

2026



Unidad para
las Víctimas

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



TABLA DE CONTENIDO

| | | |
|------|--|---|
| 1. | INTRODUCCIÓN | 2 |
| 2. | PROPÓSITO | 3 |
| 3. | OBJETIVOS | 3 |
| 3.1. | Objetivo general | 3 |
| 3.2. | Objetivos específicos | 3 |
| 4. | ALCANCE | 4 |
| 5. | PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO | 4 |
| 6. | ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL | 4 |
| 7. | ESTADO DE PROVISIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL..... | 6 |
| 8. | FORMAS DE PROVISIÓN | 7 |
| 8.1. | Provisión de empleos naturaleza libre nombramiento y remoción | 8 |
| 8.2. | Provisión de empleos naturaleza Carrera Administrativa | 8 |
| 8.3. | Provisión transitoria de empleos en vacancia definitiva o temporal | 8 |
| 8.4. | Vinculación formativa a prácticas laborales..... | 9 |
| 9. | ESTIMACIÓN DE COSTOS PLANTA DE PERSONAL..... | 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.

De acuerdo con el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, 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 de acuerdo con las medidas de racionalización del gasto.

Por lo anterior, el Grupo de Gestión del Talento Humano (GGTH) guiará 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, la Ley 1960 de 2019 y el Procedimiento de Administración del Talento Humano; dando cumplimiento además a la verificación de cumplimiento de requisitos, el acceso transparente, el aporte de competencias y conocimientos, para brindar a la Unidad para las Víctimas personal idóneo acorde con los valores institucionales.

En el presente Plan de Previsión de Recursos Humanos se analizan las necesidades que se presentan en la planta de personal de la Unidad para las Víctimas, 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. Asimismo, es importante precisar que, la política de gestión del talento humano se reconoce como una estrategia clave que anticipa las futuras necesidades de la administración pública, y a partir de esta visión, se despliega un modelo adaptado a las condiciones actuales. De esta forma, la estrategia de personal se concreta en la gestión del recurso humano.

2. PROPÓSITO

Establecer la disponibilidad de personal con el cual debe contar la Entidad, en aras de cumplir con los objetivos y retos encomendadas a la entidad, en el marco de la atención y reparación integral a las víctimas. Así las cosas, se realiza el diagnóstico de necesidades con base en la metodología que sugiere el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y las gestiones correspondientes al Concurso de Méritos de 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.

3. OBJETIVOS

3.1. 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 humano, 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.

3.2. Objetivos específicos

- 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.
- 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 para las Víctimas.



- Evaluar el Plan de Estratégico 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 Entidad.

4. ALCANCE

Para la vigencia 2026, la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV) 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.

Así mismo, 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 para las Víctimas.

5. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

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

6. 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:

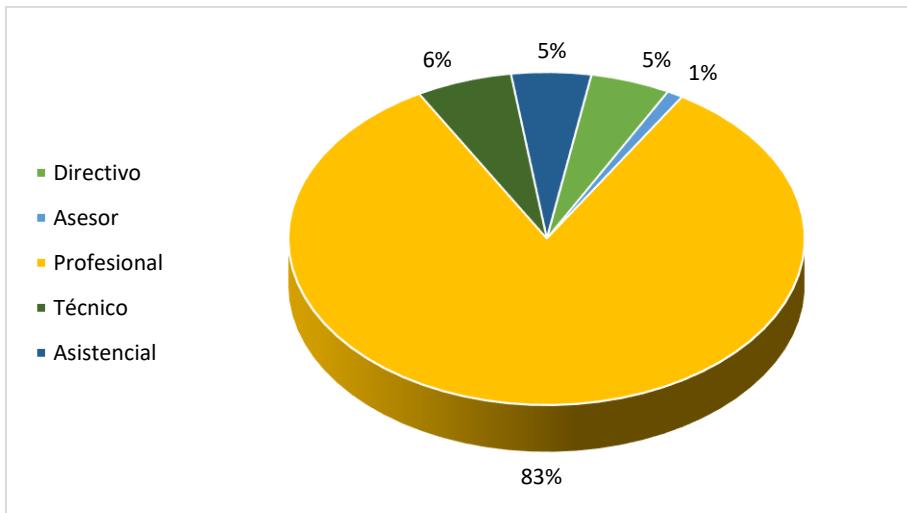


Tabla 1 Planta UARIV por nivel jerárquico.

| 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% |
| 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 |



| 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 |
| Total | | | 857 |

Fuente: Grupo de Gestión de Talento Humano.

7. 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.

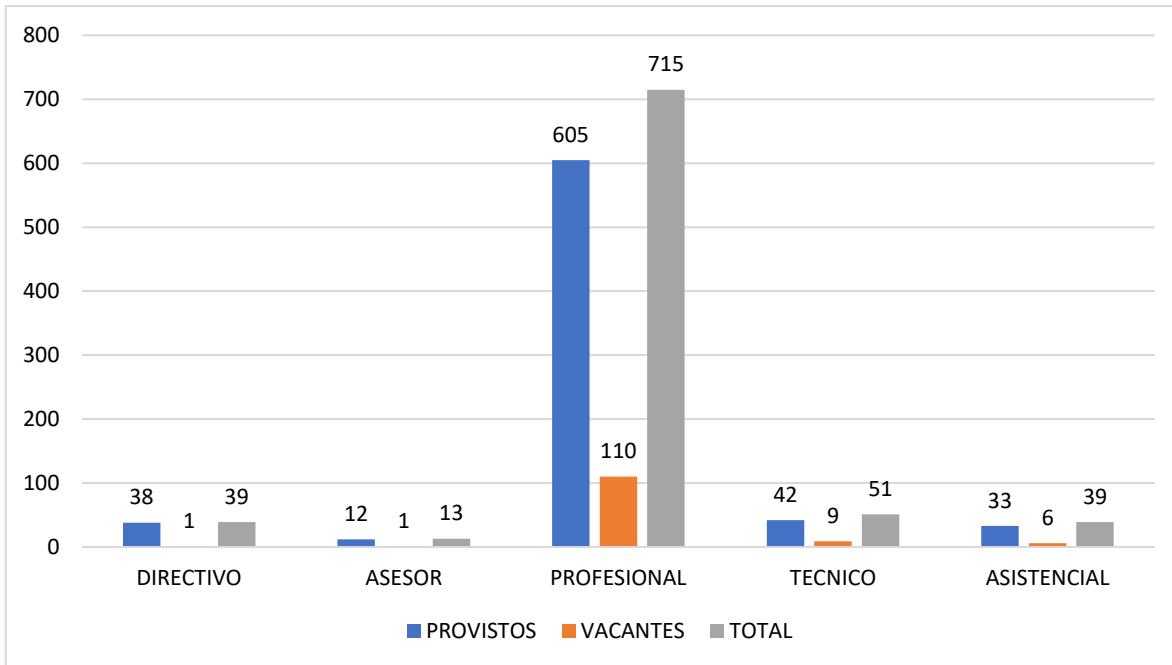
Tabla 3 Estado actual de planta UARIV - provisión y vacantes.



| Nivel Jerárquico | Provistos | VACANTES | TOTAL |
|------------------|------------|------------|------------|
| Directivo | 38 | 1 | 39 |
| Asesor | 12 | 1 | 13 |
| Profesional | 605 | 110 | 715 |
| técnico | 42 | 9 | 51 |
| Asistencial | 33 | 6 | 39 |
| Total | 730 | 127 | 857 |

Fuente: Grupo de Gestión de Talento Humano.

Ilustración 2 Estado actual Planta UARIV por Nivel Jerárquico.



Fuente: Grupo de Gestión de Talento Humano.

8. 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).

8.1. Provisión de empleos naturaleza libre nombramiento y remoción

La provisión de los empleos con naturaleza de libre nombramiento y remoción se realiza atendiendo la facultad nominadora establecida en el artículo 7 del Decreto No. 4802 de 2011.

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

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

8.2. 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 No. 4802 de 2011, 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.

8.3. Provisión transitoria 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 realizarán nombramientos en provisionalidad, de conformidad con las disposiciones



establecidas en la Ley 909 de 2004 y a las establecidas en el Decreto No. 4802 de 2011.

8.4. Vinculación formativa a prácticas laborales

La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV) ejecuta las acciones necesarias para la vinculación de estudiantes formalmente matriculados en prácticas profesionales o pasantías, con el fin de garantizar que dichas prácticas contribuyan al cumplimiento de las funciones misionales de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas y al fortalecimiento de la formación académica de los estudiantes.

8.5. Participación de mujeres en cargos del Nivel Directivo

La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV) 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 segunda meta del Plan Nacional de Desarrollo (PND), 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.

9. 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 la



Unidad para
las Víctimas



estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Por ello, para la vigencia 2026 el costo total estimado de la planta de personal de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV) para ochocientos cincuenta y siete (857) empleos corresponde a ciento catorce mil cuatrocientos ochenta y tres millones ciento sesenta y tres mil seiscientos sesenta y cinco pesos (\$114.483.163.665).

Así las cosas, el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la UARIV evidencia el compromiso del Grupo de Gestión del Talento Humano con una planeación estratégica que anticipa las necesidades institucionales y garantiza la disponibilidad oportuna del personal requerido. A partir del análisis las competencias necesarias y la proyección de los servicios, el plan orienta la toma de decisiones para asegurar que la entidad cuente con equipos idóneos, fortalecidos y alineados con la misión de reparar integralmente a las víctimas. Este enfoque preventivo permite optimizar los recursos, reducir riesgos operativos y favorecer la continuidad de los procesos misionales.