



Informe

DE SEGUIMIENTO AL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

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> | 5 |
| 10. RIESGOS IDENTIFICADOS | 6 |
| 11. CONCLUSIONES..... | 6 |
| 12. ANEXOS Y SOPORTES..... | 6 |
| 13. CONTROL DE CAMBIOS | 7 |

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, 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 de Previsión de Recursos Humanos, el cual se encuentra integrado al Plan de Acción Institucional de la UNP, siguiendo lo establecido en el Decreto 612 de 2018, se considera como una herramienta de planeación donde se establece la disponibilidad de personal necesario para desempeñar las funciones de los cargos en la Entidad, así como la identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal y, por último, la estimación de todos los costos derivados de las medidas anteriores y su financiación con el presupuesto asignado.

A continuación, la Oficina Asesora de Planeación e Información, como segunda línea de defensa, presenta los resultados del seguimiento realizado al Plan de Previsión de Recursos Humanos 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 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.
- 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 de Previsión de Recursos Humanos 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 de Previsión de Recursos Humanos 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 de Previsión de Recursos Humanos publicado en la página web de la Unidad para la vigencia 2024.

De acuerdo con la información y soportes reportados por el proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, como primera línea de defensa, para el primer trimestre de la presente vigencia fueron solicitados 14 procesos de selección para cargos de libre nombramiento y remoción y provisionalidad, los cuales fueron tramitados en su totalidad, logrando un 100% de ejecución en el periodo y un 111% de cumplimiento frente a la meta establecida. El detalle del número total de procesos solicitados y tramitados están contenidos en la información reportada por el proceso

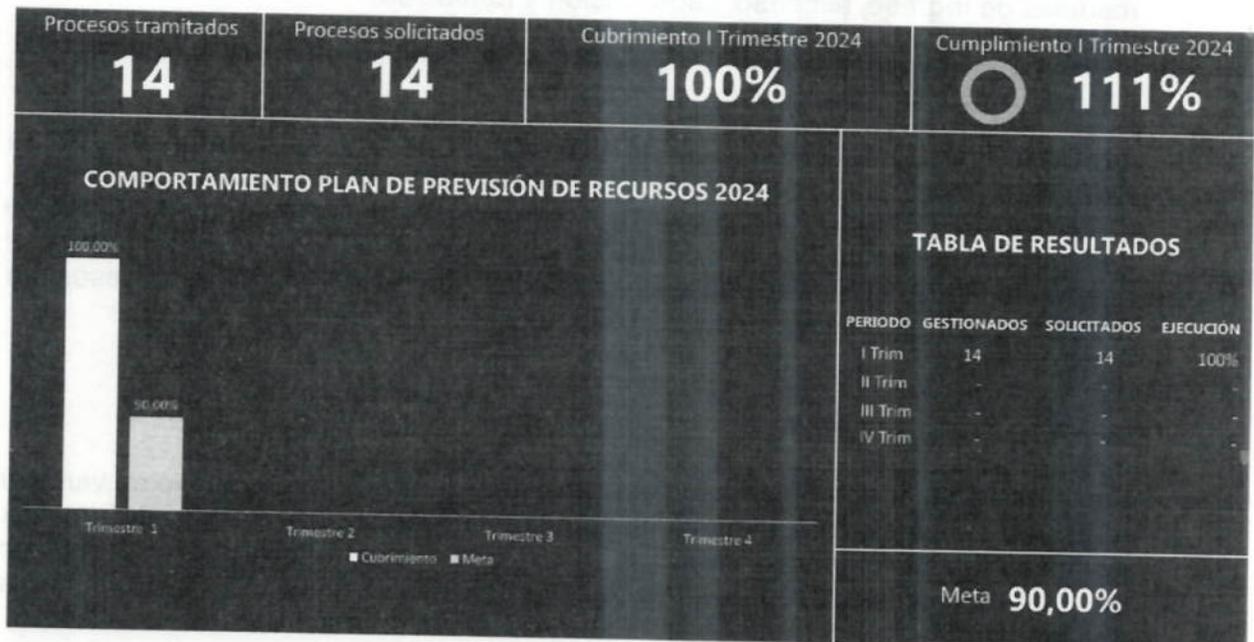




en el formato GTH-FT-149 Plan Anual de Vacantes, documento que hace parte integral del presente informe.

8. REPRESENTACIONES GRÁFICAS DE LOS RESULTADOS

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



9. RECOMENDACIONES

9.1 Generales

Si bien se cumplió con la meta del indicador del Plan de Previsión de Recursos Humanos, al tramitar en su totalidad los 14 procesos de selección solicitados para cargos de libre nombramiento y remoción y provisionalidad, es importante tener en cuenta que de este total 8 fueron favorables (vacantes provistas) de acuerdo con los resultados obtenidos en el Plan Anual de Vacantes, por lo que se recomienda seguir avanzando de manera eficaz y eficiente en la provisión de las vacantes disponibles en la Entidad.

9.2 Específicas



| | | |
|---|--|--|
|  | FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO A PLANES |  |
| | DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN | |
| | UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN | |

Revisar la fórmula del indicador de gestión del Plan de Previsión de Recursos Humanos, con el fin de confirmar o ajustar el orden de las variables en el numerador y denominador (tramitados – solicitados).

Con el propósito de dar cumplimiento a la totalidad del Artículo 17 de la Ley 909 de 2004, se recomienda complementar el formato GTH-FT-149 Plan Anual de Vacantes, donde se refleje la identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

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, cumplió con el objetivo de 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.

Como resultado final del seguimiento, la meta de cubrimiento de gestión frente al total de procesos solicitados, se logró en un 111,11% durante el periodo objeto de seguimiento; sin embargo, se deben abordar acciones articuladas por parte del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, en relación con la provisión de las vacantes disponibles en los diferentes niveles de la Unidad, toda vez que de los 14 procesos tramitados en este periodo, solamente 8 fueron favorables de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos.

12. ANEXOS Y SOPORTES

Informe de seguimiento del Plan de Previsión de Recursos Humanos 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.





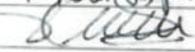
FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO A PLANES

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN

UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN




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 Direcccionamiento 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 |



