
	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-19	Versión 03
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 1 de 22

1. TABLA DE CONTENIDO

Contenido

1.	TABLA DE CONTENIDO	1
2.	INTRODUCCIÓN	2
3.	DEFINICIONES	2
4.	REQUERIMIENTOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS	4
5.	OBJETIVOS	5
6.	ALCANCE	5
7.	GENERALIDADES	5
7.1.	Análisis de la planta de personal	5
7.2.	Análisis medida de cobertura de necesidades.....	13
	DESARROLLO.....	20
7.3.	Desarrollo de acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas	20
7.4.	Actividades desarrolladas en el marco del proceso de rediseño institucional	21
8.	CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO.....	22

	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-19	Versión 03
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 2 de 22

2. INTRODUCCIÓN

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece que las entidades u organismos debe elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos, en consideración de los siguientes aspectos: *“a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; b) 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; c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.”*

De la objetividad de dichos planes, se podrá tener una base técnica y real para que instancias como el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y la Comisión Nacional del Servicio Civil atiendan las demandas de las respectivas entidades.

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las Políticas de Desarrollo Administrativo, se encuentra la Gestión Estratégica del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.


Este documento presenta el análisis correspondiente al Plan de Previsión de Talento Humano para la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (UNGRD), el cual consiste en una herramienta que busca consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la Entidad, así como determinar los lineamientos y forma de provisión de los mismos, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio.

Este instrumento busca sustentar la mejora en los procesos de la gestión administrativa en la Entidad y garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades de personal en las dependencias de la unidad.

3. DEFINICIONES

Concurso: Proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados de desempeño en sus actividades como servidor público. El concurso de méritos inicia con la apertura de la convocatoria y finaliza con el nombramiento en período de prueba. ([Título 6 Decreto 1083 de 2015](#)).

Convocatoria: Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. La convocatoria debe ser divulgada por medios masivos de

	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-19	Versión 03
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 3 de 22

comunicación, de acuerdo con los parámetros establecidos en las normas que regulan la carrera administrativa. ([Artículo 2.2.6.3 Decreto 1083 de 2015](#))

Encargo: Situación administrativa que recae en un funcionario de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso. ([Artículo 2.2.5.4.7 Decreto 1083 de 2015](#))

Evaluación del Desempeño: Es un proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al funcionario en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados, el propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales. ([Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015](#)).

Lista de Elegibles: Es la relación o listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito. ([Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015](#))

Nombramiento en Período de Prueba: Es la designación que recae en la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, por el término de seis (6) meses. ([Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015](#)).


Nombramiento Ordinario: Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia ([Artículo 23 de la Ley 909 de 2004](#)).

Nombramiento Provisional: Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis (6) meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. ([Artículo 24 de la Ley 909 de 2004](#)).

Período de Prueba: Es el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. ([Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.5.5.49](#)).

Pruebas: Son los instrumentos de selección que se aplican para apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes y establecer una clasificación de los mismos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo. ([Artículo 31 Ley 909 de 2004](#)).

Reclutamiento: Esta es la fase o etapa que tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño del empleo objeto del concurso ([Artículo 31 Ley 909 de 2004](#)).

	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-19	Versión 03
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 4 de 22

Registro Público de Carrera Administrativa Específica: Es el conjunto de datos de los funcionarios que han superado el período de prueba y han accedido a los derechos de carrera administrativa, y se encuentra conformado por todos los empleados inscritos. ([Artículo 34 Ley 909 de 2004](#)).

OPEC: Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa.

4. REQUERIMIENTOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS

El plan de previsión de recursos humanos se enmarca en el conjunto de normas relacionadas con el empleo público y la gestión del talento humano en el sector público, como se presenta a continuación:

- Constitución Política de Colombia de 1991, “De la función pública”, título V, capítulo 2.
- 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”.


En concreto, el artículo 15 preceptúa que las unidades de personal de las entidades públicas para las cuales rige la ley en cita, tendrán la función de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos.

Asimismo, el artículo 17 de la precitada ley, establece que uno de los instrumentos de ordenación del empleo público corresponde a los planes de previsión de recursos humanos que se deberán elaborar y actualizar por parte de las unidades de personal, con el siguiente alcance: “a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; b) 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; c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.”

- Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.

Artículo 2.2.22.3.14. del Decreto 1083 de 2015, que fue adicionado por el artículo 1 del Decreto 612 de 2018, señaló que las entidades públicas están de la obligación de integrar los siguientes planes institucionales y estratégicos a su Plan de Acción, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- y publicarlo en su página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

- “(…) 1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan Institucional de Capacitación
7. Plan de Incentivos Institucionales
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano

	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-19	Versión 03
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 5 de 22

10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -- PETI
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

- 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”.

5. OBJETIVOS

Calcular los empleos necesarios de acuerdo con los requisitos y perfiles establecidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la UNGRD, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, capacitación, formación y desarrollo.

Estimar todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Tener a disponibilidad esta información para el Departamento Administrativo de la Función Pública y cualquier entidad que la solicite.

6. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026, **inicia** desde su integración y armonización con los procesos en la identificación de necesidades de talento humano, y **finaliza** con el cubrimiento de estas acorde con los lineamientos de la normatividad nacional vigente en esta materia y que debe cumplir la UNGRD.


7. GENERALIDADES

7.1. Análisis de la planta de personal

Mediante el Decreto 4885 del 22 de diciembre de 2011, modificado por el Decreto 2673 del 20 de noviembre de 2013, se estableció la planta de personal de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres –UNGRD, que cuenta con ciento dos (102) empleos, de los cuales dieciséis (16) son de libre nombramiento y remoción, y ochenta y seis (86) corresponden a empleos de carrera administrativa.

A. ANÁLISIS POR NATURALEZA DEL EMPLEO

NIVEL	CARRERA ADMINISTRATIVA	NOMBRAMIENTO ORDINARIO (LN/R)	TOTAL
Directivo	0	7	7
Asesor	0	6	6
Profesional	56	0	56

	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-19	Versión 03
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 6 de 22


NIVEL	CARRERA ADMINISTRATIVA	NOMBRAMIENTO ORDINARIO (LN/R)	TOTAL
Técnico	14	1	15
Asistencial	16	2	18
Total	86	16	102

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION

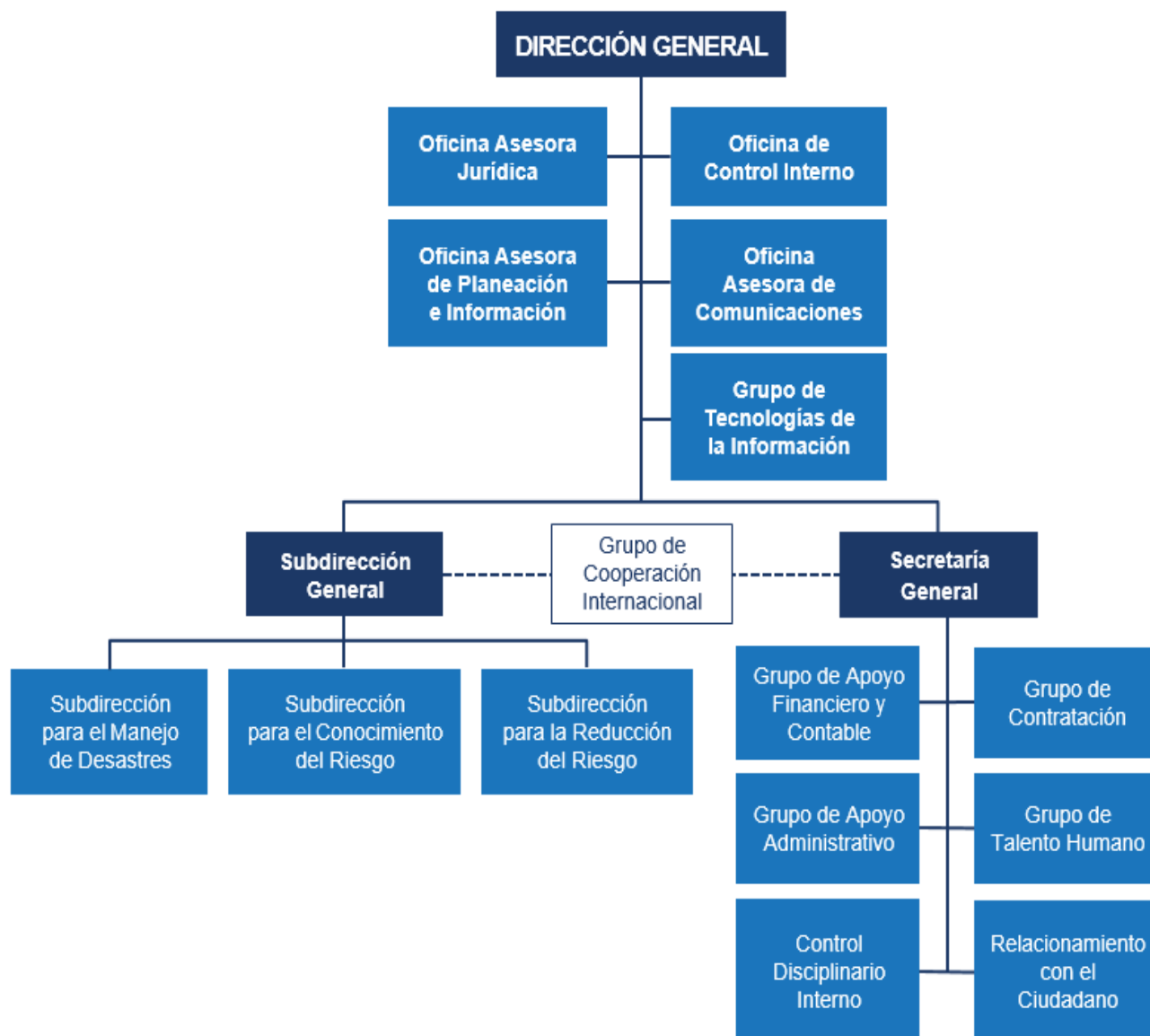
Denominación del empleo	Código	Grado	N. de cargos	Carácter del empleo
Director General	15	24	1	Libre nombramiento y remoción
Subdirector General	40	22	1	Libre nombramiento y remoción
Subdirector Técnico	40	21	3	Libre nombramiento y remoción
Secretario General	37	22	1	Libre nombramiento y remoción
Asesor	1020	13	1	Libre nombramiento y remoción
Jefe Oficina Asesora	1020	11	2	Libre nombramiento y remoción
Jefe de Oficina	137	20	1	Libre nombramiento y remoción
Jefe de Oficina Asesora	1045	14	3	Libre nombramiento y remoción
Técnicos	3124	17	1	Libre nombramiento y remoción
Secretarios Ejecutivos	4210	24	1	Libre nombramiento y remoción
Conductor mecánico	4103	20	1	Libre nombramiento y remoción


CARRERA ADMINISTRATIVA

Denominación del empleo	Código	Grado	N. de cargos	Carácter del nombramiento
Profesionales Especializados	2028	21	6	Provisional
Profesionales Especializados	2028	18	36	Provisional
Profesionales Especializados	2028	14	1	Carrera
Profesionales Especializados	2028	13	1	Provisional
Profesional Universitario	2044	11	12	Provisional
Técnico administrativo	3124	17	1	Provisional
Técnico administrativo	3124	16	10	Provisional
Técnico administrativo	3124	15	2	Provisional
Técnico administrativo	3124	7	1	Provisional
Auxiliar administrativo	4044	21	2	Provisional
Auxiliar administrativo	4044	11	6	Provisional
Secretario Ejecutivo	4210	21	4	Provisional
Secretario Ejecutivo	4210	18	4	Provisional

 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO: PLA- 1601-GTH-19	Versión 03
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 7 de 22

B. ORGANIGRAMA



	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-19	Versión 03
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 8 de 22

C. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA UNGRD


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
Total Cargos de Libre Nombramiento y Remoción			7	
Total Cargos de Carrera			1	
Total cargos			8	

PLANTA GLOBAL

GRUPO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN – DIRECCIÓN GENERAL

Denominación del empleo	Código	Grado	No. de cargos	Carácter del empleo
Profesional Especializado	2028	21	1	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			5	
Total Cargos			5	

	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-19	Versión 03
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 9 de 22

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	
Total Cargos			4	

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	1	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			4	
Total Cargos			5	

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	
Total Cargos			4	

	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-19	Versión 03
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 10 de 22

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
Profesional Especializado	2028	18	1	Carrera
Total Cargos de Libre Nombramiento y Remoción			1	
Total Cargos de Carrera			1	
Total Cargos			2	

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
Técnico Administrativo	3124	16	1	Carrera
Auxiliar Administrativo	4044	11	1	Carrera
Total Cargos de Libre Nombramiento y Remoción			1	
Total Cargos de Carrera			3	
Total Cargos			4	

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	4	Carrera
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera
Secretario Ejecutivo	4210	21	1	Carrera
Total Cargos de Libre Nombramiento y Remoción			1	
Total Cargos de Carrera			6	
Total Cargos			7	

	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-19	Versión 03
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 11 de 22

SUBDIRECCIÓN PARA LA 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
Total Cargos de Libre Nombramiento y Remoción			1	
Total Cargos de Carrera			8	
Total Cargos			9	

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	3	Carrera
Profesional Especializado	2028	14	1	Carrera
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera
Técnico Administrativo	3124	16	3	Carrera
Secretario Ejecutivo	4210	18	1	Carrera
Total Cargos de Libre Nombramiento y Remoción			1	
Total Cargos de Carrera			9	
Total Cargos			10	

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
Grupo de Contratación				
Profesional Universitario	2044	11	2	Carrera
Técnico Administrativo	3124	15	1	Carrera

	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-19	Versión 03
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 12 de 22

Denominación del empleo	Código	Grado	No. de cargos	Carácter del empleo
Secretario Ejecutivo	4210	18	1	Carrera
Grupo de Apoyo Financiero y Contable				
Profesional Especializado	2028	18	2	Carrera
Profesional Universitario	2044	11	3	Carrera
Técnico Administrativo	3124	16	1	Carrera
Técnico Administrativo	3124	15	1	Carrera
Grupo de Talento Humano				
Profesional Especializado	2028	18	3	Carrera
Profesional Universitario	2044	11	2	Carrera
Técnico Administrativo	3124	16	1	Carrera
Auxiliar Administrativo	4044	11	1	Carrera
Grupo de Apoyo Administrativo				
Profesional Especializado	2028	21	1	Carrera
Profesional Especializado	2028	18	1	Carrera
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera
Técnico Administrativo	3124	16	3	Carrera
Técnico Administrativo	3124	07	1	Carrera
Secretario Ejecutivo	4210	21	1	Carrera
Auxiliar Administrativo	4044	21	1	Carrera
Auxiliar Administrativo	4044	11	1	Carrera
Grupo de Cooperación Internacional				
Profesional Especializado	2028	21	1	Carrera
Profesional Especializado	2028	18	1	Carrera
Profesional Especializado	2028	13	1	Carrera
Auxiliar Administrativo	4044	11	1	Carrera
Grupo de Control Disciplinario Interno				
Profesional Especializado	2028	18	2	Carrera
Técnico Administrativo	3124	17	1	Carrera
Auxiliar Administrativo	4044	11	1	Carrera
Grupo de Relacionamento con el Ciudadano				
Profesional Especializado	2028	18	3	Carrera
Secretario Ejecutivo	4210	21	1	Carrera

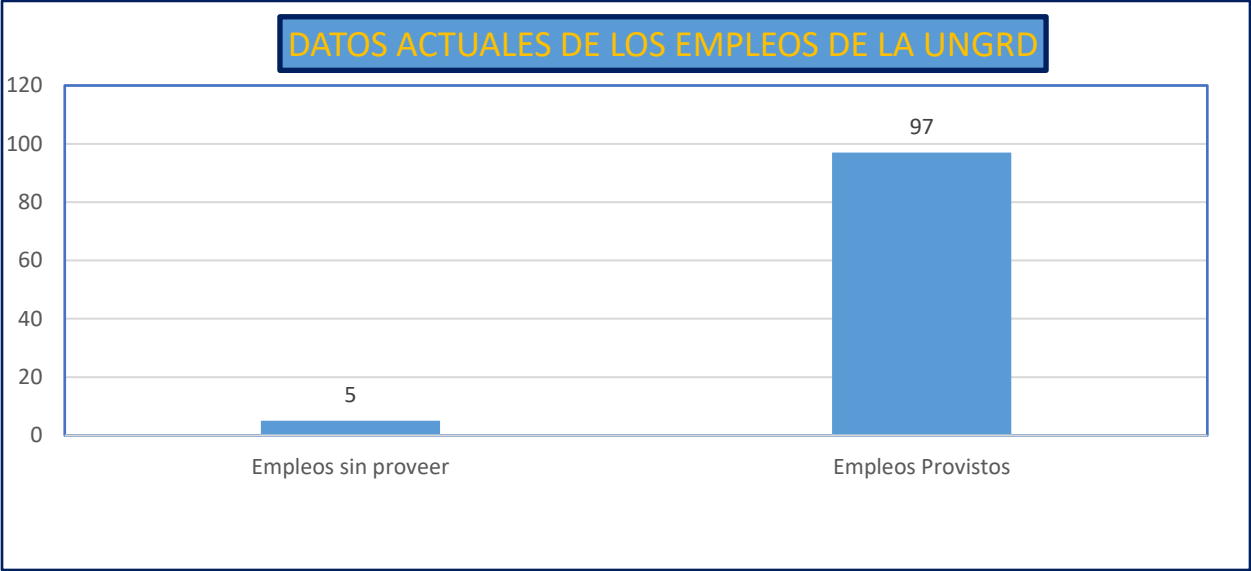
Denominación del empleo	Código	Grado	No. de cargos	Carácter del empleo
Total Cargos de Libre Nombramiento y Remoción de la Secretaría General			1	
Total Cargos de Carrera de la Secretaría General			42	
Total Cargos			43	


7.2. Análisis medida de cobertura de necesidades

Con relación a la disponibilidad interna de personal, la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres –UNGRD- cuenta con la planta de personal provista bajo las siguientes condiciones:

7.2.1 Datos por servidor público:

A 24 de diciembre de 2025, de los ciento dos (102) empleos adscritos a 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) está pendiente de proveer, y ochenta y cinco (85) cargos que se encuentran en vacancia definitiva, de los cuales ochenta y uno (81) fueron provistos de manera transitoria a través de nombramiento en provisionalidad, cuatro (4) está pendiente de proveer.




 UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-19	Versión 03
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 14 de 22

EMPLEOS DE CARRERA POR DENOMINACIÓN, CÓDIGO, GRADO Y ÁREA:


Área	Cargo	Código	Grado	Total Cargos
Subdirección para la Reducción del Riesgo	Profesional Especializado	2028	18	1
Total				1

EMPLEOS PROVISIONALES VACANTES POR DENOMINACIÓN, CÓDIGO, GRADO Y ÁREA:


Área	Cargo	Código	Grado	Total Cargos
Oficina Asesora de Planeación e Información	Profesional Especializado	2028	21	1
Grupo de Cooperación Internacional	Profesional Especializado	2028	21	1
Subdirección para la Reducción del Riesgo	Profesional Especializado	2028	21	1
Secretaria General	Profesional Especializado	2028	21	1
Grupo de Apoyo Administrativo	Profesional Especializado	2028	21	1
Grupo de Tecnologías de la Información	Profesional Especializado	2028	21	1
Oficina Asesora de Planeación e Información	Profesional Especializado	2028	21	1
Grupo Relacionamento con el Ciudadano	Profesional Especializado	2028	18	1
Subdirección para el Manejo de Desastres	Profesional Especializado	2028	18	1
Grupo de Tecnologías de la Información	Profesional Especializado	2028	18	1
Oficina Asesora Jurídica	Profesional Especializado	2028	18	1

	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-19	Versión 03
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 15 de 22


Área	Cargo	Código	Grado	Total Cargos
Oficina de Control Interno	Profesional Especializado	2028	18	1
Grupo Relacionamiento con el Ciudadano	Profesional Especializado	2028	18	1
Secretaria General	Profesional Especializado	2028	18	1
Oficina Asesora Jurídica	Profesional Especializado	2028	18	1
Subdirección para la Reducción del Riesgo	Profesional Especializado	2028	18	1
Grupo de Talento Humano	Profesional Especializado	2028	18	1
Subdirección para el Conocimiento del Riesgo	Profesional Especializado	2028	18	1
Subdirección para la Reducción del Riesgo	Profesional Especializado	2028	18	1
Grupo de Apoyo Financiero y Contable	Profesional Especializado	2028	18	1
Subdirección para la Reducción del Riesgo	Profesional Especializado	2028	18	1
Grupo de Talento Humano	Profesional Especializado	2028	18	1
Grupo de Tecnologías de la Información	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	18	1
Oficina Asesora De Comunicaciones	Profesional Especializado	2028	18	1
Oficina Asesora De Comunicaciones	Profesional Especializado	2028	18	1

	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-19	Versión 03
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 16 de 22


Área	Cargo	Código	Grado	Total Cargos
Grupo de Talento Humano	Profesional Especializado	2028	18	1
Subdirección para el Conocimiento del Riesgo	Profesional Especializado	2028	18	1
Subdirección General	Profesional Especializado	2028	18	1
Grupo De Cooperación Internacional	Profesional Especializado	2028	18	1
Grupo Control Disciplinario Interno	Profesional Especializado	2028	18	1
Subdirección para la Reducción del Riesgo	Profesional Especializado	2028	18	1
Oficina Asesora de Planeación e Información	Profesional Especializado	2028	18	1
Subdirección para la Reducción del Riesgo	Profesional Especializado	2028	18	1
Subdirección para el Conocimiento del Riesgo	Profesional Especializado	2028	18	1
Subdirección para el Conocimiento del Riesgo	Profesional Especializado	2028	18	1
Grupo Relacionamento con el Ciudadano	Profesional Especializado	2028	18	1
Grupo Control Disciplinario Interno	Profesional Especializado	2028	18	1
Grupo de Apoyo Administrativo	Profesional Especializado	2028	18	1
Grupo de Apoyo Financiero y Contable	Profesional Especializado	2028	18	1
Subdirección para el Manejo de Desastres	Profesional Especializado	2028	14	1
Grupo De Cooperación Internacional	Profesional Especializado	2028	13	1

	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-19	Versión 03
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 17 de 22

Área	Cargo	Código	Grado	Total Cargos
Grupo De Contratación	Profesional Universitario	2044	11	1
Subdirección para el Conocimiento del Riesgo	Profesional Universitario	2044	11	1
Subdirección para el Manejo de Desastres	Profesional Universitario	2044	11	1
Grupo De Contratación	Profesional Universitario	2044	11	1
Grupo de Apoyo Financiero y Contable	Profesional Universitario	2044	11	1
Grupo de Talento Humano	Profesional Universitario	2044	11	1
Grupo de Talento Humano	Profesional Universitario	2044	11	1
Oficina Asesora Jurídica	Profesional Universitario	2044	11	1
Grupo de Apoyo Financiero y Contable	Profesional Universitario	2044	11	1
Oficina Asesora de Planeación e Información	Profesional Universitario	2044	11	1
Grupo de Apoyo Financiero y Contable	Profesional Universitario	2044	11	1
Grupo de Apoyo Administrativo	Profesional Universitario	2044	11	1
Grupo Control Disciplinario Interno	Técnico Administrativo	3124	17	1
Grupo de Apoyo Administrativo	Técnico Administrativo	3124	16	1
Subdirección para el Manejo de Desastres	Técnico Administrativo	3124	16	1
Grupo De Apoyo Administrativo	Técnico Administrativo	3124	16	1

	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-19	Versión 03
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 18 de 22


Área	Cargo	Código	Grado	Total Cargos
Subdirección General	Técnico Administrativo	3124	16	1
Grupo de Talento Humano	Técnico Administrativo	3124	16	1
Grupo De Apoyo Financiero Y Contable	Técnico Administrativo	3124	16	1
Subdirección para el Manejo de Desastres	Técnico Administrativo	3124	16	1
Grupo de Apoyo Administrativo	Técnico Administrativo	3124	16	1
Subdirección para el Manejo de Desastres	Técnico Administrativo	3124	16	1
Grupo de Tecnologías de la Información	Técnico Administrativo	3124	16	1
Grupo de Apoyo Financiero y Contable	Técnico Administrativo	3124	15	1
Grupo De Contratación	Técnico Administrativo	3124	15	1
Grupo de Apoyo Administrativo	Técnico Administrativo	3124	7	1
Oficina Asesora De Comunicaciones	Secretario Ejecutivo	4210	21	1
Subdirección para el Conocimiento del Riesgo	Secretario Ejecutivo	4210	21	1
Grupo Relacionamiento con el Ciudadano	Secretario Ejecutivo	4210	21	1
Grupo de Apoyo Administrativo	Secretario Ejecutivo	4210	21	1
Subdirección para el Manejo de Desastres	Secretario Ejecutivo	4210	18	1
Dirección General	Secretario Ejecutivo	4210	18	1

	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-19	Versión 03
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 19 de 22

Área	Cargo	Código	Grado	Total Cargos
Grupo De Contratación	Secretario Ejecutivo	4210	18	1
Oficina Asesora de Planeación e Información	Secretario Ejecutivo	4210	18	1
Grupo de Apoyo Administrativo	Auxiliar Administrativo	4044	21	1
Subdirección para el Manejo de Desastres	Auxiliar Administrativo	4044	21	1
Grupo Control Disciplinario Interno	Auxiliar Administrativo	4044	11	1
Grupo De Cooperación Internacional	Auxiliar Administrativo	4044	11	1
Grupo de Talento Humano	Auxiliar Administrativo	4044	11	1
Grupo de Apoyo Administrativo	Auxiliar Administrativo	4044	11	1
Grupo de Tecnologías de la Información	Auxiliar Administrativo	4044	11	1
Subdirección General	Auxiliar Administrativo	4044	11	1
Total				85

EMPLEOS SIN PROVEER:

Área	Cargo	Código	Grado	Nivel	Tipo Vinculación	Cargos a Proveer
Grupo de Tecnologías de la Información	Profesional Especializado	2028	21	Nivel Profesional	Provisional	1
Grupo de Tecnologías de la Información	Técnico Administrativo	3124	16	Nivel Técnico	Provisional	1

	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-19	Versión 03
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 20 de 22

Área	Cargo	Código	Grado	Nivel	Tipo Vinculación	Cargos a Proveer
Grupo De Apoyo Administrativo	Profesional Universitario	2044	11	Nivel Profesional	Provisional	1
Dirección General	Secretario Ejecutivo	4210	24	Nivel Asistencial	Libre Nombramiento	1
Grupo de Contratación	Técnico Administrativo	3124	15	Nivel Técnico	Provisional	1
Total Cargos de Libre Nombramiento y Remoción						1
Total Cargos de Carrera Sin Proveer						4
Total Cargos Sin Proveer						5

8. DESARROLLO


8.1. Desarrollo de acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas

Para la vigencia 2026, se propende por la provisión de los empleos adscritos a la planta de personal de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres que se encuentran en vacancia definitiva a través del proceso de selección que actualmente se adelanta con las Comisión Nacional del Servicio Civil, que se encuentra en etapa de planeación.

En concreto, se adelanta un proceso de actualización del 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 debe actualizar el reporte OPEC de los empleos vacantes en la plataforma SIMO.

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

1. 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 del Compromiso Presupuestal.
2. 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)** que cuenta con Registro del Compromiso Presupuestal.

	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-19	Versión 03
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 21 de 22

8.2. Actividades desarrolladas en el marco del proceso de rediseño institucional

La [Ley 489 de 1998](#), la **Ley 909 de 2004** y el **Decreto 1083 de 2015** (Decreto Único Reglamentario), establecen principios y procedimientos para ajustar estructuras y plantas de personal, en el marco de lo cual, se requiere análisis de procesos, justificación técnica y seguimiento a derechos de carrera administrativa, siendo la **Función Pública** el ente rector y orientador del proceso.

De acuerdo con lo anterior, se establecieron unos puntos en el Acuerdo Sindical 2025 -2027 suscrito entre el Sindicato SUNET y la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, en materia de rediseño institucional.


En la vigencia 2024, el Grupo de Talento Humano estableció comunicación directa con el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el propósito de obtener la asesoría y el acompañamiento requerido para desarrollar lo correspondiente en la materia, y en ese sentido, desarrolló lo siguiente:

1. A través de oficio del 05 de septiembre de 2024, se requirió al Director de Desarrollo Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública, con el objeto de que se nos brindara acompañamiento de un asesor para dar inicio al proceso de formalización laboral,
2. El día 17 de octubre de 2024, el DAFP remitió oficio a la UNGRD para señalar que la doctora Luz Stella Rojas Quintero, era designada para brindar acompañamiento a la entidad en materia de formalización laboral y eventual rediseño institucional;
3. Mediante oficio del 12 de noviembre de 2024, la UNGRD solicitó a la doctora Luz Stella Rojas Quintero, para que se programara la primera mesa de trabajo conjunto, con el propósito de comenzar a trabajar en los asuntos precitados;
4. El día 18 de noviembre de 2024, el DAFP citó a mesa de trabajo para el día 02 de diciembre de 2024, de 9:00 am a 11:00 am en las instalaciones de la Dirección de Desarrollo Organizacional del DAFP;
5. El día 02 de diciembre de 2024, se llevó a cabo mesa de trabajo con la doctora Luz Stella Rojas mediante la cual se impartieron lineamientos en materia de formalización laboral, se estableció la posibilidad de adelantar un análisis para rediseño organizacional y remitió la siguiente información: guía de fortalecimiento institucional, caja de transformación institucional y otros documentos para comenzar con el proceso.

En su momento, se indicó que para continuar con el proceso de formalización laboral y/o rediseño institucional, se necesitaba de la conformación de un equipo interdisciplinario con responsabilidades definidas, además de un cronograma de actividades para comenzar con la fase de diagnóstico institucional.

Para la vigencia 2025, y desde la Secretaría General junto con el Grupo de Talento Humano, se adelantaron las siguientes actividades:

1. El día 25 de noviembre, se llevó a cabo mesa de trabajo con el Secretario General, en la cual el Grupo de Talento Humano, expuso que para la vigencia 2024, se proyectaron unos documentos técnicos para el rediseño institucional que incluye modificación de estructura organizacional y planta de personal. Se sugirió a la Secretaría General que, para avanzar en el compromiso, se procediera a actualizar dichos documentos.

	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO: PLA-1601-GTH-19	Versión 03
	GRUPO DE TALENTO HUMANO	F.A: 29/01/2026	Página 22 de 22

2. El 02 de diciembre de 2025, se remitió solicitud dirigida al Sindicato SUNET, con el objeto de que refirieran información sobre empresas consultoras o personas jurídicas expertas en materia de rediseño institucional para remisión de solicitudes de cotizaciones.
3. El día 15 de diciembre de 2015, se solicitó incluir en el Plan Anual de Adquisiciones (PAA) del GT, la necesidad de *"Desarrollar una consultoría técnica especializada orientada a la elaboración, estructuración y documentación del proyecto de ampliación de la planta de personal de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, que incluya el diagnóstico de la situación actual, el análisis de necesidades institucionales, la formulación de propuestas técnicas y la entrega de los insumos, informes y documentos requeridos para su evaluación, viabilidad y adopción por parte de la entidad"*, por valor de quinientos millones de pesos m/Cte. (\$500.000.000)
4. El 22 de diciembre de 2025, se llevó a cabo una mesa de trabajo con la ESAP, con el objeto de definir los criterios técnicos, financieros y contractuales para la ejecución de las actividades asociadas a la ampliación de la planta, para lo cual requirieron documentos adicionales que fueron enviados el 23 de diciembre de 2025, con el fin de emitir una cotización definitiva.
5. El 23 de diciembre de 2025, se llevó a cabo una mesa de trabajo con el DAFP, con el fin de obtener su acompañamiento en el proceso de ampliación de planta de personal, de acuerdo con los criterios y lineamientos que ha establecido en la

En ese sentido, se está cumpliendo con el compromiso pactado con el Sindicato Unitario de Trabajadores del Estado -SUNET- en materia de rediseño institucional.

9. CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA
01	Emisión Plan de previsión de recursos humanos vigencia 2023	31/01/2023
02	Emisión Plan de previsión de recursos humanos vigencia 2024	31/01/2024
03	Emisión Plan de previsión de recursos humanos vigencia 2025	31/01/2025
04	Emisión Plan de previsión de recursos humanos vigencia 2026	29/01/2026

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: Diana Marcela Bolaños / Tatiana Arias Rivera	Nombre: Yanizza Lozano Orjuela	Nombre: Michael Oyuela Vargas
Cargo: Contratistas GTH	Cargo: Coordinadora GTH	Cargo: Secretario General