



UNP



Informe

DE SEGUIMIENTO AL PLAN ANUAL DE VACANTES
IV Trimestre de 2024
Febrero de 2025
DEP-FT-11-V4

Direccionamiento Estratégico y Planeación
UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN
17/10/2024



Tabla de Contenido

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	OBJETIVO.....	3
3.	METODOLOGÍA.....	3
4.	ALCANCE.....	3
5.	FUENTE DE INFORMACIÓN DE DATOS.....	4
6.	SEGUIMIENTO.....	4
7.	RESULTADOS Y AVANCE.....	4
8.	REPRESENTACIONES GRÁFICAS DE LOS RESULTADOS.....	5
9.	RECOMENDACIONES.....	6
9.1	<i>Generales</i>	6
9.2	<i>Específicas</i>	6
10.	RIESGOS IDENTIFICADOS.....	6
11.	CONCLUSIONES.....	8
12.	ANEXOS Y SOPORTES.....	9
13.	CONTROL DE CAMBIOS.....	10



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

1. INTRODUCCIÓN

La Unidad Nacional de Protección – UNP estructura el Plan Anual de Vacantes en cumplimiento de lo estipulado en el Artículo 15 de la Ley 909 de 2004, las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

Este plan, integrado al Plan de Acción Institucional – PAI conforme a lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018, es una herramienta clave para la gestión del talento humano, permitiendo la planificación, administración y actualización de la información sobre los empleos con vacancia definitiva. En este se deben registrar la cantidad, denominación, perfil, competencias y requisitos de los cargos disponibles, clasificándolos según su naturaleza estratégica, misional o de apoyo, con el objetivo de programar y agilizar su provisión de manera eficiente.

En este contexto, la Oficina Asesora de Planeación e Información - OAPI, en su rol de segunda línea de defensa, presenta los resultados del seguimiento al Plan Anual de Vacantes correspondiente al cuarto trimestre de 2024. Este ejercicio se enmarca en sus funciones establecidas en el Decreto 4065 de 2011 y los lineamientos internos de formulación y seguimiento a planes institucionales, con el propósito de evaluar el desempeño del indicador de gestión y proponer estrategias para su optimización.

2. OBJETIVO

Verificar el estado de avance o cumplimiento del Plan Anual de Vacantes de la Unidad Nacional de Protección - UNP, como segunda línea de defensa, de acuerdo con los lineamientos internos en materia de formulación y seguimiento a planes institucionales.

3. METODOLOGÍA

La Oficina Asesora de Planeación e Información adelantó las siguientes actividades para lograr el objetivo del presente seguimiento:

- Revisión del Plan Anual de Vacantes publicado en la página web institucional.
- Solicitud del informe de seguimiento de primera línea de defensa al Plan Anual de Vacantes.
- Revisión del informe de seguimiento de primera línea de defensa reportado por el proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Validación de evidencias entregadas y/o 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.
- Conclusiones y recomendaciones.

4. ALCANCE

El presente documento corresponde al informe de seguimiento realizado por la Oficina Asesora de Planeación e Información, como segunda línea de defensa, para el periodo comprendido entre el 01 de octubre de 2024 y el 31 de diciembre de 2024, con el cual se verifica el porcentaje de avance o cumplimiento del Plan Anual de Vacantes de la Unidad Nacional de Protección publicado en la página web institucional.

5. FUENTE DE INFORMACIÓN DE DATOS

El seguimiento realizado por la Oficina Asesora de Planeación e Información, como segunda línea de defensa, tiene como fuente de datos el informe del Plan Anual de Vacantes reportado por el proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano con corte al cuarto trimestre del 2024, incluyendo las evidencias suministradas vía correo electrónico.

6. SEGUIMIENTO

Para el cuarto trimestre de 2024, se alcanzó un 6,2% en la ejecución del indicador de gestión y un 31 % de cumplimiento respecto a la meta establecida. Este resultado se debe a la provisión de 9 empleos de un total de 145 vacantes, lo que deja un saldo de 136 cargos aún disponibles al cierre del periodo. De estos, 73 vacantes corresponden al Decreto 301 (Subdirección Especializada de Seguridad y Protección) y 63 vacantes al Decreto 4066 (Planta General). A continuación, se presenta el detalle de los empleos provistos y las vacantes disponibles, clasificados por nivel y tipo de planta:

Tabla 1. Resumen de vacantes por nivel

Nivel	Planta	Total vacantes	Vacantes provistas	Dependencia	Total disponibles
Directivo	4066	0	0		0
Directivo	301	0	0		0
Asesor	4066	2	0		2
Asesor	301	1	0		1
Profesional	4066	9	0		9
Profesional	301	15	0		15
Técnico	4066	21	2	Oficina Asesora de Planeación e Información Subdirección de Talento Humano	19
Técnico	301	12	0		12
Asistencial	4066	33	0		33



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

Asistencial	301	52	7	Subdirección Especializada de Seguridad y Protección	45
Total		145	9		136

Fuente: Informe de seguimiento Plan Anual de Vacantes, cuarto trimestre del 2024, Gestión Estratégica del Talento Humano

Es importante destacar que, durante este trimestre, se registraron 12 desvinculaciones, distribuidas entre la Subdirección de Protección y la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección. De estas, 8 corresponden a cargos misionales y 4 a cargos administrativos.

En comparación con el periodo inmediatamente anterior, se evidenció una disminución en la ejecución del indicador de gestión, que pasó de 9,5% en el tercer trimestre de 2024 a 6,2% en el cuarto trimestre.

7. RESULTADOS Y AVANCE

En el marco del seguimiento de segunda línea de defensa, la Oficina Asesora de Planeación e Información llevó a cabo la evaluación del indicador de gestión establecido en el Plan Anual de Vacantes de la Unidad para la vigencia 2024, el cual se encuentra publicado en la página web institucional. Este indicador ha sido formulado de la siguiente manera:

Indicador de gestión del Plan de Vacantes = (Número de vacantes provistas/Número total de vacantes) *100.

Meta: 20% del cubrimiento de vacantes.

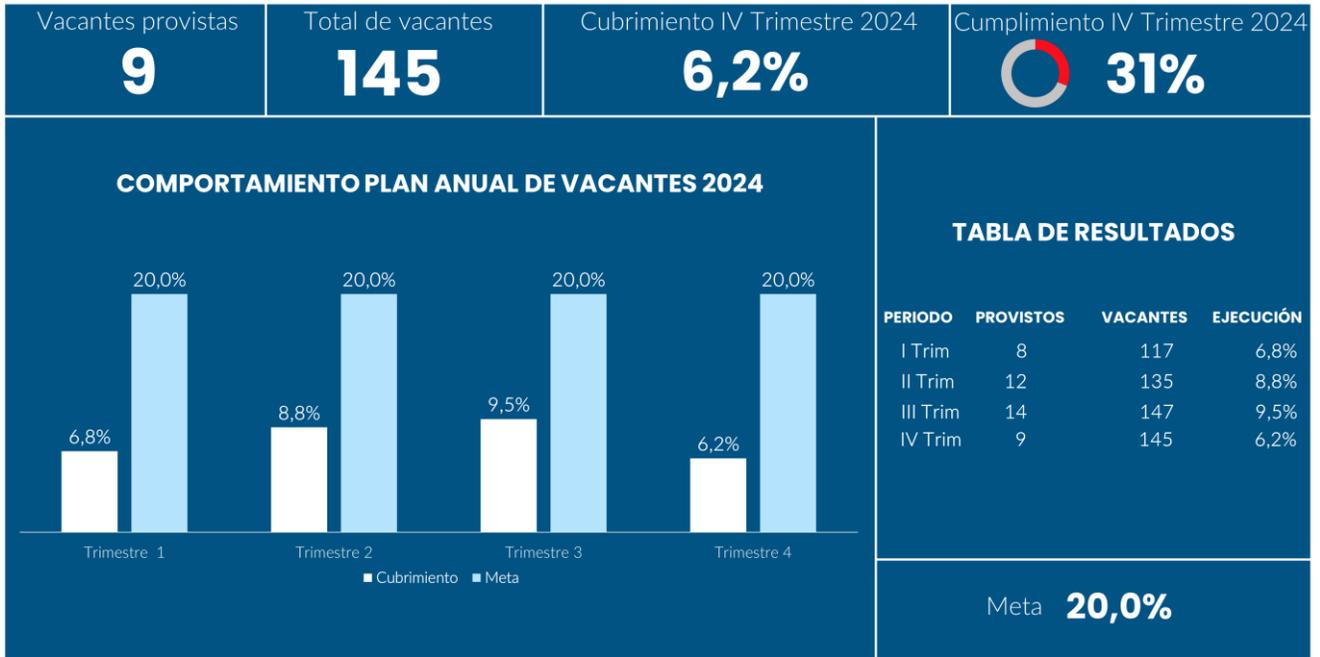
Para el seguimiento y análisis de este indicador, la segunda línea de defensa se basó en la información y soportes proporcionados por la primera línea de defensa, representada por el proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano. De acuerdo con estos datos, al cierre del cuarto trimestre de 2024, el total de vacantes ascendía a 145, de las cuales 9 fueron provistas, lo que equivale a un 6,2% de ejecución del indicador de gestión.

Este resultado refleja un nivel de cumplimiento inferior a la meta planteada y constituye la ejecución más baja registrada en todos los trimestres anteriores de la vigencia 2024. Esto resalta la necesidad de analizar los factores que han incidido en la baja provisión de empleos y de establecer estrategias para mejorar la ejecución en los periodos siguientes para la vigencia 2025.

8. REPRESENTACIONES GRÁFICAS DE LOS RESULTADOS

A continuación, se presentan de manera gráfica los resultados obtenidos en el indicador de gestión del Plan Anual de Vacantes:





9. RECOMENDACIONES

9.1 Generales

El seguimiento al Plan Anual de Vacantes evidencia una disminución en la ejecución del indicador de gestión, pasando del 9,5% en el tercer trimestre de 2024 al 6,2% en el cuarto trimestre, lo que representa el nivel más bajo registrado en la vigencia 2024. Este descenso refleja la necesidad de fortalecer las estrategias para la provisión efectiva de vacantes y minimizar los factores que han contribuido a esta reducción.

Para revertir esta tendencia y mejorar el desempeño en la gestión de vacantes, se recomienda reforzar la articulación entre el nominador de la Entidad – Director General y las demás instancias responsables del proceso, incluyendo la Subdirección de Talento Humano, el Grupo de Selección y Evaluación y el Grupo de Registro y Control. Se debe garantizar una coordinación más efectiva que permita agilizar la provisión de empleos y reducir la cantidad de procesos no favorables.

9.2 Específicas

- El proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano debe diseñar e implementar estrategias proactivas para apoyar al Director General (nominador) en la identificación y captación de candidatos idóneos para ocupar las vacantes



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

en la UNP. Se debe poner especial énfasis en los 73 cargos vacantes de la planta del Decreto 301 de 2017 – Subdirección Especializada de Seguridad y Protección, que representan el 54 % del total de vacantes disponibles al cierre del cuarto trimestre de 2024.

Acciones clave:

- ✓ Creación de un banco de candidatos preseleccionados con perfiles que cumplan los requisitos mínimos, agilizando la provisión.
- ✓ Implementación de un sistema de alerta temprana para priorizar la cobertura de vacantes críticas en áreas misionales.
- ✓ Optimización del proceso de preselección, estableciendo criterios más estrictos desde la postulación para evitar procesos fallidos.
- ✓ Campañas de atracción de talento en coordinación con universidades e instituciones que faciliten el acceso a perfiles especializados.
- Es fundamental identificar y analizar en profundidad las razones detrás de las renuncias en cargos misionales y administrativos, ya que estas aumentan el número total de vacantes y afectan el desempeño del indicador de gestión. Aunque estos factores no siempre están bajo el control de la Entidad, su estudio permitirá diseñar estrategias de retención y mitigación de impactos.

Acciones clave:

- ✓ Implementación de un sistema de seguimiento y análisis de renuncias mediante entrevistas de salida estructuradas.
- ✓ Identificación de factores internos (condiciones laborales, clima organizacional, oportunidades de crecimiento) que influyen en la decisión de los empleados.
- ✓ Establecimiento de mecanismos de intervención temprana para mejorar la retención del talento en áreas clave.
- La baja ejecución del indicador también está influenciada por la cantidad de procesos que no logran completarse con éxito. Es necesario un análisis detallado de las causas de los desistimientos y la no favorabilidad en los procesos de selección, con el fin de eliminar barreras y mejorar la eficiencia.

Acciones clave:

- ✓ Identificación de patrones en los procesos fallidos (documentación incompleta, incumplimiento de requisitos, falta de candidatos idóneos).
- ✓ Fortalecimiento de los mecanismos de verificación previa de hojas de vida antes de su postulación formal.
- ✓ Mayor coordinación con el nominador para garantizar que los perfiles enviados cumplen con los requisitos desde el inicio.



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

- ✓ Optimización de los tiempos de respuesta en cada fase del proceso para evitar que los candidatos desistan.

10. RIESGOS IDENTIFICADOS

Con base en la ejecución del indicador de gestión, en este periodo no se identifican riesgos adicionales a los previamente reportados por el proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano en el informe de seguimiento de primera línea de defensa, los cuales se detallan a continuación.

- Las renunciaciones son temas fuera de medición y control que afectan directamente el crecimiento en las vacantes y por ende el indicador.
- El no cumplimiento de los requisitos o el desistimiento del posible candidato en el proceso de selección.
- El envío de hojas de vida para los posibles cargos a proveer es insuficiente lo que genera que, si en el proceso de verificación y de cumplimiento el proceso resulte no favorable, provoca un retroceso y demora en los tiempos ya que se tiene que volver a pasar la solicitud del envío de una nueva hoja de vida y surtir una vez más el proceso.

No obstante, los resultados obtenidos en el cubrimiento de vacantes durante los cuatro trimestres del año, evidencian la necesidad de implementar acciones correctivas que permitan mejorar la efectividad en la provisión de cargos y el desempeño del indicador en futuras vigencias.

11. CONCLUSIONES

▪ Cumplimiento del objetivo de seguimiento

La Oficina Asesora de Planeación e Información – OAPI cumplió con su función de segunda línea de defensa, verificando el estado de avance y cumplimiento del Plan Anual de Vacantes de la Unidad Nacional de Protección -UNP. Este ejercicio se llevó a cabo conforme a los lineamientos internos de formulación y seguimiento a planes institucionales, garantizando un análisis estructurado y basado en evidencias.

▪ Ejecución del indicador de gestión y brechas identificadas

El seguimiento evidenció que, al cierre del cuarto trimestre de 2024, la ejecución del indicador de gestión fue del 6,2%, lo que refleja una brecha significativa frente a la meta institucional del 20% de provisión de vacantes por trimestre. A lo largo del año, la ejecución del indicador ha mostrado variaciones, con una tendencia a la baja en los últimos periodos, lo que resalta la necesidad de implementar acciones



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

correctivas y estrategias de mejora para fortalecer la gestión y agilizar la provisión de empleos vacantes en la UNP.

▪ **Necesidad de fortalecer la articulación interna**

Para mejorar el desempeño del indicador de gestión, es fundamental fortalecer la coordinación entre la Subdirección de Talento Humano, la Dirección General y las demás instancias que intervienen en la provisión de vacantes. La ejecución efectiva del Plan Anual de Vacantes depende de la optimización de los procesos de selección, la agilidad en la postulación y validación de candidatos, y la reducción de tiempos administrativos.

▪ **Importancia de la implementación de acciones correctivas**

Los resultados del seguimiento indican que, para mejorar el desempeño del Plan Anual de Vacantes en la vigencia 2025, se deben implementar estrategias específicas, tales como:

- Mayor eficiencia en la selección de candidatos, reduciendo desistimientos y procesos no favorables.
- Optimización del proceso de postulación y evaluación, garantizando que las hojas de vida enviadas cumplan con los requisitos desde el inicio.
- Estrategias de atracción y retención de talento, fortaleciendo la difusión de oportunidades laborales y agilizando la provisión de cargos críticos.
- Mejor gestión de los tiempos en la provisión de vacantes, minimizando retrasos derivados de procesos administrativos internos.

▪ **Compromiso con la mejora continua**

El presente informe reitera la importancia de continuar con un seguimiento riguroso y sistemático del Plan Anual de Vacantes, con el objetivo de anticipar riesgos, optimizar procesos y garantizar el cumplimiento de las metas institucionales. La mejora en la provisión de vacantes no solo impactará el indicador de gestión, sino que también contribuirá al fortalecimiento operativo de la UNP y al cumplimiento de su misión institucional.

12. ANEXOS Y SOPORTES

Informe de seguimiento del Plan Anual de Vacantes y registro GTH-FT-149 Plan Anual de Vacantes, los cuales fueron 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.

JAVIER FRANCISCO RODRÍGUEZ MORENO
 Jefe (E) Oficina Asesora de Planeación e Información

	Nombre	Firma	Fecha
Proyectó	Alex Gómez Petro	<i>Alex Gómez Petro</i>	10/02/2025
Revisó	Belly Ovalle Alarcón	<i>Belly</i>	
Aprobó	Javier Francisco Rodríguez Moreno		

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para firma.

13. CONTROL DE CAMBIOS

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

