



UNGRD

Unidad Nacional para la Gestión
del Riesgo de Desastres

Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres

Sistema Integrado de Planeación y Gestión de la UNGRD certificado en:

ISO 9001:2015



Certificado No. SG-2015001782-A

ISO 14001:2015



Certificado No. SG-2019001006-B

ISO 45001:2018



Certificado No. SG-2019001006-F



Plan anual de vacantes 2022

19/01/2022

Grupo de Talento Humano - Secretaría General



El futuro
es de todos

Presidencia
de la República

Tabla de contenido

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	MARCO NORMATIVO	3
3.	OBJETIVO	5
4.	PLANTA DE PERSONAL.....	5
5.	CARGOS VACANTES POR PROVEER	12
6.	METODOLOGÍA DE LA PROVISIÓN	13

1. Introducción

El Grupo de Talento Humano de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, se permite dar cumplimiento a la Ley 909 de 2004, Capítulo II, Título II, Artículo 15, que establece como Función de las unidades de personal de las entidades: *“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;”*

La UNGRD cuenta en la actualidad con una planta de personal de 102 funcionarios, establecida mediante Decreto No. 4148 de 2011 y 4885 de 2011, modificada parcialmente mediante el Decreto No. 2672 de 2013, de los cuales 7 cargos pertenecen al Despacho del Director y 95 a la Planta Global.

De cara al cumplimiento de la misión de la entidad como ente que dirige, orienta y coordina la Gestión del Riesgo de Desastres en Colombia, es fundamental contar con la planeación, administración y actualización de la información relacionada con la Planta de personal, como eje estratégico del cumplimiento de la misma.

2. Marco Normativo

- Ley 909 de 2004, Título II, Capítulo II, artículo 14, literal d, el cual establece que al Departamento Administrativo de la Función Pública *“Le corresponde elaborar y aprobar el Plan Anual de Empleos Vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)”*.
- Artículo 15 de la Ley mencionada en su numeral 2 nos indica: *“Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: b) 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”*.
- Ley 1636 de 2013, Que el artículo 25 establece que el Servicio Público: *“Es un servicio obligatorio, cuya dirección, coordinación y control está a cargo del Estado. El Estado asegurará la calidad en la prestación del servicio público, la ampliación de su cobertura, la prestación continua, ininterrumpida y eficiente de este. El Servicio Público de Empleo tiene por función esencial lograr la mejor organización posible del mercado de trabajo, para lo cual ayudará a los trabajadores a encontrar*

un empleo conveniente, y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a las necesidades de las empresas. Será prestado por personas jurídicas de derecho público o privado, a quienes se les garantizará la libre competencia e igualdad de tratamiento para la prestación del servicio. La prestación del servicio podrá hacerse de manera personal y/o virtual”.

- Artículo 31 de la Ley en mención indica que: *“Todos los empleadores están obligados a reportar sus vacantes al Servicio Público de Empleo de acuerdo a la reglamentación que para la materia expida el Gobierno”.*
- Decreto 1227 de 2005, en su artículo 10 indica: *“Las entidades y organismos que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto la información relacionada con el número de cargos vacantes definitivamente de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial, los cuales deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional”.*
- Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.22.3. Determina: *“Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para previsión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan de Vacantes”.*
- Circular conjunta 100-006 de 2021 del Departamento Administrativo de la Presidencia de la Republica: **“APLICACIÓN DE LA LEY DE GARANTÍAS ELECTORALES - LEY 996 DE 2005”**, en la que se indica: *“Con respecto a la vinculación a la nómina estatal, se suspenderá cualquier forma de vinculación que afecte la nómina estatal, en la Rama Ejecutiva del Poder Público, durante los cuatro (4) meses anteriores a la elección presidencial, es decir, desde el 29 de enero de 2022 y hasta la elección en segunda vuelta, si fuere el caso. La prohibición de suspender cualquier forma de vinculación que “afecte” la nómina estatal hace referencia a la imposibilidad de creación de nuevos cargos y a la provisión de los mismos, salvo que se trate de solventar situaciones tales como renuncia, licencia o muerte que sean indispensables para el cabal funcionamiento de la Administración Pública.”*

3. Objetivo

Identificar las necesidades existentes de personal en las diferentes dependencias de la entidad y establecer los mecanismos para la provisión de los empleos que por diversas situaciones administrativas se encuentren tanto en vacancia temporal como definitiva durante la vigencia 2022.

Lo anterior, atendiendo a los principios de la Función Pública y garantizando el acceso al empleo Público a través de los procedimientos que para ello implemente el Grupo de Talento Humano de la UNGRD, con el fin de contribuir al funcionamiento de la entidad y cumplimiento de metas institucionales.

4. Planta de Personal

En la actualidad la Planta de la Unidad Nacional para la Gestión de Riesgo de Desastres cuenta con 102 cargos, creados mediante Decreto 4885 del 22 de diciembre de 2011, modificado por medio del Decreto 2673 de 2013. A corte 31 de diciembre de 2021 la distribución de la planta se encuentra de la siguiente manera:

DIRECCIÓN GENERAL

Denominación del empleo	Código	Grado	No de cargos	Carácter de empleo
Director General	0015	24	1	Libre nombramiento y remoción
Asesor	1020	13	1	Libre nombramiento y remoción
Asesor	1020	11	2	Libre nombramiento y remoción
Técnico Administrativo	3124	17	1	Libre nombramiento y remoción
Secretario Ejecutivo	4210	24	1	Libre nombramiento y remoción
Conductor Mecánico	4103	20	1	Libre nombramiento y remoción
TOTAL CARGOS DE LIBRE NOMBAMIENTO Y REMOCION			7	

PLANTA GLOBAL

DIRECCIÓN GENERAL- GRUPO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

Denominación del empleo	Código	Grado	No de cargos	Carácter de empleo
Profesional Especializado	2028	21	1	Carrera
11Profesional Especializado	2028	18	1	Carrera
Profesional Especializado	2028	18	1	Carrera
Técnico Administrativo	3124	16	1	Carrera
Auxiliar Administrativo	4044	11	1	Carrera
TOTAL CARGOS			5	

OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES

Denominación del empleo	Código	Grado	No de cargos	Carácter de empleo
Jefe de Oficina Asesora	1045	14	1	Libre nombramiento y remoción
Profesional Especializado	2028	18	1	Carrera
Técnico Administrativo	3124	16	2	Carrera
Secretario Ejecutivo	4210	21	1	Carrera
TOTAL CARGOS			5	

OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACIÓN

Denominación del empleo	Código	Grado	No de cargos	Carácter de empleo
Jefe de Oficina Asesora	1045	14	1	Libre nombramiento y remoción
Profesional Especializado	2028	18	3	Carrera
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera
Secretario Ejecutivo	4210	18	1	Carrera
TOTAL CARGOS			6	

OFICINA ASESORA JURIDICA

Denominación del empleo	Código	Grado	No de cargos	Carácter de empleo
Jefe de Oficina Asesora	1045	14	1	Libre nombramiento y remoción
Profesional Especializado	2028	18	3	Carrera
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera
TOTAL CARGOS			5	

OFICINA DE CONTROL INTERNO

Denominación del empleo	Código	Grado	No de cargos	Carácter de empleo
Jefe de Oficina	0137	20	1	Libre nombramiento y remoción

Denominación del empleo	Código	Grado	No de cargos	Carácter de empleo
Profesional Especializado	2028	18	1	Carrera
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera
Secretario Ejecutivo	4210	18	1	Carrera
TOTAL CARGOS			4	

SUBDIRECCIÓN GENERAL

Denominación del empleo	Código	Grado	No de cargos	Carácter de empleo
Subdirector General	0040	22	1	Libre nombramiento y remoción
TOTAL CARGOS			1	

SUBDIRECCIÓN PARA EL CONOCIMIENTO DEL RIESGO

Denominación del empleo	Código	Grado	No de cargos	Carácter de empleo
Subdirector General	0040	21	1	Libre nombramiento y remoción
Profesional Especializado	2028	18	3	Carrera
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera
Técnico Administrativo	3124	15	1	Carrera
Técnico Administrativo	3124	07	1	Carrera
Auxiliar Administrativo	4044	11	1	Carrera

TOTAL CARGOS	8	
---------------------	----------	--

SUBDIRECCIÓN DE REDUCCIÓN DEL RIESGO

Denominación del empleo	Código	Grado	No de cargos	Carácter de empleo
Subdirector General	0040	21	1	Libre nombramiento y remoción
Profesional Especializado	2028	21	1	Carrera
Profesional Especializado	2028	18	9	Carrera
TOTAL CARGOS			11	

SUBDIRECCIÓN PARA EL MANEJO DE DESASTRES

Denominación del empleo	Código	Grado	No de cargos	Carácter de empleo
Subdirector General	0040	21	1	Libre nombramiento y remoción
Profesional Especializado	2028	18	4	Carrera
Profesional Especializado	2028	14	1	Carrera
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera
Técnico Administrativo	3124	16	2	Carrera
Técnico Administrativo	3124	15	1	Carrera
Secretario Ejecutivo	4210	18	1	Carrera

Denominación del empleo	Código	Grado	No de cargos	Carácter de empleo
Auxiliar Administrativo	4044	21	2	Carrera
Auxiliar Administrativo	4044	11	1	Carrera
TOTAL CARGOS			14	

SECRETARIA GENERAL

Denominación del empleo	Código	Grado	No de cargos	Carácter de empleo
Secretario General	0037	22	1	Libre nombramiento y remoción
Profesional Especializado	2028	18	3	Carrera
Auxiliar Administrativo	4044	11	1	Carrera
Grupo de Contratación				
Profesional Especializado	2028	21	1	Carrera
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera
Técnico Administrativo	3124	16	1	Carrera
Secretario Ejecutivo	4210	18	1	Carrera
Grupo de Apoyo Financiero y Contable				
Profesional Especializado	2028	18	2	Carrera
Profesional Universitario	2044	11	2	Carrera
Técnico Administrativo	3124	17	1	Carrera
Grupo de Talento Humano				

Denominación del empleo	Código	Grado	No de cargos	Carácter de empleo
Profesional Especializado	2028	21	1	Carrera
Profesional Especializado	2028	18	2	Carrera
Profesional Universitario	2044	11	2	Carrera
Técnico Administrativo	3124	16	2	Carrera
Auxiliar Administrativo	4044	11	1	Carrera
Grupo de Apoyo Administrativo				
Profesional Especializado	2028	21	1	Carrera
Profesional Especializado	2028	18	2	Carrera
Profesional Universitario	2044	11	2	Carrera
Técnico Administrativo	3124	16	2	Carrera
Secretario Ejecutivo	4210	21	2	Carrera
Grupo de Cooperación Internacional				
Profesional Especializado	2028	21	1	Carrera
Profesional Especializado	2028	18	1	Carrera
Profesional Especializado	2028	13	1	Carrera
Secretario Ejecutivo	4210	21	1	Carrera
Auxiliar Administrativo	4044	11	1	Carrera
TOTAL CARGOS			36	

5. Cargos vacantes por proveer

A 31 de diciembre de 2021, de los 102 cargos creados en la Planta de personal de la UNGRD se encuentran debidamente provistos, 16 a través de nombramiento ordinario, 1 en carrera y 82 en provisionalidad, los cuales conformaron Oferta pública de Empleos – OPEC, a través del reporte de Empleos de carrera, mediante el aplicativo SIMO. Así las cosas, se encuentran pendientes por proveer 3 cargos en provisionalidad:

Denominación del cargo	Nivel	Código	Grado	Ubicación del cargo	Dependencia	Cargos a Proveer
Técnico Administrativo	Técnico	3124	17	Bogotá D.C	Grupo de Apoyo Financiero y Contable-Secretaria General	1
Profesional Especializado	Profesional	2028	13	Bogotá D.C	Grupo de Cooperación Internacional-Secretaria General	1
Profesional Universitario	Profesional	2044	11	Bogotá D.C	Grupo de Gestión Contractual-Secretaria General	1

Durante la vigencia 2021 finalizó el contrato UNGRD-026-2020 celebrado con la Escuela Superior de Administración Pública- ESAP, haciendo entrega de los siguientes documentos:

- Estudio Técnico para el proceso de Rediseño institucional de la UNGRD
- Proyecto de decreto de modificación a la estructura organizacional
- Proyecto de decreto de modificación de la planta de personal
- Organigramas actual y propuesto.
- Organigrama que refleja las Asignaciones Básicas
- Matriz de costos de la planta actual y propuesta
- Matriz de cargas de trabajo
- Proyecto de manual específico de funciones

De acuerdo al Decreto 1800 de 2019 *“Por el cual se adiciona el capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de*

Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo”. Cuyo Parágrafo 1 del Artículo 1° Establece: “Si efectuados los análisis anteriores se determina que hay faltantes en la planta de personal, la entidad adelantará el respectivo estudio técnico que soporte la ampliación de la planta de personal, revisando las posibles fuentes de financiación y presentarla a las autoridades competentes a nivel nacional o territorial para su estudio.” En 2021, los resultados del estudio fueron presentados al Departamento Administrativo de la Presidencia de la Republica- DAPRE, como entidad cabeza del Sector, para su debida autorización inicial, quienes sugirieron realizar una propuesta del Rediseño a través de etapas.

En diciembre de 2021 se envió la propuesta del Rediseño por etapas, priorizando la capacidad administrativa de la entidad, la cual se presentará en el primer trimestre de 2022 al Ministerio de Hacienda para revisar la disponibilidad presupuestal y la fuente de financiación para posteriormente presentar al Departamento Administrativo de la Función Pública.

Una vez se cuente con un concepto definitivo sobre el rediseño institucional de la UNGRD, se procederá a dar cumplimiento a las directrices expedidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC y el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAPF, entes rectores en materia de empleo público, para adelantar la planificación y trámites necesarios ante la CNSC para dar inicio al concurso de méritos para los empleos provistos en provisionalidad en esta anualidad.

6. Metodología de la provisión

La provisión de los empleos vacantes que pudieran presentarse, se hará mediante nombramiento provisional, una vez verificado el cumplimiento de requisitos de acuerdo a lo establecido en el Manual de Funciones y Competencias laborales de la entidad, por cuanto no hay lugar a efectuar proceso de encargos o de asensos para los empleos en provisionalidad. Así como a lo establecido en el procedimiento interno “*Vinculación y desvinculación de funcionarios - PR-1601-GTH-01*”.

Una vez sea aprobado el concurso de méritos en la entidad, y se haya surtido todo el trámite de la convocatoria ante la CNSC dichas vacantes serán provistas con listas de elegibles.

Elaborado por:

Maria Alejandra Payan M / Coordinadora Grupo de Talento Humano.

Sistema Integrado de Planeación y Gestión de la UNGRD certificado en:



Avenida calle 26 No. 92 - 32 Piso 2º - Edificio Gold 4, Bogotá - Colombia
Línea gratuita de atención: 01 8000 113 200
PBX: (57 - 1) 552 9696
www.gestiondelriesgo.gov.co