



Plan

DE PREVISIÓN DE RECURSOS GTH-PL-06-V7

Gestión Estratégica de Talento Humano
UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN
29/01/2024



Tabla de Contenido

1.	OBJETIVO	3
2.	ALCANCE	3
3.	DEFINICIONES	3
4.	RESPONSABILIDADES	4
5.	MARCO LEGAL	5
6.	CONDICIONES GENERALES	6
7.	CONTENIDO	6
8.	INDICADOR DE GESTIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS	7
9.	DOCUMENTOS RELACIONADOS	7
10.	CONTROL DE CAMBIOS	7
11.	CRÉDITOS	8



1. OBJETIVO

Verificar la disponibilidad del personal idóneo y necesario para desempeñar las funciones de los cargos de la Unidad Nacional de Protección de acuerdo con el Manual de Funciones, esto para cumplir con los objetivos y retos enmarcados en la financiación por el Gobierno Nacional, siendo este plan un instrumento necesario en la administración y gerencia del Talento Humano con el que se puede alinear la planeación estratégica del recurso humano y la institucional.

2. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos inicia con la revisión detallada de todos los cargos de planta de personal de la UNP en todas sus denominaciones, Libre Nombramiento y Remoción, Provisional y Provisional temporal, lo anterior para determinar las vacantes y los requisitos exigidos por el Manual de Funciones de los diferentes cargos a proveer, para atender las necesidades de personal y finaliza con la provisión de las mismas y la aplicación será general en toda la planta de personal en las diferentes dependencias de la Unidad Nacional de Protección – UNP.

3. DEFINICIONES¹

Vacantes definitivas (Provisionales): Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando:

- El titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909.
- El titular de un empleo de carrera adquiere el derecho de actualizar su registro público de carrera, una vez superado el período de prueba en el empleo en el cual fue ascendido.
- Creación de empleos de carrera en la planta de empleos y no hay servidores públicos con derecho a ocupar esos empleos.
- Desvinculación automática del cargo de carrera administrativa como consecuencia de permanecer en comisión o suma de comisiones por un periodo superior a seis (6) años o finalizado el período de la comisión y no se reintegra al cargo del cual se ostenta derechos de carrera. (Art. 26 ley 909/05).

Vacantes temporales: aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como licencias, encargos, comisiones, ascenso, entre otras.

La vacancia temporal de un empleo se produce cuando:

¹ Definiciones tomadas del Grupo de Registro y Control



- Titular de un empleo de carrera se separa de su cargo para ocupar otro cargo en período de prueba del cual fue nombrado por superar el respectivo concurso de méritos.
- Situaciones administrativas que implican la separación temporal del titular de un empleo de carrera. En la planeación de Recursos Humanos, las situaciones administrativas se integran como un componente de sensibilización en la previsión de las necesidades de personal que se presentarán a fin de establecer la figura y recurso que cubrirán esas situaciones de acuerdo con las necesidades del servicio, dado que implican separación temporal en el desempeño de los cargos.

Frente a este último aspecto, las unidades de personal de las entidades deberán tener en cuenta:

- Las situaciones administrativas actuales y la fecha de su terminación. - La proyección de las posibles situaciones administrativas que tendrán los empleados de la planta de empleos de la entidad y que generen una vacancia temporal, fechas de inicio, fechas de terminación, características, prórroga y discrecionalidad para otorgarla y costos.
- Entre estas siguientes situaciones se pueden resaltar (Decreto Reglamentario 1950 de 1973):
 - Licencia
 - Comisión
 - Ejercicio de funciones de otro empleo por encargo
 - Prestando servicio militar
 - Vacaciones
 - Suspendido en ejercicio de sus funciones

4. RESPONSABILIDADES

RESPONSABLES	RESPONSABILIDADES
Dirección General	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de autorizar la provisión de los empleos como nominador para el cubrimiento de la vacante y trámites correspondientes.
Subdirección de Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de elaborar, actualizar y realizar seguimiento al Plan de Previsión de Recursos Humanos cada vez que se produzcan las mismas



5. MARCO LEGAL

El marco jurídico en el cual se fundamenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos para la Unidad Nacional de protección es, entre otros:

- **Ley 909 de 2004. Artículo 17**, establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de mecanismos para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.
- **Decreto 1083 de 2015**, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las Políticas de Gestión y Desempeño se encuentra la de Gestión Estratégica del Talento Humano.
- **Decreto 4065 de 31 de octubre de 2011**, "Por el cual se crea a la Unidad Nacional de Protección – UNP, se establece su objetivo y su estructura".
- **Decreto 4066 de 31 de octubre de 2011**, "Por el cual se establece la planta de personal de la Unidad Nacional de Protección, UNP y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 300 de 2017**, "Por el cual se modifica la estructura de la Unidad Nacional de Protección – UNP".
- **Decreto 301 de 2017**, "Por el cual se modifica la planta de personal de la Unidad Nacional de Protección - UNP.
- **Resolución No. 0047 de 2017** "Por la cual se ajusta el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Unidad Nacional de Protección -UNP y se dictan otras disposiciones".
- **Resolución No. 0634 de 2019**, "Por la cual se ajusta el Manual Especifico de Funciones y de Competencias de la Planta de Personal de la de la Unidad Nacional de Protección -UNP"
- **Resolución No. 1769 de 2022**, "Por la cual se modifica la Resolución 047 de 2017 y la Resolución No. 634 de 2019 Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los Empleos de la Planta de Personal de la Unidad Nacional de Protección -UNP.
- **Resolución No. 1054 de 2023**, "Por la cual se adiciona el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales de la Planta de Personal de la Unidad Nacional de Protección -UNP.



- *Guía de Modernización de Entidades Públicas*, página 46 y subsiguientes - Guías y Cartillas DAFP.

6. CONDICIONES GENERALES

El plan de Previsión de Recursos dependerá de los insumos que sean enviados por el nominador para el cumplimiento de la provisión de la planta en su totalidad.

7. CONTENIDO

La Entidad implementa diversas estrategias para la provisión de empleos en el marco de los requerimientos definidos por ley y las necesidades internas en relación con su planta de personal. Dichas estrategias se materializan mediante el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Reporte de empleos vacantes definitivos en la Oferta Pública de Empleo de Carrera, a través del aplicativo Sistema de apoyo a la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO) de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

Para la vigencia 2024 la Unidad Nacional de Protección posee cargos vacantes de planta global, los cuales serán sujetos a provisión mediante concursos público abierto de méritos. En relación con lo expuesto, la entidad está llevando a cabo las actividades requeridas con la CNSC para dar inicio al proceso de planeación del Concurso de Méritos, así como la asignación de los recursos presupuestales requeridos para adelantar el mismo.

Es importante resaltar que, la Subdirección de Talento Humano de la entidad realizará la provisión de los cargos vacantes de carrera administrativa a través de encargos y/o, mediante nombramientos en provisionalidad en aquellos casos donde la población que goza con derechos de carrera administrativa no sean suficientes para atender la necesidad, o estos no acepten dichos encargos, hasta que sean expedidas las listas de elegibles resultado del Concurso público y abierto de méritos anteriormente mencionado.

Por otra parte, en la vigencia 2024 se expedirá el Decreto Ley de creación de 1.170 cargos de planta temporal en la UNP; por lo cual la nueva planta de carácter temporal será provista de acuerdo con lo definido por la norma, de la siguiente forma en orden estricto de provisión: 1. Listas de Elegibles, 2. Derechos de Carrera Administrativa, 3. Prueba de Capacidades.

En este contexto, la entidad ha ejecutado desde la vigencia 2023 hasta la fecha las actividades y requerimientos definidos por ley para que la entidad pueda crear, seleccionar y proveer las vacantes de carácter temporal durante el año 2024. Estas acciones se llevan a cabo mediante la gestión realizada por la Subdirección de Talento Humano ante el Ministerio de Hacienda y Crédito público, Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio de Interior.



Por último, la Unidad desde su órgano corporativo ha garantizado para la vigencia 2024 la disponibilidad de recursos financieros para adelantar los procesos de selección definidos por ley, los cuales cuentan con las viabilidades presupuestales de la Secretaría General de la Entidad para el caso de los cargos de carrera administrativa definitiva, así como del ministerio de hacienda y crédito público para la Planta Temporal.

7.1 INDICADOR DE GESTIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS

El reporte de la gestión será socializado mediante la siguiente fórmula del Indicador:

$$((N^{\circ} \text{ de procesos solicitados}) / (N^{\circ} \text{ de procesos tramitados para el cubrimiento de las vacantes})) * 100$$

La **meta** estará sobre el cumplimiento del **90%** del cubrimiento de vacantes.

Los procesos se gestionarán de acuerdo con los insumos que brinde el nominador para proveer las vacantes que surgen en la vigencia por renunciaciones, insubsistencias y demás situaciones administrativas de la vigencia.

El seguimiento al indicador se reportará a través de un informe trimestral en concordancia con el GTH-FT-149 Plan Anual de Vacantes.

8. DOCUMENTOS RELACIONADOS

Mediante formato GTH-FT-149 Plan Anual de Vacantes se realizará el seguimiento al plan de vacantes de la Unidad Nacional de Protección y se rendirá informe trimestral a partir de la información reportada por Registro y Control de las vacantes y cargos provistos.

9. CONTROL DE CAMBIOS

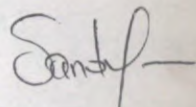
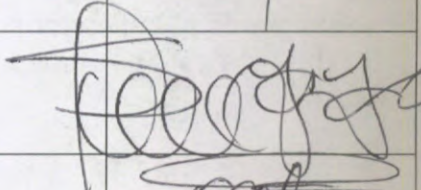
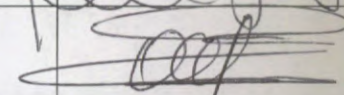
VERSIÓN INICIAL	DESCRIPCIÓN DE LA CREACIÓN O CAMBIO DEL DOCUMENTO	FECHA	VERSIÓN FINAL
00	Se crea plan de previsión de recursos en cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la ley 909 de 2004.	31/07/2018	01
01	Se modifica plan de previsión de recursos de acuerdo con la vigencia actual. Se modifica adicional contenido en cumplimiento al Modelo Integrado de Planeación y Gestión.	25/01/2019	02
02	Se actualiza plan de previsión de recursos, de acuerdo con los ítems que se establece en el SGE-IN-01 Instructivo para la elaboración de documentos del SIG.	22/01/2020	03



PLAN De Previsión de Recursos

VERSIÓN INICIAL	DESCRIPCIÓN DE LA CREACIÓN O CAMBIO DEL DOCUMENTO	FECHA	VERSIÓN FINAL
03	Se actualiza plan de previsión de recursos humanos de acuerdo con la nueva vigencia.	20/01/2021	04
04	Se agrega la Tabla de Contenido y se Actualiza la formula del indicador.	20/01/2022	05
05	Se actualiza plan conforme a la normatividad vigente.	18/01/2023	06
06	Se actualiza plan para la vigencia 2024	29/01/2024	07

10. CRÉDITOS

FIRMAS DE ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL DOCUMENTO	
Elaboró: Nombre: Sandra Patricia Marín Puentes Cargo y/o Vinculación/dependencia: Coordinador Grupo de Selección y Evaluación – Subdirección de Talento Humano	
Revisó: Nombre: Sandra Milena Ardila Cubides Cargo: Subdirectora de Talento Humano	
Aprobó: Nombre: Augusto Rodríguez Ballesteros Cargo: Director General	
FIRMA DE OFICIALIZACIÓN DEL DOCUMENTO- SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN MIPG-SIG	
Oficializó: Nombre: María Fernanda Reyes Sarmiento Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación e Información	