



# UNP



# Plan

ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS  
GTH-PL-11-V1

Gestión Estratégica de Talento Humano  
UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN  
19-12-2024



**Tabla de Contenido**

1. OBJETIVO ..... 3

2. ALCANCE..... 3

3. MARCO LEGAL ..... 3

4. DEFINICIONES..... 6

5. RESPONSABILIDADES ..... 9

6. CONSIDERACIONES GENERALES ..... 9

7. CONTENIDO..... 10

7.1 Planta Global ..... 10

7.2 Provisión de empleos ..... 13

7.2.1 Modalidad de Provisión..... 14

7.3 Presupuesto para la provisión de empleos ..... 15

7.4 Indicadores de Gestión del Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos ..... 15

8. DOCUMENTOS RELACIONADOS..... 16

9. CONTROL DE CAMBIOS ..... 16

10. CRÉDITOS..... 16



## 1. OBJETIVO

Organizar, administrar, actualizar y hacer seguimiento a la información de los empleos vacantes en la Unidad Nacional de Protección, con el fin de planificar e implementar estrategias para la provisión de estos, garantizando la disponibilidad del personal idóneo para el desempeño óptimo de los empleos de la entidad para la vigencia 2025.

## 2. ALCANCE

Este plan inicia con la validación de los empleos vacantes en la planta de personal que administra el Grupo de Registro y Control; una vez identificadas de acuerdo con la naturaleza del empleo (carrera administrativa y libre nombramiento y remoción) se determina la modalidad de provisión a implementar y finaliza con el cubrimiento de la vacante de acuerdo con las normas vigentes y al cumplimiento de requisitos establecidos en la Unidad Nacional de Protección según los Decretos 4066 de 2011 y 301 de 2017.

Las disposiciones de este plan involucran el proceso de Dirección General y el proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano (Grupo de Registro y Control, Grupo de Nomina y Selección y Evaluación).

## 3. MARCO LEGAL

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de vacantes y de previsión de recursos para la Unidad Nacional de Protección es, entre otros:

- **Ley 909 de septiembre de 2004.** Literal b), Artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.

Que el Artículo 17 de la Ley ibidem, establece que, las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente Ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que contengan el cálculo de los empleos con requisitos y perfiles, identificación de formas para cubrir las necesidades y estimación de costos de personal.

- **Ley 996 de 2005.** Ley de Garantías, por la cual se establecen unas restricciones al ejercicio de la función gubernamental durante 4 meses antes de la fecha de elecciones para garantizar la transparencia del actuar administrativo en medio del debate electoral, evitando que la nómina estatal o la contratación directa sea utilizada para favorecer alguna campaña o candidato.
- **Ley 1960 de 2019.** Artículo 1 “El artículo 24 de la Ley 909 del 2004 quedará así: Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera



administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente (...)

“Artículo 2 el artículo 29 quedará así: Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función (...)

- **Decreto 1083 de mayo de 2015. “Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas.** Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.

**“Artículo 2.2.5.3.2. Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera.** La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.
5. Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.



**“Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales.** Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.

**“Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera.** El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se registrará por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

**“Artículo 2.2.6.3. Convocatorias.** Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil de competencias de los empleos definidos por la entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos.

**“Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.** Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de 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”.
- **Decreto 1268 de 2024**, “Por medio de la cual se crea la planta temporal de la Unidad Nacional de Protección – UNP”.



- **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 Unidad Nacional de Protección -UNP”.
- **Resolución No. 1669 de 2024**, “Por la cual se adopta el Manual de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Unidad nacional de Protección – UNP”.
- **Resolución No. 1958 de 2024**, “Por medio de la cual se adopta el Manual de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta Temporal de Personal de la Unidad Nacional de Protección – UNP”.
- **Criterio Unificado del 13 de agosto de 2019** de la CNSC “Provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción”.

#### 4. DEFINICIONES

**Empleo Público:** Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Así las cosas, el empleo debe ser entendido como la denominación, el código y el grado que se asignan para su identificación, así como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo.

**Vacantes definitivas:** 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 909/2004).



**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:

- 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

**Clasificación según la naturaleza de las funciones:** Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

- Nivel Directivo: Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.
- Nivel Asesor: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- Nivel Profesional: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la



técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

- Nivel Técnico: Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- Nivel Asistencial: Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.

**Ascenso:** Toda movilidad laboral que implique mejoramiento en términos de nivel jerárquico, grado y/o salario, cuando se presente alguno de los siguientes casos: a) Cambio de un nivel jerárquico inferior a uno superior, b) Cambio de un grado salarial inferior a uno superior en el mismo nivel jerárquico o c) Cambio a un mayor salario en el mismo nivel jerárquico.

**Encargo:** Modalidad de provisión de un empleo público de Carrera Administrativa, usada para designar temporalmente a un servidor público, para asumir total o parcialmente las funciones de otro empleo vacante, por falta temporal o absoluta de su titular. (Decreto 1083 de 2015).

**Empleos temporales:** Aquellos creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el Artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento.

**Concurso:** la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función. (Art. 29 Ley 909/2004).

**Convocatoria:** Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil de competencias de los empleos definidos por la entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos.

La convocatoria es norma reguladora de todo concurso y obliga a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a la administración, a la entidad que efectúa el concurso, a los participantes y deberá contener mínimo el cumplimiento de unos requisitos establecidos. (Decreto 1083 de 2015).



### 5. RESPONSABILIDADES

RESPONSABLES	RESPONSABILIDADES
Dirección General	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejercer la facultad nominadora del personal, de conformidad con la normatividad vigente.</li> </ul>
Grupo de Registro y Control – Subdirección de Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informar y hacer seguimiento a los movimientos ocasionados en la planta global de la entidad de acuerdo con las situaciones administrativas (desvinculaciones y provisiones) presentadas durante la vigencia.</li> <li>Emitir los nombramientos de los servidores públicos que se vinculan a la entidad.</li> </ul>
Grupo de Nomina y Prestaciones sociales – Subdirección de Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>Solicitar y administrar los recursos de gastos de personal para el pago de los empleos provistos en la entidad.</li> </ul>
Grupo de Selección y Evaluación - Subdirección de Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar, presentar, actualizar y hacer seguimiento al cumplimiento de los indicadores del Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos.</li> <li>Llevar a cabo los estudios de verificación para la provisión de empleos mediante la figura de encargos y emitir los actos administrativos correspondientes.</li> <li>Recepcionar, tramitar y aplicar el análisis integral de preingreso de las solicitudes allegadas a la coordinación.</li> </ul>

### 6. CONSIDERACIONES GENERALES

- Las vacantes presentadas en la entidad estarán determinadas por las novedades que surjan como renuncias, insubsistencias, abandonos de cargo y demás situaciones administrativas que se puedan derivar del desarrollo de la misionalidad de la UNP.
- La gestión en el cumplimiento de los indicadores establecidos en este plan puede presentar variaciones en su porcentaje ya que estas están directamente relacionadas a los resultados de vinculación y a las situaciones administrativas que se presenten durante la vigencia.
- Los recursos dependerán de la asignación realizada por la Oficina Asesora de Planeación e Información que permita la provisión de la planta en su totalidad para la vigencia.
- Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por la administración en el ejercicio de su poder discrecional para seleccionar y nombrar a los servidores.
- Los empleos corresponden a las denominaciones, códigos y grados establecidos por la entidad.
- Las vacantes son la cantidad creada para cada empleo, las cuales están clasificadas en definitivas y/o temporales y pueden estar provistas o no.
- Se aplicará el Análisis Integral de Preingreso a los procesos de vinculación allegados a la coordinación.



## 7. CONTENIDO

El plan anual de vacantes y previsión de recursos se elabora con el fin de dar cumplimiento a lo estipulado en el artículo 15 y 17 de la Ley 909 de 2004 en donde la Subdirección de Talento Humano de la Unidad Nacional de Protección, orienta sus esfuerzos para implementar diferentes estrategias que se requieran en la provisión del talento humano como activo principal de la entidad y que permita el cubrimiento de las vacantes, vinculando a la Unidad Nacional de Protección el personal idóneo que cumpla con el perfil y competencias requeridos a través de procesos de selección adecuados, óptimos y de transparencia.

El Grupo de Selección y Evaluación de la Subdirección de Talento Humano en cumplimiento de sus funciones, adelanta el seguimiento y ejecución del Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos y articula con el Grupo de Registro y Control como encargado del manejo de la planta de la entidad, la actualización de los datos periódicamente sobre los movimientos presentados frente a las desvinculaciones y nombramientos los cuales serán consignados en el formato GTH-FT-149 Plan Anual de Vacantes diseñado para tal fin.

Identificadas las vacantes y teniendo en cuenta que la entidad cuenta con una planta global creada a través de los Decretos 4066 de 2011 y 301 de 2017, se realiza el respectivo análisis para la provisión de acuerdo con la naturaleza del empleo (carrera administrativa y libre nombramiento y remoción) y se aplica el modelo de provisión que le corresponda conforme a lo señalado en el punto 7.2.1 de este documento.

### 7.1 Planta Global

La Unidad Nacional de Protección cuenta con una planta global de 42 empleos con 739 vacantes creados mediante Decreto 4066 y 12 empleos con 1305 vacantes creados mediante Decreto 301.

<b>CONSOLIDACIÓN PLANTAS</b>			
<b>PLANTA</b>	<b>EMPLEOS</b>	<b>VACANTES</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<i>Decreto 4066</i>	42	739	36,15
<i>Decreto 301</i>	12	1305	63,85
<b>Total, general</b>	<b>54</b>	<b>2044</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Creación Grupo de Selección y Evaluación

A continuación, se desglosarán cada una de las plantas por nivel y por denominación código y grado del empleo.



- **Planta Decreto 4066**

**Tabla 1. Relación empleos planta por nivel**

<b>CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA</b>			
<b>NIVEL</b>	<b>EMPLEOS</b>	<b>VACANTES</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Asesor	4	5	0,68
Asistencial	14	318	43,32
Directivo	3	5	0,68
Profesional	6	83	11,30
Técnico	15	328	44,68
<b>Total, general</b>	<b>42</b>	<b>739</b>	<b>100</b>

Fuente: Creación Grupo de Selección y Evaluación

**Tabla 2. Relación empleos por denominación**

<b>No. DE VACANTES</b>	<b>DENOMINACION DEL EMPLEO</b>	<b>CODIGO</b>	<b>GRADO</b>
1 (uno)	Director General de Unidad – Administrativa Especial	0015	24
1 (uno)	Asesor	1020	12
1 (uno)	Asesor	1020	11
1 (uno)	Técnico Administrativo	3124	15
1 (uno)	Secretario Ejecutivo	4210	24
1 (uno)	Secretario General de Unidad Administrativa Especial	0037	23
3 (tres)	Subdirector de Unidad Administrativa Especial	0040	21
1 (uno)	Jefe de Oficina	0137	20
2 (dos)	Jefe de Oficina asesora	1045	14
1 (uno)	Profesional Especializado	2028	22
13 (trece)	Profesional Especializado	2028	18
1 (uno)	Profesional Especializado	2028	14
62 (sesenta y dos)	Profesional Universitario	2044	11
4 (cuatro)	Profesional de Protección	2045	10
2 (dos)	Profesional de Protección	2045	.06
10 (diez)	Técnico Administrativo	3124	16
4 (cuatro)	Técnico Administrativo	3124	15
7 (siete)	Técnico Administrativo	3124	13
3 (tres)	Técnico Administrativo	3124	12
1 (uno)	Técnico Administrativo	3124	11
2 (dos)	Técnico Administrativo	3124	10
2 (dos)	Técnico Administrativo	3124	.09
2 (dos)	Oficial de Protección	3137	18



No. DE VACANTES	DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO
2 (dos)	Oficial de Protección	3137	17
7 (siete)	Oficial de Protección	3137	16
22 (veintidós)	Oficial de Protección	3137	15
42 (cuarenta y dos)	Oficial de Protección	3137	14
70 (setenta)	Oficial de Protección	3137	13
104 (ciento cuatro)	Oficial de Protección	3137	11
49 (cuarenta y nueve)	Oficial de Protección	3137	10
1 (uno)	Auxiliar Administrativo	4044	15
19 (diecinueve)	Auxiliar Administrativo	4044	11
6 (seis)	Agente de Protección	4071	23
7 (siete)	Agente de Protección	4071	20
200 (doscientos)	Agente de Protección	4071	16
1 (uno)	Conductor Mecánico	4103	22
6 (seis)	Conductor Mecánico	4103	20
18 (dieciocho)	Conductor Mecánico	4103	18
44 (cuarenta y cuatro)	Conductor Mecánico	4103	16
1 (uno)	Secretario Ejecutivo	4210	23
8 (ocho)	Secretario Ejecutivo	4210	18
4 (cuatro)	Secretario Ejecutivo	4210	16
2 (dos)	Secretario Ejecutivo	4210	15
<b>TOTAL</b>		<b>739</b>	

Fuente: Creación Grupo de Selección y Evaluación

- **Planta Decreto 301:** Subdirección Especializada de Seguridad y Protección.

**Tabla 3. Relación empleos planta por nivel**

CARACTERIZACION DE LA PLANTA			
NIVEL	EMPLEOS	VACANTES	PORCENTAJE
Asesor	1	2	0,15
Asistencial	3	1233	94,48
Directivo	1	1	0,08
Profesional	5	45	3,45
Técnico	2	24	1,84
<b>Total, general</b>	<b>12</b>	<b>1305</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Creación Grupo de Selección y Evaluación



**Tabla 4. Relación empleos por denominación**

No. DE VACANTES	DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO
1 (uno)	Subdirector de Unidad Administrativa Especial	0040	21
2 (dos)	Asesor	1020	12
5 (cinco)	Profesional Especializado	2028	22
10 (diez)	Profesional Especializado	2028	18
10 (diez)	Profesional Especializado	2028	14
10 (diez)	Profesional Universitario	2044	11
10 (diez)	Profesional Universitario	2044	.01
12 (doce)	Oficial de Protección	3137	10
12 (doce)	Técnico Administrativo	3124	12
29 (veintinueve)	Auxiliar Administrativo	4044	11
1200 (mil doscientos)	Agente Escolta	4070	Sin grado
4 (cuatro)	Secretario Ejecutivo	4210	16
<b>TOTAL</b>		<b>1305</b>	

Fuente: Grupo de Selección y Evaluación

Finalmente, en el mes de octubre de la vigencia 2024 mediante el Decreto 1268 se crea la planta temporal para la Unidad Nacional de Protección compuesta por cinco (5) empleos con 1.170 vacantes distribuidas así:

**Tabla 5. Distribución de empleos planta temporal**

No. DE VACANTES	DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO
16 (dieciséis)	Profesional Especializado	2028	14
80 (ochenta)	Profesional Universitario	2044	11
10 (diez)	Profesional Universitario	2044	1
1000 (mil)	Oficial de Protección	3137	15
64 (sesenta y cuatro)	Técnico Administrativo	3124	9
<b>TOTAL</b>		<b>1170</b>	

Fuente: Decreto 1268 Ministerio del Interior

## 7.2 Provisión de empleos

Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de estas varían dependiendo de la naturaleza del empleo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Para cumplir con la debida provisión, se identificarán las vacantes que resulten por cualquiera de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, abandono de cargo, insubsistencia, retiro por pensión, por invalidez y las demás contenidas en la legislación.



Ahora bien, una vez analizada la planta global de la entidad a corte de 30 de noviembre de la vigencia 2024, se encuentran pendientes de proveer 131 vacantes así:

**Tabla 6. Desagregación plantas vacantes**

<b>PLANTA</b>	<b>TOTAL, VACANTES</b>	<b>VACANTES PROVISTAS</b>	<b>VACANTES NO PROVISTAS</b>
<i>Decreto 4066</i>	739	680	59
<i>Decreto 301</i>	1305	1233	72
<b>Total, general</b>	<b>2044</b>	<b>1913</b>	<b>131</b>

Fuente: Grupo de Selección y Evaluación y formato GTH-FT-149 Plan Anual de Vacantes  
 NOTA: Información con corte a 30 de noviembre de 2024

**Tabla 7. Vacantes sin proveer por nivel**

<b>NIVEL</b>	<b>PLANTA</b>	<b>TOTAL, DISPONIBLES</b>
<b>ASESOR</b>	<b>4066</b>	2
<b>ASESOR</b>	<b>301</b>	1
<b>PROFESIONAL</b>	<b>4066</b>	9
<b>PROFESIONAL</b>	<b>301</b>	15
<b>TÉCNICO</b>	<b>4066</b>	20
<b>TÉCNICO</b>	<b>301</b>	11
<b>ASISTENCIAL</b>	<b>4066</b>	28
<b>ASISTENCIAL</b>	<b>301</b>	45
<b>TOTAL</b>		<b>131</b>

Fuente: formato GTH-FT-149 Plan Anual de Vacantes  
 NOTA: Información con corte a 30 de noviembre de 2024

### 7.2.1 Modalidad de Provisión

- **Empleos de carrera administrativa:** se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente, a partir de una base de datos que suministra el Grupo de Registro y Control al Grupo de Selección y Evaluación de la Subdirección de Talento Humano para proceder a verificar si existen servidores de carrera con derecho preferencial para una eventual vacante de carrera.

La provisión de estos empleos se realiza a través de estudios de verificación para la provisión de empleos mediante la figura de encargo, la cual se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente. Una vez surtido dicho proceso y el encargo es declarado desierto por no cumplimiento de requisitos, se procede a efectuar el nombramiento bajo la modalidad de provisionalidad.



- **Empleos de libre nombramiento y remoción:** serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004 y otras disposiciones.
- **Concurso de méritos:** la entidad está llevando a cabo las actividades requeridas con la Comisión Nacional del Servicio Civil – 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. No obstante, mientras se surte dicha convocatoria, los procesos de selección se adelantan teniendo en cuenta lo establecido en el “GTH-PR-01 Procedimiento de Ingreso y desarrollo, diseñado para tal fin por La Unidad Nacional de Protección – UNP.
- **Planta Temporal:** La provisión de los cinco (5) empleos con 1.170 vacantes temporales, se efectuarán gradualmente por etapas conforme a la disponibilidad presupuestal.

### 7.3 Presupuesto para la provisión de empleos

La unidad desde su órgano corporativo garantizará los recursos financieros para suplir los empleos vacantes de la planta global con el fin de proveer las 2044 vacantes creadas en la entidad y las 1.170 vacantes de la planta temporal.

### 7.4 Indicadores de Gestión del Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos

El reporte de la gestión frente al cumplimiento de la provisión de las vacantes de la entidad será suministrado trimestralmente a través de los informes de seguimiento mediante dos (2) indicadores:

$$\text{+} \left( \frac{\text{No. de vacantes provistas}}{\text{No. total, de vacantes}} \right) * 100$$

**Meta:** 15% del cubrimiento de vacante<sup>1</sup>

Es importante precisar sobre este indicador, que las vacantes se cubrirán de acuerdo con las necesidades y demanda de empleos que surjan en la vigencia, y que el mismo puede presentar variaciones en su porcentaje de cumplimiento, toda vez que existen situaciones ajenas que afecten el proceso.

$$\text{+} \left( \frac{\text{No. de procesos favorables para el cubrimiento de las vacantes}}{\text{No. de procesos solicitados}} \right) * 100$$

**Meta:** 90% de procesos tramitados.

<sup>1</sup> El cubrimiento de las vacantes dependerá de los insumos que suministre el nominador para determinado fin.



Frente al segundo indicador, los procesos se gestionarán de acuerdo con los insumos brindados por el nominador de la entidad para la provisión de las vacantes, sin embargo, se aclara que los procesos allegados y tramitados por el Grupo de Selección y Evaluación no garantiza la vinculación para el cubrimiento del empleo.

### 8. DOCUMENTOS RELACIONADOS

El seguimiento al plan de vacantes de la Unidad Nacional de Protección se consignará en el documento: GTH-FT-149 Plan Anual de Vacantes.

### 9. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN INICIAL	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO DEL DOCUMENTO	FECHA	VERSIÓN FINAL
00	Se crea y unifica el Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2025, considerando que el Plan de Previsión de Recursos Humanos sirve como insumo para el Plan de Vacantes. Ambos planes comparten el mismo marco legal, alcance y responsabilidades. Asimismo, se ajustan los indicadores, se incorpora información de la planta global y temporal con su respectiva distribución, y se incluye la normatividad vigente aplicable.	19/12/2024	01

### 10. CRÉDITOS

FIRMAS DE ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL DOCUMENTO	
<b>Elaboró:</b> Nombre: Dayann Liseth Gaitán Oliveros Cargo y/o Vinculación/dependencia: Contratista Grupo de Selección y Evaluación – Subdirección de Talento Humano	
<b>Revisó:</b> Nombre: Sandra Patricia Marín Puentes Cargo: Coordinadora Grupo de Selección y Evaluación	
<b>Revisó:</b> Nombre: Sandra Milena Ardila Cubides Cargo: subdirectora de Talento Humano	
<b>Aprobó:</b> Nombre: Augusto Rodríguez Ballesteros Cargo: Director general	
FIRMA DE OFICIALIZACIÓN DEL DOCUMENTO- SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN MIPG-SIG	
<b>Oficializó:</b> Nombre: Javier Francisco Rodríguez Moreno (E) Cargo: jefe Oficina Asesora de Planeación e Información	

