

Contenido

| | |
|---|----|
| 1. INTRODUCCIÓN | 2 |
| 2. DEFINICIONES | 2 |
| 3. REQUERIMIENTOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS..... | 3 |
| 4. OBJETIVOS..... | 5 |
| 5. ALCANCE | 6 |
| 6. DESARROLLO | 6 |
| 7. RESPONSABILIDADES, RECURSOS | 11 |
| 8. CONCLUSIONES | 11 |
| 9. CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO | 12 |
| 10. CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO | 12 |

| | | | |
|---|--------------------------------|----------------------------|-------------------|
| <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres</p> | PLAN ANUAL DE VACANTES | CÓDIGO: PLA-1601-GTH-18 | Versión 04 |
| | GRUPO DE TALENTO HUMANO | F.A: 29/01/2026 | Página 2 de 12 |

1. 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.

2. 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 2º 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 3º 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.

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

| | | | |
|--|--------------------------------|----------------------------|-------------------|
|  UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres | PLAN ANUAL DE VACANTES | CÓDIGO: PLA-1601-GTH-18 | Versión 04 |
| | GRUPO DE TALENTO HUMANO | F.A: 29/01/2026 | Página 3 de 12 |

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.

3. REQUERIMIENTOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS

- **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 - DAFFP- 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 PLAN ANUAL DE VACANTES CÓDIGO: PLA-1601-GTH18_1 Versión 03 GRUPO DE TALENTO HUMANO 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 DAFFP le corresponde: “Elaborar y aprobar el plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado

| | | | |
|--|--------------------------------|----------------------------|-------------------|
|  UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres | PLAN ANUAL DE VACANTES | CÓDIGO: PLA-1601-GTH-18 | Versión 04 |
| | GRUPO DE TALENTO HUMANO | F.A: 29/01/2026 | Página 4 de 12 |

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**

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

| | | | |
|---|--------------------------------|----------------------------|-------------------|
| <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres</p> | PLAN ANUAL DE VACANTES | CÓDIGO: PLA-1601-GTH-18 | Versión 04 |
| | GRUPO DE TALENTO HUMANO | F.A: 29/01/2026 | Página 5 de 12 |

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."

4. OBJETIVOS

Identificar las necesidades existentes de personal en los procesos de la UNGRD 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 2026.

Garantizar la eficiente prestación del servicio mediante la provisión de empleos de manera transitoria en forma temporal de los cargos, mientras se desarrolla el concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes del Sistema General de Carrera Administrativa de la UNGRD con el fin de dar continuidad a la estrategia permanente de provisión definitiva de empleos.

Afianzar los principios de la Función Pública y asegurar 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 desarrollo de la misionalidad y cumplimiento de las metas institucionales.

5. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes 2026, corresponde a una herramienta que **inicia** desde su integración y armonización con los procesos y subprocesos institucionales, con el Departamento Administrativo de la Función Pública y con la Comisión Nacional del Servicio Civil, en la identificación de vacantes y **finaliza** con el cubrimiento de estas acordes con los lineamientos de la normatividad nacional vigente en esta materia y que debe cumplir la UNGRD.

6. 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 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 Empleo sin proveer |
| Conductor Mecánico | 4103 | 20 | 1 | Libre nombramiento y remoción |
| TOTAL CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN | | | 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 Empleo sin proveer |
| Profesional Especializado | 2028 | 18 | 2 | Carrera |
| Técnico Administrativo | 3124 | 16 | 1 | Carrera Empleo sin proveer |
| Auxiliar Administrativo | 4044 | 11 | 1 | Carrera |
| TOTAL CARGOS | | | 5 | |

| | | | |
|--|--------------------------------|----------------------------|-------------------|
|  UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres | PLAN ANUAL DE VACANTES | CÓDIGO: PLA-1601-GTH-18 | Versión 04 |
| | GRUPO DE TALENTO HUMANO | F.A: 29/01/2026 | Página 7 de 12 |

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 |
| Secretario Ejecutivo | 4210 | 21 | 1 | Carrera |
| TOTAL CARGOS | | 3 | | |

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 | 2 | Carrera |
| Profesional Universitario | 2044 | 11 | 1 | Carrera |
| Secretario Ejecutivo | 4210 | 18 | 1 | Carrera |
| TOTAL CARGOS | | 5 | | |

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 | 2 | Carrera |
| Profesional Universitario | 2044 | 11 | 1 | Carrera |
| TOTAL CARGOS | | 4 | | |

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 |
| Profesional Especializado | 2028 | 18 | 1 | Carrera |
| TOTAL CARGOS | | 2 | | |

| | | | |
|---|--------------------------------|----------------------------|-------------------|
|  <p>UNGRD Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres</p> | PLAN ANUAL DE VACANTES | CÓDIGO: PLA-1601-GTH-18 | Versión 04 |
| | GRUPO DE TALENTO HUMANO | F.A: 29/01/2026 | Página 8 de 12 |

SUBDIRECCIÓN GENERAL

| Denominación del empleo | Código | Grado | No de cargos | Carácter de 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 | | | 4 | |

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 | 4 | Carrera |
| Profesional Universitario | 2044 | 11 | 1 | Carrera |
| Secretario Ejecutivo | 4210 | 21 | 1 | Carrera |
| TOTAL CARGOS | | | 7 | |

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 | 7 | Carrera |
| TOTAL CARGOS | | | 9 | |

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 | 3 | Carrera |
| Profesional Especializado | 2028 | 14 | 1 | Carrera |
| Profesional Universitario | 2044 | 11 | 1 | Carrera |

| Denominación del empleo | Código | Grado | No de cargos | Carácter de empleo |
|-------------------------|--------|-------|--------------|--------------------|
| Técnico Administrativo | 3124 | 16 | 3 | Carrera |
| Secretario Ejecutivo | 4210 | 18 | 1 | Carrera |
| Auxiliar Administrativo | 4044 | 21 | 1 | Carrera |
| TOTAL CARGOS | | | 11 | |

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 | 21 | 1 | Carrera |
| Profesional Especializado | 2028 | 18 | 1 | Carrera |
| Grupo de Contratación | | | | |
| Profesional Universitario | 2044 | 11 | 2 | Carrera |
| Técnico Administrativo | 3124 | 15 | 1 | Carrera - Empleo sin proveer |
| 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 - Empleo sin proveer |
| Técnico Administrativo | 3124 | 16 | 3 | Carrera |
| Técnico Administrativo | 3124 | 07 | 1 | Carrera |
| Secretario Ejecutivo | 4210 | 21 | 1 | Carrera |
| Auxiliar Administrativo | 4044 | 11 | 2 | Carrera |

| Denominación del empleo | Código | Grado | No de cargos | Carácter de empleo |
|--|--------|-------|--------------|--------------------|
| 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 Interno Disciplinario | | | | |
| Profesional Especializado | 2028 | 18 | 2 | Carrera |
| Técnico Administrativo | 3124 | 17 | 1 | Carrera |
| Auxiliar Administrativo | 4044 | 11 | 1 | Carrera |
| Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano | | | | |
| Profesional Especializado | 2028 | 18 | 3 | Carrera |
| Secretario Ejecutivo | 4210 | 21 | 1 | Carrera |
| TOTAL CARGOS | | | 43 | |

Empleos por proveer:

A 24 de diciembre de 2025, de los ciento dos (102) cargos creados en la Planta de personal de la UNGRD se encuentran debidamente provistos, quince (15) a través de nombramiento ordinario, uno (1) en carrera y ochenta y uno (81) en provisionalidad.

Así las cosas, se encuentran pendientes por proveer cuatro (4) cargos en provisionalidad y uno (1) a través de nombramiento ordinario relacionados a continuación:

Por Nivel

| Nivel | En carrera administrativa | Provisionales | Libre Nombramiento | En encargo | Empleos sin proveer | Total |
|-----------------|---------------------------|---------------|--------------------|------------|---------------------|-----------|
| Asesor | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 4 |
| Profesional | 1 | 55 | 0 | 0 | 2 | 56 |
| Técnico | 0 | 14 | 0 | 0 | 2 | 14 |
| Asistencial | 0 | 18 | 1 | 0 | 1 | 19 |
| Nivel Directivo | 0 | 0 | 7 | 0 | 0 | 7 |

| Nivel | En carrera administrativa | Provisionales | Libre Nombramiento | En encargo | Empleos sin proveer | Total |
|--------------|---------------------------|---------------|--------------------|------------|---------------------|------------|
| Total | 1 | 85 | 11 | 0 | 5 | 102 |

Por cargo y área

| 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 |
| 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 Sin Proveer | | | | | | 5 |

7. RESPONSABILIDADES, RECURSOS

Para la vigencia 2026, La finalidad es la provisión de los empleos adscritos a la planta de personal de la UNGRD que se encuentran en vacancia definitiva a través del proceso de selección que actualmente se adelanta con la 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.

8. CONCLUSIONES

Al 31 de diciembre de 2025:

De un total de 86 empleos; uno (1) de carrera administrativa y ochenta y cinco (85) en provisionalidad que conforman la planta global de la entidad, cuatro (4) se encuentran en vacancia definitiva.

El 98,94% se encuentra provisto a diferencia del 5,1% se encuentran pendientes por proveer, no obstante, se están implementando las acciones pertinentes para la respectiva vinculación.

9. CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

| ELABORÓ | REVISÓ | APROBÓ |
|---|--|---|
| Diana Marcela Bolaños Técnico Administrativo | Yanizza Lozano Orjuela Coordinadora GTH | Michael Oyuela Vargas 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 | 31/01/2025 |
| 04 | Emisión Plan Anual vacantes vigencia 2026 | 29/01/2026 |