

# PLAN

## ANUAL DE VACANTES

## **TABLA DE CONTENIDO**

1.	INTRODUCCIÓN .....	2
2.	OBJETIVOS .....	3
2.1.	Objetivo general .....	3
2.2.	Objetivos específicos .....	4
3.	PROPÓSITO .....	4
4.	ANÁLISIS PLANTA DE PERSONAL .....	4
4.1.	Estructura de la Planta de Personal .....	4
4.2.	Estado de Provisión de la Planta de Personal .....	6
5.	FORMAS DE PROVISIÓN .....	7
5.1.	Provisión de empleos naturaleza libre nombramiento y remoción .....	8
5.2.	Provisión de empleos naturaleza carrera administrativa .....	8
5.3.	Provisión de empleos en vacancia definitiva o temporal .....	8
6.	CONCURSO DE MÉRITOS .....	8
7.	PLAN ANUAL DE VACANTES .....	9

## **1. INTRODUCCIÓN**

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

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, razón por la cual 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).

Para el logro de sus objetivos institucionales, la UARIV enmarca el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 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 para las Víctimas.

El presente Plan Anual de Vacantes se desarrolla en el marco del artículo 14 de la Ley 909 de 2004, a través del reporte de empleos vacantes de acuerdo con la información suministrada por el Grupo de Gestión del Talento Humano (GGTH) y dando traslado de esta información a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) para los fines pertinentes, con el fin de 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 para las Víctimas. 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 de acuerdo con el desempeño del empleo.

El presente Plan Anual de Vacantes considera las siguientes definiciones y aclaraciones para su elaboración:

- 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 (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 (DAFP), con base en la información suministrada al Sistema Único de Información de Personal, consolida el Plan Anual de Vacantes correspondiente a la administración pública y lo remite a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), haciendo énfasis en los empleos de carrera administrativa. Lo anterior sin perjuicio de la responsabilidad y obligación que tienen las entidades de actualizar y reportar la Oferta Pública de Empleos (OPEC) a la CNSC.

En virtud de lo anterior, para la vigencia 2026, se prevé finalizar con las gestiones correspondientes para la provisión del Concurso de Méritos en la Unidad Administrativa para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV), en conjunto con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) mediante el Acuerdo No. 56 del 10 de marzo de 2022. Este Concurso, publicado mediante la Convocatoria No. 2244 de 2022, tuvo como objetivo la provisión definitiva de setecientos doce (712) empleos de la planta de personal del Sistema General de Carrera Administrativa.

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1. Objetivo general**

Prever y cubrir las necesidades de vinculación de personal, a lo largo de la vigencia 2026, 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.

## **2.2. Objetivos específicos**

- Identificar y analizar las necesidades de personal de la Unidad para las Víctimas, para el año 2026, alineadas con las metas y objetivos estratégicos institucionales.
- Asegurar la asignación eficiente de recursos humanos y financieros para la vinculación de personal, garantizando la sostenibilidad y viabilidad de la UARIV.
- Garantizar que todas las vinculaciones de personal se realicen con estricto cumplimiento de las normas y regulaciones vigentes, evitando cualquier riesgo o exposición institucional.
- Implementar estrategias y procesos para minimizar los tiempos en que las vacantes definitivas en los empleos de carrera administrativa quedan sin proveer, garantizando la continuidad y calidad del servicio prestado por la Unidad para las Víctimas.

## **3. PROPÓSITO**

Garantizar la adecuada planeación, provisión y administración de los empleos vacantes de la planta de personal, en cumplimiento estricto de la normatividad vigente y los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Con el Plan Anual de Vacantes, se busca asegurar que los procesos de selección, vinculación y movilidad se desarrollen de manera transparente, eficiente y orientada al mérito, contribuyendo al fortalecimiento institucional y a la continuidad en la prestación del servicio.

## **4. 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 (UARIV), disponiendo de ochocientos cincuenta y siete (857) empleos.

### **4.1. Estructura de la Planta de Personal**

La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV) 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.

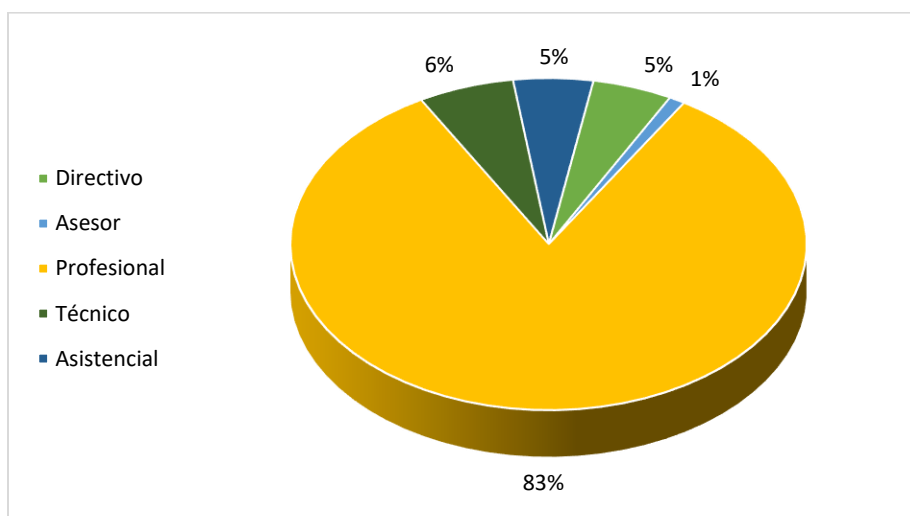
A continuación, se detalla la cantidad de empleos y el porcentaje de participación en relación con el nivel jerárquico:

**Tabla 1** Planta UARIV por nivel jerárquico.

Nivel	Empleos LNYR	Empleos de Carrera Administrativa	Total de empleos	Participación (%)
Directivo	39		39	5%
Asesor	13	-	13	1%
Profesional	-	715	715	83%
Técnico	-	51	51	6%
Asistencial	3	36	39	5%
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>802</b>	<b>857</b>	<b>100%</b>

**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



Denominación del empleo	Código	Grado	No. de empleos
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
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
<b>TOTAL</b>			<b>857</b>

**Fuente:** Grupo de Gestión de Talento Humano.

#### 4.2. 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.

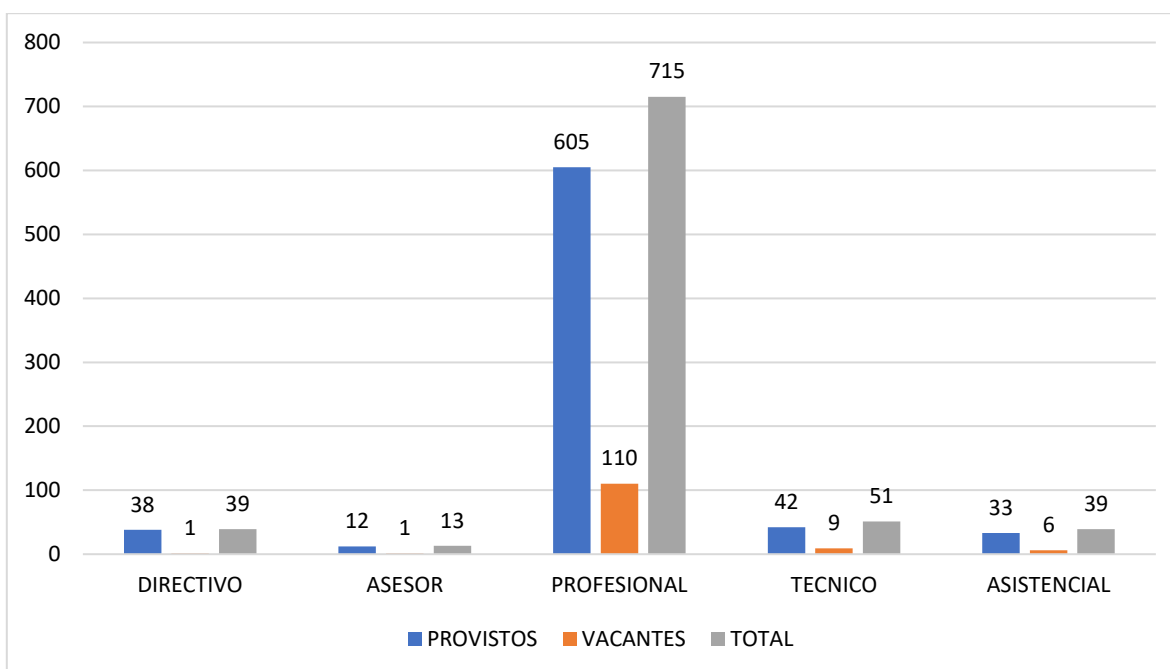
**Tabla 3** Estado actual de planta UARIV - provisión y vacantes.

Nivel jerárquico	Provistos	Vacantes	Total
Directivo	38	1	39

Asesor	12	1	<b>13</b>
Profesional	605	110	<b>715</b>
Técnico	42	9	<b>51</b>
Asistencial	33	6	<b>39</b>
<b>Total</b>	<b>730</b>	<b>127</b>	<b>857</b>

**Fuente:** Grupo de Gestión de Talento Humano.

**Ilustración 2** Estado actual Planta UARIV por Nivel Jerárquico.



**Fuente:** Grupo de Gestión de Talento Humano.

## 5. FORMAS DE PROVISIÓN

La provisión de la planta de personal, durante la vigencia 2026, 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).



### **5.1. Provisión de empleos naturaleza libre nombramiento y remoción**

La provisión de los empleos con naturaleza de libre nombramiento y remoción, serán provistos atendiendo la facultad nominadora establecida en el numeral 19° del artículo 7 del Decreto No. 4802 de 2011.

### **5.2. Provisión de empleos naturaleza carrera administrativa**

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

### **5.3. 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.

## **6. CONCURSO DE MÉRITOS**

En el siguiente apartado, se presentan las vacantes de los empleos de carrera administrativa que fueron ofertados en el concurso abierto de méritos organizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) mediante el proceso de Entidades del Orden Nacional 2022, suscrito con el Acuerdo 56 del 10 de marzo de 2022. Lo anterior, 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.

En ese sentido, el Plan Anual de Vacantes, como herramienta de gestión del talento humano, propende por medir y conocer los empleos de carrera administrativa que se encuentran disponibles en el sector público, aportando información válida que facilite 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 mediante el Acuerdo No. 56 del 10 de marzo de 2022 fueron los siguientes:

**Tabla 4** Empleos ofertados concurso de méritos.

Denominación del empleo	Código	Grado	No. de empleos ofertados
Profesional Especializado	2028	24	77
Profesional Especializado	2028	21	90
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
Técnico	3100	16	23
Auxiliar Administrativo	4044	23	36
<b>Total General</b>			<b>712</b>

**Fuente:** Grupo de Gestión de Talento Humano.

## 7. PLAN ANUAL DE VACANTES

Con relación a las vacantes existentes en los empleos de la planta de personal de la Unidad para las Víctimas, a continuación, se relacionan las vacantes, con corte del 30 de noviembre del 2025:

**Tabla 5** Vacantes de Libre Nombramiento y Remoción.

Nivel jerárquico	Denominación del empleo	Total
Directivo	Director Territorial, Código 0042, Grado 19	1
Asesor	Jefe De Oficina Asesora, Código 1045, Grado 16	1
<b>Total General</b>		<b>2</b>

**Fuente:** Grupo de Gestión de Talento Humano.

**Tabla 6** Vacantes de Carrera Administrativa.

Nivel	Denominación del empleo	Total
Profesional	Profesional Especializado, Código 2028, Grado 13	13
	Profesional Especializado, Código 2028, Grado 21	14
	Profesional Especializado, Código 2028, Grado 24	3
	Profesional Universitario, Código 2044, Grado 11	32
	Profesional Universitario, Código 2044, Grado 9	48
Técnico	Analista De Sistemas, Código 3003, Grado 18	6
	Técnico, Código 3100, Grado 16	3
Asistencial	Auxiliar Administrativo, Código 4044, Grado 23	6
<b>Total General</b>		<b>125</b>

**Fuente:** Grupo de Gestión de Talento Humano.

En virtud de lo anterior, el Plan refleja el compromiso de la UARIV por garantizar la asignación de personal adecuado para el cumplimiento de sus objetivos y funciones. A través de un proceso estructurado y estratégico de selección, se busca asegurar que cada vacante se cubra con servidores que no solo cuenten con las competencias necesarias, sino que también compartan la misión institucional y puedan contribuir a la eficiencia en la atención de los procesos.

Este enfoque refuerza la visión de la UARIV como una organización dinámica y adaptativa, capaz de enfrentar los desafíos del contexto social y político, a través de un equipo humano calificado, motivado y alineado con los valores institucionales. La implementación eficaz del plan de vacantes será clave para el fortalecimiento de los equipos de trabajo y la mejora continua de los servicios prestados a la población.