



Informe

DE SEGUIMIENTO AL PLAN ANUAL DE VACANTES

II Trimestre de 2024

Julio de 2024

DEP-FT-11-V3

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





Tabla de Contenido

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





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, 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 segundo 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 abril de 2024 y el 30 de junio 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 segundo trimestre del 2024, incluyendo las evidencias suministradas vía correo electrónico.

6. SEGUIMIENTO

Para el segundo trimestre del 2024, se logró un 8,8% en la ejecución del indicador de gestión y un 44% de cumplimiento frente a la meta establecida. Lo anterior, teniendo en cuenta que fueron provistos 12 empleos de las 135 vacantes, por lo que al cierre de este periodo continúan disponibles 123 cargos vacantes (75 vacantes por el Decreto 301 – Subdirección Especializada de Seguridad y Protección, y 48 vacantes por el Decreto 4066 – Planta General). Los empleos provistos se detallan por nivel a continuación:

Nivel	Planta	Vacantes provistas	Dependencia
Directivo	301	1	Subdirección Especializada de Seguridad y Protección
Profesional	4066	1	Secretaría General
Profesional	301	1	Subdirección Especializada de Seguridad y Protección
Técnico	4066	1	Subdirección de Protección
Asistencial	301	8	Subdirección Especializada de Seguridad y Protección
Total		12	

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





También es importante informar que en este trimestre se presentaron 26 desvinculaciones, en donde más del 60% de los retiros estuvieron identificados en la Subdirección de Protección y la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección. Las causas estos retiros se concentraron en: retiro voluntario, retiro pensión por vejez y retiro pensión por invalidez.

Teniendo en cuenta el periodo inmediatamente anterior, se presentó un aumento de 2 puntos porcentuales en la ejecución del indicador de gestión, al pasar de 6,8% en el primer trimestre del 2024 a 8,8% en el segundo trimestre.

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.

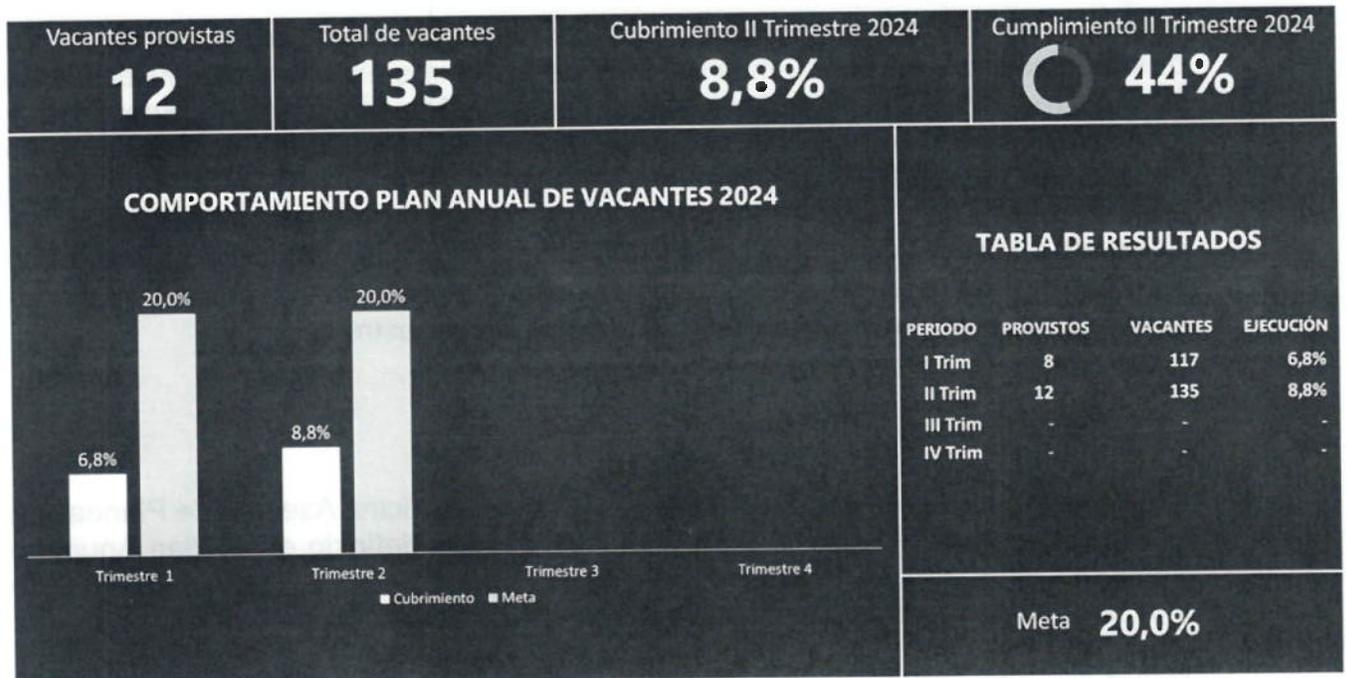
Meta: 20% del cubrimiento de vacantes.

De acuerdo con la información y soportes reportados por el proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, como primera línea de defensa, de las 135 vacantes al cierre del segundo trimestre del 2024, fueron provistos 12 empleos alcanzando un 8,8% de ejecución en el indicador de gestión. Los detalles 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

Si bien se presentó un aumento de 2 puntos porcentuales en la ejecución del indicador de gestión del Plan Anual de Vacantes, al pasar de 6,8% en el primer trimestre del 2024 a 8,8% en el segundo trimestre, es necesario que se continúen realizando acciones conjuntas con el nominador de la Entidad – Director General y demás instancias pertinentes, que permitan incrementar la provisión de vacantes, analizar a fondo la desvinculación laboral y disminuir el índice de procesos no favorables.

9.2 Específicas

- Diseñar e implementar 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 en la UNP, especialmente los de la planta del Decreto 301 de 2017 – Subdirección Especializada de Seguridad y Protección, la cual tiene 75 vacantes al cierre del segundo trimestre del 2024 (61% del total de vacantes).
- Analizar rigurosamente y adelantar acciones articuladas frente a las causas de la desvinculación laboral, especialmente en las subdirecciones misionales de la Unidad (ejemplo: Subdirección Especializada de Seguridad y Protección).





- Revisar con más detalle las causas de la no favorabilidad en los procesos tramitados y desistimiento, de tal manera que se identifiquen aspectos relevantes por los cuales no se logra avanzar de manera exitosa en cada proceso.
- 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 desistimientos, así como los 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, los cuales se relacionan explícitamente a continuación. Sin embargo, se deben formular acciones correctivas frente al incumplimiento reiterado en la meta de cubrimiento de vacantes durante los dos trimestres del año que han sido evaluados hasta el momento.

- 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 del empleo en términos de estudios y experiencia, ya que en la verificación el proceso resulta no favorable.
- 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.

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 44%, 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 Direccionamiento Estratégico y Planeación – DEP. TRD – 1030.

Maria Fernanda Reyes Sarmiento
MARÍA FERNANDA REYES SARMIENTO
 Jefe Oficina Asesora de Planeación e Información

	Nombre	Firma	Fecha
Proyectó	Alex Gómez Petro	<i>Alex Gómez Petro</i>	19/07/2024
Revisó	Belly Ovalle Alarcón	<i>Belly Ovalle Alarcón</i>	
Aprobó	María Fernanda Reyes Sarmiento		

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

