



Unidad para
las Víctimas

2025

Grupo de Gestión del Talento Humano

PLAN DE DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



Unidad para
las Víctimas



Unidad para
las Víctimas

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS	4
Objetivo general	4
Objetivos específicos	4
ALCANCE	5
PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	5
Estructura de la Planta de Personal	5
Estado de Provisión de la Planta de Personal	7
FORMAS DE PROVISIÓN	8
Provisión de empleos naturaleza Libre Nombramiento y Remoción	8
Provisión de empleos naturaleza Carrera Administrativa	9
Provisión de empleos en vacancia definitiva o temporal	9
Vinculación Programa Estado Joven.....	9
Participación de Mujeres en Cargos del Nivel Directivo	10
ESTIMACIÓN DE COSTOS PLANTA DE PERSONAL.....	10



Unidad para
las Víctimas

INTRODUCCIÓN

La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas es una institución creada en enero de 2012 a partir de la Ley 1448 (sobre víctimas y restitución de tierras), por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno.

La Unidad para las Víctimas busca el acercamiento del Estado a las víctimas mediante una coordinación eficiente y acciones transformadoras que promuevan la participación efectiva de las víctimas en su proceso de reparación. Se encarga de coordinar las medidas de asistencia, atención y reparación otorgadas por el Estado, como de articular a las entidades que hacen parte del Sistema Nacional para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (SNARIV).

Es una entidad del orden nacional con autonomía administrativa y patrimonial, que pertenece al sector de la inclusión social y la reconciliación liderado por el Departamento de la Prosperidad Social (DPS).

Para el logro de sus objetivos institucionales, la UARIV enmarca el Plan Estratégico de Talento Humano en el Modelo de Planeación y Gestión (MIPG), como marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, realizar seguimiento, evaluar y controlar la gestión, de tal suerte que se asegure un servicio público idóneo, integro, y de calidad para las partes interesadas de la Unidad.

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece que las unidades de personal o quien haga sus veces deben elaborar y actualizar anualmente los planes de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta el cálculo de empleos necesarios para las necesidades presentes y futuras de la entidad, las formas de cubrir estas necesidades, y la estimación de estos costos teniendo en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

Por lo anterior el Grupo de Gestión del Talento Humano guiara sus acciones mediante este documento para presupuestar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos en el Decreto 1083 de 2015, y la Ley 1960 de 2019, y el procedimiento e administración del talento humano; dando cumplimiento a demás a la verificación de cumplimiento de requisitos, el acceso transparente, el aporte de competencias y conocimientos, para brindar a la Unidad personal idóneo acorde con los valores institucionales.

En el presente plan se analiza las necesidades que se presentan en la planta de personal de la Unidad, teniendo en cuenta las novedades de personal como las vacancias, servidores en procesos de pre-pensión, licencias, vacaciones u otras que signifiquen separación del cargo o que puedan afectar el normal funcionamiento de una dependencia.



Unidad para las Víctimas

La existencia de una política de personal se reconoce en la existencia de una estrategia que contiene la visión de las futuras necesidades de la administración pública, y con base a ella despliega el modelo que se ha desarrollado a partir de las condiciones actuales; así la estrategia de personal se materializa en la gestión del personal que define los mecanismos de consecución de los objetivos políticos y programación técnica de las políticas de personal. De tal manera que la administración de personal consiste en implementar los programas en materia de personal previamente definidos.

Por consiguiente, el propósito de este documento es establecer la disponibilidad de personal con el cual debe contar la entidad en aras de cumplir con los objetivos y retos encomendados a la Unidad en el marco de la Atención y Reparación Integral a las Víctimas. En el marco del plan de la presente vigencia, se realizará el diagnóstico de necesidades con base en la metodología que sugiere el Departamento Administrativo de la Función Pública y las gestiones correspondientes al concurso de méritos entre La Unidad Administrativa para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, en conjunto con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) mediante el Acuerdo No. 56 del 10 de marzo de 2022.

OBJETIVOS

Objetivo general

Garantizar la disponibilidad de personal con las habilidades y competencias adecuadas, a través de procesos de selección, formación continua y gestión del talento, para alcanzar las metas institucionales a corto, mediano y largo plazo, asegurando una atención y reparación integral a las víctimas de manera oportuna y efectiva.

Objetivos específicos

- 1.** Identificar y analizar las necesidades futuras de talento humano en la Unidad para las Víctimas mediante estudios de proyección de personal, análisis de tendencias y evaluación de las competencias requeridas para asegurar la continuidad y eficacia de los servicios prestados.
- 2.** Desarrollar e implementar estrategias efectivas para atraer, vincular y retener a servidores públicos clave, a través de programas de reclutamiento, planes de inducción, y políticas de incentivos y desarrollo profesional, para garantizar la estabilidad y el desempeño óptimo de la Unidad.



Unidad para las Víctimas

3. Evaluar el plan de gestión del talento humano, realizando revisiones periódicas, análisis de impacto y ajustes basados en los cambios internos y externos, Para asegurar la relevancia, eficacia y sostenibilidad de la Unidad.

ALCANCE

Para la vigencia 2025, La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas realizará un cálculo detallado de los empleos necesarios, considerando los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones. Esto permitirá identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal, incluyendo medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

Se realizará una estimación precisa de los costos de personal derivados de estas medidas y se asegurará su financiación con el presupuesto asignado, garantizando la actualización permanente de las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a cargo de la Unidad.

PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas se compromete a anticipar y satisfacer las necesidades de talento humano para garantizar la continuidad y calidad de los servicios prestados a las víctimas. A través de un proceso de planificación estratégica, se identificarán las necesidades futuras de personal, se desarrollarán estrategias para atraer y retener talento clave, y se implementarán programas de formación y capacitación para fortalecer las habilidades y competencias de los servidores públicos.

Estructura de la Planta de Personal

La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas cuenta con ochocientos cincuenta y siete (857) empleos, cincuenta y cinco (55) corresponden a empleos de libre nombramiento y remoción y ochocientos dos (802) empleos de carrera administrativa.

A continuación, se detalla la cantidad de empleos y el porcentaje de participación en relación con el nivel jerárquico:

Tabla 1 Planta UARIV por nivel jerárquico

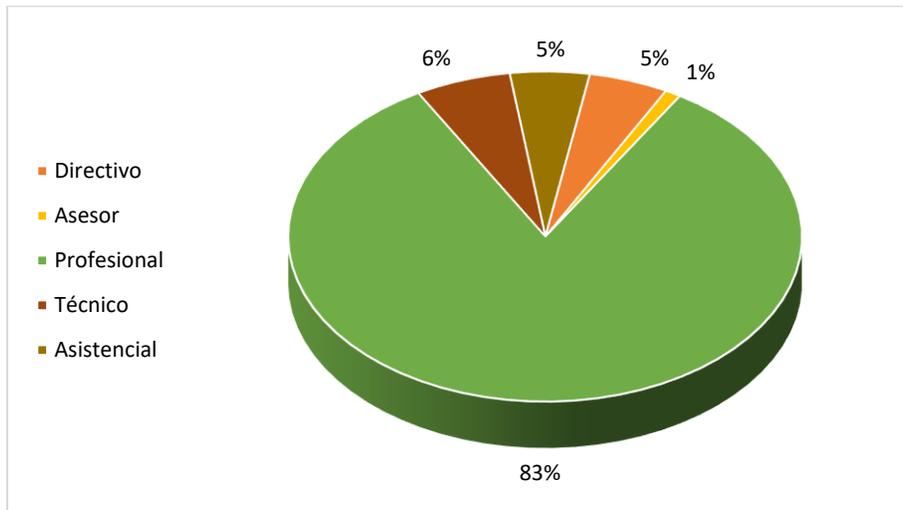
	Empleos LNYR	Empleos de Carrera Administrativa	Total de empleos	Participación (%)
Directivo	42		42	5%
Asesor	10		10	1%



Unidad para
las Víctimas

Profesional		715	715	83%
Técnico		51	51	6%
Asistencial	3	36	39	5%
Total	55	802	857	100%

Fuente: Grupo de Gestión de Talento Humano
Ilustración 1 Porcentaje de participación por nivel jerárquico



Fuente: Grupo de Gestión de Talento Humano

Tabla 2 Discriminación empleos planta UARIV

DENOINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	No. DE EMPLEOS
DIRECTOR GENERAL DE UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	0015	28	1
SUBDIRECTOR GENERAL	0040	24	1
SECRETARIO GENERAL DE UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	0037	24	1
DIRECTOR TÉCNICO	0100	23	5
JEFE DE OFICINA	0137	22	2
SUBDIRECTOR TÉCNICO	0150	21	9
DIRECTOR TERRITORIAL	0042	19	20
JEFE DE OFICINA ASESORA	1045	16	3
ASESOR	1020	15	3
ASESOR	1020	14	7
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	24	81
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	105



Unidad para
las Víctimas

DENOINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	No. DE EMPLEOS
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	40
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	261
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	9	221
ANALISTA DE SISTEMAS	3003	18	27
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	18	1
TÉCNICO	3100	16	23
SECRETARIO BILINGÜE	4182	25	1
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	24	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	23	36
CONDUCTOR MECÁNICO	4103	13	1
TOTAL			857

Fuente: Grupo de Gestión de Talento Humano

Estado de Provisión de la Planta de Personal

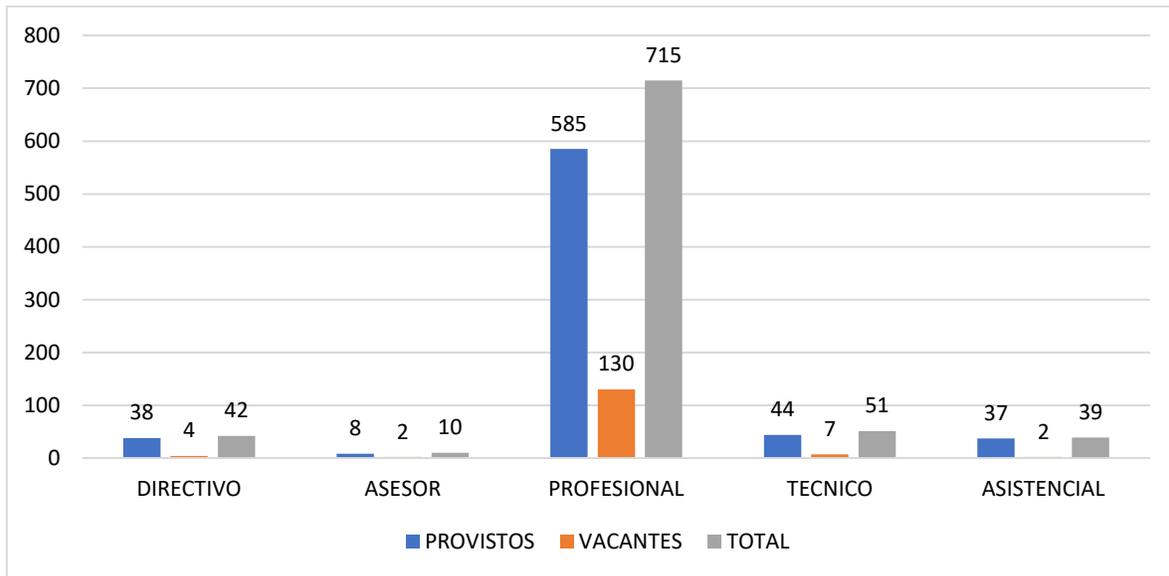
A continuación, se detalla los empleos por nivel jerárquico, naturaleza del empleo, número de empleos provistos y vacancias ya sea temporal o definitiva.

Tabla 3 Estado actual de planta UARIV - provisión y vacantes

	PROVISTOS	VACANTES	TOTAL
DIRECTIVO	38	4	42
ASESOR	8	2	10
PROFESIONAL	585	130	715
TECNICO	44	7	51
ASISTENCIAL	37	2	39
TOTAL	712	145	857

Fuente: Grupo de Gestión de Talento Humano

Ilustración 2 Estado actual Planta UARIV por Nivel Jerárquico



Fuente: Grupo de Gestión de Talento Humano

FORMAS DE PROVISIÓN

La provisión de la planta de personal se realizará de conformidad con lo establecido en la Ley 909 del 2004, el Decreto No. 1083 de 2015, el Decreto No. 648 del 2017 y demás normatividad vigente.

Para la provisión de los empleos que se encuentren en vacancia definitiva se adelantarán procesos de encargo para garantizar los derechos que ostentan los servidores de carrera administrativa y una vez surtido el mismo, sin que se haya logrado su provisión por encargo, los empleos serán provistos a través de nombramientos en provisionalidad o por el concurso de méritos realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

Provisión de empleos naturaleza Libre Nombramiento y Remoción

La provisión de los empleos con naturaleza de libre nombramiento y remoción, son provistos atendiendo la facultad nominadora establecida en el numeral 23° del artículo 11 del Decreto No. 2363 de 2015.

Para la provisión de empleos de naturaleza de libre nombramiento y remoción se deben tener en cuenta los siguientes pasos:



Unidad para las Víctimas

- Revisión de cumplimiento de requisitos establecidos en el Manual de funciones y Competencias Laborales de la Unidad para las Víctimas, del candidato a ocupar empleo de LNR.
- Evaluación de competencias del candidato a ocupar empleo de LNR, la cual aplica el Departamento Administrativo de la Función Pública u órgano técnico encargado para el efecto.
- Consulta de antecedentes disciplinarios, penales y fiscales del aspirante a ocupar empleo de LNR.
- Publicación durante tres días calendario de la hoja de vida del candidato a ocupar empleo de LNR, en las páginas web tanto de la Unidad para las Víctimas como en la del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, para conocimiento de la ciudadanía y la formulación de observaciones.
- Nombramiento discrecional por parte de la autoridad nominadora.

Provisión de empleos naturaleza Carrera Administrativa

La provisión de empleos de naturaleza carrera administrativa de la planta de personal de la UARIV, se efectuará, de conformidad con los lineamientos establecidos en la normatividad de carrera administrativa, Ley 909 de 2004 y la normativa específica Decreto 790 de 2005, además de contemplar las especificaciones técnicas propuestas por la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC y el Departamento Administrativo de la Función Pública, teniendo en cuenta la asignación presupuestal destinada para los empleos vacantes de carrera administrativa.

Provisión de empleos en vacancia definitiva o temporal

La provisión transitoria de los empleos en vacancia definitiva o temporal se adelantarán a través de procesos de encargo para garantizar los derechos que ostentan los servidores de carrera administrativa, en el caso en el que los servidores de carrera administrativa no cumplan con los requisitos, se realizaran nombramientos en provisionalidad, de conformidad a las disposiciones establecidas en la Ley 909 de 2004 y a las establecidas en el Decreto 790 de 2005.

Vinculación Programa Estado Joven

La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas se compromete a brindar oportunidades de práctica laboral a jóvenes profesionales a través del Programa Estado Joven, liderado por el Ministerio del Trabajo. Este programa busca facilitar la transición de los estudiantes al mercado laboral, y la Unidad se une a esta iniciativa para ofrecer experiencias laborales enriquecedoras y contribuir al desarrollo de las nuevas generaciones de profesionales.



Unidad para
las Víctimas

Participación de Mujeres en Cargos del Nivel Directivo

La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas se compromete a mantener e incrementar la participación de las mujeres en cargos directivos, con el objetivo de continuar con la paridad de género. Esto se alinea con la meta 2 del Plan Nacional de Desarrollo, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Ley 581 de 2000, así como con el Decreto 455 de 2020.

De acuerdo con el artículo 2.2.12.3.3, del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1 del decreto 455 de 2020, la participación de la mujer en los empleos de nivel directivo de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:

- a) Para el año 2020 mínimo el treinta y cinco por ciento (35%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres;
- b) Para el año 2021 mínimo el cuarenta y cinco por ciento (45%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres;
- c) Para el año 2022 mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres.

Con estas medidas, la Unidad para las Víctimas refuerza su compromiso con la igualdad de género y la participación equitativa de las mujeres en la administración pública, contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible y la promoción de una cultura de inclusión y diversidad.

ESTIMACIÓN DE COSTOS PLANTA DE PERSONAL

En atención a lo establecido en el literal c) del numeral 1, del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, es competencia de las Unidades de Personal realizar "*Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado*".

Para la vigencia 2025 el costo total estimado de la planta de personal de La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas para 857 empleos corresponde a \$107.965.768.130.