



Unidad para
las Víctimas



Grupo de Gestión del Talento Humano

PLAN ANUAL DE VACANTES



Unidad para
las Víctimas



Unidad para
las Víctimas



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVOS	4
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos	4
PROPÓSITO	5
ANÁLISIS PLANTA DE PERSONAL.....	5
Estructura de la Planta de Personal.....	5
Estado de Provisión de la Planta de Personal	7
PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS	8
FORMAS DE PROVISIÓN	9
Provisión de empleos naturaleza Libre Nombramiento y Remoción	9
Provisión de empleos naturaleza Carrera Administrativa	9
Provisión de empleos en vacancia definitiva o temporal.....	10
SIMULADOR PLAN DE VACANTES 2024	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, íntegro, y de calidad para las partes interesadas de la Unidad.

El presente Plan Anual de Vacantes se desarrolla en el marco del literal d del artículo 14 de la Ley 909 de 2004, elaborando el reporte de empleos vacantes de acuerdo con la información suministrada por el Grupo de Gestión del Talento Humano y dando traslado de esta información a la Comisión Nacional del Servicio Civil y al Departamento Administrativo de la Función Pública para los fines pertinentes y garantizar la transparencia en el sector público.

El plan anual de vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva; en este plan se relaciona el número y el perfil de dichos empleos, que cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal y que deban ser objeto de provisión para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que presta la Unidad. Estas vacantes deben ir acompañadas por los requisitos y perfil de competencias establecidos en la Ley y el manual específico de funciones y competencias laborales establecido para la entidad para el desempeño del empleo.

El presente plan considera las siguientes definiciones para su elaboración:

- Vacantes definitivas: aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.



Unidad para las Víctimas

- Vacantes temporales: aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o de manera transitoria, mediante encargo, nombramiento ordinario o nombramiento provisional. Los términos de estas varían dependiendo de la naturaleza del cargo, y el orden de provisión establecido en el Decreto 1083 de 2015.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, con base a la información suministrada al Sistema Único de Información de Personal, consolidará el Plan de Empleos Vacantes correspondiente a la Administración Pública y lo remitirá a la Comisión Nacional del Servicio Civil, haciendo énfasis en los empleos de carrera administrativa. Lo anterior sin perjuicio de la responsabilidad y obligación de actualizar y reportar la oferta pública de empleos - OPEC a la CNSC.

En virtud de lo anterior, durante la vigencia 2025, se prevé continuar con las gestiones correspondientes para la provisión por 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. Este concurso, bajo la Convocatoria No. 2244 de 2022, tiene como objetivo la provisión definitiva de 712 empleos en la planta de personal del Sistema General de Carrera Administrativa.

OBJETIVOS

Objetivo general

Prever y cubrir las necesidades de vinculación de personal a lo largo de la vigencia 2025, identificando empleos susceptibles de ser provistos, determinando perfiles requeridos y estableciendo estrategias eficientes y efectivas para incorporar, seleccionar y cubrir vacantes, garantizando así la continuidad y calidad de los servicios prestados a las víctimas.

Objetivos específicos

1. Identificar y analizar las necesidades de personal de la Unidad para el año 2025, alineadas con las metas y objetivos estratégicos institucionales.
2. Desarrollar y definir perfiles de empleo claros y precisos, incluyendo habilidades, competencias y conocimientos requeridos para cada posición vacante.
3. Diseñar y ejecutar un proceso de selección basado en el mérito y la transparencia, para atraer y seleccionar a los candidatos más calificados y aptos para cada empleo.



Unidad para las Víctimas

4. Asegurar la asignación eficiente de recursos humanos y financieros para la vinculación de personal, garantizando la sostenibilidad y viabilidad de la Unidad.
5. Garantizar que todas las vinculaciones de personal se realicen con estricto cumplimiento de las normas y regulaciones vigentes, evitando cualquier riesgo o exposición institucional.
6. Implementar estrategias y procesos para minimizar los tiempos en que los puestos de trabajo quedan sin cubrir, garantizando la continuidad y calidad del servicio prestado por la Unidad.

PROPÓSITO

Para la vigencia 2025, La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas se compromete a identificar y proveer los empleos vacantes a través de procesos transparentes y competitivos que garanticen el mérito, igualdad y oportunidad para vincular servidores públicos competentes, asegurando así la atención efectiva y eficiente de las necesidades de la planta de personal y la continuidad de los servicios prestados a las víctimas.

ANÁLISIS PLANTA DE PERSONAL

Mediante el Decreto 4968 de 2011 se determina la planta de personal de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, disponiendo de 857 empleos.

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

Nivel	Empleos LNYR	Empleos de Carrera Administrativa	Total de empleos	Participación (%)
Directivo	42		42	5%
Asesor	10		10	1%
Profesional		715	715	83%
Técnico		51	51	6%

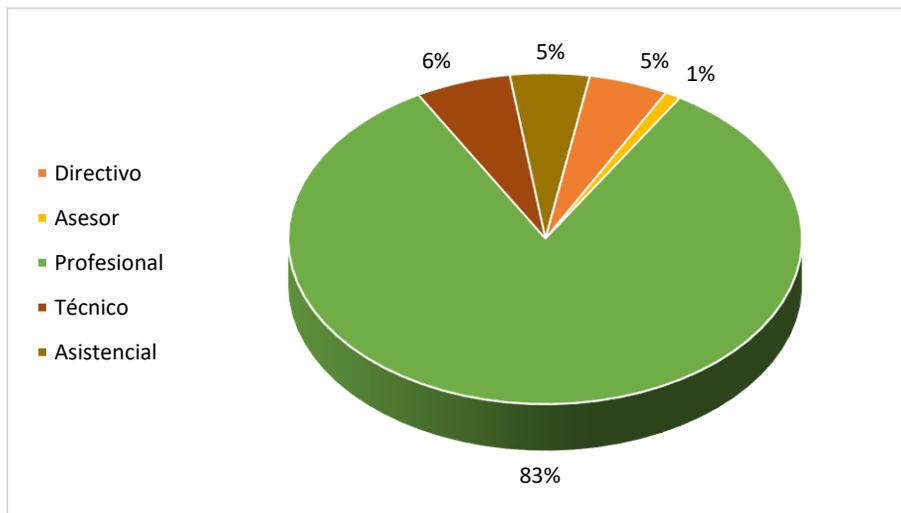


Unidad para
las Víctimas

Nivel	Empleos LNYR	Empleos de Carrera Administrativa	Total de empleos	Participación (%)
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

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	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



Unidad para
las Víctimas

DENOINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. DE EMPLEOS
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	105
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

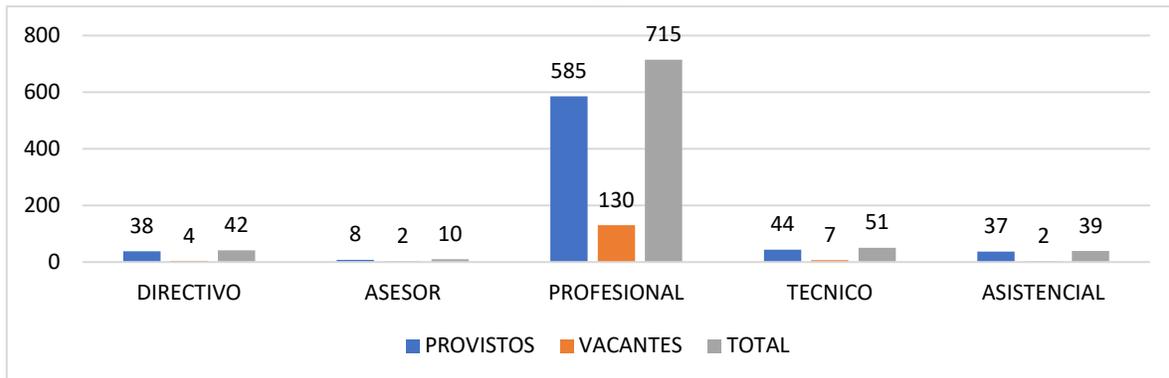
	PROVISTOS	VACANTES	TOTAL
DIRECTIVO	38	4	42
ASESOR	8	2	10
PROFESIONAL	585	130	715
TECNICO	44	7	51
ASISTENCIAL	37	2	39
TOTAL	712	145	857

Fuente: Grupo de Gestión de Talento Humano

Ilustración 2 Estado actual Planta UARIV por Nivel Jerárquico



Unidad para las Víctimas



Fuente: Grupo de Gestión de Talento Humano

PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS

A continuación, se presentan las vacantes de los empleos de carrera administrativa que fueron ofertados en el concurso abierto de méritos organizado por la CNSC mediante el proceso de Entidades del Orden Nacional 2022, suscrito con el Acuerdo 56 del 10 de marzo de 2022. De esta forma, y en virtud de lo establecido en el artículo 125 de la Constitución Política y la Ley 909 de 2004, donde la primera establece que "Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley (...)", y la segunda define la carrera administrativa, sus principios, los concursos y su desarrollo, así como, el registro público de carrera administrativa, entre otros aspectos.

Este Plan Anual de Vacantes, como herramienta de gestión del talento humano para medir y conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público, aporta información válida que facilita el ejercicio de la planeación del desarrollo de los concursos de mérito para proveer estos empleos y empezar a analizar qué tan avanzado está el proceso de consolidación de la carrera administrativa, de esta forma. Los empleos ofertados a forma de resumen fueron los siguientes:

Tabla 4 Empleos ofertados concurso de méritos

DENOMINACIÓN EMPLEO	DEL	CODIGO	GRADO	No. DE EMPLEOS OFERTADOS
PROFESIONAL ESPECIALIZADO		2028	24	77
PROFESIONAL ESPECIALIZADO		2028	21	90



Unidad para
las Víctimas

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	No. DE EMPELOS OFERTADOS
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	19
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	238
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	9	197
ANALISTA DE SISTEMAS	3003	18	27
TECNICO	3100	16	23
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	23	36
TOTAL GENERAL			712

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.

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



Unidad para
las Víctimas

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 adelantará 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 realizarán 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.

SIMULADOR PLAN DE VACANTES 2024

El simulador del plan de vacantes es un instrumento del Departamento Administrativo de la Función Pública que permite un reporte ágil de las mismas para que sean consolidadas en la estadística nacional, sirviendo también de insumo para el reporte del tema referido en el formulario único de reporte de avances a la gestión - FURAG.