



UNP



Informe

SEGUIMIENTO DE SEGUNDA LÍNEA DE DEFENSA
AL PLAN DE VACANTES Y PREVISIÓN DE
RECURSOS HUMANOS

Enero a marzo 2025

Mayo 15 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.....	7
9.	RECOMENDACIONES.....	7
9.1	<i>Generales</i>	7
9.2	<i>Específicas</i>	8
10.	RIESGOS IDENTIFICADOS.....	8
11.	CONCLUSIONES.....	10
12.	ANEXOS Y SOPORTES.....	11
13.	CONTROL DE CAMBIOS.....	12



 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 y Previsión de Recursos Humanos 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 y Previsión de Recursos Humanos correspondiente al primer trimestre de 2025. 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 y 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 Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos publicado en la página web institucional.
- Solicitud del informe de seguimiento de primera línea de defensa al Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos.



 Unidad Nacional de Protección	INFORME DE SEGUIMIENTO A PLANES	 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.
- 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 enero de 2025 al 31 de marzo de 2025, con el cual se verifica el porcentaje de avance o cumplimiento del Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos 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 y Previsión de Recursos Humanos reportado por el proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano con corte al primer trimestre del 2025, incluyendo las evidencias suministradas vía correo electrónico.

6. SEGUIMIENTO

Para el primer trimestre de 2025, se alcanzó un 10% en la ejecución del indicador de gestión y un 67 % de cumplimiento respecto a la meta establecida. Este resultado se debe a la provisión de 15 empleos de un total de 149 vacantes, lo que deja un saldo de 134 cargos aún disponibles al cierre del periodo. De estos, 79 vacantes corresponden al Decreto 301 (Subdirección Especializada de Seguridad y Protección - SESP) y 55 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	TOTAL, DISPONIBLES
Directivo	4066	0	0	0
Directivo	301	0	0	0
Asesor	4066	3	2	1
Asesor	301	1	0	1
Profesional	4066	9	0	9
Profesional	301	16	0	16
Técnico	4066	21	7	14
Técnico	301	12	0	12
Asistencial	4066	36	5	31
Asistencial	301	51	1	50
TOTAL		149	15	134

Fuente: Informe de seguimiento Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos, I trimestre 2025, Gestión Estratégica del Talento Humano

Es importante destacar que, durante este trimestre, se registraron 13 desvinculaciones, distribuidas entre la Subdirección de Protección, la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección y Dirección General. De estas, 11 corresponden a cargos misionales y 2 a cargos administrativos.

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 y Previsión de Recursos Humanos de la Unidad para la vigencia 2025, 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 y Previsión de Recursos Humanos
= (Número de vacantes provistas/Número total de vacantes) *100.

Meta: 15% 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 primer trimestre de 2025, el total de vacantes ascendía a 149, de las cuales 15 fueron provistas, lo que equivale a un 10% de ejecución del indicador de gestión.



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

Este resultado refleja un nivel de cumplimiento bajo a la meta planteada y constituye la necesidad de plantear otras estrategias de provisión de empleos. Como lo es el Banco de Hojas de Vida para la UNP que le permita tener unas fuentes de datos e información para proveer las vacantes definitivas.

Este indicador debería generar una alerta desde el Grupo de Seguridad en el Trabajo, Bienestar e Incentivos de la Subdirección de Talento Humano. Así mismo se debe evaluar cuantos de esos cargos de Agente Escolta provistos actualmente de la SESP, están ejerciendo realmente sus funciones de protección a los beneficiarios del programa y no están realizando funciones de apoyo administrativo a los diferentes grupos internos de trabajo de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección, ya sea por restricciones médicas, vencimiento de cursos (manejo de armas, licencias de conducción, etc.)

- Se debe hacer un trabajo articulado con la Subdirección de Talento Humano y el Grupo de Seguridad en el Trabajo, Bienestar e Incentivos frente a la revisión del personal con cargo de (Agente Escolta, grado 4070) de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección ya que se han presentado (3) abandonos de cargo (1) una insubsistencia en el I trimestre de la vigencia 2025. Esto teniendo en cuenta que es personal que tiene bajo su responsabilidad armamento, munición, prendas y medios de comunicación de la entidad que tienen un costo para la entidad y representa un detrimento y pérdida de recursos de la UNP.

Esto incide directamente en la baja provisión de empleos de las (134) vacantes por proveer que hay actualmente en la entidad tanto de la planta del Decreto 4066 de 2015 y el Decreto 301 de 2017, vacantes de este decreto que se detallan a continuación:

- a. (45) vacantes del cargo Agente Escolta 4070,
- b. (10) Oficiales de Protección código 3137 grado 10
- c. (5) Auxiliares Administrativos código 4044 grado 11.
- d. (2) Técnicos Administrativos código 3124 grado 12.
- e. (16) cargos de Profesionales Especializados y Universitarios.
- f. (1) cargo de Asesor de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección.

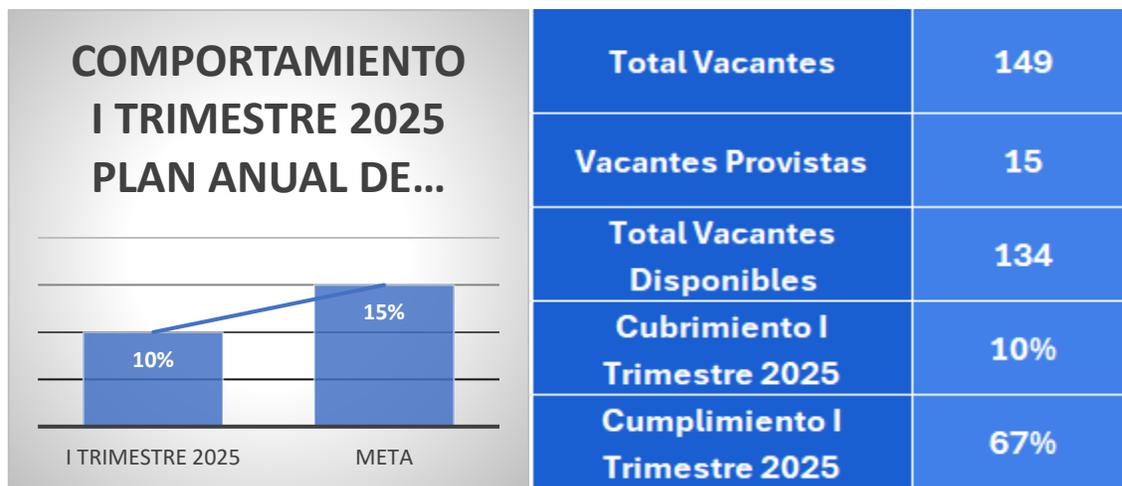
Un total de (79) cargos de Libre Nombramiento y Remoción del Decreto 301 de 2017. Se debe establecer estrategias para mejorar la ejecución en los periodos siguientes para la vigencia 2025.



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 y Provisión de Recursos Humanos. Este resultado refleja un nivel de cumplimiento inferior a la meta planteada y constituye la ejecución baja.

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.



9. RECOMENDACIONES

9.1 Generales

El seguimiento al Plan Anual de Vacantes y Provisión de Recursos Humanos evidencia una baja ejecución del indicador de gestión del I trimestre del 2025 que corresponde al 10%, lo que representa un nivel bajo. Esta baja ejecución refleja la necesidad de fortalecer las estrategias para la provisión efectiva de vacantes y minimizar los factores que han contribuido al aumento de renunciaciones, abandonos de cargos e insubsistencias dentro de la Entidad.

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 la Mesa Técnica de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección 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.



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

9.2 Específicas

El proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano debe diseñar e implementar estrategias proactivas para apoyar al Director General (nominador) y los integrantes de la Mesa Técnica de Seguridad y Protección de Subdirección Especializada de Seguridad y protección – SESP, la en la identificación y captación de candidatos idóneos para ocupar las vacantes en la UNP. Se debe poner especial énfasis en los 79 cargos vacantes de la planta del Decreto 301 de 2017 – Subdirección Especializada de Seguridad y Protección, que representan el 59 % del total de vacantes disponibles al cierre del primer trimestre de 2025.

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.
- Establecer metas a la Mesa Técnica de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección – SESP, para proveer hojas de vida de personal de confianza para el programa de protección del Decreto 301 de 2017.
- Es fundamental identificar y analizar en profundidad las razones detrás de las renuncias, abandonos de cargo e insubsistencias 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.
- Se debe hacer un trabajo articulado con la Subdirección de Talento Humano y el Grupo de Salud Ocupacional frente a la revisión del personal con cargo de (Agente Escolta, grado 4070) de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección ya que se han presentado (3) abandonos de cargos (1) una insubsistencia en el I trimestre de la vigencia 2025. Esto teniendo en cuenta que es personal que tiene bajo su responsabilidad armamento, munición, prendas y medios de comunicación de la entidad que tienen un costo para la UNP y representan un detrimento y pérdida de recursos de la UNP.
- Igualmente se debe hacer una evaluación del personal misional tanto de la Planta del Decreto 4066 de 2015 y decreto 301 del 2017, que personal misional está realizando funciones administrativas y no está cumpliendo con las establecidas en el manual de funciones ya sea por temas de (restricciones



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

médicas, laborales vencimiento de curso de manejo de armas, licencias de conducción, etc), ya que estos cargos generan un costo adicional a la entidad en el tema de la póliza de seguro de vida de los funcionarios.

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 y los integrantes de la Mesa Técnica de Seguridad y Protección de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección - SESP, con el fin de garantizar la captación de hojas de vida que cumplan con los perfiles requeridos para cubrir las vacantes por proveer y que cumplan con los requisitos del Manual de Funciones y los Protocolos de Seguridad de la UNP.
- 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 renuncias 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.



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

- 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 primer trimestre de 2025, la ejecución del indicador de gestión fue del 10%.

- **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 los Asesores de la Mesa Técnica de Seguridad y Protección de la Subdirección Especializada de Seguridad y protección – SESP 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 y Provisión de Recursos Humanos, 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 Dirección Estratégico y Planeación – DEP. TRD – 1030.

Archívese en:

JAVIER FRANCISCO RODRÍGUEZ MORENO
 Jefe Oficina Asesora de Planeación e Información

	Nombre	Firma	Fecha
Proyectó	Adriana Yaneth Santander Arias		15/05/2025
Revisó	Belly Ovalle Alarcón	 <small>Firmado digitalmente por BELLY OVALLE ALARCÓN Fecha: 2025.05.15 09:02:05 -0500</small>	
Aprobó	Javier Francisco Rodríguez Moreno		

Los arribas 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.



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

INSTRUCTIVO	
CAMPO	DESCRIPCION DEL CAMPO
Portada	Escribir el nombre del Plan al cual se le va a realizar el seguimiento, el periodo a evaluar y fecha de elaboración del documento
Tabla de Contenido	Permite la identificación de los temas a tratar dentro del documento
Desarrollo de la Tabla de Contenido	Debe desarrollarse cada punto como se menciona en el cuerpo del documento
Proyectó	Servidor Público y/o Contratistas que produce, elabora el documento solicitado en el proceso
Revisó	Servidor Público (Coordinador grupo interno de trabajo) que realiza revisión del documento producido en el proceso Nota: cuando no exista Coordinación o grupo interno de trabajo la revisión como la aprobación del documento recae sobre el líder del proceso.
Aprobó	Servidor Público (secretario(a) General, Responsable del proceso, Jefe de Oficina, subdirector) es el único autorizado para la aprobación de documentos del proceso en el SGI
Archívese en	Diligencie la ruta de disposición final (almacenamiento) del documento ya sea físico o Digital cumpliendo los lineamientos y directrices establecidos por Gestión Documental

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

