
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	CÓDIGO: PLA-1601-GTH- 18_1	Versión 03
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 1 de 20

## 1. TABLA DE CONTENIDO

1.	TABLA DE CONTENIDO .....	1
2.	INTRODUCCIÓN .....	2
3.	DEFINICIONES .....	2
4.	MARCO NORMATIVO .....	3
5.	OBJETIVOS .....	5
6.	ALCANCE .....	6
7.	DESARROLLO .....	6
8.	RESPONSABILIDADES, RECURSOS.....	20
9.	CONCLUSION .....	20
10.	CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO .....	20

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	CÓDIGO: PLA-1601-GTH- 18_1	Versión 03
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 2 de 20

## 2. INTRODUCCIÓN

El Grupo de Talento Humano de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres(UNGRD), 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 Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres - UNGRD cuenta en la actualidad con una planta de personal de 102 funcionarios, establecida mediante Decreto No. 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 respecto de la planta de personal para proveer los empleos que se encuentran en vacancia, que se constituye como eje estratégico de la entidad.

## 3. DEFINICIONES

**Empleo:** 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. (Artículo 2° del Decreto 785 de 2005).


**Nivel jerárquico de los empleos:** Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos se clasifican en Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial. (Artículo 3° del Decreto 785 de 2005).

**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 de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	CÓDIGO: PLA-1601-GTH- 18_1	Versión 03
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 3 de 20

**Servidor público:** Son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

**Provisión:** La provisión se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.

**Vacantes definitivas:** Son aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

**Vacantes temporales:** Son aquellas cuyos titulares se encuentran en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

**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.

**Carrera administrativa:** El artículo 27 de la Ley 909 de 2004 indica que: *“La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna”.*


**Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO):** Es un aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil en donde se reportan empleos vacantes de entidades del Estado.

**Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC):** Corresponde al listado en donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad.

#### 4. MARCO NORMATIVO

- **Constitución Política de Colombia de 1991**, Título V Constitución Política de la República de Colombia, Capítulo 2 De la Función Pública.
- **Ley 909 de 2004**, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

Regula el sistema de empleo público y define los principios básicos que fundamentan el ejercicio de la gerencia pública, que otorga la competencia al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- de fijar las directrices y políticas para la elaboración de los Planes Estratégicos de Recursos Humanos, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes con

 <b>UNGRD</b> Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	CÓDIGO: PLA-1601-GTH- 18_1	Versión 03
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 4 de 20

el fin de lograr una adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia de las organizaciones públicas.

En su artículo 14, literal d, establece que al DAFP le corresponde: *“Elaborar y aprobar el plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado de este a la Comisión Nacional del Servicio Civil”*.

Así mismo, el artículo 15, numeral 2 establece en su literal a) que serán funciones de las Unidades de Personal: a). *“Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos”* y, b). *“Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano”*.

Adicionalmente el artículo 17, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces, deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos que tengan como alcance: **1.** Un Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias. **2.** La identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación y **3.** La estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

- **Decreto 1083 de 2015:** *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*


Indica que las vacantes definitivas constituyen aquellos empleos que se encuentran desprovistos por algunas de las siguientes situaciones:

- a) Por renuncia regularmente aceptada.
- b) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- c) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- d) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- e) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- f) Por revocatoria del nombramiento.

- **Ley 1960 de 2019:** *“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”*.

Modifica la Ley 909 de 2004 y establece la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa 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.

- **Circular No. CNSC 20191000000157 del 18 de diciembre de 2019, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil**

 <b>UNGRD</b> Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	CÓDIGO: PLA-1601-GTH- 18_1	Versión 03
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 5 de 20

Establece el procedimiento para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) con el fin de garantizar el concurso de ascenso.

- **Decreto 648 de 2017:** *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”*

En su artículo 2.2.5.3.5 hace referencia a la provisión de empleos temporales indicando que para su provisión los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer. Igualmente, que, en caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.

- **Decreto 051 de 2018:** *“Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”*


Estableció la necesidad de regular la periodicidad del registro de los empleos vacantes definitivos en el sistema de información adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil y la planeación de los concursos de méritos con la entidad convocante.

- **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.”*

## 5. OBJETIVOS

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 2025.

Así mismo, garantizar la eficiente prestación del servicio, mediante la provisión de empleos de manera transitoria en forma temporal de los cargos, entretanto se desarrolla el concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes del Sistema General de Carrera Administrativa de la Unidad Nacional para la Gestión del Riego de Desastres con el fin de dar continuidad a la estrategia permanente de provisión definitiva de empleos.

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	CÓDIGO: PLA-1601-GTH- 18_1	Versión 03
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 6 de 20

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 Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, con el fin de contribuir al funcionamiento de la entidad y cumplimiento de metas institucionales.

## 6. ALCANCE

El Plan de Vacantes corresponde a una herramienta que permite aplicar de manera sistemática y controlada los procesos y procedimientos definidos para la provisión objetiva de los empleos vacantes.

## 7. DESARROLLO

En la actualidad, la Planta Global de la Unidad Nacional para la Gestión de Riesgo de Desastres, cuenta con 102 empleos, creados mediante Decreto 4885 del 22 de diciembre de 2011, modificado por medio del Decreto 2673 de 2013. A corte 31 de diciembre de 2024 la distribución de la planta se encuentra de la siguiente manera:


### PLANTA DEL DESPACHO

#### DIRECCIÓN GENERAL

Denominación del empleo	Código	Grado	No. de cargos	Carácter del 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
Secretario Ejecutivo	4210	18	1	Carrera
Conductor Mecánico	4103	20	1	Libre nombramiento y remoción
<b>TOTAL CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b>			<b>7</b>	
<b>TOTAL CARGOS DE CARRERA</b>			<b>1</b>	
<b>TOTAL CARGOS</b>			<b>8</b>	

### PLANTA GLOBAL

#### GRUPO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN – DIRECCIÓN GENERAL

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	CÓDIGO: PLA-1601-GTH- 18_1	Versión 03
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 7 de 20


Denominación del empleo	Código	Grado	No. de cargos	Carácter del empleo
Profesional Especializado	2028	21	2	Carrera
Profesional Especializado	2028	18	2	Carrera
Técnico Administrativo	3124	16	1	Carrera
Auxiliar Administrativo	4044	11	1	Carrera
TOTAL CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN			0	
TOTAL CARGOS DE CARRERA			6	
<b>TOTAL CARGOS</b>			<b>6</b>	

#### OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES

Denominación del empleo	Código	Grado	No. de cargos	Carácter del empleo
Jefe de Oficina Asesora	1045	14	1	Libre nombramiento y remoción
Profesional Especializado	2028	18	2	Carrera
Secretario Ejecutivo	4210	21	1	Carrera
TOTAL CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN			1	
TOTAL CARGOS DE CARRERA			3	
<b>TOTAL CARGOS</b>			<b>4</b>	

#### OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACIÓN

Denominación del empleo	Código	Grado	No. de cargos	Carácter del empleo
Jefe de Oficina Asesora	1045	14	1	Libre nombramiento y remoción
Profesional Especializado	2028	21	1	Carrera
Profesional Especializado	2028	18	2	Carrera
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera
Secretario Ejecutivo	4210	18	1	Carrera
TOTAL CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN			1	
TOTAL CARGOS DE CARRERA			5	
<b>TOTAL CARGOS</b>			<b>6</b>	

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	CÓDIGO: PLA-1601-GTH- 18_1	Versión 03
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 8 de 20

### OFICINA ASESORA JURÍDICA

Denominación del empleo	Código	Grado	No. de cargos	Carácter del empleo
Jefe de Oficina Asesora	1045	14	1	Libre nombramiento y remoción
Profesional Especializado	2028	18	2	Carrera
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera
TOTAL CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN			1	
TOTAL CARGOS DE CARRERA			3	
<b>TOTAL CARGOS</b>			<b>4</b>	

### OFICINA DE CONTROL INTERNO

Denominación del empleo	Código	Grado	No. de cargos	Carácter del empleo
Jefe de Oficina Asesora	0137	20	1	Libre nombramiento y remoción
TOTAL CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN			1	
TOTAL CARGOS DE CARRERA			0	
<b>TOTAL CARGOS</b>			<b>1</b>	


### SUBDIRECCIÓN GENERAL

Denominación del empleo	Código	Grado	No. de cargos	Carácter del empleo
Subdirector General	0040	22	1	Libre nombramiento y remoción
Profesional Especializado	2028	18	1	Carrera
Auxiliar Administrativo	4044	11	1	Carrera
TOTAL CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN			1	
TOTAL CARGOS DE CARRERA			2	
<b>TOTAL CARGOS</b>			<b>3</b>	

### SUBDIRECCIÓN PARA EL CONOCIMIENTO DEL RIESGO

Denominación del empleo	Código	Grado	No. de cargos	Carácter del empleo
Subdirector General	0040	21	1	Libre nombramiento y remoción
Profesional Especializado	2028	18	3	Carrera



	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	CÓDIGO: PLA-1601-GTH- 18_1	Versión 03
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 9 de 20


Denominación del empleo	Código	Grado	No. de cargos	Carácter del empleo
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera
Secretario Ejecutivo	4210	21	1	Carrera
<b>TOTAL CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b>			<b>1</b>	
<b>TOTAL CARGOS DE CARRERA</b>			<b>5</b>	
<b>TOTAL CARGOS</b>			<b>6</b>	

### SUBDIRECCIÓN DE REDUCCIÓN DEL RIESGO

Denominación del empleo	Código	Grado	No. de cargos	Carácter del empleo
Subdirector General	0040	21	1	Libre nombramiento y remoción
Profesional Especializado	2028	21	1	Carrera
Profesional Especializado	2028	18	7	Carrera
<b>TOTAL CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b>			<b>1</b>	
<b>TOTAL CARGOS DE CARRERA</b>			<b>8</b>	
<b>TOTAL CARGOS</b>			<b>9</b>	


### SUBDIRECCIÓN PARA EL MANEJO DE DESASTRES

Denominación del empleo	Código	Grado	No. de cargos	Carácter del 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
Secretario Ejecutivo	4210	21	1	Carrera
Secretario Ejecutivo	4210	18	1	Carrera
Auxiliar Administrativo	4044	21	1	Carrera
<b>TOTAL CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b>			<b>1</b>	
<b>TOTAL CARGOS DE CARRERA</b>			<b>11</b>	
<b>TOTAL CARGOS</b>			<b>12</b>	

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	CÓDIGO: PLA-1601-GTH- 18_1	Versión 03
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 10 de 20

### SECRETARÍA GENERAL

Denominación del empleo	Código	Grado	No. de cargos	Carácter del empleo
Secretario General	0037	22	1	Libre nombramiento y remoción
Profesional Especializado	2028	18	2	Carrera
<b>Grupo de Contratación</b>				
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera
Técnico Administrativo	3124	15	1	Carrera
Secretario Ejecutivo	4210	18	1	Carrera
<b>Grupo de Apoyo Financiero y Contable</b>				
Profesional Especializado	2028	18	3	Carrera
Profesional Universitario	2044	11	4	Carrera
Técnico Administrativo	3124	16	1	Carrera
Técnico Administrativo	3124	15	1	Carrera
<b>Grupo de Talento Humano</b>				
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
<b>Grupo de Apoyo Administrativo</b>				
Profesional Especializado	2028	18	1	Carrera
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera
Técnico Administrativo	3124	16	3	Carrera
Técnico Administrativo	3124	07	1	Carrera
Auxiliar Administrativo	4044	21	1	Carrera
Auxiliar Administrativo	4044	11	1	Carrera
Secretario Ejecutivo	4210	21	1	Carrera
<b>Grupo de Cooperación Internacional</b>				
Profesional Especializado	2028	21	1	Carrera
Profesional Especializado	2028	18	1	Carrera
Profesional Especializado	2028	13	1	Carrera
Auxiliar Administrativo	4044	11	1	Carrera

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	CÓDIGO: PLA-1601-GTH- 18_1	Versión 03
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 11 de 20

Denominación del empleo	Código	Grado	No. de cargos	Carácter del empleo
<b>Grupo de Control Disciplinario Interno</b>				
Profesional Especializado	2028	18	2	Carrera
Técnico Administrativo	3124	17	1	Carrera
Auxiliar Administrativo	4044	11	1	Carrera
<b>Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano</b>				
Profesional Especializado	2028	18	2	Carrera
Técnico Administrativo	3124	16	1	Carrera
<b>TOTAL CARGOS LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DE LA SECRETARÍA GENERAL</b>			1	
<b>TOTAL CARGOS CARRERA DE LA SECRETARÍA GENERAL</b>			42	
<b>TOTAL CARGOS</b>			<b>43</b>	

#### EMPLEOS VACANTES:

A 31 de diciembre de 2024, de los ciento dos (102) empleos creados en la Planta de personal de la UNGRD, dieciséis (16) corresponden a empleos de libre nombramiento y remoción, de los cuales quince (15) fueron provistos a través de nombramiento ordinario; uno (1) de carrera administrativa, y ochenta y cinco (85) cargos que se encuentran en vacancia definitiva, de los cuales ochenta (80) fueron provistos de manera transitoria a través de nombramiento en provisionalidad, entretanto se expiden las listas de elegibles del proceso de selección que se adelanta con la CNSC, y que actualmente se encuentra en etapa de planeación.


#### POR NIVEL

NIVEL	CARRERA ADMINISTRATIVA	NOMBRAMIENTOS EN PROVISIONALIDAD	NOMBRAMIENTO ORDINARIO (LN/R)	EMPLEOS SIN PROVEER	TOTAL	EMPLEOS VACANCIA DEFINITIVA
Directivo	0	0	7	0	7	0
Asesor	0	0	6	0	6	0
Profesional	1	52	0	3	56	55
Técnico	0	13	1	1	15	14
Asistencial	0	15	1	2	18	17
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>80</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>102</b>	<b>86</b>


	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	CÓDIGO: PLA-1601-GTH- 18_1	Versión 03
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 12 de 20

**EMPLEOS VACANTES POR DENOMINACIÓN, CÓDIGO, GRADO Y DEPENDENCIA:**


DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	TOTAL
GRUPO CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	1
GRUPO CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
GRUPO CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
GRUPO CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	17	1
GRUPO DE APOYO ADMINISTRATIVO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	1
GRUPO DE APOYO ADMINISTRATIVO	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	1
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACION	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	1
GRUPO DE APOYO ADMINISTRATIVO	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	1
GRUPO DE APOYO ADMINISTRATIVO	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	7	1
GRUPO DE APOYO FINANCIERO Y CONTABLE	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	1
GRUPO DE APOYO ADMINISTRATIVO	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	1
GRUPO DE APOYO ADMINISTRATIVO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
GRUPO DE APOYO ADMINISTRATIVO	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	21	1
GRUPO DE TALENTO HUMANO	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	1
GRUPO DE APOYO FINANCIERO Y CONTABLE	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	1

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	CÓDIGO: PLA-1601-GTH- 18_1	Versión 03
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 13 de 20


DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	TOTAL
GRUPO DE APOYO FINANCIERO Y CONTABLE	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
GRUPO DE APOYO FINANCIERO Y CONTABLE	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
GRUPO DE APOYO FINANCIERO Y CONTABLE	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	1
GRUPO DE APOYO FINANCIERO Y CONTABLE	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	1
GRUPO DE CONTRATACION	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	1
GRUPO DE CONTRATACION	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	1
GRUPO DE CONTRATACION	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	1
GRUPO RELACIONAMIENTO CON EL CIUDADANO	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	1
GRUPO DE COOPERACION INTERNACIONAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	1
GRUPO DE COOPERACION INTERNACIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	1
GRUPO DE COOPERACION INTERNACIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
GRUPO DE COOPERACION INTERNACIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	1
GRUPO DE TALENTO HUMANO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	1
GRUPO DE TALENTO HUMANO	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	1
GRUPO DE TALENTO HUMANO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	1
GRUPO DE TALENTO HUMANO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	CÓDIGO: PLA-1601-GTH- 18_1	Versión 03
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 14 de 20

DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	TOTAL
GRUPO DE TALENTO HUMANO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	1
GRUPO DE TALENTO HUMANO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
GRUPO DE APOYO ADMINISTRATIVO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	1
GRUPO DE TALENTO HUMANO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	1
GRUPO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
GRUPO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	1
GRUPO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
GRUPO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	1
SUBDIRECCIÓN PARA EL MANEJO DE DESASTRES	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	21	1
GRUPO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	1
SECRETARIA GENERAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
GRUPO DE APOYO FINANCIERO Y CONTABLE	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	15	1
SECRETARIA GENERAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
GRUPO RELACIONAMIENTO CON EL CIUDADANO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	21	1


	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	CÓDIGO: PLA-1601-GTH- 18_1	Versión 03
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 15 de 20

DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	TOTAL
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACION	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACION	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACION	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	1
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACION	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	1
SUBDIRECCION PARA LA REDUCCION DEL RIESGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
OFICINA ASESORA JURIDICA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	1
OFICINA ASESORA JURIDICA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
OFICINA ASESORA JURIDICA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
GRUPO DE APOYO FINANCIERO Y CONTABLE	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
GRUPO DE APOYO FINANCIERO Y CONTABLE	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	1
GRUPO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	1
SUBDIRECCION GENERAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
SUBDIRECCION PARA EL CONOCIMIENTO DEL RIESGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	1
SUBDIRECCION GENERAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	1
SUBDIRECCION PARA EL CONOCIMIENTO DEL RIESGO	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	21	1

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	CÓDIGO: PLA-1601-GTH- 18_1	Versión 03
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 16 de 20

DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	TOTAL
SUBDIRECCION PARA EL CONOCIMIENTO DEL RIESGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
SUBDIRECCION PARA EL CONOCIMIENTO DEL RIESGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
SUBDIRECCION PARA EL CONOCIMIENTO DEL RIESGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
SUBDIRECCIÓN PARA EL MANEJO DE DESASTRES	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	1
GRUPO RELACIONAMIENTO CON EL CIUDADANO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
SUBDIRECCIÓN PARA EL MANEJO DE DESASTRES	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
SUBDIRECCIÓN PARA EL MANEJO DE DESASTRES	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	1
SUBDIRECCIÓN PARA EL MANEJO DE DESASTRES	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	1
SUBDIRECCIÓN PARA EL MANEJO DE DESASTRES	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
SUBDIRECCIÓN PARA EL MANEJO DE DESASTRES	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
SUBDIRECCIÓN PARA EL MANEJO DE DESASTRES	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	1
GRUPO DE CONTRATACION	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	15	1
GRUPO DE APOYO ADMINISTRATIVO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	21	1
SUBDIRECCIÓN PARA EL MANEJO DE DESASTRES	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	21	1
SUBDIRECCIÓN PARA EL MANEJO DE DESASTRES	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
SUBDIRECCIÓN PARA EL MANEJO DE DESASTRES	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	1




	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	CÓDIGO: PLA-1601-GTH- 18_1	Versión 03
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 17 de 20

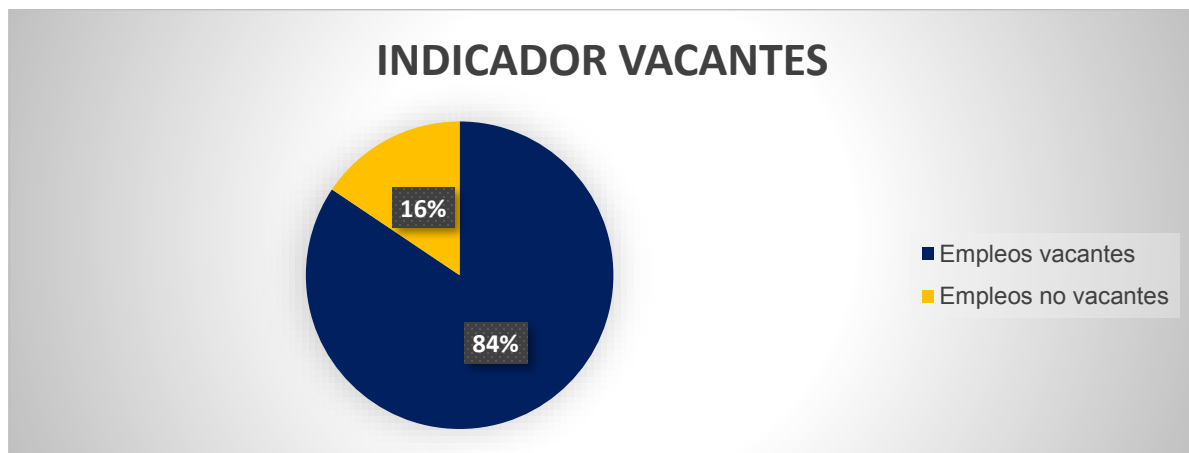
DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	TOTAL
SUBDIRECCION PARA LA REDUCCION DEL RIESGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
SUBDIRECCION PARA LA REDUCCION DEL RIESGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
SUBDIRECCION PARA LA REDUCCION DEL RIESGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
SUBDIRECCION PARA LA REDUCCION DEL RIESGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	1
SUBDIRECCION PARA LA REDUCCION DEL RIESGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
SUBDIRECCION PARA LA REDUCCION DEL RIESGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
DIRECCIÓN GENERAL	SECRETARIO EJECUTIVO (LN/R)	4210	24	1
<b>TOTAL</b>				<b>86</b>

**EMPLEOS SIN PROVEER:**


DENOMINACIÓN DEL CARGO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	UBICACIÓN DEL CARGO	DEPENDENCIA	CARGOS A PROVEER
Profesional Universitario	Profesional	2044	11	Bogotá D.C	Grupo de Apoyo Financiero y Contable-Secretaria General.	1
Profesional Universitario	Profesional	2044	11	Bogotá D.C	Oficina Asesora Jurídica	1
Profesional Universitario	Profesional	2044	11	Bogotá D.C	Subdirección Para el Conocimiento Del Riesgo	1
Técnico Administrativo	Técnico	3124	16	Bogotá D.C	Grupo de Talento Humano Secretaria General.	1

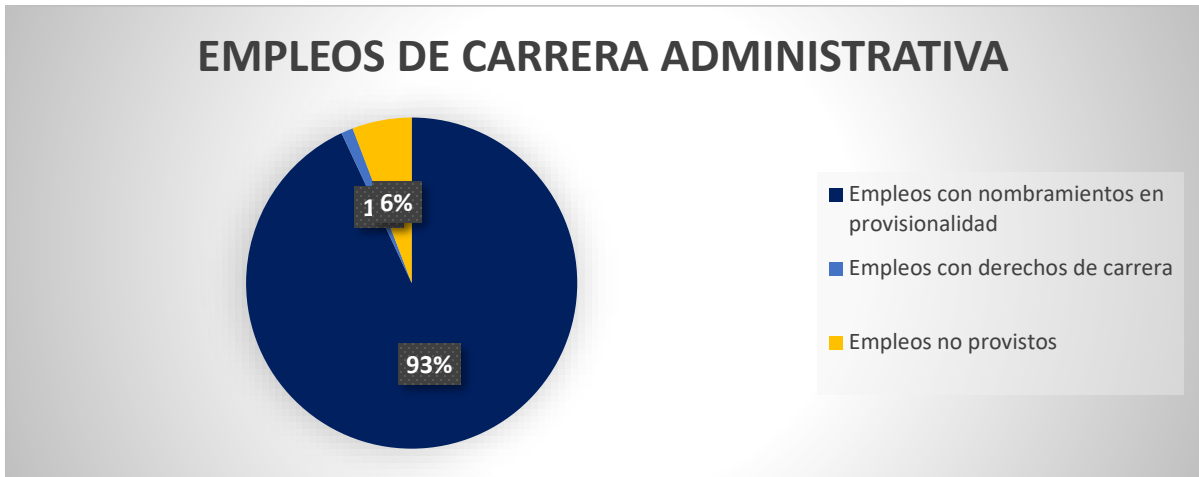
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	CÓDIGO: PLA-1601-GTH- 18_1	Versión 03
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 18 de 20

DENOMINACIÓN DEL CARGO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	UBICACIÓN DEL CARGO	DEPENDENCIA	CARGOS A PROVEER
Secretario Ejecutivo	Asistencial	4210	24	Bogotá D.C	Dirección General	1
Secretario Ejecutivo	Asistencial	4210	18	Bogotá D.C	Subdirección Para el Manejo de Desastres	1
<b>TOTAL</b>						<b>6</b>

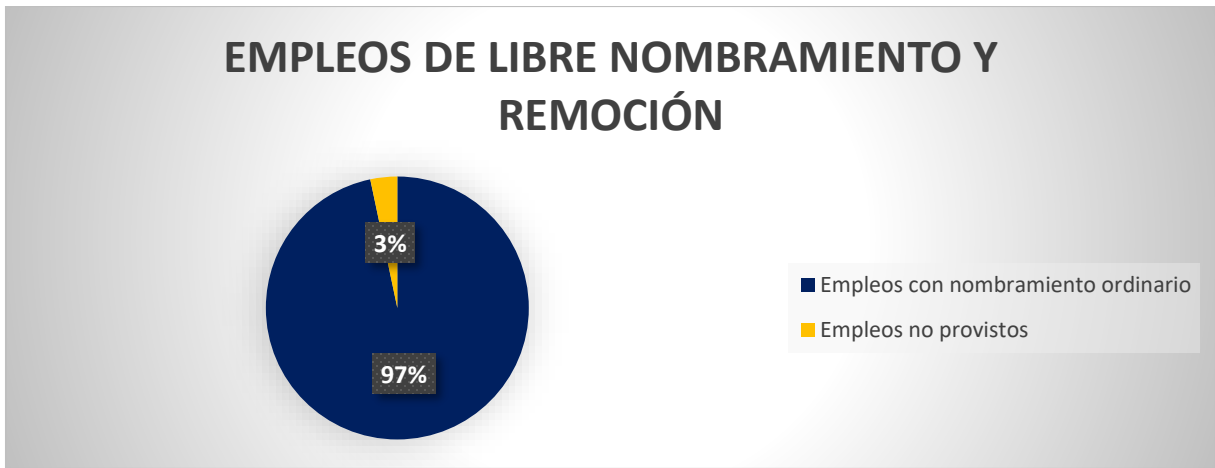


El indicador de vacantes refleja que de los ciento dos (102) empleos adscritos a la planta de personal de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres –UNGRD–, dieciséis (16) empleos no se encuentran vacantes (quince de libre nombramiento y remoción y uno de carrera administrativa) que corresponde al 16%, y ochenta y seis (86) empleos se encuentran en vacancia definitiva (ochenta y cinco de carrera administrativa y uno de libre nombramiento y remoción), que corresponde al 84%.

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	CÓDIGO: PLA-1601-GTH- 18_1	Versión 03
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 19 de 20




De los ochenta y seis (86) empleos de carrera administrativa de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres –UNGRD-, ochenta (80) tienen nombramiento en provisionalidad, que corresponde al 93%; uno (1) posee derechos de carrera, que corresponde al 1%; y cinco (5) empleos no se encuentran provistos, que corresponde al 6%.



De los dieciséis (16) empleos de libre nombramiento y remoción, quince (15) tienen nombramientos ordinarios que corresponde al 97%, y un (1) no se encuentra provisto, que corresponde al 3%.

De acuerdo con el panorama planteado, se señala que durante la vigencia 2024, se ha desarrollado la etapa de planeación del proceso de selección que se convocará con la Comisión Nacional del Servicio Civil, con el objeto de proveer los empleos en vacancia definitiva adscritos a la planta de personal de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres –UNGRD-. En concreto, se modificó el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de acuerdo a la necesidad del servicio y a las normas reguladoras en materia de funciones y requisitos generales de los empleos públicos, y en ese sentido, se actualizó el reporte OPEC de los empleos vacantes en la plataforma SIMO de acuerdo con la precitada modificación dentro del cual se reportaron 85 vacantes a proveer.

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	CÓDIGO: PLA-1601-GTH- 18_1	Versión 03
	<b>GRUPO DE TALENTO HUMANO</b>	F.A: 31/01/2025	Página 20 de 20

Asimismo, se remitieron consultas a la Comisión Nacional del Servicio Civil, al Departamento Administrativo de la Función Pública y a la Oficina Asesora Jurídica de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, con el objeto de precisar el criterio jurídico pertinente para determinar si ésta entidad establece o no oferta de empleo público en la modalidad de ascenso.

Finalmente, se estableció la respectiva disponibilidad presupuestal con el objeto de cofinanciar el costo del proceso de selección.

## 8. RESPONSABILIDADES, RECURSOS

Para culminar con la etapa de planeación del proceso de selección que se adelanta con el acompañamiento de la Comisión Nacional del Servicio Civil, se emitió Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. 11224 del 29 de octubre de 2024, por valor de **DOSCIENTOS SEIS MILLONES SEISCIENTOS CUARENTA Y UN MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y OCHO PESOS M/CTE (\$206.641.688)** que cuenta con Registro Presupuestal de compromiso, y el Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. 825 del 14 de enero de 2025, por valor de **CIENTO NOVENTA Y DOS MILLONES QUINIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS OCHENTA Y DOS PESOS M/CTE (\$192.552.482)**. En consecuencia, se deberá materializar el pago de los valores precitados con arreglo a lo dispuesto en las disposiciones normativas que regulan la materia.

Asimismo, se espera respuesta de las autoridades administrativas a las cuales se elevó consulta, con el fin de determinar si se reportan o no empleos en ascenso.

## 9. CONCLUSION

Con este informe se puede concluir que a fecha 31 de diciembre de 2024:

De los ochenta y seis (86) empleos de carrera administrativa, uno (1) goza de derechos de carrera, ochenta (80) están provistos transitoriamente en provisionalidad, y cinco (5) se encuentran sin proveer.

De los dieciséis (16) empleos de libre nombramiento y remoción, quince (15) están provistos mediante nombramientos ordinarios y uno (1), se encuentra sin proveer.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Diana Marcela Alvarez C	Tatiana Arias Ángela Liliana Rondón Gutiérrez	Leónidas Name Gómez
Profesional Universitario	Contratista GTH Contratista SG	Secretario General

## 10. CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA
01	Emisión Plan Anual vacantes vigencia 2023	31/01/2023
02	Emisión Plan Anual vacantes vigencia 2024	31/01/2024
03	Emisión Plan Anual vacantes vigencia 2025	30/01/2025