



UNGRD

Unidad Nacional para la Gestión
del Riesgo de Desastres

Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres

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



Plan Anual de Vacantes 2020.

31/01/2020

Grupo de Talento Humano – Secretaría General



El futuro
es de todos

Presidencia
de la República

Contenido

Introducción.....	2
Marco Normativo.....	3
Objetivo.....	5
Marco conceptual.....	6
Planta de Personal UNGRD.....	8
Cargos vacantes a proveer en al UNGRD.....	13
Metodología de provisión.....	13
Anexos.....	13

Introducción

El Modelo Integral de Gestión MIPG concibe al Talento Humano como el eje vertebral y estratégico dentro de la administración pública, mediante el cual se busca producir en los servidores públicos mayores grados de eficiencia en cuanto a la gestión y cumplimiento de los fines misionales de la entidad, es por ello que desde el MIPG el proceso mediante el cual se prevé la planificación del Talento Humano resulta de gran relevancia para las entidades públicas a fin de establecer las necesidades reales de personal existentes dentro de la planta de personal de las entidades públicas.

Que, en marco del Sistema de Gestión Institucional, el Grupo de Talento Humano se constituye actualmente como un área de apoyo de la entidad, y está redireccionado a ser un área estratégica que dirige sus esfuerzos a fortalecer el liderazgo y el talento humano de la UNGRD promoviendo el desarrollo integral de sus funcionarios y el mejoramiento de sus competencias y habilidades.

En este sentido se recuerda que en aplicación a lo establecido el literal c) del artículo 2.2.22.3 del Decreto 1083 de 2015 que la gestión del talento humano debe estar orientada a desarrollar servidores competentes bajo la observancia del principio de la meritocracia, es por ello que a partir de este precepto normativo le corresponde a las entidades públicas estructurar el Plan Anual de Vacantes para hacer pública la información necesaria acerca del estado de la planta de personal y la existencia de las vacantes relacionada con los empleos de carrera administrativa.

2

Dentro de las funciones consagradas al Grupo de Talento Humano de la UNGRD por la Resolución No. 1552 del 18 de diciembre de 2014 está la de “Elaborar el Plan Anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública”, con el fin de brindar garantías de imparcialidad y transparencia dentro de los procesos de vinculación de personal de la UNGRD.

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la UNGRD, con el fin de programar la previsión de los mismos, una vez sean generados por cualquiera de las situaciones administrativas contempladas para los servidores públicos

Marco Normativo

Ley 909 de 1994 en su artículo 14 literal d, determina que le corresponde al DAFP: “Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil”

Que en el numeral 2, literal b del artículo 15 de la Ley en comento nos indica: “Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”,

Que el artículo 25 de la Ley 1636 de 2013 establece que el Servicio Público: “Es un servicio obligatorio, cuya dirección, coordinación y control está a cargo del Estado.

El Estado asegurará la calidad en la prestación del servicio público, la ampliación de su cobertura, la prestación continua, ininterrumpida y eficiente de este.

El Servicio Público de Empleo tiene por función esencial lograr la mejor organización posible del mercado de trabajo, para lo cual ayudará a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a las necesidades de las empresas. Será prestado por personas jurídicas de derecho público o privado, a quienes se les garantizará la libre competencia e igualdad de tratamiento para la prestación del servicio. La prestación del servicio podrá hacerse de manera personal y/o virtual”.

Que el artículo 31 de la Ley en mención indica que: “Todos los empleadores están obligados a reportar sus vacantes al Servicio Público de Empleo de acuerdo a la reglamentación que para la materia expida el Gobierno”.

Que mediante Decreto 4147 de 2011 se crea la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, entidad pública del orden descentralizado de la Rama Ejecutiva del orden Nacional.

Que el Decreto 2882 de 2012 en el literal c de su artículo tercero en relación con las políticas de desarrollo administrativo determina que a la Gestión de talento humano está:

“Orientada 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, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.

Que el artículo 10 del Decreto 1227 de 2005 indica: *“Las entidades y organismos que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto la información relacionada con el número de cargos vacantes definitivamente de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial, los cuales deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional”.*

Artículo 2.2.22.3. del Decreto 1083 de 2015 determina: “Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan de Vacantes”.

Objetivo

Diseñar estrategias para la identificación de necesidades existentes dentro de la planta de personal de la entidad a fin de establecer los mecanismos para la provisión de los empleos que por diversas situaciones administrativas se encuentren vacantes durante el año 2020, tanto en vacantes temporales como definitivas, de conformidad a la normatividad vigente; para lograr optimizar el recurso humano y garantizar el adecuado funcionamiento de la entidad y cumplimiento de las metas institucionales.

Marco conceptual

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.

Para tal efecto la UNGRD desarrollará su Plan Anual de Vacantes, estableciendo las necesidades institucionales existentes en cada una de sus subdirecciones y dependencias de la entidad, para lo cual se adelantó con la ESAP un estudio de diagnóstico de diagnóstico organizacional de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres”, el cual dentro de su contenido incorporaba un análisis general de la estructura y funciones generales de la dependencia, el análisis general de la planta de personal y del manual específico de funciones y competencias laborales.

Para la vigencia fiscal 2020 desde el Grupo de Talento Humano se tiene previsto continuar con el acompañamiento de la ESAP en relación con el diagnóstico de necesidades de personal existentes en cada una de las dependencias y áreas, versus funciones a desarrollar, de acuerdo a la ejecución de planes, programas y proyectos que la entidad tiene previstos para este año, a fin de establecer las modificaciones que requiere realmente la planta de la UNGRD para funcionar de manera óptima.

De igual manera dentro de este acompañamiento y como resultado del análisis de cargas, también se tiene previsto hacer la actualización del manual de funciones y de competencias laborales, en cuanto a funciones y requisitos requeridos para cada uno de los empleos aprobados en la planta de personal de la UNGRD.

En este sentido se encuentra oportuno precisar que de acuerdo a los resultados arrojados en el estudio de cargas y una vez identificadas las necesidades reales de la entidad desde el Grupo de Talento Humano se coordinará la elaboración de una propuesta para determinar la forma de suplir dichas necesidades y en consecuencia se propondrá se estudie la viabilidad financiera y jurídica de efectuar un rediseño institucional.

Para la elaboración de este plan se ha tenido en cuenta los siguientes tipos de vacantes:

PLAN ANUAL DE VACANTES

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

Planta de Personal UNGRD

En la actualidad la Planta de la Unidad Nacional para la Gestión de Riesgo de Desastres se encuentra establecida mediante Decreto 4885 del 22 de diciembre de 2011, mediante el cual se crearon 98 cargos y el cual fue modificado por medio del Decreto 2673 de 2013 a través del cual se crearon 4 cargos adicionales, quedando la planta distribuida de la siguiente manera con corte a 31 de diciembre de 2019.

DIRECCIÓN GENERAL

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

8

PLANTA GLOBAL

OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES

Denominación del empleo	Código	Grado	No de cargos	Carácter de empleo
Jefe de Oficina Asesora	1045	14	1	Libre nombramiento y remoción
Profesional Especializado	2028	18	1	Carrera
Técnico Administrativo	3124	16	2	Carrera
Secretario Ejecutivo	4210	18	1	Carrera
Auxiliar Administrativo	4044	11	1	Carrera
TOTAL CARGOS			6	

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	21	1	Carrera
Profesional Especializado	2028	18	2	Carrera
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera
Secretario Ejecutivo	4210	18	1	Carrera
TOTAL CARGOS			6	

OFICINA ASESORA JURIDICA

Denominación del empleo	Código	Grado	No de cargos	Carácter de empleo
Jefe de Oficina Asesora	1045	14	1	Libre nombramiento y remoción
Profesional Especializado	2028	18	2	Carrera
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera
TOTAL CARGOS			4	

9

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
Técnico Administrativo	3124	7	1	Carrera
Auxiliar Administrativo	4044	11	1	Carrera
TOTAL CARGOS			4	

SUBDIRECCIÓN GENERAL

Denominación del empleo	Código	Grado	No de cargos	Carácter de empleo
Subdirector General	0040	22	1	Libre nombramiento y remoción
Profesional Especializado	2028	18	5	Carrera
TOTAL CARGOS			6	

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	2	Carrera
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera
Técnico Administrativo	3124	15	1	Carrera
Auxiliar Administrativo	4044	11	1	Carrera
TOTAL CARGOS			6	

10

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	5	Carrera
Profesional Especializado	2028	14	1	Carrera

PLAN ANUAL DE VACANTES

Denominación del empleo	Código	Grado	No de cargos	Carácter de empleo
Auxiliar Administrativo	4044	21	1	Carrera
Técnico Administrativo	3124	16	1	Carrera
TOTAL CARGOS			10	

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	7	Carrera
Profesional Universitario	2044	11	2	Carrera
Técnico Administrativo	3124	16	2	Carrera
Técnico Administrativo	3124	15	1	Carrera
Auxiliar Administrativo	4044	21	1	Carrera
Auxiliar Administrativo	4044	11	1	Carrera
TOTAL CARGOS			15	

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	18	1	Carrera
Secretario Ejecutivo	4210	21	1	Carrera
Grupo de Contratación				
Profesional Especializado	2028	21	1	Carrera
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera

PLAN ANUAL DE VACANTES

Denominación del empleo	Código	Grado	No de cargos	Carácter de empleo
Secretario Ejecutivo	4210	18	1	Carrera
Secretario Ejecutivo	4210	21	1	Carrera
Grupo de Apoyo Financiero y Contable				
Profesional Especializado	2028	18	2	Carrera
Profesional Universitario	2044	11	2	Carrera
Técnico Administrativo	3124	17	1	Carrera
Técnico Administrativo	3124	16	1	Carrera
Grupo de Talento Humano				
Profesional Especializado	2028	18	2	Carrera
Profesional Universitario	2044	11	1	Carrera
Técnico Administrativo	3124	16	1	Carrera
Grupo de Apoyo Administrativo				
Profesional Especializado	2028	21	2	Carrera
Profesional Especializado	2028	18	5	Carrera
Profesional Universitario	2044	11	3	Carrera
Técnico Administrativo	3124	16	3	Carrera
Secretario Ejecutivo	4210	21	1	Carrera
Secretario Ejecutivo	4210	18	1	Carrera
Auxiliar Administrativo	4044	11	2	Carrera
Grupo de Cooperación Internacional				
Profesional Especializado	2028	21	1	Carrera
Profesional Especializado	2028	18	1	Carrera
Profesional Especializado	2028	13	1	Carrera
Secretario Ejecutivo	4210	21	1	Carrera
TOTAL CARGOS			38	

Cargos vacantes a proveer en al UNGRD

Que en la UNGRD en la fecha se encuentran se encuentran para proveer los siguientes cargos vacantes:

VACANTES A 30 DE ENERO DE 2020						
Denominación del cargo	Nivel	Cód.	Grado	Ubicación del cargo	Dependencia	Cargos a proveer
Profesional Especializado	Profesional	2028	13	Bogotá D.C	Cooperación Internacional	1
Profesional Especializado	Profesional	2028	18	Bogotá D.C	Subdirección de manejo de Desastres	1
Subdirector General	Directivo	0040	22	Bogotá D.C	Subdirección General	1

Nota: Detalle de perfiles de cargo se puede evidenciar en archivo anexo

De igual manera se indica que a corte del 31 de diciembre de 2019 fue cargado y reportado en el aplicativo SIMO la totalidad de la OPEC de la entidad correspondiente a 85 empleos para efectos de constituir la oferta pública.

Metodología de provisión

13

En relación con la metodología que utilizará la UNGRD para la provisión de los empleos vacantes que pudieran presentarse se hará mediante nombramientos provisionales una vez verificado el cumplimiento de requisitos de acuerdo a lo establecido en el manual de funciones y de competencias laborales de la entidad, por cuanto no hay lugar a efectuar proceso de encargos o de asensos por tener toda la entidad toda la planta provista con personal en provisionalidad.

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

Anexos

ANEXO. FR-1601-GTH-51 – PLAN ANUAL DE VACANTES



PLAN ANUAL DE VACANTES

CODIGO
FR-1601-GTH-51

VERSION:01

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD:							Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres												
VACANTES							PLAN DE ACCION												
Cantidad	Dependencia	Grupo Funcional	Denominación	Codigo	Grado	Perfil del Cargo	Requisitos		Competencias			Proceso			Programación de actividades				
							Estudio	Experiencia	Básicas o Funcionales	Comportamentales	Estretegico	Misional	Operativo	Novedades	Costos (Nomina, Selección, otros)	Nombre de Actividad	Tiempo	Responsable	
1	Cooperación Internacional	Secretaría General	Profesional Especializado	2028	13	Profesional	Titulo profesional en Ciencia Política, Ciencia Política y Relaciones Internacionales, Ciencia Política, Gobierno y Relaciones Internacionales, Relaciones Internacionales, Relaciones Internacionales y Estudios Políticos, Política y Relaciones Internacionales, Gobierno y Relaciones Internacionales, Derecho, Administración de Empresas o Economía, Ciencias sociales y afines, Ciencias de la Educación y afines. Título de postgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo. Matrícula o Tarjeta profesional en los casos reglamentados por la Ley.	Diez (10) meses de experiencia profesional relacionada.	Organización del Estado Colombiano Políticas Públicas sectoriales Gestión del Riesgo de Desastres Fundamentos de Cooperación Instrumentos y organismos bilaterales y multilaterales Preparación y ejecución de proyectos de cooperación Experiencia en Alianzas Publico Privadas Recaudación de fondos o Fundraising Formulación, implementación y seguimiento de Proyectos Normatividad de la contratación Indicadores de Gestión	Comunes: Aprendizaje continuo Orientación a resultados Orientación al usuario y al ciudadano Compromiso con la organización Trabajo en equipo Adaptación al cambio Por nivel jerárquico: Aporte técnico-profesional Comunicación efectiva Gestión de procedimientos Instrumentación de decisiones	x			-	Asignación básica: \$3.511.975 + prestaciones de Ley	Proveer	Primer bimestre 2020	Alta Dirección Talento Humano	
							Titulo profesional en Ciencia Política, Ciencia Política y Relaciones Internacionales, Ciencia Política, Gobierno y Relaciones Internacionales, Relaciones Internacionales, Relaciones Internacionales y Estudios Políticos, Política y Relaciones Internacionales, Gobierno y Relaciones Internacionales, Derecho, Administración de Empresas o Economía, Ciencias sociales y afines, Ciencias de la Educación y afines. Matrícula o Tarjeta profesional en los casos reglamentados por la Ley.	Treinta y cuatro (34) meses de experiencia profesional relacionada.	Administración de desastres. Gestión del Riesgo de Desastres. Planes de emergencia y contingencia. Normatividad en Gestión del Riesgo de Desastres y Medio Ambiente. Normatividad de diseño y construcción sismo resistente. Logística. Manejo de Internet e Intranet. Conocimientos del Sistema de Gestión Documental. Atención al Usuario y comunicación asertiva. Indicadores de Gestión. Fundamentos en Gestión de Calidad. Manejo de aplicativos y bases de datos.	Comunes: Aprendizaje continuo Orientación a resultados Orientación al usuario y al ciudadano Compromiso con la organización Trabajo en equipo Adaptación al cambio Por nivel jerárquico: Aporte técnico-profesional Comunicación efectiva Gestión de procedimientos Instrumentación de decisiones.	x			-	Asignación básica: \$5.074.638 + prestaciones de Ley	Proveer	Primer bimestre 2020	Alta Dirección Talento Humano	
1	Subdirección de manejo de Desastres	Subdirección General	Profesional Especializado	2028	18	Profesional	Titulo profesional en Administración, Ingeniería Civil y Afines, Arquitectura y Afines, Diseño, Ingeniería Industrial y Afines, y Título de postgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo. Matrícula o Tarjeta profesional en los casos reglamentados por la Ley.	Veinticinco (25) meses de experiencia profesional relacionada.	Administración de desastres. Gestión del Riesgo de Desastres. Planes de emergencia y contingencia. Normatividad en Gestión del Riesgo de Desastres y Medio Ambiente. Normatividad de diseño y construcción sismo resistente. Logística. Manejo de Internet e Intranet. Conocimientos del Sistema de Gestión Documental. Atención al Usuario y comunicación asertiva. Indicadores de Gestión. Fundamentos en Gestión de Calidad. Manejo de aplicativos y bases de datos.	Comunes: Aprendizaje continuo Orientación a resultados Orientación al usuario y al ciudadano Compromiso con la organización Trabajo en equipo Adaptación al cambio Por nivel jerárquico: Aporte técnico-profesional Comunicación efectiva Gestión de procedimientos Instrumentación de decisiones.	x			-	Asignación básica: \$5.074.638 + prestaciones de Ley	Proveer	Primer bimestre 2020	Alta Dirección Talento Humano	
							Titulo profesional en Administración, Ingeniería Civil y Afines, Arquitectura y Afines, Diseño, Ingeniería Industrial y Afines y Matrícula o Tarjeta profesional en los casos reglamentados por la Ley.	Cuarenta y nueve (49) meses de experiencia profesional relacionada.	Comunicaciones, Relaciones Internacionales, Relaciones Internacionales, Relaciones Internacionales y Estudios Políticos, Política y Relaciones Internacionales, Gobierno y Relaciones Internacionales, Derecho, Administración de Empresas o Economía, Ciencias sociales y afines, Ciencias de la Educación y afines. Título de postgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo. Matrícula o Tarjeta profesional en los casos reglamentados por la Ley.	Trece (13) meses de experiencia profesional relacionada.	Comunes: Aprendizaje continuo Orientación a resultados Orientación al usuario y al ciudadano Compromiso con la organización Trabajo en equipo Adaptación al cambio Por nivel jerárquico: Aporte técnico-profesional Comunicación efectiva Gestión de procedimientos Instrumentación de decisiones.	x			-	Asignación básica: \$3.226.856 + prestaciones de Ley	Proveer	Primer bimestre 2020	Alta Dirección Talento Humano
							Titulo profesional en Administración, Ingeniería Civil y Afines, Arquitectura y Afines, Diseño, Ingeniería Industrial 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.	Trece (13) meses de experiencia profesional relacionada.	Comunicaciones, Relaciones Internacionales, Relaciones Internacionales, Relaciones Internacionales y Estudios Políticos, Política y Relaciones Internacionales, Gobierno y Relaciones Internacionales, Derecho, Administración de Empresas o Economía, Ciencias sociales y afines, Ciencias de la Educación y afines. Título de postgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo. Matrícula o Tarjeta profesional en los casos reglamentados por la Ley.	Sesenta (60) meses de experiencia profesional relacionada.	Comunes: Aprendizaje continuo Orientación a resultados Orientación al usuario y al ciudadano Compromiso con la organización Trabajo en equipo Adaptación al cambio Por nivel jerárquico: Aporte técnico-profesional Comunicación efectiva Gestión de procedimientos Instrumentación de decisiones.	x			-	Asignación básica: \$3.226.856 + prestaciones de Ley	Proveer	Primer bimestre 2020	Alta Dirección Talento Humano
1	Subdirección General	Subdirección General	Subdirector General	40	22	Directivo	Titulo profesional en Administración, Ciencia Política, Relaciones Internacionales, Comunicación Social, Periodismo y Afines, Arquitectura y Afines, Geología, Ingeniería Ambiental, Sanitaria y Afines, Ingeniería Civil y Afines, Otros Programas de Ciencias Naturales, Ingeniería Agrícola, Forestal y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería Industrial y Afines, Ingeniería Mecánica y Afines, Ingeniería Química y Afines, Otras Ingenierías, Matemáticas, Físico, Química y Afines. Y Título de postgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo.	Sesenta (60) meses de experiencia profesional relacionada.	Conocimientos Financieros y de Normas y procedimientos contables, de presupuesto y tesorería. Conocimiento de la legislación y normatividad de los procesos de contratación pública. Conocimiento sobre metodologías para la formulación, estructuración y evaluación de Proyectos. Conocimiento sobre metodologías, técnicas y herramientas de planeación, administración y evaluación de la gestión. Programas para el procesamiento de texto, hojas de cálculo, presentaciones e internet. Constitución Política de Colombia. Conocimientos básicos Políticas Públicas. Metodologías de investigación. Metodologías para el diseño de proyectos de investigación social y económica. Políticas de Gestión del Riesgo de Desastres. Constitución Nacional y Organización del Estado. Normas de Modelo Estándar de Control Interno.	Comunes: Aprendizaje continuo Orientación a resultados Orientación al usuario y al ciudadano Compromiso con la organización Trabajo en equipo Adaptación al cambio Por nivel jerárquico: Visión estratégica Liderazgo efectivo Planeación Toma de decisiones Gestión del desarrollo de las personas Pensamiento Sistémico Resolución de conflictos	x			-	Asignación básica: \$3.226.856 + prestaciones de Ley	Proveer	Primer bimestre 2020	Alta Dirección Talento Humano	
							Titulo profesional en Administración, Ciencia Política, Relaciones Internacionales, Comunicación Social, Periodismo y Afines, Arquitectura y Afines, Geología, Ingeniería Ambiental, Sanitaria y Afines, Ingeniería Civil y Afines, Otros Programas de Ciencias Naturales, Ingeniería Agrícola, Forestal y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería Industrial y Afines, Ingeniería Mecánica y Afines, Ingeniería Química y Afines, Otras Ingenierías, Matemáticas, Físico, Química y Afines.	Setenta y dos (72) meses de experiencia profesional relacionada.	Comunes: Aprendizaje continuo Orientación a resultados Orientación al usuario y al ciudadano Compromiso con la organización Trabajo en equipo Adaptación al cambio Por nivel jerárquico: Visión estratégica Liderazgo efectivo Planeación Toma de decisiones Gestión del desarrollo de las personas Pensamiento Sistémico Resolución de conflictos	x			-	Asignación básica: \$3.226.856 + prestaciones de Ley	Proveer	Primer bimestre 2020	Alta Dirección Talento Humano		
							Titulo profesional en Administración, Ciencia Política, Relaciones Internacionales, Comunicación Social, Periodismo y Afines, Arquitectura y Afines, Geología, Ingeniería Ambiental, Sanitaria y Afines, Ingeniería Civil y Afines, Otros Programas de Ciencias Naturales, Ingeniería Agrícola, Forestal y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería Industrial y Afines, Ingeniería Mecánica y Afines, Ingeniería Química y Afines, Otras Ingenierías, Matemáticas, Físico, Química y Afines.	Noventa y seis (96) meses de experiencia profesional relacionada.	Comunes: Aprendizaje continuo Orientación a resultados Orientación al usuario y al ciudadano Compromiso con la organización Trabajo en equipo Adaptación al cambio Por nivel jerárquico: Visión estratégica Liderazgo efectivo Planeación Toma de decisiones Gestión del desarrollo de las personas Pensamiento Sistémico Resolución de conflictos	x			-	Asignación básica: \$3.226.856 + prestaciones de Ley	Proveer	Primer bimestre 2020	Alta Dirección Talento Humano		

Proceso:
Estratégico: incluye procesos relativos al establecimiento de políticas y estrategias, fijación de objetivos, provisión de comunicación, aseguramiento de la disponibilidad de recursos necesarios y revisiones por la dirección.
Misional: incluye todos los procesos que proporcionan el resultado previsto por la entidad en el cumplimiento de su objetivo social o razón de ser.
Operativo: incluyen todos aquellos procesos para la provisión de los recursos que son necesarios en los procesos estratégicos, misionales y de medición, análisis y mejora.
Perfil: en él se establecen las condiciones y requisitos mínimos que requiere el puesto de trabajo así como sus funciones específicas.
Ejemplo: ingeniero industrial con conocimientos en metodología de investigación, administrador de empresas con énfasis en finanzas.
Competencias
Básicas funcionales: las competencias funcionales precisaran y detallaran lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez que se haya determinado el contenido funcional.
Comportamentales: responsabilidad por personal a cargo. Habilidades y aptitudes laborales. Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones. Iniciativa de innovación en la gestión, valor estratégico e incidencia de la responsabilidad.
* Novedades de vacantes presentadas durante la vigencia fiscal de acuerdo a lo establecido en el artículo 41 de la ley 909/2004