



UNP



Informe

DE MONITOREO AL PLAN ANUAL DE VACANTES Y
PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS SEGUNDA
LÍNEA DE DEFENSA

Periodo monitoreado: IV Trimestre del año 2025 que
corresponda, del 1 de octubre al 31 de diciembre 2025.

Fecha de elaboración del documento:
20 de enero de 2026

Direccionamiento Estratégico y Planeación
UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN
DEP-FT-11-V5
06/11/2025



 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE MONITOREO A PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS	 Interior 
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN	

1.	PERIODO MONITOREADO, FUENTES DE INFORMACIÓN Y SOPORTES	3
2.	PRIMERA LÍNEA DE DEFENSA: RESPONSABLE DEL PLAN	4
2.1.	Avance en la Implementación del Plan	4
2.2.	Cumplimiento de Indicadores	4
3.	SEGUNDA LÍNEA DE DEFENSA: VERIFICACIÓN POR OAPI (GPIGI)	4
3.1.	Verificación Documental y Técnica de la Ejecución del Plan	6
3.2.	Observaciones o Hallazgos	6
4.	RECOMENDACIONES.....	8
5.	CONCLUSIONES DEL MONITOREO	8
6.	ANEXOS	9
7.	CONTROL DE CAMBIOS	9



 Unidad Nacional de Protección	INFORME DE MONITOREO A PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS	 Interior
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN	

1. PERIODO MONITOREADO, FUENTES DE INFORMACIÓN Y SOPORTES

La Unidad Nacional de Protección – UNP, como entidad pública responsable de garantizar la protección de las personas que hacen parte de los diferentes programas, requiere de un talento humano idóneo, altamente capacitado, comprometido y alineado a los objetivos y misión institucional, estructura el Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos en cumplimiento de lo estipulado en el Artículo 15 y 17 de la Ley 909 de 2004, las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

Este plan, integrado al Plan de Acción Institucional – PAI conforme a lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018, es una herramienta clave para la gestión del talento humano, permitiendo la planificación, administración y actualización de la información sobre los empleos con vacancia definitiva. En este se deben registrar la cantidad, denominación, perfil, competencias y requisitos de los cargos disponibles, clasificándolos según su naturaleza estratégica, misional o de apoyo, con el objetivo de programar y agilizar su provisión de manera eficiente.

Este ejercicio se enmarca en sus funciones establecidas en el Decreto 4065 de 2011 y los lineamientos internos de formulación y seguimiento a planes institucionales, con el propósito de evaluar el desempeño del indicador de gestión y proponer estrategias para su optimización.

La información correspondiente al periodo objeto de monitoreo fue consolidada a partir de las siguientes fuentes:

- Reporte de vacancias definitivas y temporales de la planta global de la entidad, suministrado por el Grupo de Registro y Control.
- Formato GTH-FT-149 Plan Anual de Vacantes, en el cual se registra la información relacionada con las desvinculaciones y los nombramientos efectuados durante el periodo monitoreado.
- Bases de datos internas de seguimiento a los procesos de selección adelantados, que cuentan con concepto favorable del aspirante a vincular.
- Base de datos internas de seguimiento sobre los estudios de verificación adelantados en el marco del proceso de encargos.
- Base de datos internas correspondientes a los nombramientos efectuados en la entidad.



2. PRIMERA LÍNEA DE DEFENSA: RESPONSABLE DEL PLAN¹

2.1. Avance en la Implementación del Plan

“NO APLICA”.

2.2. Cumplimiento de Indicadores

“NO APLICA”.

3. SEGUNDA LÍNEA DE DEFENSA: VERIFICACIÓN POR OAPI (GPIGI)

La Oficina Asesora de Planeación e Información - OAPI, a través del Grupo de Planeación Institucional y Gestión de la Información - GPIGI, en su rol de segunda línea de defensa, presenta los resultados del seguimiento al Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos correspondiente al cuarto trimestre de 2025.

Es importante tener en cuenta la cantidad de vacantes existente al cierre del I trimestre de la vigencia 2025, frente al reporte del VI Trimestre del 2025, como se evidencia en el cuadro adjunto, aumento considerablemente el número de vacantes durante la vigencia:

Tabla No. 1 Comportamiento provisión vacantes 2025

HISTORICO PROVISIÓN VACANTES PLANTA UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN 2025						
VIGENCIA 2025	PLANTA	TOTAL, CARGOS	TOTAL, VACANTES	VACANTES PROVISTAS EN EL TRIMESTRE	VACANTES NO PROVISTAS	PORCENTAJE
I TRIMESTRE	4066	739	68	13	55	
	301	1305	80	1	79	
	TOTAL, GENERAL	2044	148	14	134	90,5
II TRIMESTRE	4066	739	63	4	59	
	301	1305	87	0	87	
	TOTAL, GENERAL	2044	150	4	146	97,3
III TRIMESTRE	4066	739	124	13	111	
	301	1305	98	0	98	
	TOTAL, GENERAL	2044	222	13	209	94,1
IV TRIMESTRE	4066	739	121	10	111	
	301	1305	109	0	109	
	TOTAL, GENERAL	2044	230	10	220	95,7

¹ En caso de que la dependencia que elabore el informe de monitoreo no haga parte de la primera línea de defensa, deberá consignar la expresión “NO APLICA”.



Se evidencia que durante la vigencia 2025, para el I Trimestre era de (134) vacantes y al cierre del IV Trimestre termina con un total (220) vacantes distribuidas en las plantas del Decreto 4066 de 2011 y 301 de 2017 de la siguiente forma:

Tabla No. 2

VIGENCIA 2025	PLANTA	TOTAL, CARGOS	TOTAL, VACANTES	VACANTES PROVISTAS EN EL TRIMESTRE	VACANTES NO PROVISTAS	PORCENTAJE
IV TRIMESTRE	4066	739	121	10	111	
	301	1305	109	0	109	
	TOTAL, GENERAL	2044	230	10	220	95,7

Fuente de Información: Seguimiento Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos

El aumento de ochenta y seis (86) vacantes registrado al cierre de la vigencia 2025 evidencia un escenario que requiere el fortalecimiento de los mecanismos de provisión oportuna de los cargos de la planta de personal. Dicho incremento responde, en parte, a situaciones propias de la dinámica administrativa, entre las cuales se encuentran las desvinculaciones y vacancias temporales que se generan como resultado del proceso de encargo; No obstante, esta situación pone de presente la necesidad de consolidar acciones más estructuradas y sostenidas que permitan avanzar de manera efectiva en la cobertura de los cargos disponibles.

Si bien la Subdirección de Talento Humano adelanta reuniones mensuales orientadas a la validación y consolidación de la información sobre los movimientos de las vacantes para su presentación ante el nominador de la entidad, los resultados en términos de provisión evidencian que, al cierre de cada periodo monitoreado, el indicador definido en el plan no alcanza el porcentaje de cumplimiento esperado.

En este contexto, se identifica como un aspecto a fortalecer las estrategias de dinamización y optimización del Banco de Hojas de Vida administrado por la Subdirección de Talento Humano, con el fin de consolidarlo como una fuente efectiva, actualizada y oportuna para el suministro de perfiles en los procesos de vinculación, de acuerdo con el tipo de nombramiento. Así mismo, se requiere una articulación con la Mesa Técnica de Seguridad y Protección de la Subdirección Especializada, en atención a su rol estratégico en la gestión de las hojas de vida para los cargos contemplados en el Decreto 301 de 2017.

La persistencia de vacantes en la planta de personal ha derivado en la necesidad de complementar la operación institucional mediante la vinculación de personal administrativo y misional a través de órdenes de prestación de servicios y esquemas de contratación tercerizada, incluidos los contratos con uniones temporales que apoyan la prestación del servicio de protección, como medida para garantizar la continuidad de los programas misionales de la UNP.



3.1. Verificación Documental y Técnica de la Ejecución del Plan

Durante el seguimiento al Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos, se revisó la documentación presentada por la Subdirección de Talento Humano.

Frente al análisis del cumplimiento del indicador “porcentaje de vacantes provistas” definido en el Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recursos Humanos, no se alcanzó la meta establecida del 15%. Al cierre del IV trimestre del 2025 el indicador registro una ejecución del 4,34% siendo el resultado más bajo de ejecución durante la vigencia, lo que evidencia una caída en la gestión para la provisión de las vacantes de la UNP, como se detalla en la siguiente tabla:

Tabla No. 3

HISTORICO PROVISIÓN VACANTES PLANTA UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN 2025				
VIGENCIA 2025	META	VACANTES PROVISTAS	TOTAL, VACANTES	PORCENTAJE
I TRIMESTRE	15%	14	148	9,46
II TRIMESTRE	15%	16	150	10,67
III TRIMESTRE	15%	13	222	5,86
IV TRIMESTRE	15%	10	230	4,35

Fuente de Información: Seguimiento Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos
(I – II – III y IV Trimestre 2025)

3.2. Observaciones o Hallazgos

Se observa que la Subdirección de Talento Humano consolida y presenta ante el nominador de la entidad la información relacionada con las vacantes pendientes de provisión, quedando el avance en su cubrimiento sujeto a la correspondiente aprobación. Esta dinámica, enmarcada en el esquema de competencias vigente, tiene incidencia en los tiempos requeridos para la provisión de los cargos, particularmente en aquellos de carácter operativo, lo que pone de manifiesto la necesidad de fortalecer los mecanismos



 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE MONITOREO A PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS	 Interior 
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN	

de coordinación y priorización orientados a avanzar de manera más oportuna en la cobertura de las vacantes identificadas.

Dentro de las observaciones y hallazgos evidenciados se encuentran los siguientes:

1. Alta concentración de vacantes en empleos misionales: Se identifica que una proporción significativa de las vacantes corresponde a empleos misionales como agentes escoltas, agentes de protección, oficiales de protección y conductores mecánicos, cuyos perfiles exigen altos niveles de idoneidad, confiabilidad y cumplimiento de requisitos específicos, dada la naturaleza de las funciones que desempeñan.
2. Vacantes sin proveer en la planta de personal: Al cierre de la vigencia 2025, se registran doscientas veinte (220) vacantes sin proveer de las cuales ciento once (111) pertenecen a la planta del Decreto 4066 de 2015 y ciento nueve (109) que corresponden a la planta del Decreto 301 de 2017, situación que impacta directamente la capacidad operativa y el cumplimiento de los indicadores del plan.
3. Provisión de empleos de naturaleza de libre nombramiento y remoción: Del total de ciento nueve (109) vacantes correspondientes al Decreto 301 de 2017, su mayor proporción se concentra en el empleo agente escolta. No obstante, es preciso señalar que, la provisión de los cargos de libre nombramiento y remoción se sustenta en la verificación de cumplimiento de requisitos exigidos para el empleo, así como en la decisión conjunta del nominador de la entidad y la Mesa Técnica de Seguridad y Protección, lo que demanda un mayor nivel de articulación y coordinación entre las instancias involucradas en el proceso.
4. Provisión de empleos de naturaleza de carrera administrativa: Frente a las ciento once (111) vacantes del Decreto 4066 de 2015, se observa que, al igual que en la planta 301, el mayor porcentaje de vacantes se concentran en los empleos misionales. La provisión de estos cargos se orienta inicialmente a través de los estudios de encargo y, una vez agotada esta etapa, el nombramiento provisional queda sujeto a la respectiva aprobación, mientras se adelanta el concurso de méritos a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC. Esta modalidad prolonga los tiempos de provisión definitiva de las vacantes e incide tanto en la operación institucional como en el cumplimiento del indicador del plan.
5. Situaciones administrativas presentadas: Se evidencia un número relevante de abandonos de cargo en el empleo Agente Escolta de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección, ya que al cierre de la vigencia 2025 asciende a diecisiete (17) casos. Esta situación requiere un seguimiento particular, en la medida en que involucra aspectos asociados a la gestión de los bienes asignados, al cumplimiento de las obligaciones laborales y al manejo adecuado de la información vinculada a los beneficiarios del programa de protección lo que refuerza la necesidad de fortalecer los procesos de provisión oportuna y permanencia del personal misional.



 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE MONITOREO A PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS	 Interior 
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN	

En conjunto, los hallazgos descritos evidencian la necesidad de fortalecer de manera integral las estrategias de provisión de cargos, especialmente en los empleos misionales, mediante una mayor articulación entre las instancias decisorias, la optimización de los tiempos y modalidades de provisión, y la implementación de acciones orientadas a la retención y permanencia del talento humano. Lo anterior resulta fundamental para garantizar la continuidad operativa, mitigar los riesgos derivados de la alta rotación y del abandono de cargos, y asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Unidad Nacional de Protección.

4. RECOMENDACIONES

Una vez terminada la vigencia 2025 y evaluada trimestralmente la ejecución el Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos se hacen las siguientes recomendaciones a la STH para revisar e implementar en la vigencia 2026.

1. Generar estrategias de difusión respecto al banco de hojas de vida creado por la Subdirección de Talento Humano.
2. Evaluar a través de las entrevistas de retiro que adelante el Grupo de Bienestar Seguridad y Salud en el Trabajo las causas principales que han originado el crecimiento de las desvinculaciones.
3. Ante la generación de vacantes que corresponden a la planta del Decreto 4066 de 2011, realizar los estudios de verificación para su provisión bajo la figura de encargo.
4. Priorizar con los grupos de registro y control y el grupo de selección de la STH la planeación del concurso de ascenso e ingreso para las vacantes existentes en la UNP.

Es importante mencionar que la estabilidad laboral que brinda estar vinculado a la entidad en calidad de servidor público genera en el personal sentido de pertenencia, responsabilidad y lealtad establecido en el código de ética de la entidad el cual se refleja en el desempeño personal e institucional en el cumplimiento de los logros establecidos por la entidad

5. CONCLUSIONES DEL MONITOREO

La Oficina Asesora de Planeación e Información – OAPI, a través del Grupo de Planeación Institucional y Gestión de la Información – GPIGI, en su rol de segunda línea de defensa, con el objetivo de consolidar una visión estratégica sobre el estado de avance o cumplimiento del plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos



durante los cuatro trimestres evaluados durante la vigencia 2025, emite el siguiente balance general frente al NO cumplimiento del indicador.

1. La Unidad Nacional de Protección se encuentra adelantando las gestiones necesarias para realizar el concurso de méritos.
2. La Subdirección de Talento Humano no puede proceder en la provisión de las vacantes sin contar con la aprobación del nominador de la Entidad y en su defecto con la Mesa Técnica de Seguridad y Protección para las vacantes de libre nombramiento y remoción.
La Subdirección de Talento Humano adelanta todos los procesos de selección aprobados por el nominador, los cuales pueden resultar favorables o no favorables.

6. ANEXOS

Informe de primera línea del Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos.
Formato GTH-FT-149-V4 – IV Trimestre 2025

Archívese en: Tener en cuenta la tabla de retención documental.



Firmado digitalmente
por Javier Francisco
Rodríguez Moreno

JAVIER FRANCISCO RODRÍGUEZ MORENO
Jefe Oficina Asesora de Planeación

	Nombre	Firma	Fecha
Proyectó	Adriana Yaneth Santander Arias	 Firmado digitalmente por ADRIANA YANETH SANTANDER ARIAS Fecha: 2026.02.23 10:02:30 -05'00'	20 enero 2026
Revisó	Belly Ovalle Alarcon	 Firmado digitalmente por BELLY OVALLE ALARCON	
Aprobó	Javier Francisco Rodríguez Moreno	 Firmado digitalmente por Javier Francisco Rodríguez Moreno	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y verificamos que su contenido se ajusta a las disposiciones normativas y metodológicas vigentes. En consecuencia, lo suscribimos bajo nuestra responsabilidad para los fines institucionales correspondientes.

7. 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



 Unidad Nacional de Protección 	INFORME DE MONITOREO A PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS	 Interior 
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	
	UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN	

VERSIÓN INICIAL	DESCRIPCIÓN DE LA CREACIÓN O CAMBIO DEL DOCUMENTO	FECHA	VERSIÓN FINAL
03	Se realiza la actualización de logos de acuerdo con el Manual de Identidad Visual	17/10/2024	04
04	Actualización de la estructura general del informe conforme a los nuevos lineamientos del manual de formulación, ejecución y monitoreo de planes institucionales y estratégicos (DEP-MA-02). También se cambia el nombre y enfoque del informe para mantener la alineación con los lineamientos del manual.	06/11/2025	05

