



UNP



INFORME DE SEGUIMIENTO PLAN ANUAL DE VACANTES

VIGENCIA 2024
21 de agosto de 2025

GESTIÓN DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE
UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN



 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE LEY Y/O SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		 Interior 
	GESTIÓN DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN		

OBJETIVO GENERAL

Verificar el cumplimiento de lo establecido en la Circular No. 100-002-2025 emitida conjuntamente por la Comisión Nacional de Servicio Civil – CNSC y el Departamento Administrativo de Función Pública (DAFP) sobre el Plan Anual de Vacantes de empleos de Carrera Administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y la cual requiere que las entidades de la rama ejecutiva reporten los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva.

ALCANCE

Verificar que se esté dando cumplimiento con el reporte del Plan Anual de Vacantes de la Unidad Nacional de Protección de la vigencia del 01 de enero a 31 de diciembre de 2024 en los plazos establecidos conforme a la Circular 100-002-2025 expedida por la CNSC.

MARCO LEGAL

Se establece en el marco de la Ley 909 de septiembre 23 de 2004; modificada por la Ley 1960 de 2019 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 modificado por el Decreto 648 de 2017, en las cuales se determina el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera. Específicamente el Artículos 24 de la Ley 909 consagra:

Artículo 24. 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.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

Al respecto dice la Ley:

Artículo 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera”

En este marco normativo, la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC- ha expedido circulares al respecto, destacándose la Circular No. 005 del 23 de Julio de 2012, la cual contiene instrucciones en Materia de Provisión Definitiva de Empleos de Carrera y Trámite para la Provisión Transitoria como Medida Subsidiaria y, de igual forma, la Circular No. 003 del 11 de junio de 2014 que hace referencia a los "Efectos del Auto de fecha 5 de mayo de 2014, proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007 y la Circular No. 005 de 2012 de la CNSC", relacionada con las autorizaciones que emitía la CNSC frente a la provisión de empleos mediante las figuras de encargo y nombramiento provisional.

METODOLOGÍA

En cumplimiento al objetivo planteado, se procedió a realizar un análisis al informe presentado por el Grupo de Selección y Evaluación de la Dependencia de Talento Humano de la Entidad, en referencia a cada una de las respuestas enviadas al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, resumiendo así, el desglose de lo general a lo particular por el orden jerárquico de acuerdo con lo solicitado en cada una de las preguntas relacionadas a continuación:

“(…)

1. *Indique el número total de empleos de la planta de personal con los que cuenta la entidad aprobados por norma, con corte a 31 de diciembre de 2024.*
2. *Del total de empleos relacionados en la pregunta 1, indique cómo están distribuidos, de acuerdo con la naturaleza del cargo, con corte a 31 de diciembre de 2024.*
3. *Del número total de cargos de carrera administrativa, señalados en la pregunta 2, indique cómo están distribuidos por nivel jerárquico, con corte a 31 de diciembre de 2024.*
4. *Del número total de cargos de carrera administrativa señalados en la pregunta 2, indique cuántos se encuentran en vacancia definitiva, distribuidos por nivel jerárquico con corte a 31 de diciembre de 2024.*
5. *Del número total de cargos que se encuentran en vacancia definitiva y que fueron señalados en la pregunta 4, indique cuántos se encuentran en provisionalidad, distribuidos por nivel jerárquico, con corte a 31 de diciembre de 2024.*

6. Del número total de cargos que se encuentran en vacancia definitiva y que fueron señalados en la pregunta 4, indique cuántos se encuentran en encargo, distribuidos por nivel jerárquico, con corte a 31 de diciembre de 2024.
7. Del número total de cargos que se encuentran en vacancia definitiva y que fueron señalados en la pregunta 4, indique cuántos se encuentran sin proveer, distribuidos por nivel jerárquico, con corte a 31 de diciembre de 2024.
8. Del número total de cargos de carrera administrativa, señalados en la pregunta 4, indique de éstos cuántos salieron a concurso de mérito, distribuidos por nivel jerárquico, con corte a 31 de diciembre de 2024.
9. Del número total de cargos de carrera administrativa, indique cuantos tienen lista de elegibles vigente y/o se encuentran provistos en periodo de prueba, distribuidos por nivel jerárquico, con corte a 31 de diciembre de 2024. (...)”

De acuerdo con la información remitida por la Subdirección de Talento Humano mediante MEM-2025-00013171 del 20 de junio de 2025, el grupo de Selección y Evaluación informa que se reportó la encuesta el 13 de mayo de 2025, en donde reportaron la siguiente información:

Tabla 1. Relación de cargos por naturaleza

POR NATURALEZA DEL CARGO	
Carrera administrativa	725
Libre Nombramiento y remoción	1319
Empleo Temporal	1170
TOTAL EMPLEOS	3214

Fuente: Reporte Plan Anual de Vacantes 2024 – Subdirección de Talento Humano – Elaboración OCI

Referente a la información anterior, la Oficina de Control Interno, evidenció que el 41% de los cargos son de libre nombramiento y remoción, seguido por el 36% de empleo temporal y solo el 23% son de carrera administrativa.

A continuación, se relaciona de manera desagregada los cargos de carrera administrativa y de los cuales se encuentran clasificados en diferentes modalidades de vinculación a la Entidad, esto dando cumplimiento a las preguntas de la encuesta anteriormente mencionadas.

Tabla 2. Detalle Cargos de Carrera Administrativa

DETALLE CARRERA ADMINISTRATIVA	POR NIVEL JERÁRQUICO Pregunta. 3	EN VACANCIA DEFINITIVA Pregunta. 4	EN PROVISIONALIDAD Pregunta. 5	EN ENCARGO Pregunta. 6	SIN PROVEER Pregunta. 7	CONCURSO DE MÉRITO Pregunta. 8
Profesional	81	81	70	3	8	0
Técnico	327	127	44	64	19	0
Asistencial	317	294	257	7	30	0
Totales	725	502	371	74	57	0

Fuente: Reporte Plan Anual de Vacantes 2024 – Subdirección de Talento Humano – Elaboración OCI

 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE LEY Y/O SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	 Interior 
	GESTIÓN DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN	

Por lo anterior, se evidencia que la Subdirección de Talento Humano cumplió con lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, según lo estipulado en la Circular 100-002-2025 en donde se establecen los plazos desde el 03 de abril al 30 de mayo de 2025 para el reporte de Plan Anual de Vacantes.

Así las cosas se deja constancia del cumplimiento dentro de los plazos establecidos, así:

Registro encuesta PLAN ANUAL DE VACANTES 2025



Formularios Función Pública <formulariosfp@funcic>
Para Dayann Liseth Gaitan Oliveros; Sandra Milena Ardila Cubides

[← Responder](#)
[↶ Responder a todos](#)
[→ Reenviar](#)
[...](#)

mar 13/05/2025 2:24 p. m.

Entidad: UNIDAD NACIONAL DE PROTECCION,
se ha registrado satisfactoriamente la información correspondiente a **PLAN ANUAL DE VACANTES 2025**

La información se ha registrado.

Por favor, no contestar este correo



Función Pública



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Desde la Unidad Nacional de Protección se viene dando cumplimiento a los establecido en la Circular Conjunta 100-002-2025 de la Comisión Nacional de Servicio Civil - CNSC sobre el Plan Anual de Vacantes en donde se establecen los lineamientos para la medición de los cargos de carrera administrativa disponibles en el sector público y cuales se encuentran en proceso de selección meritocrática.

 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE LEY Y/O SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	 Interior 
	GESTIÓN DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN	

Por otra parte, la Oficina de Control Interno reitera la recomendación dada en el seguimiento realizado en la vigencia 2024, referente al Plan de Vacantes 2023, toda vez que a la fecha no se ha gestionado oferta para concurso de méritos de los cargos de carrera administrativa, que se encuentran en vacancia definitiva (502), ya que estos cargos los deben ocupar personas que han pasado las pruebas necesarias para hacerse merecedoras de los beneficios que acogen a estos empleos.

De lo anteriormente mencionado, se sugiere tener en cuenta las observaciones aquí consignadas para los próximos reportes a realizar.

Atentamente,

ORIGINAL FIRMADO

LIZETH NATHALIA ROJAS FORERO
Jefe Oficina de Control Interno (E)
Unidad Nacional de Protección

Proyectó: Maribel Matiz Camacho
Laura Fernanda Salgado