



# Informe

DE SEGUIMIENTO AL PLAN ANUAL DE VACANTES  
I Trimestre de 2024  
Mayo de 2024  
DEP-FT-11-V3

Direccionamiento Estratégico y Planeación  
UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN  
23-08-2023





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

## 1. INTRODUCCIÓN





## FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO A PLANES

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN

UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN



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, el direccionamiento que establece el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El Plan Anual de Vacantes, el cual se encuentra integrado al Plan de Acción Institucional de la Entidad, siguiendo lo establecido en el Decreto 612 de 2018, se considera como una herramienta de gestión para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva donde se debe relacionar la cantidad, denominación, perfil, competencias y requisitos de dichos empleos e indicar si pertenecen a la parte estratégica, misional o de apoyo, para ser provistos; así como para la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes, a fin de que la Unidad pueda programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva.

A continuación, la Oficina Asesora de Planeación e Información, como segunda línea de defensa, presenta los resultados del seguimiento realizado al Plan Anual de Vacantes de la Unidad Nacional de Protección, correspondiente al primer trimestre de 2024. Lo anterior, en el marco de las funciones propias establecidas en el Decreto 4065 de 2011 y los lineamientos internos en materia de formulación y seguimiento a planes institucionales.

## 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 enero de 2024 y el 31 de marzo 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 monitoreo realizado por la Oficina Asesora de Planeación e Información, como segunda línea de defensa, tiene como fuente de datos el informe de seguimiento al Plan Anual de Vacantes reportado por el proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano con corte al primer trimestre del 2024, incluyendo las evidencias suministradas vía correo electrónico.

#### 6. SEGUIMIENTO

El período objeto del presente seguimiento corresponde al primer trimestre del 2024, razón por la cual no se describe información o reportes previos para efectos de comparación o análisis de tendencias.

#### 7. RESULTADOS Y AVANCE

Para el seguimiento de segunda línea de defensa, la Oficina Asesora de Planeación e Información tuvo en cuenta el indicador de gestión definido en el Plan Anual de Vacantes publicado en la página web de la Unidad para la vigencia 2024. Este indicador se encuentra formulado de la siguiente manera:

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

**Meta:** cumplimiento del 20% del cubrimiento de vacantes.

De acuerdo con la información y soportes reportados por el proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, como primera línea de defensa, para cubrir las 117 vacantes disponibles en la UNP con corte al presente seguimiento, se obtuvieron 8

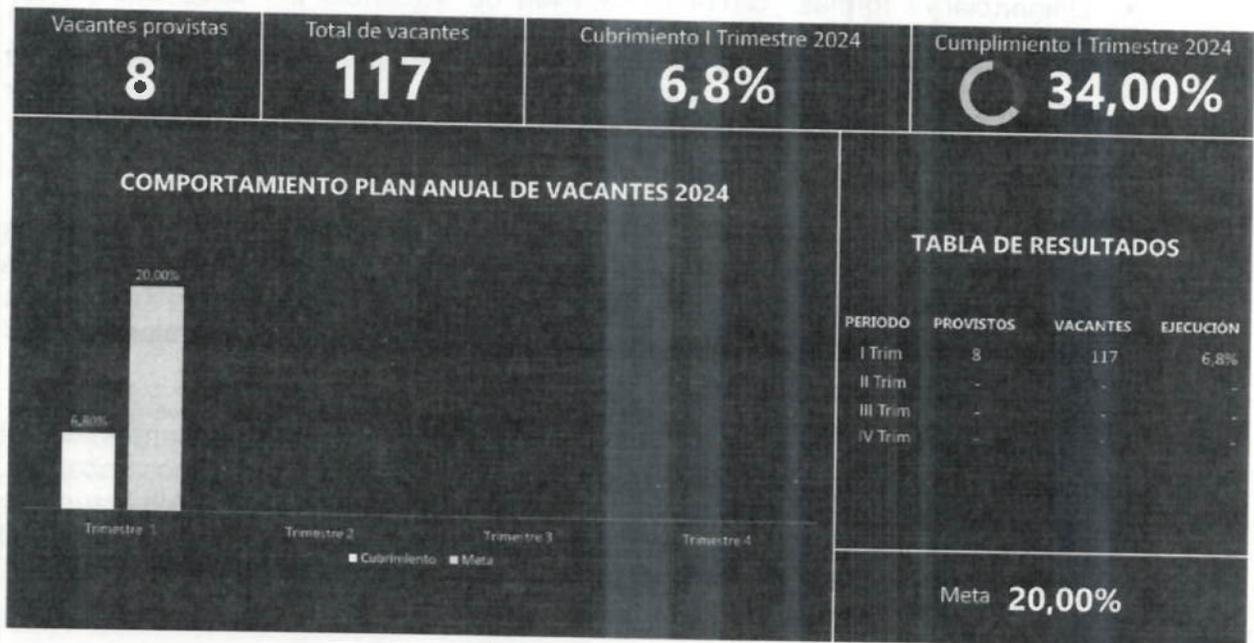




procesos de selección favorables (vacantes provistas), alcanzando un 6,8% de ejecución en el indicador de gestión para el primer trimestre del 2024 y un 34% de cumplimiento frente a la meta establecida. El detalle del número total de vacantes y del número de vacantes provistas están contenidos en la información reportada por el proceso en el formato GTH-FT-149 Plan Anual de Vacantes, documento que hace parte integral del presente informe.

## 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 Plan Anual de Vacantes como herramienta de gestión para medir y conocer cuántos cargos se encuentran disponibles en la Unidad, aporta información válida que facilita el ejercicio de planeación y previsión del recurso humano para abordar las necesidades presentes y futuras en materia de personal. En este sentido, y teniendo en cuenta que para el periodo objeto de seguimiento no se alcanzó con la meta de gestión definida, se solicita al proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano la generación de acciones conjuntas con el nominador de la Unidad, con el fin de aumentar la provisión de vacantes y disminuir el índice de procesos no favorables.

	<b>FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO A PLANES</b>	
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	
	<b>UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN</b>	

### 9.2 Específicas

- Diseñar estrategias desde el proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano para apoyar al Director General (nominador) en la consecución de candidatos idóneos para ocupar los cargos vacantes disponibles, de acuerdo con los perfiles profesionales establecidos y teniendo en cuenta cada uno de los Decretos 4066 de 2011 *“Por la cual se establece la planta de personal de la UNP y se dictan otras disposiciones”* y 301 de 2017 *“Por la cual se modifica la planta de personal de la UNP”*, priorizando la atención en aquellos niveles donde existan más vacantes disponibles y en aquellos empleos que tienen un mayor grado de complejidad en el proceso de vinculación por el tipo de perfil requerido.
- Diligenciar el formato GTH-FT-149 Plan de Vacantes por cada uno de los Decretos 4066 de 2011 *“Por la cual se establece la planta de personal de la UNP y se dictan otras disposiciones”* y 301 de 2017 *“Por la cual se modifica la planta de personal de la UNP”*. Una vez identificados los cargos vacantes, revisar cuántas hojas de vida inician el proceso de selección por cada uno de estos y cuántos de ellos son favorables.
- Revisar con más detalle las causas de la no favorabilidad en los procesos tramitados, de tal manera que se identifiquen los aspectos puntuales por los cuales no logra avanzar de manera exitosa en cada proceso. Incluso, con esta información, se podría focalizar y agilizar la búsqueda candidatos idóneos evitando reprocesos y/o cuellos de botella.
- Complementar el formato de seguimiento al Plan Anual de Vacantes, de tal manera que no solo se registren los datos asociados a los empleos vacantes, sino que también permita la trazabilidad de los procesos favorables, causas o factores de los no favorables y mecanismos de alertas para su desarrollo al interior de la Entidad.

### 10. RIESGOS IDENTIFICADOS

Teniendo en cuenta la ejecución del indicador de gestión, en este periodo no se identifican riesgos adicionales a los propuestos por el proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano en el informe de seguimiento de primera línea de defensa. Sin embargo, se deben identificar estrategias de control para minimizar el riesgo de incumplimiento en la provisión de vacantes debido a procesos no favorables durante el trámite de cubrimiento.

### 11. CONCLUSIONES

La Oficina Asesora de Planeación e Información -OAPI, cumplió con el objetivo de 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.

Como resultado final del seguimiento, la meta de cubrimiento frente al total de vacantes de la Unidad se alcanzó en un 34%, por lo que se deben abordar acciones articuladas por parte del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, con el fin de aumentar el desempeño del indicador de gestión del Plan Anual de Vacantes.

**12. ANEXOS Y SOPORTES**

Informe de seguimiento del Plan Anual de Vacantes y registro GTH-FT-149 Plan Anual de Vacantes, documentos que 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.

  
**MARÍA FERNANDA REYES SARMIENTO**  
 Jefe Oficina Asesora de Planeación e Información

	Nombre	Firma	Fecha
Proyectó	Alex Gómez Petro		03/05/2024
Revisó	Belly Ovalle Alarcón		
Aprobó	María Fernanda Reyes Sarmiento		

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.

**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

