 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PLAN ANUAL DE VACANTES		
	PROCEDIMIENTO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Código: 770.12.07-36	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018


UNIDAD PARA LA ATENCIÓN Y REPARACIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS

PLAN ANUAL DE VACANTES 2018

YOLANDA PINTO AFANADOR
Directora General


RUTH MARLEN RIVERA PEÑA
Secretaria General

EDGAR HERNANDO PINZON PAEZ
Coordinador Grupo de Talento Humano

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PLAN ANUAL DE VACANTES		
	PROCEDIMIENTO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Código: 770.12.07-36	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018

CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. DEFINICIONES.....	3
4. ACTIVIDADES	4
4.1. GENERALIDADES DEL PLAN DE VACANTES	4
4.1.1. INTRODUCCIÓN.....	4
4.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
4.1.3. MARCO REFERENCIAL	4
4.1.4. MARCO NORMATIVO PARA LA PROVISIÓN DE CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA UNIDAD	5
4.2. METODOLOGÍA PARA EL PLAN ANUAL DE VACANTES	6
4.3. CARGOS A PROVEER DURANTE LA VIGENCIA 2018 POR VACANTES EXISTENTES CON CORTE DE INFORMACIÓN A 31 DE DICIEMBRE DE 2017	6
Anexo 1 Control de cambios.....	9

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PLAN ANUAL DE VACANTES			
	PROCEDIMIENTO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.07-36	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018	Página 3 de 9

1. OBJETIVO


Diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, planear la provisión de los cargos y disponer de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

2. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes inicia con la metodología para la el plan anual de vacantes y finaliza con determinación de vacantes a proveer durante la vigencia.

3. DEFINICIONES

- **Plan Anual de Vacantes:** Instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y/o temporal y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad
- **Servidor público:** Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país
- **Cargos de carrera administrativa:** son los empleos de los organismos y entidades del Estado con excepción de los de elección popular, los de período fijo, los de trabajadores oficiales y los de libre nombramiento y remoción. Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito.
- **Cargo de libre nombramiento y remoción:** Empleos públicos que de conformidad con los parámetros establecidos en la ley, corresponden a criterios de dirección, confianza o manejo directo de bienes del Estado. 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.
- **Encargo:** Forma de provisión transitoria de vacantes en empleos de libre nombramiento y remoción o de empleos de carrera de mayor nivel con funcionarios inscritos en carrera que cumplan los requisitos y tengan el derecho preferencial por su desempeño y demás criterios establecidos en la ley.
- **Nombramiento en provisionalidad:** Forma de vinculación transitoria para proveer vacantes en empleos de carrera cuando no se cuente con listas de elegibles o empleados inscritos en carrera para realizar la provisión mediante nombramiento o encargo.

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PLAN ANUAL DE VACANTES		
	PROCEDIMIENTO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Código: 770.12.07-36	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018

4. ACTIVIDADES

4.1. GENERALIDADES DEL PLAN DE VACANTES

4.1.1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y/o temporal y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

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


El plan anual de vacantes tiene como propósito que las prácticas y procedimientos de vinculación del personal, cumplan con los presupuestos básicos de la política estatal de gestión del recurso humano, para garantizar que el Estado cuente con servidores íntegros, competentes, comprometidos y realicen una contribución importante al logro de los objetivos y planes de la Entidad.

4.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Identificar las necesidades de recursos humanos de la Entidad, planeando el momento y la modalidad de provisión de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.
- b) Continuar en el proceso de trámites para la provisión definitiva de los cargos de carrera vacantes.

4.1.3. 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 23 de septiembre de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, que prevé en el sistema de ingreso y el ascenso a los empleos de carrera, especialmente lo establecido en los Artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004.

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PLAN ANUAL DE VACANTES		
	PROCEDIMIENTO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Código: 770.12.07-36	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018

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 adelantarán las acciones necesarias para realizar los convenios y/o contratos interadministrativos necesarios con miras a continuar el desarrollo del concurso de méritos. Es de resaltar que el inconveniente más difícil de superar ha sido la falta de presupuesto para este fin, a pesar de haberse adelantado gestiones con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, con miras a obtener esos recursos, resultando infructuosas todas las acciones, sin embargo, se continuará tratando de conseguir los recursos necesarios.

4.1.4. 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. Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Decreto 1950 de 1973. 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
- ✓ 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, 0113 de 2015 y 00211 de 2017, por la cual se crean grupos internos de trabajo en la Unidad.
- ✓ Resolución 00100 de Febrero 05 de 2016 y 0493 de Mayo 31 de 2016, “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 0212 de 13 de marzo de 2016, por la cual se distribuyen los cargos de la Planta Global de la Unidad para la Atención y reparación Integral a las Víctimas.

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PLAN ANUAL DE VACANTES		
	PROCEDIMIENTO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Código: 770.12.07-36	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018

- ✓ Resolución 0540 de junio 23 de 2015, 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 a través de las diferentes circulares y acuerdos de esa Corporación.

4.2. 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 y la Escuela Superior de Administración Pública ESAP para este fin.

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


Se detallan las vacantes por nivel, los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo, tal como se encuentran en el Manual de Funciones y Competencias, aprobado mediante Resolución 0100 de 2016 con sus ajustes y modificaciones a la fecha.

De otra parte, el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, en concordancia con el artículo 2.2.11.1.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, señala las causales de retiro del servicio de los servidores que desempeñen empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa; no obstante, para la Unidad, solo es viable prever la causal de retiro por edad de retiro forzoso (70 años), en los términos establecidos en la Ley 1821 del 30 de diciembre de 2016.

En este sentido, revisada la planta de personal de la Entidad, no se encontró funcionario que sea susceptible de ser retirado del servicio por cumplir, en esta vigencia, los setenta años de edad que establece la Ley 1821 de 2016.


4.3. CARGOS A PROVEER DURANTE LA VIGENCIA 2018 POR VACANTES EXISTENTES CON CORTE DE INFORMACIÓN A 31 DE DICIEMBRE DE 2017

La planta de personal de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas UARIV, está determinada por el decreto 4968 de 2011, su conformación es como se aprecia a continuación:


PLAN ANUAL DE VACANTES			
 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROCEDIMIENTO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Código: 770.12.07-36	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018

PLANTA UARIV DECRETO 4968 DE 2011				
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NIVEL	CODIGO	GRADO	NUMERO EMPLEOS
DIRECTOR GENERAL DE UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	DIRECTIVO	0015	28	1
SUBDIRECTOR GENERAL DE UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	DIRECTIVO	0040	24	1
SECRETARIO GENERAL DE UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	DIRECTIVO	0037	24	1
DIRECTOR TECNICO	DIRECTIVO	0100	23	5
JEFE DE OFICINA	DIRECTIVO	0137	22	2
SUBDIRECTOR TECNICO	DIRECTIVO	0150	21	9
DIRECTOR TERRITORIAL	DIRECTIVO	0042	19	20
EMPLEOS NIVEL DIRECTIVO				39
JEFE DE OFICINA ASESORA	ASESOR	1045	16	3
ASESOR	ASESOR	1020	15	3
ASESOR	ASESOR	1020	14	7
EMPLEOS NIVEL ASESOR				13
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL	2028	24	81
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL	2028	21	105
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL	2028	20	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL	2028	19	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL	2028	18	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL	2028	17	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL	2028	16	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL	2028	13	40
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL	2028	12	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	2044	11	261
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	2044	09	221
EMPLEOS NIVEL PROFESIONAL				715
TECNICO ADMINISTRATIVO	TÉCNICO	3124	18	1
ANALISTA DE SISTEMAS	TÉCNICO	3003	18	27
TECNICO GRADO 16	TÉCNICO	3100	16	23
EMPLEOS NIVEL TÉCNICO				51
SECRETARIO BILINGÜE GRADO 25	ASISTENCIAL	4182	25	1
SECRETARIO EJECUTIVO GRADO 24	ASISTENCIAL	4210	24	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 23	ASISTENCIAL	4044	23	36
CONDUCTOR MECANICO GRADO 13	ASISTENCIAL	4103	13	1
EMPLEOS NIVEL ASISTENCIAL				39
TOTAL EMPLEOS				857

Desde la Dirección General de la Unidad y a través de la Secretaría General y el Grupo de Gestión del Talento Humano, se pretende proveer durante la vigencia 2018 mediante nombramiento ordinario las vacantes de libre nombramiento y remoción; o mediante encargo o de manera provisional los cargos de carrera administrativa vacantes de la Planta de Personal de la Unidad; a partir de las vacantes por niveles existentes a fecha 31 de diciembre de 2017, como se aprecia en el cuadro siguiente:

PLAN ANUAL DE VACANTES			
 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROCEDIMIENTO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Código: 770.12.07-36	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018

NIVEL DIRECTIVO			
No.	CARGO	DEPENDENCIA - SEGÚN RESOLUCION No 212 DE 2017	NATURALEZA DEL CARGO
1	DIRECTOR TECNICO GRADO 23	DIRECCION DE GESTION INTERINSTITUCIONAL	LNYS
2	SUBDIRECTOR TECNICO GRADO 21	SUBDIRECCION DE COORDINACION TECNICA DEL SNAR	LNYS
NIVEL ASESOR			
No.	CARGO	DEPENDENCIA - SEGÚN RESOLUCION No 212 DE 2017	NATURALEZA DEL CARGO
1	JEFE DE OFICINA ASESORA GRADO 16	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	LNYS
2	ASESOR GRADO 14	DIRECCION GENERAL	LNYS
3	ASESOR GRADO 14	DIRECCION GENERAL	LNYS
4	ASESOR GRADO 14	DIRECCION GENERAL	LNYS
5	ASESOR GRADO 14	DIRECCION GENERAL	LNYS
NIVEL PROFESIONAL			
No.	CARGO	DEPENDENCIA - SEGÚN RESOLUCION No 212 DE 2017	NATURALEZA DEL CARGO
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 24	DIRECCION DE REPARACION	PROVISIONALIDAD
2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 24	ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS Y CONCEPTOS - OFICINA	PROVISIONALIDAD
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 24	SUBDIRECCION DE REPARACION INDIVIDUAL	PROVISIONALIDAD
4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 21	DIRECCION TERRITORIAL CHOCO	PROVISIONALIDAD
5	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 21	GESTION CONTRACTUAL - SECRETARIA GENERAL	PROVISIONALIDAD
6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 21	OFICINA ASESORA DE PLANEACION	PROVISIONALIDAD
7	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 21	SUBDIRECCION DE REPARACION COLECTIVA	PROVISIONALIDAD
8	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 18	DEFENSA JUDICIAL - OFICINA ASESORA JURIDICA	CARRERA ADMINISTRATIVA
9	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 13	GESTION DEL TALENTO HUMANO - SECRETARIA GENERAL	PROVISIONALIDAD TEMPORAL
10	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 13	GESTION DEL TALENTO HUMANO - SECRETARIA GENERAL	PROVISIONALIDAD TEMPORAL
11	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 11	DIRECCION TERRITORIAL CENTRAL	PROVISIONALIDAD
12	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 11	DIRECCION TERRITORIAL CENTRAL	PROVISIONALIDAD
13	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 11	DIRECCION TERRITORIAL CHOCO	PROVISIONALIDAD
14	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 11	DIRECCION TERRITORIAL CHOCO	PROVISIONALIDAD
15	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 11	DIRECCION TERRITORIAL MAGDALENA MEDIO	PROVISIONALIDAD
16	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 11	DIRECCION TERRITORIAL META Y LLANOS ORIENTALES	PROVISIONALIDAD
17	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 11	DIRECCION TERRITORIAL META Y LLANOS ORIENTALES	PROVISIONALIDAD
18	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 11	DIRECCION TERRITORIAL URABA	PROVISIONALIDAD
19	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 11	NIÑEZ, JUVENTUD - ENVEJECIMIENTO Y VEJEZ - SUBDIRECCION	PROVISIONALIDAD
20	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 11	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	PROVISIONALIDAD
21	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 11	SECRETARIA GENERAL	PROVISIONALIDAD
22	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 11	SUBDIRECCION DE PARTICIPACION	PROVISIONALIDAD
23	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 11	SUBDIRECCION DE REPARACION COLECTIVA	PROVISIONALIDAD
24	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 11	SUBDIRECCION DE VALORACION Y REGISTRO	PROVISIONALIDAD
25	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 9	DIRECCION DE REPARACION - FONDO DE REPARACION	PROVISIONALIDAD
26	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 9	DIRECCION DE REPARACION - FONDO DE REPARACION	PROVISIONALIDAD
27	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 9	DIRECCION TERRITORIAL CENTRAL	PROVISIONALIDAD
28	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 9	DIRECCION TERRITORIAL EJE CAFETERO	PROVISIONALIDAD
29	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 9	DIRECCION TERRITORIAL MAGDALENA	PROVISIONALIDAD
30	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 9	DIRECCION TERRITORIAL META Y LLANOS ORIENTALES	PROVISIONALIDAD
31	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 9	DIRECCION TERRITORIAL META Y LLANOS ORIENTALES	PROVISIONALIDAD
32	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 9	DIRECCION TERRITORIAL URABA	PROVISIONALIDAD
33	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 9	DIRECCION TERRITORIAL VALLE	PROVISIONALIDAD
34	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 9	CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO - SECRETARIA GENERAL	PROVISIONALIDAD
35	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 9	CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO - SECRETARIA GENERAL	PROVISIONALIDAD
36	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 9	GESTION CONTRACTUAL - SECRETARIA GENERAL	PROVISIONALIDAD
37	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 9	GESTION CONTRACTUAL - SECRETARIA GENERAL	PROVISIONALIDAD
38	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 9	GESTION CONTRACTUAL - SECRETARIA GENERAL	PROVISIONALIDAD
39	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 9	GESTION CONTRACTUAL - SECRETARIA GENERAL	PROVISIONALIDAD
40	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 9	MUJER Y PERSONAS CON ORIENTACIONES SEXUALES E IDENTITARIAS	PROVISIONALIDAD
41	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 9	NIÑEZ, JUVENTUD - ENVEJECIMIENTO Y VEJEZ - SUBDIRECCION	PROVISIONALIDAD
42	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 9	REPARACION Y ATENCION DEL PUEBLO ROM O GITANO	PROVISIONALIDAD
43	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 9	RETORNOS Y REUBICACIONES-DIRECCION DE REPARACION	PROVISIONALIDAD
44	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 9	RETORNOS Y REUBICACIONES-DIRECCION DE REPARACION	PROVISIONALIDAD

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PLAN ANUAL DE VACANTES		
	PROCEDIMIENTO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Código: 770.12.07-36	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018

NIVEL TÉCNICO			
No.	CARGO	DEPENDENCIA - SEGÚN RESOLUCION No 212 DE 2017	NATURALEZA DEL CARGO
1	ANALISTA DE SISTEMAS GRADO 18	SUBDIRECCION DE VALORACION Y REGISTRO	PROVISIONALIDAD
2	TECNICO GRADO 16	DIRECCION TERRITORIAL CESAR Y GUAJIRA	PROVISIONALIDAD
NIVEL ASISTENCIAL			
No.	CARGO	DEPENDENCIA - SEGÚN RESOLUCION No 212 DE 2017	NATURALEZA DEL CARGO
1	SECRETARIO BILINGÜE GRADO 25	DIRECCION GENERAL	LNRY

De acuerdo con lo reflejado en el cuadro, la Unidad, pretende adelantar durante la vigencia de 2018 la provisión de ocho (8) empleos de libre nombramiento y remoción así: dos (2) del nivel directivo, cinco (5) del nivel asesor y uno (1) de nivel asistencial. Estos serán provistos mediante encargo, nombramiento provisional y/o por nombramiento ordinario, de acuerdo con la normativa vigente.

Por otra parte, se encuentran los empleos de carrera administrativa, los cuales serán provistos mediante encargo o nombramiento provisional, de estos a diciembre 31 de 2017, existen vacantes cuarenta y cuatro (44) del nivel profesional y dos (2) de nivel técnico.

Para cumplir con la provisión debida de forma ágil y efectiva, se identificarán mes a mes 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.

Anexo 1 Control de cambios

Versión	Fecha del cambio	Descripción de la modificación
1	15/03/2016	Creación del Documento
2	31/03/2017	Mediante Resolución 285/2017 se aprueba Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2017
3	31/07/2018	Aprobación Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2018