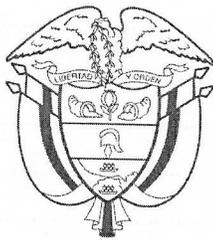


FORMATO

Informe de seguimiento a planes



# UNP

## Informe

DE SEGUIMIENTO AL PLAN ANUAL DE VACANTES  
III Trimestre de 2024  
Octubre de 2024  
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 .....	6
9. RECOMENDACIONES.....	6
9.1 <i>Generales</i> .....	6
9.2 <i>Específicas</i> .....	6
10. RIESGOS IDENTIFICADOS.....	6
11. CONCLUSIONES.....	7
12. ANEXOS Y SOPORTES .....	8
13. CONTROL DE CAMBIOS .....	8



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

## 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 tercer 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 julio de 2024 y el 30 de septiembre 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 tercer trimestre del 2024, incluyendo las evidencias suministradas vía correo electrónico.

#### 6. SEGUIMIENTO

Para el tercer trimestre del 2024, se logró un 9,5% en la ejecución del indicador de gestión y un 48% de cumplimiento frente a la meta establecida. Lo anterior, teniendo en cuenta que fueron provistos 14 empleos de las 147 vacantes, por lo que al cierre de este periodo continúan disponibles 133 cargos vacantes (76 vacantes por el Decreto 301 – Subdirección Especializada de Seguridad y Protección, y 57 vacantes por el Decreto 4066 – Planta General). Los empleos provistos se detallan por nivel a continuación:

Nivel	Planta	Vacantes provistas	Dependencia
Directivo	4066	1	Secretaría General
Profesional	4066	1	Subdirección de Talento Humano
Técnico	301	1	Subdirección Especializada de Seguridad y Protección
Asistencial	4066	2	Subdirección de Protección
Asistencial	301	9	Subdirección Especializada de Seguridad y Protección
<b>Total</b>		<b>14</b>	

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

También es importante informar que en este trimestre se presentaron 24 desvinculaciones, en donde más del 60% de los retiros estuvieron identificados en

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

la Subdirección de Protección y la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección. Las causas de estos retiros se concentraron en: retiro voluntario, retiro pensión por vejez.

Teniendo en cuenta el periodo inmediatamente anterior, se presentó un leve aumento porcentual en la ejecución del indicador de gestión, al pasar de 8,8% en el segundo trimestre del 2024 a 9,5% en el tercer 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 147 vacantes al cierre del tercer trimestre del 2024, fueron provistos 14 empleos alcanzando un 9,5% de ejecución en el indicador de gestión. A continuación, se presenta el resumen de las vacantes (provistas y disponibles) por cada nivel y planta:

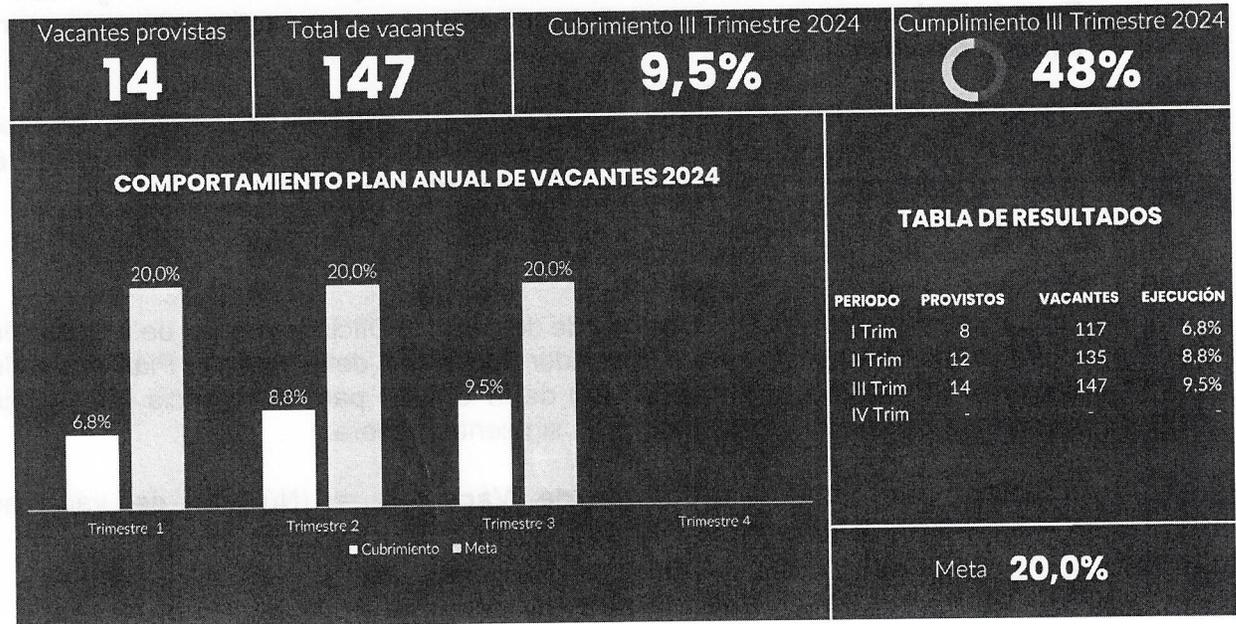
Nivel	Planta	Total vacantes	Vacantes provistas	Vacantes disponibles
Directivo	4066	2	1	1
Directivo	301	0	0	0
Asesor	4066	1	0	1
Asesor	301	1	0	1
Profesional	4066	10	1	9
Profesional	301	15	0	15
Técnico	4066	19	0	19
Técnico	301	12	1	11
Asistencial	4066	29	2	27
Asistencial	301	58	9	49
<b>Total</b>		<b>147</b>	<b>14</b>	<b>133</b>

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



## 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 leve aumento porcentual en la ejecución del indicador de gestión del Plan Anual de Vacantes, al pasar de 8,8% en el segundo trimestre del 2024 a 9,5% en el tercer trimestre, es necesario que se continúen realizando acciones conjuntas con el nominador de la Entidad – Director General y demás instancias pertinentes, que permitan mejorar el desempeño en la provisión de vacantes 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 76 vacantes al cierre del tercer trimestre del 2024 (52% del total de vacantes).



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

Analizar los motivos por los cuales se están presentando las renunciaciones en cargos misionales (retiro voluntario), ya que si bien son situaciones que no están directamente bajo el control de la Entidad, están aumentando el número total de vacantes y por ende impactan el resultado final del indicador.

Revisar con más detalle las causas de la no favorabilidad en los procesos tramitados y desistimientos, 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 constante en la meta de cubrimiento de vacantes durante los tres 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 o el desistimiento del posible candidato en el proceso de selección.
- 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.

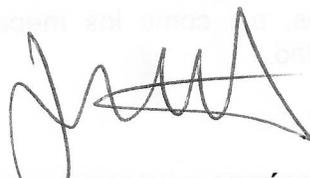


Como resultado final del seguimiento, la meta de cubrimiento frente al total de vacantes de la Unidad se alcanzó en un 48%, por lo que se deben abordar acciones articuladas por parte del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, con el fin de aumentar el desempeño del indicador de gestión del 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, 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.



**JAVIER FRANCISCO RODRÍGUEZ MORENO**  
 Jefe (E) Oficina Asesora de Planeación e Información

	Nombre	Firma	Fecha
Proyectó	Alex Gómez Petro		28/10/2024
Revisó	Belly Ovalle Alarcón		
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.

## 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 Dirección 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

