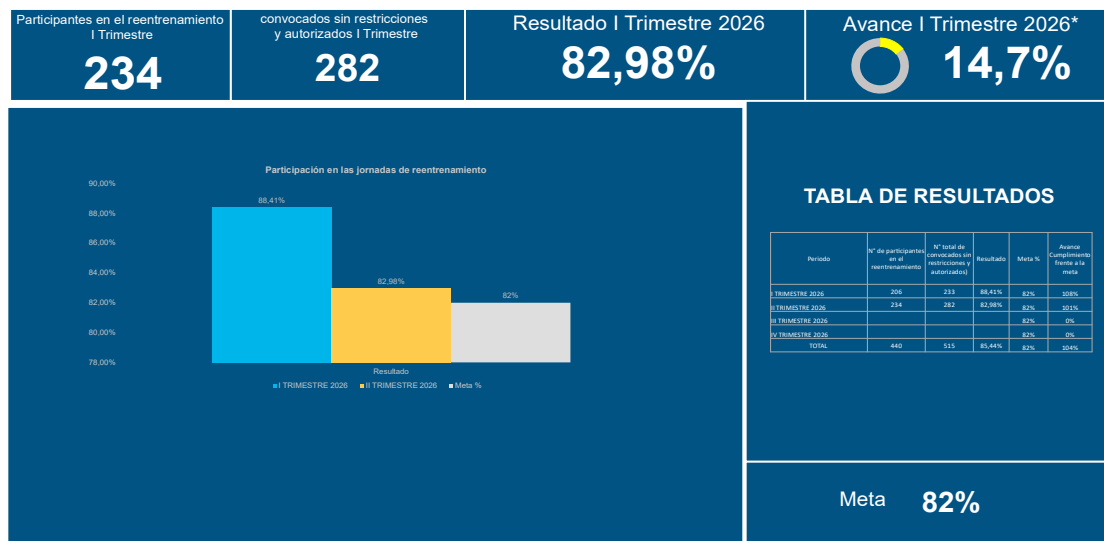
TOTAL	440	515	85,44%	82%	104%
-------	-----	-----	--------	-----	------

De manera acumulada para el primer semestre de 2026, se registra la participación de 440 servidores públicos de un total de 515 convocados sin restricciones y autorizados, alcanzando un resultado consolidado del 85,44 %, equivalente al 104 % de cumplimiento frente a la meta establecida del 82 %. Por lo anterior, se concluye que el indicador de participación en las jornadas de reentrenamiento presenta un nivel de cumplimiento satisfactorio para el período evaluado.

Al verificar los resultados reportados, se observa que tanto en el primer como en el segundo trimestre el indicador superó la meta institucional establecida. Sin embargo, resulta importante precisar que el cumplimiento del indicador trimestral mide la participación de los convocados en las jornadas de reentrenamiento, mientras que el avance frente a la meta anual busca medir el número de servidores públicos reentrenados durante la vigencia. Por lo anterior, se recomienda diferenciar claramente ambos análisis en los informes de seguimiento, con el fin de evitar interpretaciones ambiguas sobre el desempeño real del componente de reentrenamiento.

A continuación, se muestra la gráfica:

2



Tomando como base la programación anual*

Capacitación de Pruebas de Idoneidad y Conducción Protectiva

En relación con las capacitaciones de Pruebas de Idoneidad y Conducción Protectiva, durante el segundo trimestre de 2026 se reportó la participación de 104 servidores públicos, alcanzando un nivel de cumplimiento del 11,63 % frente a la meta establecida para el período. Estas actividades son ejecutadas por el Grupo de Apoyo y Reentrenamiento



Operativo (GARO) y contribuyen al fortalecimiento de las competencias requeridas para el cumplimiento de los estándares institucionales de seguridad y seguridad vial.

II TRIMESTRE

Tema de Capacitación	Abril	Mayo	Junio	Total	Meta 2026	Cumplimiento
Pruebas de Idoneidad y conducción protectiva	47	48	9	104	894	11,63%

Al respecto, se observa que, al igual que ocurre con el componente de reentrenamiento, la meta utilizada para la medición no permanece constante durante la vigencia, sino que es ajustada trimestralmente. En este sentido, se evidenció una variación de la meta entre el primer y el segundo trimestre, pasando de 927 a 894 servidores públicos, situación que dificulta el análisis del avance acumulado y limita la comparabilidad de los resultados entre períodos.

No obstante, se evidencia un incremento significativo en la ejecución de las actividades reportadas, al pasar de 28 participantes (3,02 %) durante el primer trimestre a 104 participantes (11,63 %) en el segundo trimestre. Como resultado, se alcanza un acumulado semestral de 132 participaciones, reflejando una mejora en la dinámica de ejecución frente al período anterior.

Sin perjuicio de lo anterior, los resultados obtenidos continúan evidenciando un nivel de avance bajo frente a las metas establecidas para la vigencia, por lo que se requiere fortalecer las estrategias de ejecución y seguimiento de este componente, con el fin de reducir el rezago observado durante el primer semestre.

Adicionalmente, la Segunda Línea de Defensa identificó una inconsistencia en el reporte del componente de Conducción Protectiva. Mientras que en el primer trimestre se informó una meta de 1.545 servidores públicos, con un avance inicial del 1,8 %, en el informe correspondiente al segundo trimestre dicho componente no se presenta de manera independiente, sin que se precise si las 104 participaciones reportadas incluyen actividades de Conducción Protectiva, de Pruebas de Idoneidad o ambas. Esta situación limita la trazabilidad de la información y dificulta la evaluación individual de cada componente.

Por lo anterior, se recomienda a la Dirección de Gestión Humana unificar los criterios de reporte y mantener una desagregación consistente de la información entre períodos, con el propósito de garantizar la comparabilidad de los resultados, fortalecer la calidad de los datos reportados y facilitar el seguimiento al cumplimiento de las metas definidas en el Plan Institucional de Capacitación.



Indicador de eficacia de las capacitaciones

FORMULA/INDICADOR	PERIODICIDAD	META
$\frac{((\text{N.º de Evaluaciones eficaces}) / (\text{Total de Evaluaciones realizadas}))}{*100}$	Semestral	80%

El avance en el cumplimiento de la efectividad de las capacitaciones que hacen parte de los Sistemas de Gestión de Calidad de la entidad, para el II Trimestre de 2026 es del 89.22%. Cabe recordar que este indicador tiene una periodicidad de medición semestral, por lo que no se cuentan con datos anteriores para hacer una comparación.

Para el primer semestre de 2026, la Dirección de Gestión Humana reportó la realización de 204 evaluaciones, de las cuales 182 fueron clasificadas como eficaces, obteniéndose un resultado de 89,2 %, superior a la meta institucional establecida del 80 %. Este resultado representa un cumplimiento equivalente al 111,5 % frente a la meta definida, superándola en 9,2 puntos porcentuales.

Periodo	Nº evaluaciones eficaces	Total de Evaluaciones realizadas	Cumplimiento	Meta	Avance Cumplimiento
II Trimestre	182	204	89,22%	80%	111,5%

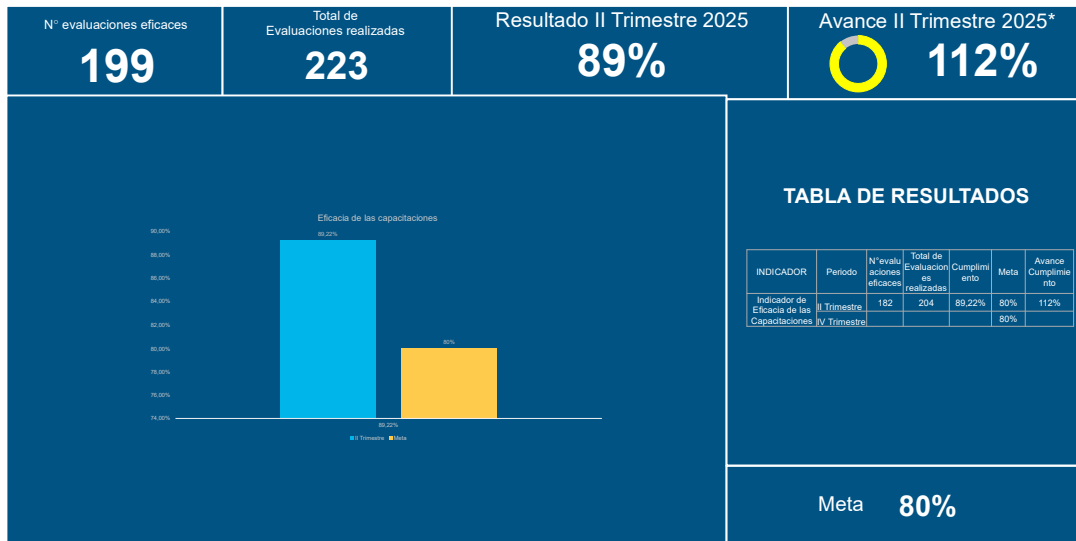
Se evidencia que el indicador presenta un nivel de cumplimiento satisfactorio, lo que permite inferir que las acciones formativas evaluadas contribuyeron al fortalecimiento de las competencias y conocimientos requeridos para el desempeño de las funciones institucionales. Los resultados obtenidos sugieren una adecuada apropiación de los contenidos impartidos y una transferencia efectiva del aprendizaje por parte de los participantes evaluados.

Así mismo, se observa que la medición de la eficacia se encuentra concentrada principalmente en el componente de **reentrenamiento operativo**.



Gráfica de resultados

3



Tomando como base la programación anual*

4. RECOMENDACIONES

Mantener mecanismos de seguimiento que aseguren la trazabilidad entre la programación, las evidencias de ejecución y los resultados obtenidos,

Fortalecer el análisis de los efectos e impacto de las capacitaciones sobre el desarrollo de competencias institucionales.

Se recomienda para los próximos informes incluir un análisis relacionado con la eficacia de los procesos de inducción y reinducción, tales como evaluaciones de aprendizaje y niveles de apropiación de contenidos.

Se recomienda mantener criterios uniformes para la definición de metas y la clasificación de las actividades reportadas, así como conservar la desagregación de la información implementada durante el segundo trimestre, con el fin de fortalecer la consistencia metodológica, la comparabilidad entre períodos y la confiabilidad de los resultados reportados.

Para el Indicador de participación en las jornadas de reentrenamiento, se recomienda establecer la meta del número de servidores convocados para cada trimestre.



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

Implementar acciones que permitan avanzar en el cumplimiento de las metas establecidas de aquellas que presentan un bajo nivel de avance como lo es el componente de pruebas de idoneidad y conducción protectiva

Incorporar en los informes de seguimiento variables que permitan medir la cobertura real de las capacitaciones, incluyendo la relación entre convocados y participantes.

Se recomienda definir de manera clara, cuantificable y consistente las metas asociadas al componente de inducción y reinducción, con el fin de permitir la medición objetiva del cumplimiento y facilitar el seguimiento y la comparación entre periodos.

Organizar las evidencias de manera cronológica por meses, con el fin de facilitar la verificación del cumplimiento del cronograma establecido y permitir una revisión más ágil y estructurada por cada tema de capacitación.

Se recomienda especificar de manera clara y detallada las cifras base utilizadas para el cálculo de los porcentajes reportados, indicando expresamente el total de referencia (denominador) y la población analizada (numerador), así como la metodología empleada. Lo anterior, con el fin de garantizar la trazabilidad de la información, facilitar la comprensión de los resultados y asegurar la correcta interpretación de los indicadores.

Mantener y consolidar la estructura de reporte aplicada en el II Trimestre, garantizando la desagregación de las cifras de los indicadores de Reentrenamiento Operativo frente a capacitaciones de Uso correcto y seguro del arma de fuego y Conducción protectiva. Esta medida busca evitar la agrupación de datos de distinta naturaleza —situación registrada en el I Trimestre—, salvaguardando la trazabilidad, precisión y transparencia en la medición del Plan Institucional de Capacitación (PIC).

Implementar acciones que permitan avanzar en el cumplimiento de del indicador que mide la participación en las jornadas de reentrenamiento y las jornadas de conducción protectiva y pruebas de idoneidad.

5. CONCLUSIONES DEL MONITOREO

Como resultado del ejercicio de verificación adelantado por la Segunda Línea de Defensa al Plan Institucional de Capacitación correspondiente al II trimestre de 2026, se concluye que la Entidad presenta un adecuado nivel de cumplimiento en la ejecución de las capacitaciones programadas, alcanzando un avance del 100% de las actividades previstas y superando la meta establecida para el indicador de ejecución.

Así mismo, se identifican niveles de ejecución bajos en componentes estratégicos, especialmente en los procesos de Pruebas de Idoneidad y Conducción Protectiva,



evidenciando un rezago que podría afectar el cumplimiento de los objetivos del Plan si no se adoptan medidas correctivas oportunas, que aporten al cumplimiento del mismo.

En relación con los procesos de inducción y reintroducción, se evidencia su ejecución durante el periodo evaluado; sin embargo, se presentan debilidades en la definición de metas, medición de cobertura y evaluación de resultados, lo que dificulta determinar su efectividad frente a la población objetivo.

6. ANEXOS

Informe de seguimiento, Plan Institucional de Capacitación publicado en la página web de la entidad, y soportes aportados por el proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano.

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



 Firmado digitalmente por Javier Francisco Rodríguez Moreno

Javier Francisco Rodríguez Moreno

 Jefe Oficina Asesora de Planeación

	Nombre	Firma	Fecha
Proyectó	Ana María González Garzón	 Firmado digitalmente por AMGG Fecha: 2026.07.30 11:42:51 -05'00'	30/07/2026
Revisó	Belly Ovalle	 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



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

VERSIÓN INICIAL	DESCRIPCIÓN DE LA CREACIÓN O CAMBIO DEL DOCUMENTO	FECHA	VERSIÓN FINAL
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

