



| | | |
|--|--|--|
|  | PLAN ANUAL DE VACANTES | CÓDIGO 770.12.07-36 VERSIÓN 01 FECHA 15/03/2016 Página 0 de 8 |
| | PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO | |
| ELABORÓ | REVISÓ | APROBÓ |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL |

PAULA GAVIRIA BETANCUR
Directora General

RAMON ALBERTO RODRIGUEZ ANDRADE
Secretario General (E)

KAREN IBARRA ARCOS
Coordinadora Talento Humano

Marzo de 2016
SECRETARIA GENERAL
Grupo de Gestión del Talento Humano

| | | |
|--|--|--|
|  | PLAN ANUAL DE VACANTES | CÓDIGO 770.12.07-36 VERSIÓN 01 FECHA 15/03/2016 Página 1 de 8 |
| | PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO | |
| ELABORÓ | REVISÓ | APROBÓ |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL |

PLAN ANUAL DE VACANTES 2016 – 2017

PLANTA DE PERSONAL UNIDAD PARA LA ATENCIÓN Y REPARACIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTMAS

1. INTRODUCCIÓN

METODOLOGIA 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- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP- para este fin.

De esta manera, en él se incluye la relación detallada de los empleos con vacancia definitiva que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios.

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 1083 de 2015.


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.

MARCO REFERENCIAL

La Carrera Administrativa de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, se establece en el marco de la Ley 909 de Septiembre 23 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario

| | | |
|--|--|--|
|  | PLAN ANUAL DE VACANTES | CÓDIGO 770.12.07-36 VERSIÓN 01 FECHA 15/03/2016 Página 2 de 8 |
| | PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO | |
| ELABORÓ | REVISÓ | APROBÓ |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL |

1083 de 2015, 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 en sus Artículos 24 y 25, 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

| | | |
|--|--|--|
|  | PLAN ANUAL DE VACANTES | CÓDIGO 770.12.07-36 VERSIÓN 01 FECHA 15/03/2016 Página 3 de 8 |
| | PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO | |
| ELABORÓ | REVISÓ | APROBÓ |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL |

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 Unidad, pretende adelantar durante la vigencia de 2016 la provisión de **(48)** empleos de Carrera Administrativa que se hallan vacantes, actividad que se realizará mediante las figuras de Encargos y Nombramientos Provisionales.

En razón a los conceptos emitidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC- y el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-, respecto a la obligatoriedad de la Unidad de adelantar el proceso de concurso para proveer los cargos de manera definitiva, se continúan adelantando las acciones necesarias para realizar los convenios y/o contratos interadministrativos necesarios con miras a ejecutar el concurso de méritos.


2. OBJETIVOS

2.1 Proveer mediante encargo o de manera provisional los cargos vacantes de la Planta de Personal de la Unidad durante la vigencia 2016, teniendo en cuenta el estimado de vacantes existentes a fecha 31 de diciembre de 2015 y acorde con la distribución de la planta que se determine.


2.2 Una vez establecida la definición de la planta global de personal de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, producto de los ajustes institucionales acorde con las dependencias y necesidades para garantizar la eficiente prestación del servicio, se continuará con 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 Unidad. Lo anterior para dar continuidad a la estrategia permanente de provisión definitiva de empleos en conjunto con la CNSC.

3. CARGOS A PROVEER DURANTE LA VIGENCIA 2016 POR VACANTES EXISTENTES CON CORTE DE INFORMACIÓN A 31 DE DICIEMBRE DE 2015

| VACANTES A DICIEMBRE 31 DE 2015 | | | | |
|---------------------------------|-------------|---------|-------------|---|
| DIRECTIVO | PROFESIONAL | TÉCNICO | ASISTENCIAL | DEPENDENCIA |
| | 1 | | | DIRECCIÓN DE ASUNTOS ÉTNICOS |
| | 2 | 1 | | DIRECCIÓN DE GESTIÓN INTERINSTITUCIONAL |
| | 1 | | | DIRECCIÓN DE GESTIÓN SOCIAL Y HUMANITARIA |

| | | |
|--|---|--|
|  | PLAN ANUAL DE VACANTES | CÓDIGO 770.12.07-36 |
| | PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO | VERSIÓN 01 FECHA 15/03/2016 Página 4 de 8 |
| ELABORÓ PROFESIONAL ESPECIALIZADO | REVISÓ COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | APROBÓ DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL |

| VACANTES A DICIEMBRE 31 DE 2015 | | | | |
|---------------------------------|-------------|---------|-------------|---|
| DIRECTIVO | PROFESIONAL | TÉCNICO | ASISTENCIAL | DEPENDENCIA |
| | 1 | | | DIRECCIÓN DE REPARACIÓN - FONDO DE REPARACIÓN |
| | | | 1 | DIRECCIÓN GENERAL |
| | 1 | | | DIRECCIÓN TERRITORIAL ANTIOQUIA |
| | 1 | | | DIRECCIÓN TERRITORIAL ATLANTICO |
| | 2 | | | DIRECCIÓN TERRITORIAL BOLIVAR |
| | 1 | | | DIRECCIÓN TERRITORIAL CAQUETA Y HUILA |
| | 3 | | | DIRECCIÓN TERRITORIAL CENTRAL |
| | 1 | | | DIRECCIÓN TERRITORIAL CORDOBA |
| 1 | | | | DIRECCIÓN TERRITORIAL MAGDALENA |
| | 1 | | | DIRECCIÓN TERRITORIAL META Y LLANOS ORIENTALES |
| | 1 | | | DIRECCIÓN TERRITORIAL NARIÑO |
| | 1 | | | DIRECCIÓN TERRITORIAL NORTE DE SANTANDER Y ARAUCA |
| | 1 | | | DIRECCIÓN TERRITORIAL URABA |
| | 1 | | | DIRECCIÓN TERRITORIAL VALLE |
| | 1 | | | GRUPO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y GESTIÓN DOCUMENTAL – SECRETARÍA GENERAL |
| | 1 | | | GRUPO DE GESTIÓN CONTRACTUAL - SECRETARIA GENERAL |
| | 1 | 1 | | GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - SECRETARIA GENERAL |
| | 1 | | | GRUPO DE PERSONAS CON HABILIDADES Y CAPACIDADES DIVERSAS- DIRECCIÓN GENERAL |
| 1 | 1 | | | SECRETARIA GENERAL |
| | 1 | | | SECRETARIA GENERAL - DONACIONES |
| | 1 | | | SUBDIRECCIÓN DE COORDINACIÓN NACIÓN TERRITORIO |
| 1 | 2 | | | SUBDIRECCIÓN DE COORDINACIÓN TÉCNICA DEL SNARIV |
| | 2 | | | SUBDIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y EMERGENCIAS |
| | 3 | | | SUBDIRECCIÓN DE REPARACIÓN INDIVIDUAL |

| | | |
|--|--|--|
|  | PLAN ANUAL DE VACANTES | CÓDIGO 770.12.07-36 VERSIÓN 01 FECHA 15/03/2016 Página 5 de 8 |
| | PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO | |
| ELABORÓ | REVISÓ | APROBÓ |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL |

| VACANTES A DICIEMBRE 31 DE 2015 | | | | |
|---------------------------------|-------------|---------|-------------|--|
| DIRECTIVO | PROFESIONAL | TÉCNICO | ASISTENCIAL | DEPENDENCIA |
| | 6 | | | SUBDIRECCIÓN DE VALORACIÓN Y REGISTRO |
| | 1 | 1 | | SUBDIRECCIÓN RED NACIONAL DE INFORMACIÓN |


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.

Para la provisión de los anteriores empleos, se seguirán las directrices dadas por la CNSC en las Circulares 005 de 2012 y 003 de 2014, respecto al procedimiento a seguir para este efecto.

4. MARCO NORMATIVO PARA LA PROVISIÓN DE CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA UNIDAD

- ✓ Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.
- ✓ Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, 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 4802 de 2011 Por el cual se establece la estructura de la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas

| | | |
|--|--|--|
|  | PLAN ANUAL DE VACANTES | CÓDIGO 770.12.07-36 VERSIÓN 01 FECHA 15/03/2016 Página 6 de 8 |
| | PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO | |
| ELABORÓ | REVISÓ | APROBÓ |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL |

- ✓ Decreto 4968 de 2011 Por el cual se establece la planta de personal de la Unidad para la Atención y reparación Integral a las Víctimas y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Resolución 2043 de 2012, por la cual se crean grupos internos de trabajo en la Unidad.
- ✓ Resolución 00620 de 2014, por la cual se crean y trasladan grupos de trabajo y se adicionan o modifican algunas de las funciones previstas en la Resolución 2043 de 2012.
- ✓ Resolución 00185 de Marzo 17 de 2015, “Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas”.
- ✓ Resolución 0330 de 04 de Mayo de 2015, por la cual se distribuyen los cargos de la Planta Global de la Unidad para la Atención y reparación Integral a las Víctimas.
- ✓ Resolución 0540 de Junio 23 de 2015 de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, por la cual se reglamenta la provisión transitoria de empleos mediante la figura de encargo de funcionarios de carrera administrativa y se dictan otras disposiciones.

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.

5. 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 para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas 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:

| | | |
|--|--|--|
|  | PLAN ANUAL DE VACANTES | CÓDIGO 770.12.07-36 VERSIÓN 01 FECHA 15/03/2016 Página 7 de 8 |
| | PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO | |
| ELABORÓ | REVISÓ | APROBÓ |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL |


“El artículo 31 del Decreto 2400 de 1968, quedará así: todo servidor público o empleado que sea funcionario del Estado o que ejerza funciones públicas y que cumpla la edad de 65 años, será retirado del servicio y no podrá ser reintegrado. No obstante, si por decisión libre y voluntaria del mismo, manifiesta al nominador su deseo en el ejercicio de las funciones que venía desempeñando podrá continuar en el cargo hasta cumplir la edad de 70 años.

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 para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas 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. De acuerdo con lo anterior, en esta condición al momento se encuentran dos (2) funcionarios de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, quienes en el 2015 habrán cumplido la edad de retiro forzoso, además se hallan cuatro (4) funcionarios más en el status de pensionados, quienes al momento de obtener su resolución de pensión, muy seguramente dejarán la Entidad para pasar a disfrutar de este beneficio muy bien ganado.

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.

| | | |
|--|--|--|
|  | PLAN ANUAL DE VACANTES | CÓDIGO 770.12.07-36 VERSIÓN 01 FECHA 15/03/2016 Página 8 de 8 |
| | PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO | |
| ELABORÓ | REVISÓ | APROBÓ |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | DIRECCIÓN GENERAL SECRETARIA GENERAL |

Anexo: Control de cambios

| Versión | Ítem del cambio | Cambio realizado | Motivo del cambio | Fecha del cambio |
|---------|-----------------|------------------|-------------------|------------------|
| | | | | |