



UNP



Plan

Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos
GTH-PL-11-V3

Gestión Estratégica de Talento Humano
UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN
10-06-2026

Plantilla para la Elaboración de Documentos en el MIPG-SIG
Gestión Integrada MIPG-SIG
GIN-FT-65-V1
Oficialización: 11/05/2026

Tabla de Contenido

1. OBJETIVO 3

2. ALCANCE.....3

3. DEFINICIONES.....3

4. RESPONSABILIDADES 5

5. MARCO LEGAL Y/O NORMATIVO 6

6. CONDICIONES GENERALES 8

7. CONTENIDO.....9

 a. Plan Anual de Vacantes 10

 b. Provisión de empleos..... 13

8. PRESUPUESTO PARA LA PROVISIÓN DE EMPLEOS 15

9. INDICADORES DE GESTIÓN..... 15

10. DOCUMENTOS RELACIONADOS..... 16

11. CONTROL DE CAMBIOS 16

12. CRÉDITOS..... 17

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 la modalidad aplicable para la provisión de estos, garantizando la disponibilidad del personal idóneo para el desempeño óptimo de los empleos de la entidad para la vigencia 2026.

2. ALCANCE

Este plan inicia con la validación de los empleos vacantes en la planta de personal que administra el Grupo de Gestión del Ciclo Laboral; una vez identificadas y 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 manuales específicos de funciones y competencias laborales vigentes.

3. 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.
 - 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).

4. RESPONSABILIDADES

Tabla 1. Grupos Internos

RESPONSABLES	RESPONSABILIDADES
Dirección General	Ejercer la facultad nominadora del personal, de conformidad con la normatividad vigente.
Grupo Gestión del Ciclo Laboral – Dirección de Gestión Humana.	Informar y hacer seguimiento a los movimientos ocasionados en la planta global de la entidad de acuerdo con las situaciones administrativas de desvinculación presentadas durante la vigencia.
Grupo de Nomina y Prestaciones Sociales – Dirección de Gestión Humana.	Solicitar y administrar los recursos de gastos de personal para el pago de los empleos provistos en la entidad.
Grupo de Mérito y Provisión – Dirección de Gestión Humana.	- Elaborar, presentar, actualizar y hacer seguimiento al cumplimiento del indicador del Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos. - Hacer seguimiento a la planeación y ejecución al concurso de méritos con la Comisión Nacional del Servicio Civil. - Llevar a cabo los estudios de verificación para la provisión de empleos mediante la figura de encargos y emitir los actos administrativos correspondientes.

RESPONSABLES	RESPONSABILIDADES
	• Recepcionar, tramitar y aplicar el análisis integral de preingreso de las solicitudes allegadas a la coordinación. • Emitir los nombramientos de los servidores públicos que se vinculan a la entidad.

Fuente: Creación Grupo de Mérito y Provisión

5. MARCO LEGAL Y/O NORMATIVO

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de vacantes y de previsión de recursos humanos 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”.*

- **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”.
- **Ley 2418 de 2024:** Por medio de la cual se modifica el régimen de acceso y ascenso en el sistema general de carrera administrativa, se crea la reserva de plazas para las personas con discapacidad, se establece la gratuidad de la inscripción para este segmento poblacional y se dictan otras disposiciones" o "ley de reserva de plazas para personas con discapacidad”.

Artículo 29. Concursos: *“La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso, con reserva sobre el siete por ciento (7%) de las plazas a proveer en los concursos de acceso y el 7% de las plazas a proveer en los concursos como de ascenso para personas con discapacidad (...)”.*

- **Decreto 0019 de 2026:** “Por el cual se establece la estructura interna de la Unidad Nacional de Protección - UNP y se dictan otras disposiciones”.
- **Decreto 0020 de 2026:** “Por el cual se establece la planta de personal de la Unidad Nacional de Protección UNP y se dictan otras disposiciones”.

6. CONDICIONES GENERALES

- Las vacantes presentadas en la entidad estarán determinadas por las novedades que surjan como renunciaciones, insubsistencias, abandonos de cargo y demás situaciones administrativas que se puedan derivar del desarrollo de la misionalidad de la UNP.

- Para la vigencia 2026, la Unidad Nacional de Protección no efectuará vinculaciones durante los dos primeros trimestres, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 996 de 2005 (Ley de Garantías).
- La gestión en el cumplimiento del indicador establecido 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 estarán sujetos a la asignación realizada por la Oficina Asesora de Planeación y serán administrados por la Dirección de Gestión Humana, con el fin de garantizar la disponibilidad presupuestal requerida para la provisión total de la planta de personal durante 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 adelantará la evaluación integral aplicable a los procesos de vinculación allegados a la coordinación, de acuerdo con la normativa y lineamientos institucionales establecidos.

7. CONTENIDO

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos se elabora con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en los artículos 15 y 17 de la Ley 909 de 2004. En este marco, la Dirección de Gestión Humana de la Unidad Nacional de Protección orienta sus esfuerzos hacia la implementación de estrategias que fortalezcan la provisión del talento humano como activo principal de la entidad, permitiendo el cubrimiento oportuno de las vacantes mediante la vinculación de personal idóneo que cumpla con el perfil y las competencias requeridas, a través de procesos de selección adecuados, transparentes y eficientes.

El Grupo de Mérito y Provisión, en cumplimiento de sus funciones, realiza el seguimiento y la ejecución del Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos, articulándose de manera periódica (mensual) con el Grupo de Gestión del Ciclo Laboral, encargado de la administración de la planta de personal. En estos espacios se revisan los movimientos asociados a las desvinculaciones, los cuales se registran en el formato GTH-FT-149 “Plan Anual de Vacantes”, diseñado para tal fin.

Identificadas las vacantes, se adelanta el análisis correspondiente para su provisión, de acuerdo con la naturaleza del empleo (carrera administrativa o libre nombramiento y remoción), aplicando el modelo de provisión que corresponda conforme a lo señalado en el punto 7.2.1 del presente documento.

a. Plan Anual de Vacantes

La Unidad Nacional de Protección ha consolidado su planta global de personal a partir de diferentes procesos de fortalecimiento institucional adoptados mediante disposiciones normativas específicas. Inicialmente, mediante el Decreto 4066 de 2011, se crearon cuarenta y dos (42) empleos, con un total de setecientos treinta y nueve (739) cargos. Posteriormente, el Decreto 301 de 2017 amplió su estructura con la incorporación de mil trescientos cinco (1.305) cargos, en el marco de la firma del Acuerdo Final de Paz, a través del cual se creó la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección, con el propósito de atender las nuevas responsabilidades institucionales en materia de garantías de seguridad.

Con la expedición de los Decretos 0019 y 0020 de 2026, se reestructura organizacionalmente la entidad, se integran las plantas previamente existentes y se materializa un proceso de modernización institucional orientado a fortalecer la capacidad operativa, mediante la ampliación de la planta global hasta alcanzar un total de sesenta y un (61) empleos y ocho mil novecientos catorce (8.914) cargos. Este ajuste organizacional responde a la evolución de las responsabilidades asignadas a la Unidad Nacional de Protección y a la necesidad de optimizar la prestación del servicio.

En este contexto, y en concordancia con la nueva estructura aprobada en enero de 2026, se actualiza el Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos de la entidad, reflejando la distribución actual de los empleos y cargos conforme a la planta vigente. A continuación, se presenta las tablas con la composición de la planta global incluyendo naturaleza de los empleos, nivel, denominación código y grado de los empleos y el estado de las vacantes:

Tabla 2. Composición de la planta

PLANTA	EMPLEOS	CARGOS
<i>Decreto 0020</i>	61	8914
Total, general	61	8914

Fuente: Creación Grupo de Mérito y Provisión

Naturaleza del Empleo	Cantidad
<i>Carrera Administrativa</i>	7579
<i>Libre Nombramiento y Remoción</i>	1335
Total	8914

Fuente: Creación Grupo de Mérito y Provisión

Tabla 3. Relación empleos y cargos por nivel

NIVEL	EMPLEOS	CARGOS
<i>Directivo</i>	4	17
<i>Asesor</i>	5	12
<i>Profesional</i>	14	749

NIVEL	EMPLEOS	CARGOS
<i>Técnico</i>	19	6561
<i>Asistencial</i>	19	1575
Total, general	61	8914

Fuente: Creación Grupo de Mérito y Provisión

Tabla 4. Relación empleos por denominación

No. DE CARGOS	NIVEL	DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO
1 (uno)	Directivo	Director General de Unidad – Administrativa Especial	0015	24
3 (tres)	Asesor	Asesor	1020	12
1 (uno)	Asesor	Asesor	1020	11
1 (uno)	Técnico	Técnico Administrativo	3124	15
1 (uno)	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	24
1 (uno)	Directivo	Subdirector General de Unidad Administrativa Especial	0040	23
5 (cinco)	Profesional	Profesional Especializado	2028	22
10 (diez)	Profesional	Profesional Especializado	2028	18
10 (diez)	Profesional	Profesional Especializado	2028	14
10 (diez)	Profesional	Profesional Universitario	2044	11
10 (diez)	Profesional	Profesional Universitario	2044	.01
12 (doce)	Técnico	Técnico Administrativo	3124	12
12 (doce)	Técnico	Oficial de Protección	3137	10
29 (veintinueve)	Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	11
1200 (mil doscientos)	Asistencial	Agente Escolta	4070	-
4 (cuatro)	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	16
2 (dos)	Directivo	Subdirector General de Unidad Administrativa Especial	0040	23
7 (siete)	Directivo	Director Administrativo y/o Financiero o Técnico u Operativo	0100	22
6 (seis)	Directivo	Jefe de Oficina	0137	20
2 (dos)	Directivo	Jefe de Oficina asesora	1045	14
3 (tres)	Asesor	Asesor	1020	14
3 (tres)	Asesor	Asesor	1020	13
66 (sesenta y seis)	Profesional	Profesional Especializado	2028	22
13 (trece)	Profesional	Profesional Especializado	2028	18
70 (setenta)	Profesional	Profesional Especializado	2028	16
113 (ciento trece)	Profesional	Profesional Especializado	2028	14
302 (trescientos dos)	Profesional	Profesional Universitario	2044	11
84 (ochenta y cuatro)	Profesional	Profesional Universitario	2044	.01
50 (cincuenta)	Profesional	Profesional de Protección	2045	11

No. DE CARGOS	NIVEL	DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO
4 (cuatro)	Profesional	Profesional de Protección	2045	10
2 (dos)	Profesional	Profesional de Protección	2045	.06
80 (ochenta)	Técnico	Técnico Administrativo	3124	18
10 (diez)	Técnico	Técnico Administrativo	3124	16
69 (sesenta y nueve)	Técnico	Técnico Administrativo	3124	15
7 (siete)	Técnico	Técnico Administrativo	3124	13
3 (tres)	Técnico	Técnico Administrativo	3124	12
1 (uno)	Técnico	Técnico Administrativo	3124	11
2 (dos)	Técnico	Técnico Administrativo	3124	10
66 (sesenta y seis)	Técnico	Técnico Administrativo	3124	.09
2944 (dos mil novecientos cuarenta y cuatro)	Técnico	Oficial de Protección	3137	18
2 (dos)	Técnico	Oficial de Protección	3137	17
7 (siete)	Técnico	Oficial de Protección	3137	16
3080 (tres mil ochenta)	Técnico	Oficial de Protección	3137	15
42 (cuarenta y dos)	Técnico	Oficial de Protección	3137	14
70 (setenta)	Técnico	Oficial de Protección	3137	13
104 (ciento cuatro)	Técnico	Oficial de Protección	3137	11
49 (cuarenta y nueve)	Técnico	Oficial de Protección	3137	10
15 (quince)	Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	17
1 (uno)	Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	15
9 (nueve)	Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	13
19 (diecinueve)	Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	11
6 (seis)	Asistencial	Agente de Protección	4071	23
7 (siete)	Asistencial	Agente de Protección	4071	20
200 (doscientos)	Asistencial	Agente de Protección	4071	16
1 (uno)	Asistencial	Conductor Mecánico	4103	22
6 (seis)	Asistencial	Conductor Mecánico	4103	20
18 (dieciocho)	Asistencial	Conductor Mecánico	4103	18
44 (cuarenta y cuatro)	Asistencial	Conductor Mecánico	4103	16
1 (uno)	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	23
8 (ocho)	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	18
4 (cuatro)	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	16
2 (dos)	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	15
TOTAL			8914	

Fuente: Decreto 0020 de 2026

Estado actual de la planta

El estado actual de la planta global de la Unidad Nacional de Protección permite identificar el nivel de ocupación de los empleos, así como las vacantes existentes que requieren acciones de provisión. Con base en la información suministrada por el Grupo de Gestión del Ciclo Laboral, se observa la distribución de cargos provistos y no provistos. La siguiente tabla consolida esta información y constituye un insumo fundamental para la toma de decisiones en materia de planeación, priorización y ejecución de las estrategias de provisión contempladas en este plan.

Tabla 5. Situación actual de la planta

TOTAL, CARGOS	VACANTES PROVISTAS	VACANTES NO PROVISTAS
8914	1802	7112

Fuente: Planta Global Grupo de Gestión del Ciclo Laboral

NOTA: Información a 31 de marzo de 2026

Tabla 6. Vacantes sin proveer por nivel

NIVEL	TOTAL, VACANTES	VACANTES PROVISTAS	TOTAL, DISPONIBLES
DIRECTIVO	17	6	11
ASESOR	12	4	08
PROFESIONAL	749	104	645
TÉCNICO	6561	283	6278
ASISTENCIAL	1575	1405	170
Total	8914	1802	7112

Fuente: Elaboración Propia del Grupo de Mérito y Provisión

NOTA: Información a 31 de marzo de 2026

En términos generales, se observa que los niveles Técnico y Asistencial concentran la mayor proporción de cargos vacantes, situación asociada a la ampliación de la planta de personal, la cual se orientó principalmente al fortalecimiento de los empleos de carácter misional, con el fin de atender las necesidades operativas de la entidad.

b. Provisión de empleos

La provisión de los empleos públicos se realiza conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, los cuales determinan que los cargos pueden proveerse de manera definitiva o transitoria, según su naturaleza y las circunstancias administrativas que generen la vacancia. La provisión definitiva se adelanta mediante el mérito a través de los concursos para empleos de carrera administrativa o mediante nombramiento ordinario para los empleos de libre nombramiento y remoción.

Por su parte, la provisión transitoria comprende figuras como el encargo, la provisionalidad y otras modalidades temporales, aplicables cuando no es posible realizar la provisión definitiva de manera inmediata. Estas se utilizan para asegurar la continuidad en la prestación del servicio mientras se surten los procesos correspondientes.

Para ello, la Dirección de Gestión Humana identificará las vacancias generadas por las causales previstas en la normativa vigente, para activar oportunamente el mecanismo de provisión que corresponda, garantizando el cumplimiento del marco legal y las necesidades institucionales.

Modalidad de Provisión

- **Empleos de carrera administrativa:** La provisión de los empleos de carrera administrativa se realiza exclusivamente a través del mérito, principio que garantiza la igualdad de oportunidades, la transparencia y la selección objetiva. Para ello, existen dos modalidades de provisión:

Concurso de méritos: Para la vigencia 2026, la Entidad se encuentra adelantando las gestiones correspondientes ante la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC para la ejecución del concurso de méritos, en el cual se tiene prevista la oferta de novecientos cuarenta (940) vacantes para empleos administrativos, distribuidas de la siguiente manera:

Tabla 7. Empleos para ofertar en el concurso de méritos

NIVEL	EMPLEO	VACANTES
Profesional	Profesional Especializado	260
Profesional	Profesional Universitario	386
Técnico	Técnico Administrativo	238
Asistencial	Auxiliar Administrativo	44
Asistencial	Secretario Ejecutivo	12
Total, general		940

Fuente. Elaboración propia grupo de Mérito y Provisión

No obstante, mientras se lleva a cabo la convocatoria pública, los procesos de selección se adelantan de conformidad con los lineamientos y procedimientos establecidos por la Dirección de Gestión Humana.

Provisión temporal: Mientras avanza el proceso de concurso, la Entidad realizará la provisión temporal de los empleos vacantes a través de la figura de **encargo**, conforme a la normatividad vigente y priorizando a los servidores de carrera administrativa que cumplan con los requisitos establecidos. En caso de que el proceso de encargo sea declarado desierto por no cumplimiento de requisitos, la Entidad procederá a efectuar el **nombramiento en provisionalidad**, garantizando la continuidad del servicio mientras se adelanta el concurso de méritos.

- **Empleos de libre nombramiento y remoción:** Su provisión se adelantará mediante nombramiento ordinario, en cumplimiento de los requisitos establecidos para el empleo, los procedimientos institucionales y normativa vigente aplicable a esta modalidad.

8. 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 proveerla en su totalidad.

9. INDICADORES DE GESTIÓN

Para evaluar el nivel de cumplimiento y el progreso en la ejecución del plan, se realizará a través del siguiente indicador:

 **Porcentaje de vacantes provistas:**

$$((\text{No. de vacantes provistas}) / (\text{No. Total, de vacantes})) * 100$$

Meta: 12% anual

Para la vigencia 2026, el indicador se medirá de manera progresiva por trimestre y su cálculo se realizará entre el número de vacantes provistas y el total de vacantes existentes, con una meta anual del 12% cuyo cumplimiento se reflejará de manera gradual en los trimestres III y IV, en razón a que durante los trimestres I y II no se contempla la provisión de empleos, debido a las restricciones asociadas a la Ley de Garantías.

I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE
0%	0%	9%	12%

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 afectan el proceso.

Nota: De conformidad con lo establecido en la Ley de Garantías (Ley 996 de 2005), durante el primer semestre de la vigencia 2026 se presentan restricciones para la provisión y nombramiento de cargos, razón por la cual el comportamiento de este indicador en dicho periodo no será plenamente representativo de la gestión institucional.

Su medición se tendrá en cuenta solamente a partir del segundo semestre de la vigencia, periodo en el cual se podrán realizar nombramientos.

10.DOCUMENTOS RELACIONADOS

El seguimiento al Plan Anual de Vacantes de la Unidad Nacional de Protección se registrará en los siguientes documentos:

- GTH-FT-149 Formato Plan Anual de Vacantes.
- Informes de monitoreo que se presentaran cada tres meses

11.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
01	Se ajusta contenido, los indicadores, se actualiza información de la situación de la planta de la vigencia con su respectiva distribución, y la normatividad vigente aplicable.	02/01/2026	02
02	Se actualiza el Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos en concordancia con la expedición de los Decretos 0019 y 0020 de 2026, mediante los cuales se modifica la estructura organizacional y se amplía la planta de personal.	10/06/2026	03

12. CRÉDITOS

FIRMAS DE ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL DOCUMENTO	
Elaboró: Nombre: Dayann Liseth Gaitán Oliveros Cargo y/o Vinculación/dependencia: Contratista Grupo de Mérito y Provisión – Dirección de Gestión Humana	APROBADO EN PLATAFORMA TECNOLÓGICA
Revisó: Nombre: Lia Paola Sierra Tamara Cargo: Coordinadora Grupo de Mérito y Provisión	
Aprobó: Nombre: Sandra Milena Ardila Cubides Cargo: Directora de Gestión Humana	
Aprobó: Nombre: Augusto Rodríguez Ballesteros Cargo: Director general	
FIRMA DE OFICIALIZACIÓN DEL DOCUMENTO- SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN MIPG-SIG	
Oficializó: Nombre: Javier Francisco Rodriguez Moreno Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación	APROBADO EN PLATAFORMA TECNOLÓGICA