



UNP



Informe

DE SEGUIMIENTO AL PLAN DE PREVISIÓN DE
RECURSOS HUMANOS

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	Generales.....	6
9.2	Específicas.....	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 de Previsión de Recursos Humanos en cumplimiento de lo estipulado en el Artículo 17 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 de la UNP, conforme a lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018, es una herramienta estratégica de planeación y gestión del talento humano. Su propósito es garantizar la disponibilidad del personal necesario para el cumplimiento de las funciones misionales y administrativas de la entidad, estableciendo mecanismos para cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de talento humano. También incluye la estimación de los costos asociados a la gestión de personal, asegurando su viabilidad dentro del presupuesto asignado.

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 de Previsión de Recursos Humanos, correspondiente al cuarto trimestre de 2024. Este análisis se desarrolla en el marco de sus funciones establecidas en el Decreto 4065 de 2011 y los lineamientos internos en materia de formulación y seguimiento a planes institucionales, con el objetivo de evaluar el desempeño de la previsión de recursos humanos y fortalecer la toma de decisiones estratégicas para la gestión del talento en la UNP.

2. OBJETIVO

Verificar el estado de avance o cumplimiento del Plan de Previsión de Recursos Humanos 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 de Previsión de Recursos Humanos publicado en la página web institucional.
- Solicitud del informe de seguimiento de primera línea de defensa al Plan de Previsión de Recursos Humanos.
- Revisión del informe de seguimiento de primera línea de defensa reportado por el proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano.



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

- 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 elaborado por la Oficina Asesora de Planeación e Información, en su rol de segunda línea de defensa, para el periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 2024. Su propósito es verificar el porcentaje de avance y cumplimiento del Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Unidad Nacional de Protección, conforme a los lineamientos institucionales y la información publicada en la página web de la Entidad.

5. FUENTE DE INFORMACIÓN DE DATOS

El seguimiento realizado por la Oficina Asesora de Planeación e Información, en su rol de segunda línea de defensa, se basa en el informe del Plan de Previsión de Recursos Humanos reportado por el proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano con corte al cuarto trimestre de 2024. Además, incorpora las evidencias documentales suministradas a través de correo electrónico, garantizando un análisis respaldado en información verificable.

6. SEGUIMIENTO

Para el cuarto trimestre de 2024, la ejecución del indicador de gestión alcanzó el 100%, dado que se tramitaron en su totalidad los dos procesos de selección solicitados por el nominador – Director General. Este resultado refleja una gestión efectiva en la tramitación de los procesos requeridos, asegurando el cumplimiento de las necesidades institucionales en materia de talento humano.

En comparación con el trimestre anterior, la ejecución del indicador se mantuvo estable, lo que indica una continuidad en la eficiencia del proceso de selección. Sin embargo, la baja cantidad de procesos solicitados resalta la importancia de evaluar si la demanda de personal está alineada con las necesidades operativas de la Entidad y de fortalecer las estrategias de previsión para optimizar la cobertura de vacantes en el mediano y largo plazo.



7. RESULTADOS Y AVANCE

Para el seguimiento de segunda línea de defensa, la Oficina Asesora de Planeación e Información tomó como referencia el indicador de gestión establecido en el Plan de Previsión de Recursos Humanos, publicado en la página web de la Unidad para la vigencia 2024.

Con base en la información y los soportes reportados por el proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, como primera línea de defensa, se identificó que, durante el cuarto trimestre, fueron solicitados y tramitados en su totalidad dos procesos de selección para cargos de libre nombramiento y remoción y provisionalidad, alcanzando un 100% de ejecución en el periodo. Sin embargo, este trimestre registró la menor cantidad de procesos solicitados y tramitados en comparación con los periodos anteriores, lo que resalta la necesidad de analizar si la demanda de personal está alineada con las necesidades operativas y estratégicas de la Unidad.

Tabla 1. Relación de procesos solicitados y gestionados por dependencia

N°	FECHA INICIO	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO Y GRADO	DEPENDENCIA
1	09/10/2024	Técnico administrativo	Código 3124 Grado 12	Oficina Asesora de Planeación e Información
2	12/08/2024	Profesional universitario	Código 2044 Grado 11	Subdirección Especializada de Seguridad y Protección

Fuente: Informe de seguimiento Plan de Previsión de Recursos Humanos, cuarto trimestre del 2024, Gestión Estratégica del Talento Humano

8. REPRESENTACIONES GRÁFICAS DE LOS RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el indicador de gestión del Plan de Previsión de Recursos Humanos:



Gráfica 1. Desempeño del Plan de Previsión de Recursos Humanos – 2024



Fuente: Informe de seguimiento Plan de Previsión de Recursos Humanos, cuarto trimestre del 2024, Gestión Estratégica del Talento Humano

9. RECOMENDACIONES

9.1 Generales

Si bien la ejecución del indicador del Plan de Previsión de Recursos Humanos ha sido del 100% en los procesos tramitados, el descenso en la cantidad de procesos solicitados en el cuarto trimestre resalta la necesidad de fortalecer la gestión y provisión de vacantes de manera más proactiva.

Para ello, es fundamental fortalecer la articulación entre el nominador de la Unidad – Director General y las demás instancias responsables de la gestión del talento humano, con el fin de incrementar la provisión de vacantes y mejorar la tasa de éxito en los procesos de selección.

9.2 Específicas

- Implementar un mecanismo de seguimiento periódico a la demanda de vacantes.



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

- Establecer revisiones trimestrales con el Director General y la Subdirección de Talento Humano para evaluar el estado de las vacantes y definir estrategias de provisión.
- Crear reportes de alerta temprana sobre vacantes críticas y su impacto en la operación de la Entidad.
- Optimizar la toma de decisiones en la provisión de vacantes.
 - Agilizar la identificación de cargos prioritarios para garantizar su cobertura oportuna.
 - Implementar criterios más claros para la priorización de solicitudes de provisión, asegurando que las decisiones respondan a necesidades operativas y estratégicas.
 - Reducir los tiempos administrativos en la validación de hojas de vida y trámites de selección.
- Mejorar la eficiencia de los procesos de selección.
 - Fortalecer la estrategia de postulación de candidatos con un banco de hojas de vida prevalidadas, lo que permitirá responder con mayor rapidez a las necesidades de la Entidad.
 - Ampliar los mecanismos de difusión de vacantes para atraer perfiles idóneos y reducir la tasa de desistimientos en los procesos de selección.
- Evaluar y corregir las causas de procesos no favorables.
 - Realizar un análisis detallado de los factores que impiden el éxito en la provisión de vacantes, identificando causas como incumplimiento de requisitos, falta de postulaciones o desistimientos.
 - Generar estrategias para mitigar estos problemas, incluyendo campañas de sensibilización y mejora en la difusión de oportunidades laborales dentro y fuera de la Unidad.
- Fortalecer la gestión de encargos y nombramientos en provisionalidad.
 - Identificar cuellos de botella en la tramitación de encargos y su impacto en la provisión de vacantes.



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

- Mejorar la planeación para reducir los tiempos de espera en estos procesos, garantizando que las necesidades de personal sean atendidas con mayor agilidad.

10. RIESGOS IDENTIFICADOS

Teniendo en cuenta 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.

- La falta de interés en la postulación para los estudios de verificación para encargos en la Entidad.
- Dentro del mismo proceso de encargos al momento de generar el acto administrativo el servidor público desiste del mismo.
- 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.

Sin embargo, la disminución en la cantidad de procesos solicitados y tramitados durante el cuarto trimestre resalta la necesidad de analizar las causas detrás de esta tendencia y su impacto en la cobertura de vacantes. Es fundamental evaluar si esta reducción responde a una menor demanda de talento, a posibles demoras en la gestión de solicitudes o a factores administrativos que puedan estar limitando la provisión de personal. Identificar estos elementos permitirá diseñar estrategias que garanticen una respuesta más ágil y efectiva a las necesidades de la UNP.

11. CONCLUSIONES

La Oficina Asesora de Planeación e Información cumplió con su función de segunda línea de defensa, verificando el estado de avance y cumplimiento del Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Unidad Nacional de Protección - UNP, de conformidad con los lineamientos internos en materia de formulación y seguimiento a planes institucionales.

El seguimiento evidenció que, al cierre del cuarto trimestre de 2024, se alcanzó un 100% en la ejecución del indicador de gestión, reflejando el cumplimiento de los procesos de selección solicitados. No obstante, este periodo registró la menor cantidad de procesos tramitados en comparación con los trimestres anteriores, lo



que resalta la necesidad de analizar las razones detrás de esta tendencia y su impacto en la disponibilidad de personal para la Entidad.

En este contexto, se hace necesario que el proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano implemente acciones articuladas y estratégicas para fortalecer la provisión de vacantes en los diferentes niveles y plantas de la UNP. Esto incluye la optimización de los tiempos de respuesta, la identificación de cargos críticos, el fortalecimiento de la atracción y retención de talento, y la reducción de procesos no favorables.

El reto para la vigencia 2025 será asegurar una planificación más eficiente y proactiva en la gestión de los recursos humanos, asegurando que la cobertura de vacantes responda de manera ágil a las necesidades institucionales y operativas de la Unidad.

12. ANEXOS Y SOPORTES

Informe de seguimiento del Plan de Previsión de Recursos Humanos 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 Oficina Asesora de Planeación e Información (E)

	Nombre	Firma	Fecha
Proyectó	Alex Gómez Petro		11/02/2025
Revisó	Belly Ovalle Alarcón		
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

