



# UNGRD

Unidad Nacional para la Gestión del  
Riesgo de Desastres - Colombia

Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres

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



# Plan Anual de Vacantes

Vigencia 2018

31 // 01 // 2018

Grupo de Talento Humano – Secretaría General

*Colombia menos vulnerable, comunidades más resilientes*



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA



## Contenido

1. Metodología para el Plan Anual de Vacantes .....	2
2. Marco Referencial .....	2
3. Objetivo .....	2
4. Cargos a proveer.....	2
5. Marco normativo para la provisión de cargos de la planta de personal de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres.....	2
6. Proyecciones de retiro del servicio .....	2
ANEXO.....	2

# 1. Metodología para el Plan Anual de Vacantes

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP para este fin.

Se detallan las vacantes registrando los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo.

De este plan no hacen parte aquellos empleos que queden vacantes como consecuencia del retiro por pensión de jubilación o vejez, así como tampoco aquellas vacantes que deban proveerse en virtud de lo establecido en el artículo transitorio de la Ley 909 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 648 de 2017.

Además para la elaboración de este Plan se ha tenido en cuenta los siguientes tipos de vacantes:

- **Vacantes definitivas:** aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- **Vacantes temporales:** aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como licencias, encargos, comisiones, ascenso, entre otras.

## 2. Marco Referencial

La Carrera Administrativa de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, se establece en el marco de la Ley 909 de Septiembre 23 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 modificado por el Decreto 648 de 2017, en las cuales se determina el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera. Específicamente el Artículos 24 de la Ley 909 consagra:

*“Artículo 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses”.*

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

Además, la misma Ley ha previsto la provisión de los empleos con nombramientos provisionales, en los casos bien sea de vacancia temporal o definitiva y que no se puedan proveer mediante encargo. Al respecto dice la Ley:

*“Artículo 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera”.*

En este marco normativo, la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC- ha expedido circulares al respecto, destacándose la Circular No. 005 del 23 de Julio de 2012, la cual

contiene instrucciones en Materia de Provisión Definitiva de Empleos de Carrera y Trámite para la Provisión Transitoria como Medida Subsidiaria y, de igual forma, la Circular No. 003 del 11 de Junio de 2014 que hace referencia a los "Efectos del Auto de fecha 5 de mayo de 2014, proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007 y la Circular No. 005 de 2012 de la CNSC", relacionada con las autorizaciones que emitía la CNSC frente a la provisión de empleos mediante las figuras de encargo y nombramiento provisional.

En este entendido, la UNGRD ha venido adelantando los trámites respectivos para la provisión de (85) empleos de Carrera Administrativa que se hallan vacantes, actividad que se realiza mediante las figuras de Encargos y Nombramientos Provisionales.



### 3. Objetivo

Garantizar la eficiente prestación del servicio, mediante la provisión en forma temporal de los cargos, y a su vez realizar el diseño, elaboración de la propuesta y fases para el desarrollo del 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 en conjunto con la CNSC.



## 4. Cargos a proveer

Conforme a los decretos 4148 del 3 de noviembre y 4885 del 22 de diciembre de 2011, la UNGRD cuenta con los siguientes cargos en vacancia:

VACANTES A DICIEMBRE DE 2017				
CARGO	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
Profesional Universitario		12		
Profesional Especializado		43		
Técnico Administrativo			14	
Secretario Ejecutivo				8
Auxiliar Administrativo				8
<b>TOTAL</b>	-	<b>55</b>	<b>14</b>	<b>16</b>
<b>Total Planta de Personal</b>		<b>85</b>		

Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo de si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Para cumplir con la provisión debida de los cargos, se identificarán las vacantes que resulten por cualquiera de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, abandono de cargo, por pensión, por invalidez y las demás contenidas en la legislación.

### 4.1. Metodología de Provisión

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública. El Coordinador del Grupo de Talento Humano o a quien éste designe, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en el formato FR-1601-GTH-51 PLAN ANUAL DE VACANTES.

#### 4.1.1. Metodología de Provisión a Corto Plazo:

##### a. Selección:

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta

la normatividad vigente. Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

Teniendo en cuenta que la UNGRD ha adelantado avances con la Comisión Nacional del Servicio Civil en el proceso de concurso para provisión de cargos y que a la fecha no se cuenta con el mismo, la selección de personal, se realizará teniendo en cuenta lo establecido en el "Procedimiento Vinculación de Funcionarios código: PR-1601-GTH-01", diseñado para tal fin por La Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres UNGRD.

#### **b. Movilidad:**

Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir. En cuanto a los traslados internos, estos se deberán a dos factores primordialmente:

- i) Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las Dependencias de la Entidad, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá efecto con un memorando de ubicación por parte del Director General.
- ii. Cuando se generen cambios por promoción al interior de la entidad Instituto, se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del funcionario en su nuevo cargo

#### **c. Permanencia:**

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- **Mérito.** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- **Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- **Evaluación.** El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación





- **Promoción de lo público.** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

## 5. Marco normativo para la provisión de cargos de la planta de personal de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres.

- Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.
- Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 217, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de 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.
- Decreto 2400 de 1968, artículos 4 y 5: Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1950 de 1973, artículos 49: por el cual se reglamentan los Decretos Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil.
- Decreto 1227 de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
- Decreto 4968 de 2007. Por el cual se modifica el artículo 8 del Decreto 1227 de 2005.
- Decreto 1785 de 2014. Por el cual se establecen las funciones y requisitos generales para los diferentes empleos públicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 4147 del 3 de Noviembre de 2011, por el cual se crea la Unidad Nacional Para la Gestión del Riesgo de Desastres
- Decreto 4148 del 3 de noviembre de 2011, el Gobierno Nacional establece la planta global de personal administrativo de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres
- Decreto 4885 del 22 de diciembre de 2011, establece la planta de personal para la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres
- Que el Decreto 2673 de 2013, modificó parcialmente la planta de personal de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres.
- Que el Decreto 2672 de 2013, Por la cual se modifica parcialmente la estructura de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgos de Desastres
- Resolución 048 de 2013, por la cual se crean los grupos internos de trabajo de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres.
- Resolución 076 de 22 enero de 2018, por la cual se modifica parcialmente el Manual de Funciones y de Competencias Laborales de la entidad.



De acuerdo con las normas antes citadas, se hará la provisión de cargos de planta ciñéndose a las normas existentes sobre la materia, además siguiendo los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC- a través de las diferentes circulares y acuerdos de esa Corporación.



## 6. Proyecciones de retiro del servicio

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley, y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado”. (Parágrafo 2º del Artículo 41 de la Ley 909 de 2004).

Teniendo en cuenta el Artículo 41 de la Ley 909 de 2004, en donde se establecen las causales de retiro del servicio, para la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5. Pensión de Jubilación y 7. Edad de retiro forzoso.

Para el caso de pensión de jubilación, estas causales de retiro del servicio tienen una regulación especial de conformidad con el artículo 14 de la Ley 490 de 1998 que establece:

Los empleados que cesen en el desempeño de sus funciones por razón de la edad, se harán acreedores a una pensión de vejez, de acuerdo que sobre el particular establezca el régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos.

La remuneración y la pensión serán incompatibles para quienes se acojan a esta norma.”

Para abordar estas situaciones, la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres analiza las Hojas de Vida de los funcionarios, tendiente a establecer el momento en que se producirán vacantes por esta causa y así mantenerse actualizado frente a esta circunstancia.

Las otras situaciones de retiro del servicio público no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento. Estas vacantes a las que nos referimos son las que se ocasionen por renuncia de los funcionarios actuales, situaciones que se presentan en la mayoría de los casos porque logran una mejor remuneración, donde la Unidad por estar sujeta a una planta de personal preestablecida y con unas diferencias marcadas entre grados, no puede ofrecer mejores alternativas a los que son hoy sus funcionarios.

# ANEXO

ENTIDAD:		UNIDAD NACIONAL PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES-2017																	
VACANTES											PLAN DE ACCION								
Cantidad	Dependencia	Grupo Funcional	Denominación	Codigo	Grado	Perfil del Cargo	Requisitos		Competencias		Proceso			Novedades	Costos (Nomina, Seleccion, otros)	Programacion de actividades			
							Estudio	Experiencia	Basicas o Funcionales	Comportamentales	Estrategico	Misional	Operativo			Nombre de Actividad	Tiempo	Responsable	
1	Subdirección para el Manejo de Desastres	-	Profesional Especializado	2028	18	<p>Orientar la formulación y ejecución de acciones de preparación para la respuesta y la recuperación de desastres en los diferentes niveles territoriales, mediante la asistencia técnica a entidades nacionales y territoriales.</p>	<p>Título profesional en Ingeniería Ambiental, Sanitaria y Afines, Administración, Arquitectura y afines, Economía, Ingeniería Civil y afines, Ingeniería Agrícola, Forestal y Afines, Ingeniería Industrial y Afines, Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y Afines, Ingeniería Química y afines y Título de postgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo.</p> <p>Matrícula o Tarjeta profesional en los casos reglamentados por la Ley</p> <p><b>Alternativa:</b> 1. Título profesional en Ingeniería Ambiental, Sanitaria y Afines, Administración, Arquitectura y afines, Economía, Ingeniería Civil y afines, Ingeniería Agrícola, Forestal y Afines, Ingeniería Industrial y Afines, Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y Afines, Ingeniería Química y afines.</p> <p>Matrícula o Tarjeta profesional en los casos reglamentados por la Ley.</p> <p>2. Título profesional en Ingeniería Ambiental, Sanitaria y Afines,</p>	<p>Veinticinco (25) meses de experiencia profesional relacionada.</p> <p><b>Alternativa:</b> 1. Cuarenta y nueve (49) meses de experiencia profesional relacionada.</p> <p>2. Trece (13) meses de experiencia profesional relacionada.</p>	<p>Metodologías para la formulación y evaluación de proyectos. Presupuesto público. Administración de Desastres. Contratación Estatal. Gestión del Riesgo de Desastres. Logística. Metodologías de investigación. Plan Nacional de Desarrollo. Planeación Estratégica. Normatividad de diseño y construcción sismo resistente. Planes de emergencia y contingencia.</p>	<p>Orientación a resultados. Orientación al usuario y al ciudadano. Transparencia. Compromiso con la Organización. Aprendizaje Continuo. Experticia profesional. Trabajo en equipo y Colaboración. Creatividad e Innovación.</p>				X		\$ 55,450,884.00			

ENTIDAD:		UNIDAD NACIONAL PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES-2017																
VACANTES											PLAN DE ACCION							
Cantidad	Dependencia	Grupo Funcional	Denominacion	Codigo	Grado	Perfil del Cargo	Requisitos		Competencias		Proceso			Novedades	Costos (Nomina,Seleccion, otros)	Programacion de actividades		
							Estudio	Experiencia	Basicas o Funcionales	Comportamentales	Estrategico	Misional	Operativo			Nombre de Actividad	Tiempo	Responsable
							Administración, Arquitectura y afines, Economía, Ingeniería Civil y afines, Ingeniería Agrícola, Forestal y Afines, Ingeniería Industrial y Afines, Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y Afines, Ingeniería Química y afines y Título de postgrado en la modalidad de maestría en áreas relacionadas con las funciones del cargo.  Matrícula o Tarjeta profesional en los casos reglamentados por la Ley.											
2	Grupo de Apoyo Administrativo	-	Técnico Administrativo	3124	16	Brindar apoyo técnico, administrativo, operativo y logístico a los procesos y procedimientos de la dependencia conforme con la normatividad vigente y las directrices recibidas.	Título de formación tecnológica en Administración, Economía, Contaduría pública  <b>Alternativa:</b> 1. Aprobación de tres (3) años de educación superior en la modalidad de formación tecnológica, profesional o universitaria en Administración, Economía, Contaduría pública.  2. Terminación y aprobación de estudios en la respectiva modalidad.	Seis (6) meses de experiencia relacionada o laboral.  <b>Alternativa:</b> 1. Quince (15) meses de experiencia relacionada o laboral.  2. Un (1) año de experiencia relacionada, adicional a lo exigido.	Plan Nacional de Desarrollo. Organización del Estado Colombiano. Manejo de software de oficina, Ofimática Básica y bases de datos. Normatividad Contable, Financiera y Presupuestal. Fundamentos en Gestión de Calidad. Elementos básicos de estadística. Técnicas de archivo	Orientación a resultados. Orientación al usuario y al ciudadano. Transparencia. Compromiso con la Organización. Experiencia Técnica. Trabajo en equipo. Creatividad e innovación.			X		\$ 26,426,436.00			