

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Páginas: 1 de 31

Fecha de Emisión del Informe	Día	18	Mes	11	Año	2025
-------------------------------------	------------	-----------	------------	-----------	------------	-------------

Número de Informe:	1/1
Nombre:	Informe de seguimiento a carrera administrativa Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas UARIV
Objetivo:	Realizar el seguimiento a las novedades presentadas en el proceso relacionado con los derechos de carrera administrativa de la UARIV.
Alcance:	El informe inicia con la solicitud de información al Grupo Gestión Talento Humano y finaliza con el concepto emitido en el informe presentado por la Oficina de Control Interno.
Periodicidad:	El informe se debe realizar una vez por vigencia. En esta oportunidad el informe corresponde a la vigencia 2025 con corte a 30 de septiembre de 2025.

1. MARCO JURÍDICO.

- 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"*.
- Ley 1960 de 2019 *"Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"*.
- Ley 2191 de 2022 *"Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – Ley de desconexión laboral"*.
- Decreto Ley 1567 de 1998 *"Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"* (artículos 3, 5, 6 y 7).
- Decreto Ley 760 de 2005 *"Por el cual se establece el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones"*.
- Decreto Ley 770 de 2005 *"Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004."*
- Decreto 3232 de 2004 Derogado parcialmente por el Decreto 1083 de 2015 *"Por el cual se reglamentan el artículo 8° y el párrafo transitorio del artículo 9° de la Ley 909 de 2004."* (artículo 3).
- Decreto 3543 de 2004 *"NOTA: El literal c) del art. 41, ley 909 de 2004, fue declarado INEXEQUIBLE por la corte Constitucional mediante Sentencia C-501 de 2005 por el cual se reglamenta el literal c) del artículo 41 de la Ley 909 de 2004"*.
- Decreto 1227 de 2005 Derogado por el Decreto 1083 de 2015 *"Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998"*.
- Decreto 4500 de 2005 *"por el cual se reglamenta el artículo 24 de la Ley 443 de 1998 y la Ley 909 de 2004"* (artículo 3).

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 2 de 31

- Decreto 1083 de 2015 “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*” (artículos 2.2.5.4.8 Ascenso, 2.2.5.5.22 clases de comisión, 2.2.5.5.31 requisitos para otorgar la comisión de estudios, 2.2.5.5.49 período de prueba en empleo de carrera, 2.2.6.25 nombramiento en periodo de prueba, 2.2.7.1 responsable del registro público de carrera administrativa, 2.2.7.4 actualización de inscripción en el registro público, 2.2.7.5 capítulos especiales, 2.2.7.6 disposiciones especiales del registro público de carrera administrativa, 2.2.8.1.3 parámetros de la evaluación del desempeño laboral, 2.2.8.2.1 calificación del periodo de prueba, 2.2.8.3.2. concertación de compromisos laborales de los empleados con derechos de carrera administrativa y en periodo de prueba que tienen la calidad de directivos sindicales, 2.2.11.1.1 causales de retiro del servicio, 2.2.14.1.1 conformación de la comisión de personal, 2.2.19.1.1 orden en la provisión de los empleos, 2.2.19.3.1 eventos de evaluación, etc.)
- Decreto 2809 derogado por el decreto 1083 de 2015 “*Por el cual se modifica el decreto 1227 de 2005*”.
- Decreto 1894 de 2012 Derogado por el Decreto 1083 de 2015 “*por el cual se modifican los artículos 7º y 33 del Decreto número 1227 de 2005*”.
- Resolución 2591 de 2010 Comisión Nacional del Servicio Civil “*Por la cual se adopta el Manual de Inspección, Vigilancia y Control sobre Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera y en periodo de prueba*”.

Así mismo, se establece el marco normativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:

- Decreto 1499 de 2017 “*Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015*” (capítulo 2 artículo 2.2.22.2.1. Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, numeral 3 Talento Humano).
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Manual Operativo versión 6, diciembre de 2024, Dimensiones 1, 2, 3, 4, 5 y 7 con sus respectivas políticas.
- Guía rol de las unidades u oficinas de control interno, auditoría interna o quien haga sus veces versión 3, septiembre 2023.

2. ALINEACIÓN CON EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG.

Este Informe está alineado con las siguientes Dimensiones establecidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG adoptado por la Unidad para las Víctimas, así:

1ª. Dimensión: Talento Humano

1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

Etapa 1: Disponer de información.

Etapa 3: Diseñar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano

Implementar las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano GETH

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 3 de 31

Ruta de la Felicidad
Ruta del Crecimiento
Ruta del Servicio
Ruta análisis de datos

Atributos de la dimensión

Vinculado mediante el mérito, que responde a los perfiles y competencias.
Vinculado de acuerdo con la naturaleza de los empleos.
Fortalecido en sus conocimientos y competencias.
Comprometido a llevar a cabo sus funciones bajo atributos de calidad.

4ª Dimensión: Evaluación de Resultados

Lineamientos generales para la implementación.

Utilizar y aprovechar los resultados de los seguimientos y evaluaciones para la mejora continua.

7ª. Dimensión: Control Interno

Lineamientos generales para la implementación.

Componentes del Modelo Estándar de Control Interno MECI.

Implementación de las líneas de defensa.

Implementación de los componentes.

3. PROPÓSITO DEL INFORME.

Este informe tiene como finalidad realizar la verificación, análisis y seguimiento concerniente a la gestión realizada por el grupo gestión talento humano GGTH en lo referente a las novedades presentadas en el proceso de periodo de prueba de quienes va a conformar la planta de personal, así como de los servidores que obtuvieron los derechos de carrera administrativa de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas.

El resultado y presentación de este informe va dirigido al Director General, la alta dirección y los integrantes del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, así como, a todos los grupos de interés y ciudadanía en general a través de su publicación en la página web institucional en cumplimiento de las normas establecidas para tal fin.

A través del presente informe se va a identificar si las acciones implementadas por el grupo gestión de talento se están ejecutando de manera apropiada y su contribución a la mejora continua en el desarrollo del proceso de vinculación tanto en periodo de prueba como la obtención de los derechos de carrera administrativa a 30 de septiembre de 2025.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 4 de 31

4. CONTEXTO DEL INFORME

La Unidad para Atención y Reparación Integral a las Víctimas en cumplimiento con lo establecido en la Ley 909 de 2004 artículos 23, 31, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45 y 46, del Decreto-ley 1567 de 1998, artículos 3, 4, 5, 6 y 7, Decreto-ley 760 de 2005, Decreto 1083 de 2015 y en el Plan Estratégico del Talento Humano PETH, a través del grupo gestión de talento humano, que en razón al concurso de méritos por parte de la Comisión Nacional de Servicio Civil CNSC, realiza el proceso de vinculación de personal en periodo de prueba y nombramiento con derechos de carrera administrativa a 30 de septiembre de 2025.

Superada la primera etapa para los aspirantes que se encuentran en periodo de prueba continuará con la inclusión en derechos de carrera administrativa; la segunda etapa corresponde a la evaluación de desempeño laboral de acuerdo con lo estipulado en la normatividad legal vigente, con el fin de cumplir de manera transparente con los diferentes ciclos que se requieren en el proceso de vinculación a la Entidad.

5. RESULTADOS DEL ANÁLISIS Y VALIDACIÓN DE EVIDENCIAS.

La Oficina de Control Interno de conformidad con lo establecido en los objetivos b), d), e) y g) del artículo 2 de la Ley 87 de 1993, la circular externa 0010 de 2020 y en su rol de evaluación y seguimiento estipulado en la “*Guía rol de las unidades u oficinas de control interno, auditoría interna o quien haga sus veces*” del Departamento Administrativo de la Función Pública DAPF, realiza el seguimiento al desarrollo y ejecución del proceso de nombramiento en periodo de prueba, los derechos de carrera administrativa adquiridos con sus respectivas evaluaciones, las diferentes novedades que se presentan en este proceso, así como del impacto que éstas puedan generar en el rendimiento laboral de los equipos de trabajo y el desempeño en la gestión institucional para el cumplimiento de los objetivos estratégicos y metas propuestas .

El seguimiento se enfatiza en la verificación, análisis y evaluación de la información enviada por el grupo gestión talento humano respecto al manejo que se está aplicando a la puesta en marcha de todo lo relacionado con el proceso concerniente al periodo de prueba, así como de los nombramientos con derechos de carrera administrativas en la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, y evaluaciones de conformidad con la normatividad legal vigente.

Metodología: Para la realización de esta actividad se tuvo en cuenta lo siguiente:

Planeación y comunicación del seguimiento: La Oficina de Control Interno inicia la actividad de seguimiento y valoración del proceso de periodo de prueba, nombramiento y evaluaciones a los funcionarios con derecho de carrera administrativa a través de correo electrónico del 01 de octubre de 2025, enviado al Secretario General y Coordinadora del Grupo Gestión de Talento humano, quienes ejercen dentro de la Unidad para las Víctimas como los funcionarios responsables de liderar o delegar la ejecución de las actividades referentes al proceso de selección y vinculación laboral en sus diferentes modalidades.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 5 de 31

Recopilación de información: mediante el citado correo electrónico, la Oficina de Control Interno OCI informa al Secretario General y la Coordinadora del Grupo Gestión de Talento Humano lo concerniente al inicio de la recolección de información relacionada con las etapas de los procesos de periodo de prueba, así como de nombramientos y evaluaciones de los servidores que adquirieron derechos de carrera administrativa, con el propósito de elaborar el informe de implementación de dichos derechos en la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, en cumplimiento con lo dispuesto tanto en las normas de carrera administrativa como los lineamientos normativos de la Comisión Nacional de Servicio Civil CNSC.

Así mismo, se anexaron tres (3) matrices denominadas “Listado total de cargos no provisto”, “Listado empleos públicos vacantes asociado a concurso” y “Listado empleos públicos vacantes no asociado a concurso”, con el fin de que éstas sean debidamente diligenciadas en su totalidad, indicándoles que se remitan a través de los correos electrónicos del jefe de la Oficina de Control Interno y el contratista designado para la realización del informe.

Adicionalmente, en el acápite final del correo en mención, se le solicita al Grupo Gestión del Talento Humano GGTH allegar la comunicación remitida a la Comisión Nacional de Servicio Civil CNSC que dé cuenta de las vacantes que se tienen actualmente y se les indica que la información requerida debe ser remitida a más tardar el miércoles 8 de octubre de 2025 a las 5:00 p.m. En atención a esta solicitud, el Grupo Gestión de Talento Humano dio cumplimiento con lo requerido por la OCI a través de correo electrónico de respuesta enviado en la fecha estipulada.

Revisión documental: La Oficina de Control Interno en cumplimiento con lo establecido tanto en los objetivos b), d), e) y g) del artículo 2 de la Ley 87 de 1993 como en su rol de evaluación y seguimiento estipulado en la “*Guía rol de las unidades u oficinas de control interno, auditoría interna o quien haga sus veces*” del DAFP, procede a realizar la revisión y análisis tanto de la información como de las evidencias enviadas.

Verificación y análisis de la información: Al realizar la verificación y análisis de la información y evidencias presentadas por el GGTH, la Oficina de Control Interno evidencia que, en el contenido de la información enviada se encuentra el siguiente registro con corte a 30 de septiembre de 2025:

1. Ciento dos (102) cargos a proveer.
2. Seiscientos setenta y ocho (678) cargos provistos.
3. Ochenta y dos (82) cargos provistos en periodo de prueba.
4. Cuatrocientos noventa y nueve (499) cargos provistos con registro en carrera administrativa.
5. Doscientos sesenta y cinco (265) cargos no provistos por renuncia o no aceptación.
6. Sesenta y dos (62) cargos donde se pidió prórroga.
7. Doscientos cinco (205) posesiones programadas para la vigencia 2025 (según cronograma a 31 de diciembre de 2025).
8. Cinco (5) funcionarios de carrera administrativa que renunciaron a la Entidad.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 6 de 31

9. Sesenta y tres (63) empleos públicos vacantes asociados al concurso.
10. Treinta y un (31) empleos públicos vacantes no asociados al concurso.
11. Siete (7) número total de encargos definiendo en cada caso la escalera.
12. Cuarenta y uno (41) con análisis de calificación de carrera administrativa.

6. ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO HISTÓRICO.

En razón a que el informe de seguimiento de los derechos de carrera administrativa tiene un enfoque diferente al realizado en la vigencia 2024, toda vez que su campo de trabajo es más amplio y variado al efectuado en dicha vigencia, el presente informe no presenta un análisis del comportamiento histórico donde se pueda realizar un comparativo que muestre la diferencia de la gestión institucional en este tema frente a la vigencia anterior. No obstante, vale precisar que, la información descrita en este documento sirve de línea base para el análisis de comportamiento histórico de futuros informes enmarcados en esta misma línea de seguimiento.

7. ENFOQUE BASADO EN RIESGOS.

La Oficina de Control Interno OCI, en la revisión y análisis de la información y soportes enviados por el Grupo de Gestión de Talento Humano de la UARIV se evidencian posibles riesgos que pueden afectar la gestión de la Entidad en el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, los cuales se relacionan a continuación:

1. A pesar que en términos institucionales, la composición de la planta refleja una estructura sólida, se pueden presentar implicaciones funcionales debido al alto porcentaje de rotación de personal con experiencia y conocimiento especializado en las áreas misionales y operativa, cuya fortaleza era particularmente relevante en la gestión institucional, la transferencia de conocimiento y la preservación de la memoria institucional, esta situación puede generar riesgo en cumplimiento de los objetivos estratégicos a corto y mediano plazo mientras surte el proceso de adaptabilidad y conocimiento el nuevo personal.

Asimismo, la actual estructura puede dificultar la implementación de procesos de innovación y mejora continua, al no contar con un soporte operativo con suficiente conocimiento en actividades estratégicas, de análisis y planificación.

2. La no provisión oportuna de cargos puede generar retrasos en la ejecución de funciones esenciales, afectando la eficiencia administrativa, operativa y misional.
3. La persistencia de vacancias o renunciaciones frecuentes puede proyectar una imagen institucional de inestabilidad y baja competitividad.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 7 de 31

4. La reiterada solicitud de prórrogas puede ocasionar demoras en el cumplimiento de metas institucionales, comprometiendo los plazos de ejecución de proyectos y afectando la planificación presupuestal. En el plano reputacional, la recurrencia de prórrogas puede proyectar una imagen de ineficiencia o falta de control administrativo, afectando la credibilidad de la entidad ante sus grupos de interés. Finalmente, desde la perspectiva del talento humano, esta tendencia podría reflejar desgaste laboral, desmotivación o falta de acompañamiento, factores que a mediano plazo inciden negativamente en el desempeño y la permanencia del personal.
5. En cuanto a los cargos no provistos por renunciaciones o no aceptación tiende a que la entidad enfrente un riesgo transversal, en áreas estratégicas, operativas y de apoyo, así mismo, puede influir en retrasos de proyectos y actividades de tipo misional, sobrecarga laboral para el personal restante, afectación en la gestión institucional y mejora continua de los procesos y direcciones territoriales directamente involucradas.
6. La asignación de cargos sin concurso público puede ser objeto de impugnaciones por violación de los principios de igualdad y mérito. Sumado a esto, la concentración de vacantes puede afectar el desempeño institucional, y por ende generar brechas para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.
7. La falta de implementación de un sistema riguroso de evaluación durante el período de prueba, así como de los funcionarios que obtuvieron los derechos de carrera, puede generar en la entidad el riesgo de retener personal que no cumple con los estándares necesarios para el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales o, por el contrario, perder talento humano valioso y competitivo que le aporte a la mejora continua de la entidad

8. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS Y VALIDACIÓN DE EVIDENCIAS

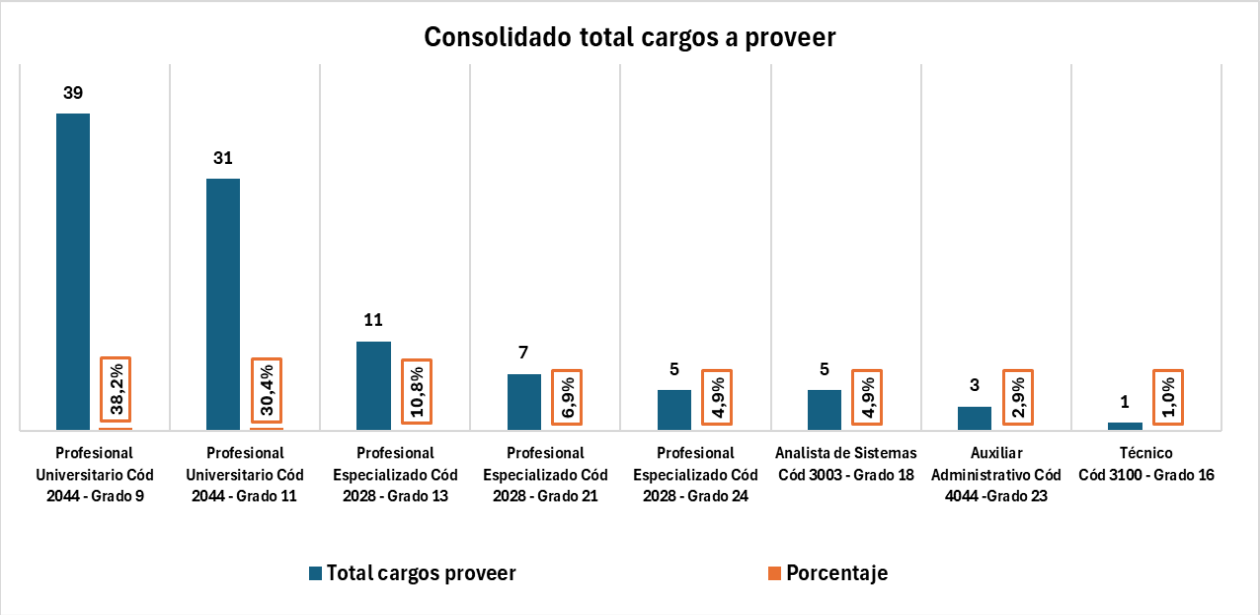
La Oficina de Control Interno, de conformidad con la normatividad legal vigente y en cumplimiento a su rol de evaluación y seguimiento, realiza la revisión y análisis de la información y evidencias reportadas el grupo gestión de talento humano con corte a septiembre 30 de 2025, donde concluye que:

1. Total de cargos a proveer: 102.
2. Total de cargos provistos a 30 de septiembre de 2025: 678.
3. Total de cargos provistos en periodo de prueba: 82.
4. Total de cargos provistos con registro en carrera administrativa: 499.
5. Total de cargos no provistos por renuncia o no aceptación: 265

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES		Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES		Fecha: 18/07/2024 Paginas: 8 de 31

6. Total de cargos donde se pidió prórroga: 62
7. Total de posesiones programadas para la vigencia 2025 (cronograma): 205
8. Total funcionarios que renunciaron a la Entidad (de carrera administrativa): 5
9. Total de empleos públicos vacantes asociados al concurso: 63.
10. Total empleos públicos vacantes no asociados al concurso: 31.
11. Listado de encargos definiendo en cada caso la escalera: 7
12. Análisis de calificación de carrera administrativa y definir si se presentaron recurso: 41

Gráfica 1.



Fuente: Información Grupo Gestión de Talento Humano - UARIV

- 1). **Listado total de cargos a proveer:** De los 102 cargos a proveer:
- 39 corresponden a profesional universitario grado 9 - código 2044, equivalente al 38.2%.
 - 31 competen a profesional universitario grado 11 - código 2044, equivalente al 30.3%.
 - 11 pertenecen a profesional especializado grado 13 – código 2028, equivalente al 10.8%.
 - 7 conciernen a profesional especializado grado 21 – código 2028, equivalente al 6.8%.
 - 5 atañen a profesional especializado grado 24 – código 2028, equivalente al 4.9%.
 - 5 corresponden a analista de sistemas grado 18 – código 3003, equivalente al 4.9%.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 9 de 31

- 3 competen a auxiliar administrativo grado 23 – código 4044, equivalente al 2.9%.
- 1 pertenece a técnico grado 16 – código 3100, equivalente al 0.98%.

El análisis de la base de datos de cargos a proveer evidencia una estructura institucional con una marcada orientación hacia el fortalecimiento del nivel profesional, lo cual sugiere una estrategia enfocada en robustecer las capacidades técnicas, analíticas y de gestión de la entidad. El total de vacantes asciende a 102 cargos, distribuidos entre distintos niveles ocupacionales, con una notoria concentración en el nivel profesional universitario y especializado.

En términos porcentuales, los profesionales universitarios (Cód. 2044) representan el 68.6% del total de vacantes, con 39 cargos en el grado 9 y 31 en el grado 11, lo que demuestra una apuesta significativa por incorporar personal con formación académica sólida para apoyar la ejecución de procesos misionales, el desarrollo de proyectos y la gestión operativa en las diferentes dependencias. Estos perfiles resultan esenciales para la ejecución efectiva de las políticas, programas y estrategias institucionales, ya que contribuyen directamente al cumplimiento de metas y resultados.

En cuanto a los profesionales especializados (código 2028) concentran el 22.5% del total de cargos (11 en grado 13, 7 en grado 21 y 5 en grado 24). Este grupo refleja la necesidad de contar con servidores públicos con alto nivel de experiencia y capacidad de análisis, orientados a la planeación, coordinación y asesoría profesional en áreas críticas, su incorporación contribuye al fortalecimiento de la capacidad institucional para liderar procesos complejos, tomar decisiones estratégicas y generar valor agregado en la gestión pública.

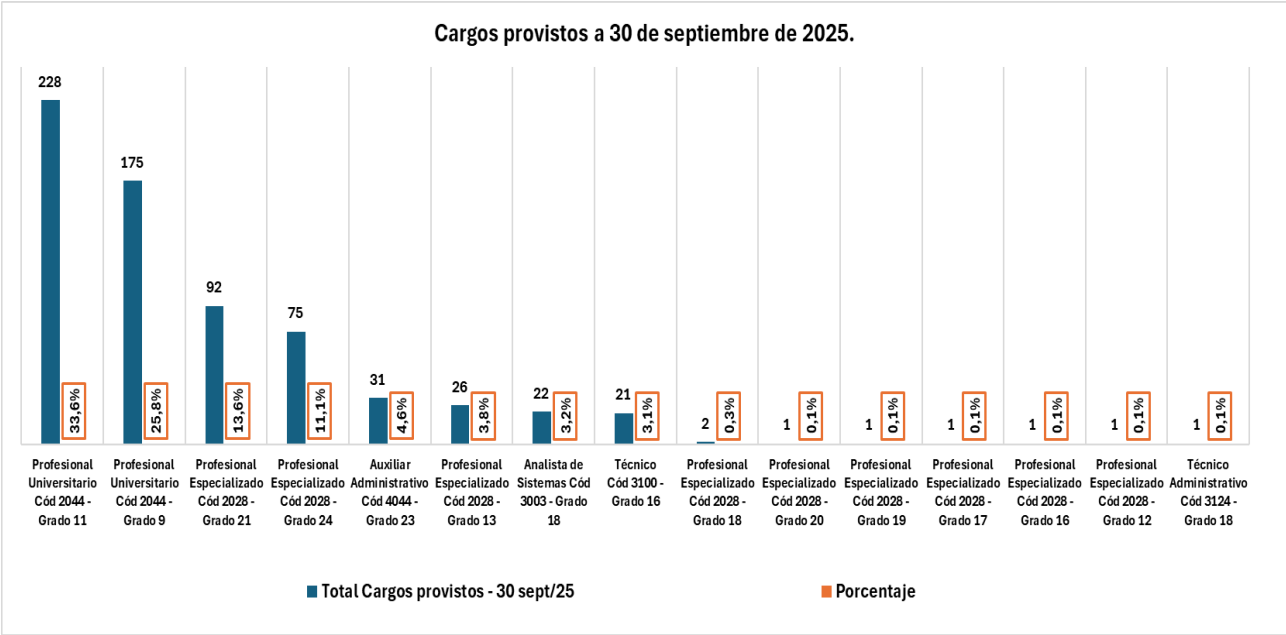
En contraste con lo anterior, se observa una participación reducida en los niveles de soporte administrativo y tecnológico, representados por los analistas de sistemas (4.9%) y auxiliares administrativos (2.9%), así como una mínima presencia del nivel técnico (0.9%), con solo un cargo. Este escenario evidencia una estructura que prioriza los roles misionales y de planeación por encima de las funciones de apoyo operativo, lo que podría generar limitaciones en la ejecución de tareas administrativas, de mantenimiento o logísticas, indispensables para el funcionamiento equilibrado de la entidad.

La estructura de cargos proyectada refleja una institución altamente profesionalizada, con una fuerte apuesta por la incorporación de personal universitario y especializado, lo que contribuye al fortalecimiento estratégico de la entidad, esta tendencia es coherente con la necesidad de consolidar procesos institucionales sólidos, basados en el conocimiento y la gestión eficiente. Sin embargo, el bajo peso porcentual de los niveles técnico y administrativo indica la necesidad de ajustar el equilibrio funcional para garantizar una operación más eficiente, sostenible y articulada entre los distintos niveles ocupacionales. Un balance más equitativo permitiría optimizar la capacidad operativa y asegurar el cumplimiento efectivo de las metas institucionales.

En conclusión, la provisión de cargos proyectada constituye una oportunidad estratégica para fortalecer la estructura organizacional, siempre que se acompañe de una planeación equilibrada, una adecuada distribución funcional y un seguimiento permanente al desempeño del recurso humano incorporado.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Paginas: 10 de 31

Gráfica 2.



Fuente: Información Grupo Gestión de Talento Humano - UARIV

2. Listado total de cargos provistos a 30 de septiembre de 2025

Con base en la información consolidada al 30 de septiembre de 2025 (según reporte de GGTH), se registra un total de 678 cargos provistos en la planta de personal. El análisis de la distribución evidencia una alta concentración en los niveles profesionales (código 2044), principalmente en los cargos de profesional universitario Grado 11 con 228 (33,6%) y profesional universitario Grado 9 con 175 cargos (25,8%), los cuales representan el 59,4% del total de la planta.

Adicionalmente, se observa una participación significativa de los profesionales especializados código 2028 Grado 21 con 92 cargos (13,6%) y Grado 24 con 75 cargos (11,1%), que en conjunto alcanzan el 24,7%. Esta composición muestra que el 84,1% del total de los cargos provistos corresponde a niveles profesionales y especializados, evidenciando una estructura institucional orientada en la competencia y experiencia profesional para el desempeño de las funciones misionales.

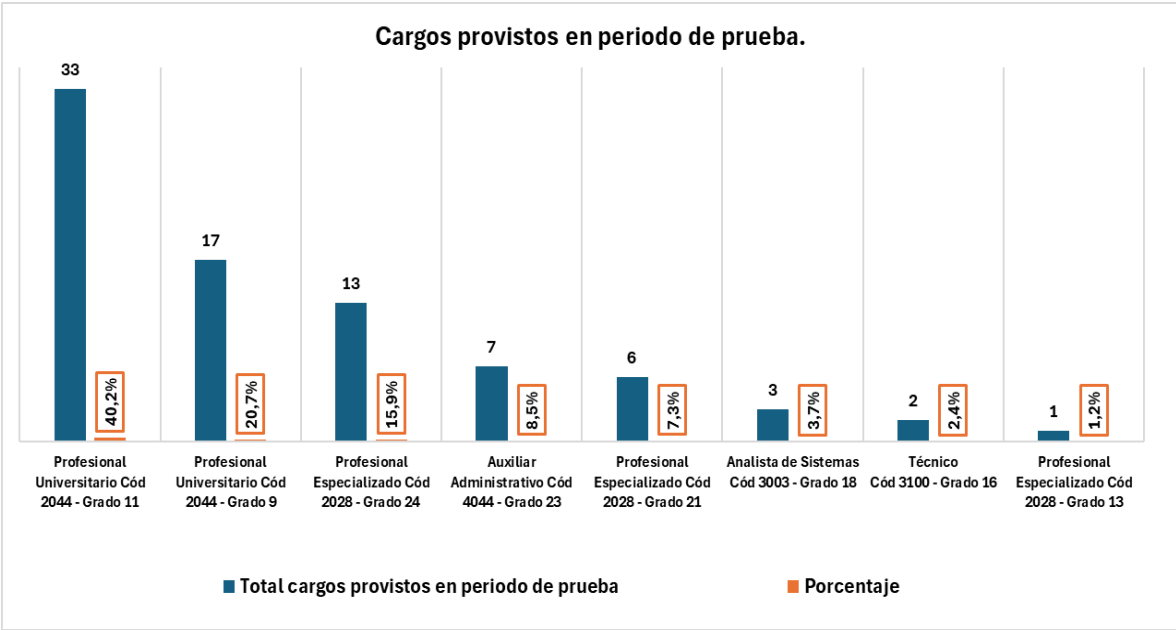
Por su parte, los niveles de apoyo administrativo, técnico y asistencial presentan una participación considerablemente menor, es así como, el auxiliar administrativo código 4044 – Grado 23 registra 31 cargos (4,6%), seguido del analista de sistemas Código 3003 – Grado 18 con 22 cargos (3,2%), y el Técnico Código 3100 – Grado 16 con 21 cargos (3,1%). Los restantes grados y códigos representan porcentajes inferiores al 1%, lo que evidencia una baja diversificación y limitada presencia de personal en niveles de apoyo.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Paginas: 11 de 31

En términos de estructura organizacional, la composición actual indica una planta fuertemente concentrada en cargos profesionales, situación que, si bien fortalece el componente profesionalizado de la entidad, podría generar riesgos de eficiencia operativa derivados de la insuficiencia de personal auxiliar y técnico para el soporte administrativo y operativo.

En conclusión, la distribución de cargos provistos a 30 de septiembre de 2025 evidencia una predominancia del nivel profesional (88,5%) y una baja proporción del nivel asistencial (11,5%), situación que, si bien garantiza capacidad profesional en el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, podría limitar la eficiencia operativa y administrativa. En consecuencia, se considera necesario avanzar hacia una revisión integral de la composición de la planta de personal, orientada a fortalecer los niveles de apoyo y asegurar una estructura equilibrada, eficiente y sostenible en el marco de las necesidades misionales y los objetivos institucionales.

Gráfica 3.



Fuente:

Información Grupo Gestión de Talento Humano – UARIV

3. Listado total de cargos provistos en periodo de prueba:

En lo que respecta al análisis de la provisión de cargos durante el período de prueba, que en este caso corresponde a un total de 82 posiciones ocupadas, se evidencia que el mayor porcentaje (40,2%) compete a profesionales universitarios en grado 11, seguido por un 20,7% en grado 9. Este escenario muestra que el 61% de los cargos provistos está destinado a perfiles profesionales con formación universitaria en distintos niveles de experiencia y especialización. Además, un 15,9% adicional está representado por profesionales especializados en Grado 24, quienes desempeñan roles de alta responsabilidad y

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 12 de 31

complejidad dentro de la Entidad, la alta concentración de profesionales universitarios y especializados refleja un enfoque claro de la UARIV en fortalecer áreas críticas y estratégicas con personal calificado, capaz de enfrentar retos misionales y operativos complejos.

Sin embargo, la participación en el total de cargos provistos de roles auxiliares administrativos, técnicos y analistas de sistemas es significativamente menor, representando en conjunto apenas un 14,6%, esta baja proporción podría señalar una oportunidad para revisar la estructura y demanda real de perfiles de soporte operativo y técnico, indispensables para el funcionamiento eficiente y continuo de los procesos organizacionales. La subrepresentación de estas categorías podría conllevar a sobrecargas laborales en estos sectores o a deficiencias en áreas clave que no solo soportan la gestión diaria, sino que también contribuyen a la innovación y mejora de procesos.

Dado este escenario, resulta fundamental que la Unidad para las Víctimas implemente procesos diferenciados de evaluación durante el período de prueba, que se ajusten a las especificidades y requerimientos propios de cada grupo profesional. La evaluación debe considerar no solo el cumplimiento de funciones, sino también la adaptación, la capacidad de aprendizaje y la contribución al equipo, aspectos esenciales para asegurar que el nuevo personal no solo cumpla con los requisitos técnicos, sino que también se integre eficazmente a la dinámica institucional. Esta diferenciación permitirá que los evaluadores tengan herramientas adecuadas para medir el desempeño de manera objetiva y pertinente, evitando juicios generalizados que puedan perjudicar la retención de talento valioso.

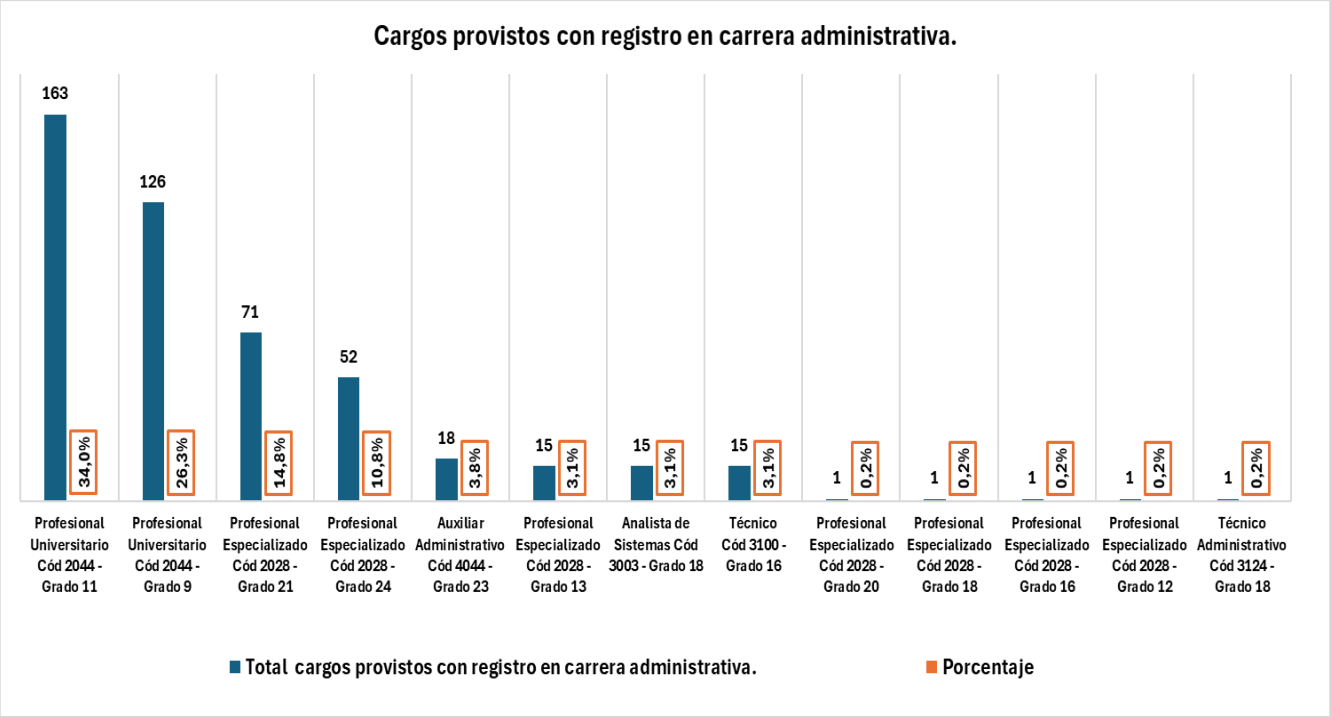
Adicionalmente, se recomienda fortalecer los programas de inducción, capacitación y acompañamiento durante este período, especialmente para los grupos con mayor concentración, como los profesionales universitarios y especializados. Estos programas deben estar diseñados para acelerar la integración, mejorar las habilidades específicas y fomentar un sentido de pertenencia que facilite la transición hacia una incorporación definitiva. En lo que respecta a los cargos técnicos y administrativos, la creación o mejora de planes de desarrollo profesional puede contribuir a aumentar la motivación y mejorar la calidad del trabajo, lo que a su vez impacta positivamente en la gestión institucional.

Es importante establecer un sistema de seguimiento riguroso, que incluya indicadores claros y revisiones periódicas del desempeño durante el período de prueba, este sistema permitirá detectar a tiempo cualquier desviación en el desempeño o dificultades de adaptación, facilitando la toma de decisiones oportunas y la implementación de acciones correctivas o de apoyo; sin este monitoreo, la organización podría enfrentarse al riesgo de mantener en la plantilla a colaboradores con bajo rendimiento o inadecuada adaptación, lo que puede generar impactos negativos tanto en la calidad del servicio como en el clima laboral. Por otro lado, la falta de acompañamiento también puede llevar a la pérdida de empleados con alto potencial que, con el apoyo adecuado, podrían contribuir significativamente a los objetivos institucionales.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES		Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES		Fecha: 18/07/2024 Paginas: 13 de 31

En conclusión, el perfil del talento incorporado en el período de prueba demuestra un claro enfoque en la captación de profesionales especializados, acorde con las necesidades estratégicas de la entidad, sin embargo, esta concentración debe ser equilibrada con un fortalecimiento paralelo en los roles técnicos y administrativos para garantizar una estructura organizacional funcional y equilibrada. La implementación de procesos de evaluación adaptados, junto con programas efectivos de inducción y seguimiento, es esencial para optimizar la selección, integración y retención del personal durante esta etapa crucial, con el objetivo de mejorar la eficiencia operativa y misional, así como de consolidar un equipo de trabajo con talento humano sólido y competente.

Gráfica 4



Fuente: Información Grupo Gestión de Talento Humano - UARIV

4. Listado total de cargos provistos con registro en carrera administrativa

El análisis de la información correspondiente a los 480 cargos provistos con registro en carrera administrativa permite reconocer una estructura organizacional con un marcado predominio de personal de nivel profesional universitario y especializado, esta configuración evidencia una planta institucional con alto nivel de calificación, orientada al desarrollo de funciones administrativas, operativas, analíticas y de gestión del conocimiento, características que resultan coherentes con una entidad de naturaleza misional compleja y con un enfoque técnico en la toma de decisiones y la ejecución de políticas públicas.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Páginas: 14 de 31

4.1 Composición cuantitativa y perfil profesional

En términos cuantitativos, se observa que el 60,3% de los cargos competen al nivel Profesional Universitario (Código 2044), mientras que el 29,4% pertenece al nivel Profesional Especializado (Código 2028). En conjunto, estos dos niveles agrupan cerca del 90% del total de la planta, lo que confirma una fuerte tendencia hacia la profesionalización del servicio y la consolidación de capacidades técnicas institucionales.

Esta distribución apunta a que la entidad privilegia la incorporación de personal con formación académica superior, conocimientos especializados y competencias para desempeñar funciones de análisis, planeación, formulación y ejecución de procesos de mediana y alta complejidad. No obstante, este enfoque también revela una estructura con escasa presencia de cargos en los niveles Técnico, Auxiliar y Analista, que en conjunto representan apenas el 10,3% del total. Este contexto refleja una limitada capacidad de apoyo operativo y técnico, lo cual puede generar dependencia excesiva de los profesionales para tareas de soporte o gestión administrativa.

4.2. Distribución por grados y estructura jerárquica

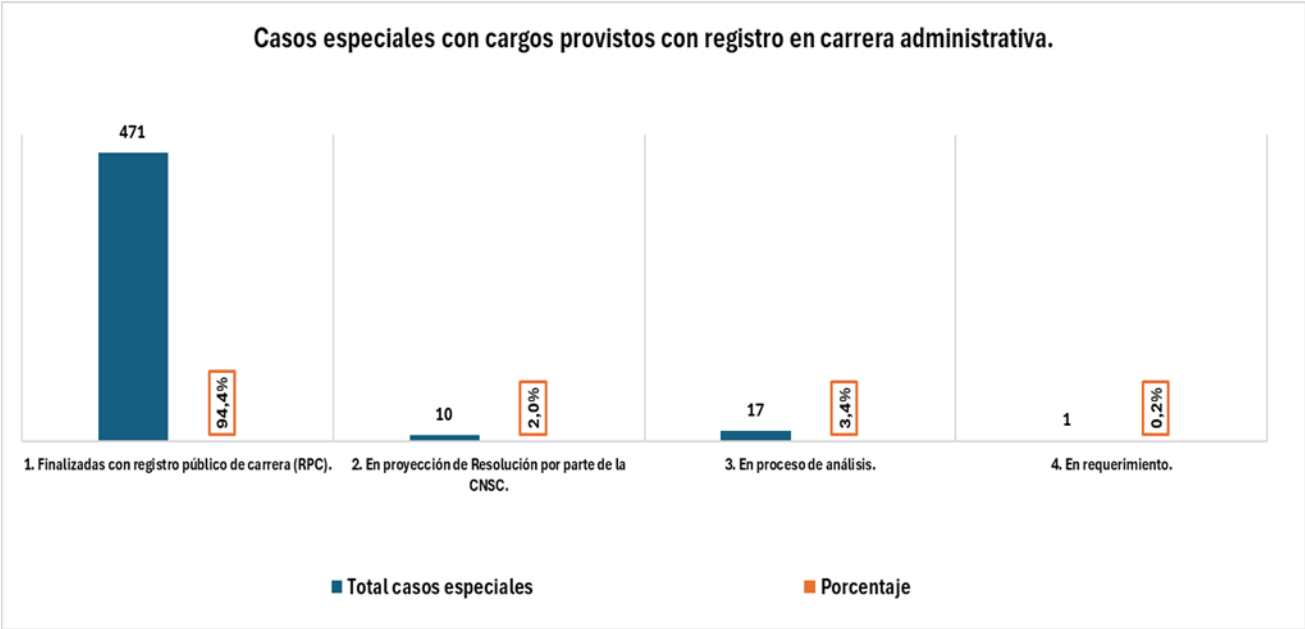
La concentración de cargos en los grados 9 y 11, que agrupan más del 60% del total, configura una estructura jerárquica con una base amplia en niveles medios y una cúpula reducida en grados altos (21 a 24). Este patrón sugiere estabilidad técnica y homogeneidad funcional en los niveles operativos del conocimiento, pero también puede implicar limitaciones en la movilidad interna y diferenciación de responsabilidades, dificultando la generación de trayectorias de carrera y el reconocimiento de méritos individuales.

Desde una perspectiva de gestión del talento humano, esta situación podría generar riesgos de desmotivación, estancamiento profesional o rotación no deseada del personal calificado, especialmente si no se implementan mecanismos claros de promoción, incentivos por desempeño y rutas de desarrollo profesional.

En síntesis, la entidad cuenta con una planta de carrera administrativa robusta, estable y con un alto nivel profesional, lo que constituye una fortaleza institucional en términos de capacidad analítica, calidad del servicio y sostenibilidad del conocimiento. No obstante, el desequilibrio entre los niveles profesionales y de apoyo, junto con la limitada movilidad y diferenciación funcional, plantea desafíos importantes en materia de eficiencia y motivación del personal.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 15 de 31

Gráfica 4.1



Fuente: Información Grupo Gestión de Talento Humano - UARIV

Casos especiales

La base de datos correspondiente a los casos especiales de cargos provistos con registro en carrera administrativa evidencia un panorama altamente positivo en términos de avance y eficiencia en la gestión del proceso de formalización del personal dentro del sistema de carrera, toda vez que, de un total de 499 casos registrados, 471 se encuentran finalizados con registro público de carrera (RPC), lo que representa el 94,4% del total, este resultado refleja un desempeño institucional sólido, caracterizado por la eficacia en la culminación de los trámites y la consolidación de la información en los registros oficiales; el alto porcentaje de finalización sugiere que los procedimientos adoptados han sido efectivos, permitiendo que la gran mayoría de los casos haya alcanzado la etapa de registro definitivo, lo cual contribuye al fortalecimiento de la transparencia, la meritocracia y la estabilidad laboral en el servicio público.

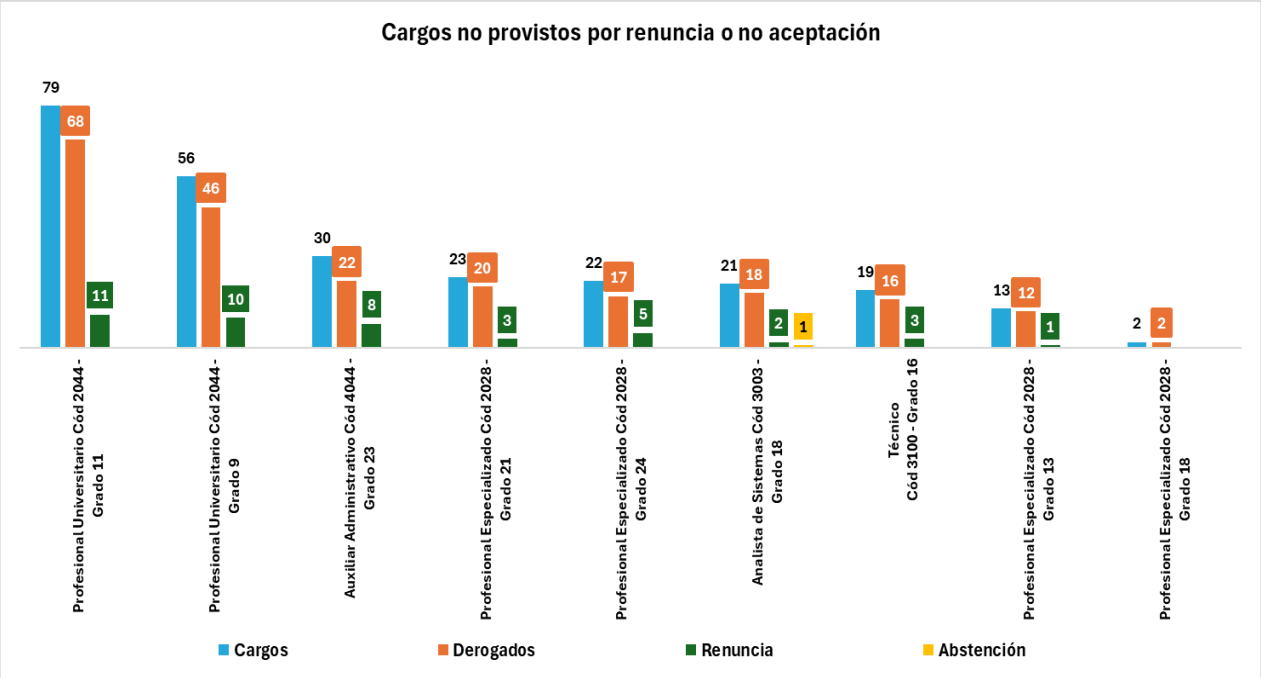
Por otro lado, se identifican 10 casos (2,0 %) que se encuentran en proyección de resolución por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), lo cual implica que se hallan en una fase administrativa avanzada, pendiente únicamente de la expedición formal del acto resolutorio, esta situación es indicativa de que el proceso se encuentra bajo control y próximo a completarse, lo que incrementará en el corto plazo el número de casos con registro público definitivo.

Asimismo, se reportan 17 casos (3,4 %) en proceso de análisis, los cuales pueden estar sujetos a verificación de requisitos, revisión documental o evaluación jurídica antes de su remisión para decisión final, este grupo representa una etapa intermedia en el flujo de gestión, por lo que su seguimiento continuo

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 16 de 31

es fundamental para garantizar la celeridad y el cumplimiento de los estándares establecidos. Finalmente, solo un (1) caso, equivalente al 0,2 %, se encuentra en requerimiento, situación que podría obedecer a observaciones específicas o a la necesidad de información adicional, y que constituye un porcentaje mínimo respecto al total, demostrando un bajo nivel de rezago administrativo. En conjunto, la información permite concluir que el 96,4 % de los casos se encuentra finalizado o en una fase próxima a su culminación, mientras que el 3,6 % restante permanece en trámite activo.

Gráfica 5



Fuente: Información Grupo Gestión de Talento Humano - UARIV

5. Listado total de cargos no provistos por renuncia o no aceptación

Efectuado el análisis de la información suministrada sobre los cargos no provistos por causas de renuncia o no aceptación, se observa una tendencia que permite identificar factores de índole estructural, organizacional y de gestión del talento humano que inciden en la no ocupación efectiva de las vacantes.

El total de cargos analizados asciende a 265, de los cuales 221 (83.4%) fueron derogados, 44 con el (16.2%) fueron provistos por renuncia y uno (1) por abstención, equivalente al 0.4%. Este porcentaje, aunque no constituye una mayoría, es significativo en términos de impacto operativo y administrativo, pues implica que casi una quinta parte de los cargos con posibilidad de provisión no logró concretarse en una vinculación efectiva.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 17 de 31

Los cargos con mayor incidencia de renunciaciones y no aceptación corresponden a los Profesionales Universitarios (Cód. 2044, Grados 9 y 11), Auxiliares Administrativos (Cód. 4044, Grado 23) y Profesionales Especializados (Cód. 2028, Grados 21 y 24), este patrón sugiere que los procesos de provisión enfrentan dificultades tanto en los niveles técnico-administrativos como en los profesionales de mayor responsabilidad, las posibles causas de este fenómeno pueden agruparse en dos (2) aspectos para tener en cuenta:

1. Debilidad competitiva y de entorno laboral

El alto número de cargos derogados indica una reconfiguración o racionalización de la planta de personal, que puede generar incertidumbre en los aspirantes respecto a la estabilidad laboral y continuidad institucional o simplemente una atractiva oferta laboral en otra entidad con mejores condiciones laborales y prestacionales. Así mismo, el no cumplimiento de las expectativas de condiciones, ambiente y clima laboral, así como la ausencia de un programa formal de inducción o de estrategias de fidelización institucional debilita el compromiso del nuevo personal.

2. Falencias de tipo organizacional y estructural.

El 16.2% provisión por renuncia o no aceptación evidencia posibles debilidades en las etapas de vinculación, inducción y retención; es probable que existan brechas entre las condiciones ofrecidas (salariales, de ubicación o de carga laboral) y las expectativas de los aspirantes o funcionarios designados. En algunos casos, los procesos de selección extensos o la demora en los nombramientos pueden ocasionar desistimientos. De igual manera, puede existir una percepción de falta de acompañamiento al inicio de la vinculación o de desconocimiento de las funciones, lo que impacta la decisión de permanencia.

Por lo anterior, se recomienda realizar un estudio diagnóstico sobre causas de renuncia y no aceptación, a través de la aplicación de entrevistas o encuestas a los candidatos y funcionarios que renuncian o declinan el cargo, para identificar de manera objetiva las causas predominantes (remuneración, ambiente laboral, ubicación, funciones, entre otros) y fortalecer el proceso de inducción y adaptación laboral, mediante la implementación de programas de acompañamiento inicial que fomenten la integración del nuevo personal, reduzcan la rotación temprana y refuercen la identificación con la misión institucional.

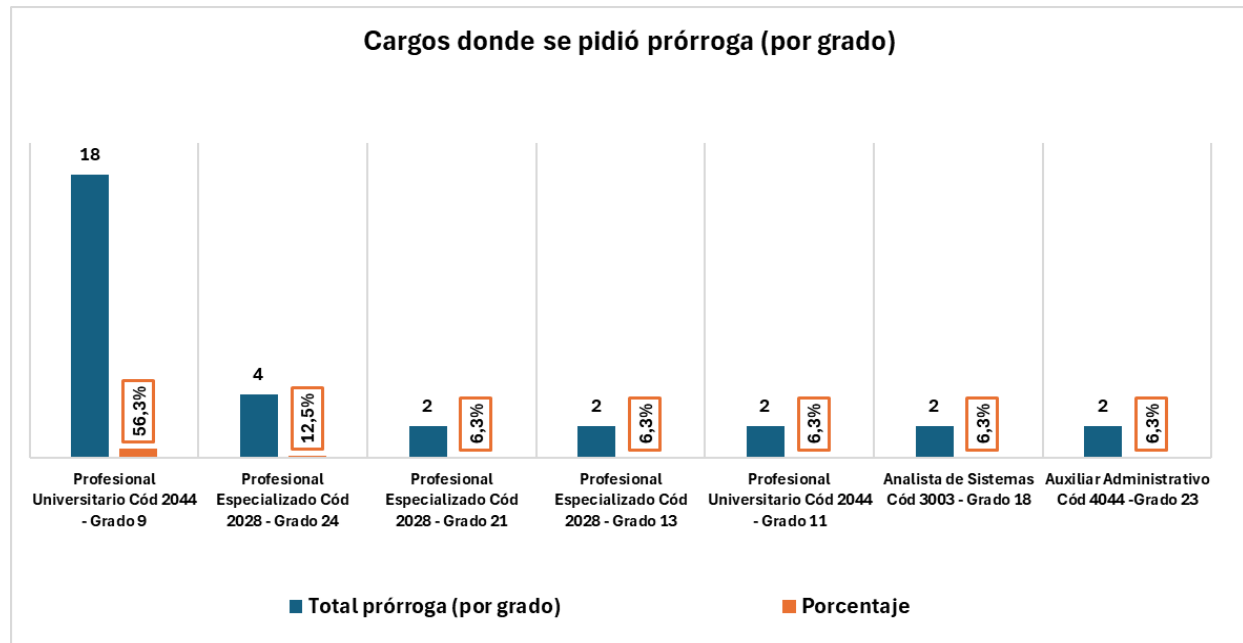
El análisis realizado permite concluir que, aunque la mayoría de los cargos se encuentran derogados, el porcentaje de provisión por renuncia o no aceptación (16.2%) constituye una señal de alerta que debe ser atendida de forma preventiva y estructural, esta situación afecta no solo la eficiencia administrativa, sino también la estabilidad y sostenibilidad del talento humano en la entidad.

Por tanto, se requiere fortalecer la planeación del recurso humano, revisar los esquemas de vinculación y retención, y establecer mecanismos de seguimiento que garanticen la provisión oportuna y efectiva de los cargos; solo a través de una gestión integral, orientada al bienestar y permanencia del personal, podrá

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES		Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES		Fecha: 18/07/2024 Paginas: 18 de 31

asegurarse la continuidad del servicio, la eficiencia institucional y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización.

Grafica 6



Fuente: Información Grupo Gestión de Talento Humano - UARIV

6. Listado total de cargos donde se pidió prórroga

En lo que respecta al análisis concerniente a los registros de cargos en los que se solicitó prórroga, se observa una marcada concentración en el cargo de Profesional Universitario, Código 2044 – Grado 9, que representa el 56,3% del total de las prórrogas registradas, esta cifra contrasta con los demás cargos, cuyos porcentajes individuales no superan el 12,5%, dicha distribución evidencia una tendencia significativa y focalizada en un nivel ocupacional específico, lo que sugiere la existencia de factores estructurales o de gestión que inciden de manera directa en el cumplimiento de los plazos establecidos.

La predominancia de solicitudes de prórroga en los niveles de profesionales universitarios de grado bajo puede estar asociada a poca atracción al cargo en cuenta a la asignación laboral y beneficios, así como la expectativa laboral que tiene el aspirante en otra entidad que le brinde un grado y cargo profesional más relevante y por ende con una mayor remuneración y beneficios salariales. La concentración de prórrogas en un solo nivel puede estar afectando la gestión operativa de la entidad, generando impactos en la ejecución y cumplimiento de los objetivos estratégicos institucional.

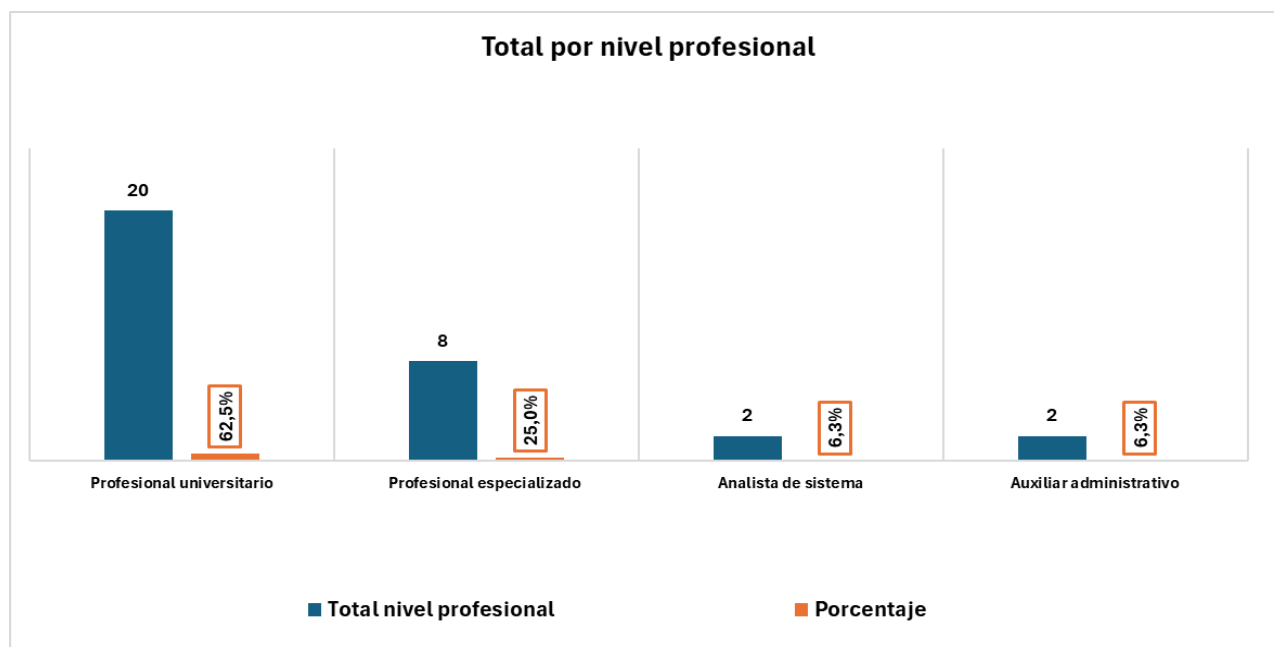
Asimismo, se identifican riesgos de carácter operativo, reputacional y de gestión del talento humano. En el ámbito operativo, la reiterada solicitud de prórrogas puede ocasionar demoras en el cumplimiento de metas institucionales, comprometiendo los plazos de ejecución de proyectos y afectando la planificación

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Paginas: 19 de 31

presupuestal; en el plano reputacional, la recurrencia de prórrogas puede proyectar una imagen de ineficiencia o falta de control administrativo, afectando la credibilidad de la entidad ante sus grupos de interés. Finalmente, desde la perspectiva del talento humano, esta tendencia podría reflejar desgaste laboral, desmotivación o falta de acompañamiento, factores que a mediano plazo inciden negativamente en el desempeño y la permanencia del personal.

En conclusión, el comportamiento de las prórrogas revela la necesidad de una intervención integral en la gestión del desempeño institucional, centrada en mejorar la planificación, la distribución del trabajo y el acompañamiento al personal. En este sentido, abordar las causas estructurales que generan la alta concentración de prórrogas en el nivel Profesional Universitario Grado 9 contribuirá no solo a optimizar la eficiencia administrativa, sino también a fortalecer la cultura de cumplimiento y responsabilidad dentro de la entidad.

Grafica 6.1



Fuente: Información Grupo Gestión de Talento Humano - UARIV

Del análisis de la base de datos de cargos que solicitaron prórroga se observa que el 62,5% corresponde a profesionales universitarios y un 25% a profesionales especializados, lo que indica que los niveles profesionales concentran el 87,5% del total de solicitudes, este comportamiento sugiere que las mayores dificultades para cumplir los plazos establecidos se presentan en los cargos de mayor responsabilidad.

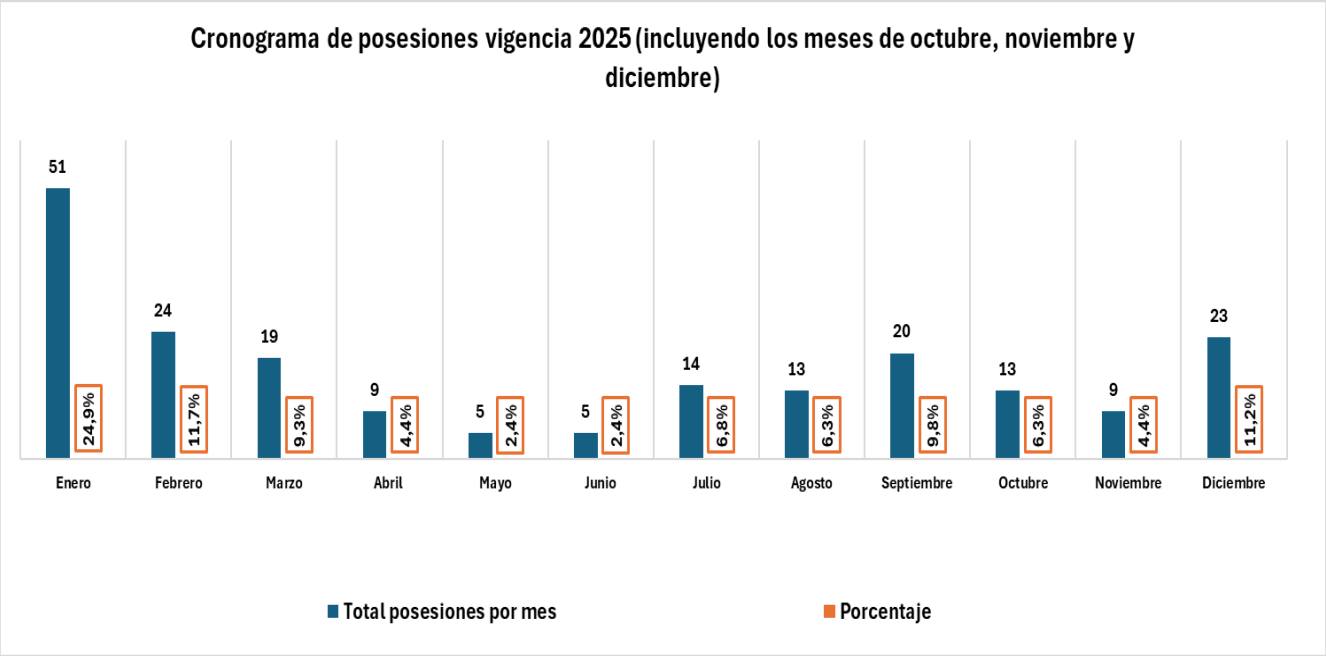
En contraste con lo anterior, los niveles de apoyo (analistas de sistemas y auxiliares administrativos) presentan una baja incidencia de prórrogas (6,3% cada uno), lo cual puede interpretarse como una mejor estructuración de sus funciones o menor complejidad en la ejecución de sus tareas. Este escenario, refleja

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Paginas: 20 de 31

la necesidad de fortalecer la planeación y el seguimiento de las actividades asignadas a los niveles profesionales.

De mantenerse esta tendencia, existe riesgo de retrasos operativos y pérdida de eficiencia institucional, así como de afectación en la percepción de cumplimiento y desempeño del equipo profesional, pudiendo derivar en desgaste laboral y pérdida de confianza interna o externa. Por tanto, se considera prioritario ajustar los procesos de planeación y distribución de responsabilidades para garantizar un desarrollo más equilibrado y eficaz de las actividades institucionales.

Grafica 7



Fuente: Información Grupo Gestión de Talento Humano - UARIV

7. Cronograma de posesiones vigencia 2025

En cuanto al cronograma de posesiones de la vigencia 2025 muestra una gestión que prioriza la vinculación de personal al inicio del año, concentrando un porcentaje significativo de las posesiones en enero, que representa el 24,9% del total, esta concentración inicial indica un esfuerzo por garantizar que los cargos necesarios para la operatividad institucional estén ocupados desde el inicio de la vigencia. No obstante, la distribución mensual muestra un desequilibrio notable, con una disminución progresiva de posesiones en los meses de febrero a junio, donde los porcentajes caen hasta un mínimo de 2,4% en mayo y junio; esta brecha refleja un periodo intermedio de baja actividad que puede generar retrasos en la planificación, desaprovechamiento de recursos humanos, o pausas operativas que podrían afectar la continuidad de los procesos institucionales.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 21 de 31

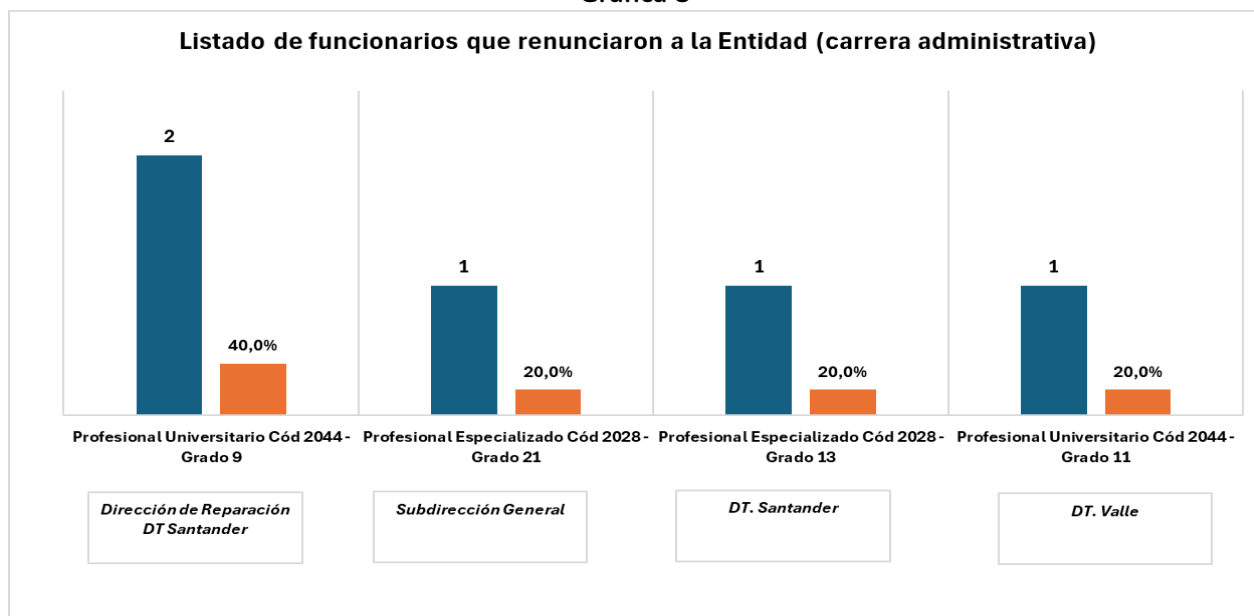
Al analizar el cronograma por trimestres, se observa lo siguiente:

- Primer trimestre (enero – marzo): Concentra el 46% del total de posesiones, esto asegura que la mayor parte de los cargos se ocupen rápidamente, pero genera un riesgo de sobrecarga operativa, lo que podría derivar en errores administrativos, retrasos en la formalización de documentos o saturación del personal responsable de los procesos de posesión.
- Segundo trimestre (abril – junio): Representa el 9,2% del total de posesiones, la baja actividad en estos meses puede generar un desaprovechamiento de recursos y dificultades en la continuidad del seguimiento del personal vinculado. Asimismo, la falta de posesiones podría afectar la planificación de inducciones, capacitaciones o asignación de funciones estratégicas.
- Tercer trimestre (julio – septiembre): Aumenta la actividad hasta aproximadamente 22,9% del total, esto indica una recuperación gradual de la gestión, pero aún se mantiene por debajo del nivel de enero, la dispersión de posesiones permite un flujo de trabajo más equilibrado, aunque es importante asegurar que la programación de posesiones no se concentre de manera abrupta hacia finales de trimestre.
- Cuarto trimestre (octubre – diciembre): Representa un repunte moderado con un 22,0%, destacando diciembre con 23 posesiones (11,2%), este aumento podría estar asociado a ajustes de fin de vigencia, reemplazos de personal o finalización de procesos contractuales. No obstante, la concentración de actividades en este mes implica riesgos de ejecuciones apresuradas, posibles inconsistencias en documentación y dificultades en la inducción o integración del personal.

En términos generales, el cronograma evidencia una planificación efectiva para garantizar la cobertura de personal tanto al inicio como en la finalización de la vigencia 2025, pero al mismo tiempo muestra un desequilibrio significativo en la distribución mensual, lo que puede generar riesgos operativos, administrativos y de gestión del talento humano, en cuanto a retrasos o errores en la formalización de las posesiones. En este sentido, los meses de baja actividad representan oportunidades desaprovechadas para mantener un flujo continuo de integración de personal.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Paginas: 22 de 31

Grafica 8



Fuente: Información Grupo Gestión de Talento Humano - UARIV

8. Listado de funcionarios que renunciaron a la Entidad (que sean de carrera administrativa).

Durante el periodo analizado, cinco (5) funcionarios de carrera administrativa presentaron su renuncia, lo que representa el 100% de los cargos registrados en este listado, estas salidas afectan tanto a profesionales universitarios (grados 9 y 11) como a profesionales especializados (grados 13 y 21), involucrando niveles operativos, misionales y estratégicos de la entidad, la mayor concentración se da en la Dirección de Reparación y Dirección Territorial Santander, con dos renunciaciones que representan el 40% del total.

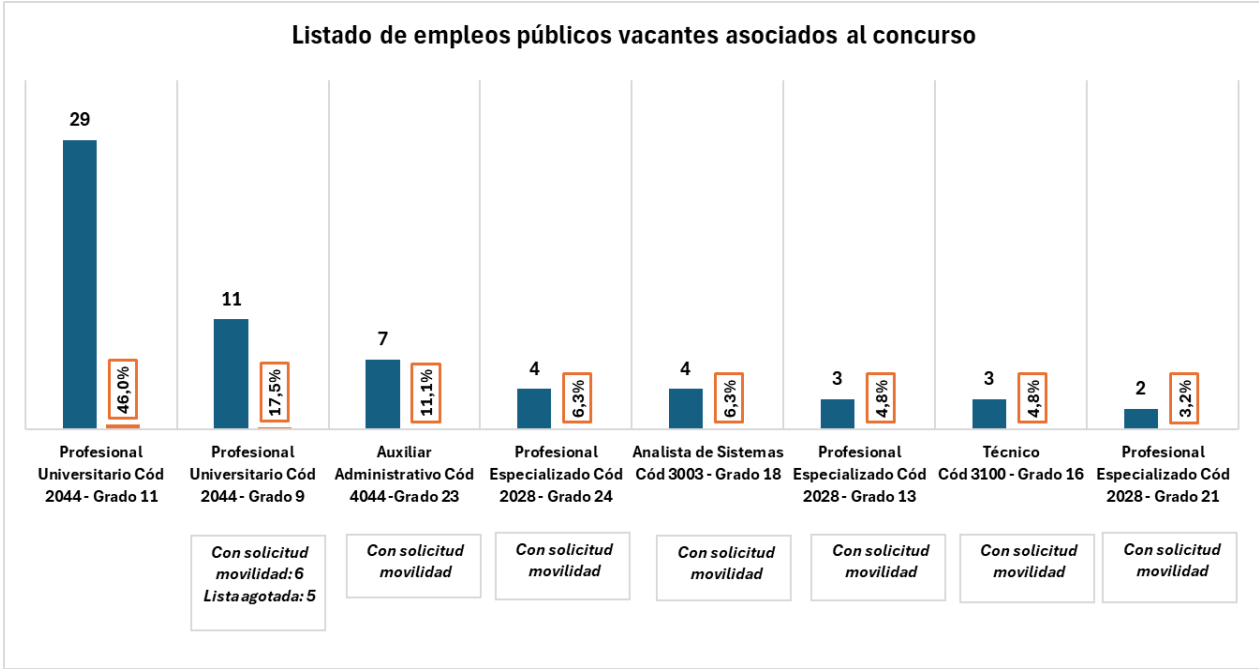
En la Subdirección General, la renuncia de un profesional especializado grado 21 es particularmente crítica, pues representa un cargo estratégico para la toma de decisiones de alto impacto, lo cual puede generar un vacío en la gestión institucional de la entidad afectando la planificación, seguimiento y cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

La renuncia de un profesional universitario grado 11 en la DT Valle y otro profesional especializado grado 13 en DT Santander también refleja una afectación en la gestión misional y operativa de las territoriales en mención, esta situación puede generar retrasos en la ejecución de las actividades de apoyo, misional o estratégicas o en su defecto sobrecarga de trabajo al resto de funcionarios. En conjunto, la distribución de las renunciaciones indica que la entidad enfrenta un riesgo transversal, tanto en áreas estratégicas como en operativas.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES		Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES		Fecha: 18/07/2024 Paginas: 23 de 31

La rotación de personal puede generar pérdida de conocimiento institucional, afectando la continuidad de procesos críticos y la memoria organizacional, así mismo, la concentración de renunciaciones en DT Santander puede originar problemas internos relacionados con clima laboral y sobrecarga de trabajo.

Gráfica 9



Fuente: Información Grupo Gestión de Talento Humano - UARIV

9. Listado de empleos públicos vacantes asociados al concurso

En lo que concierne al listado de vacantes asociado al concurso refleja una fuerte concentración de la oferta en el perfil de Profesional Universitario (Código 2044, Grados 11 y 9), que representa 63,5% del total de vacantes, este escenario indica que la entidad está priorizando el fortalecimiento de su talento humano en cargos de formación universitaria avanzada, vinculados a funciones estratégicas, operativas o de gestión, dentro de este grupo, el grado 11 concentra el mayor número de vacantes (46%), entre tanto que el grado 9 aporta un 17,5%.

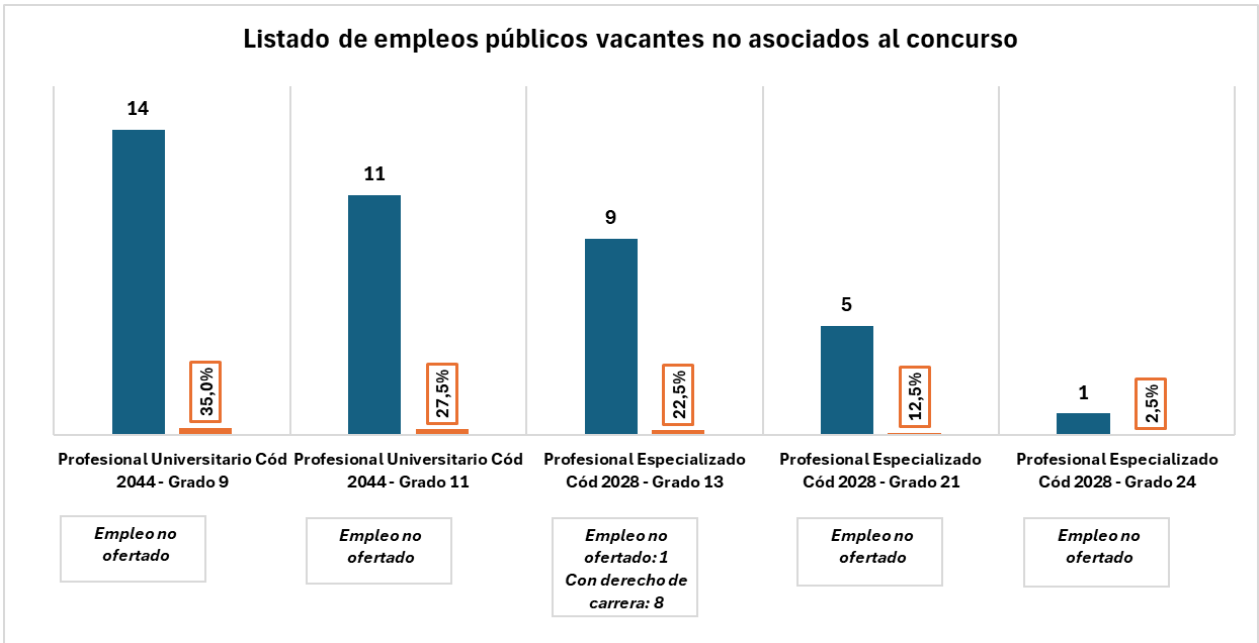
Los cargos especializados y técnicos (Profesional Especializado, Analista de Sistemas y Técnico) representan un porcentaje reducido del total de vacantes, entre 3,2% y 11,1%, y cada uno tiene un número limitado de plazas (entre 2 y 7), esta situación genera un riesgo de vacantes no cubiertas, especialmente en cargos que requieren competencias técnicas o especializadas, la baja disponibilidad de estas posiciones aumenta la vulnerabilidad de la entidad frente a la falta de funcionarios en áreas específicas.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Páginas: 24 de 31

En términos estratégicos, la distribución actual evidencia un desequilibrio en la oferta de vacantes, con concentración en perfiles universitarios y menor atención a perfiles técnicos y especializados. Este escenario puede generar:

- Saturación de candidatos en ciertos perfiles, lo que eleva la competencia interna y podría ralentizar los procesos de asignación de cargos.
- Afectar la innovación y actualización de competencias.
- Impactos operativos y estratégicos, si la cobertura de vacantes no se realiza oportunamente, especialmente en áreas donde el conocimiento técnico o especializado es clave para la continuidad de procesos.

Gráfica 10



Fuente: Información Grupo Gestión de Talento Humano - UARIV

10. Listado de empleos públicos vacantes no asociados al concurso

La gráfica refleja 40 cargos vacantes en empleos públicos no asociados a concurso, distribuidos principalmente entre los niveles de Profesional Universitario (grados 9 y 11) y Profesional Especializado (grados 13, 21 y 24), la mayoría de estas vacantes (90%) corresponde a empleos no ofertados, mientras que únicamente 8 cargos del grado 13 cuentan con derecho de carrera, lo que permite su cobertura mediante personal interno, la concentración de vacantes en los niveles medios (grados 9 a 13) muestra que la entidad prioriza la cobertura de posiciones operativas o profesionales con experiencia intermedia,

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 25 de 31

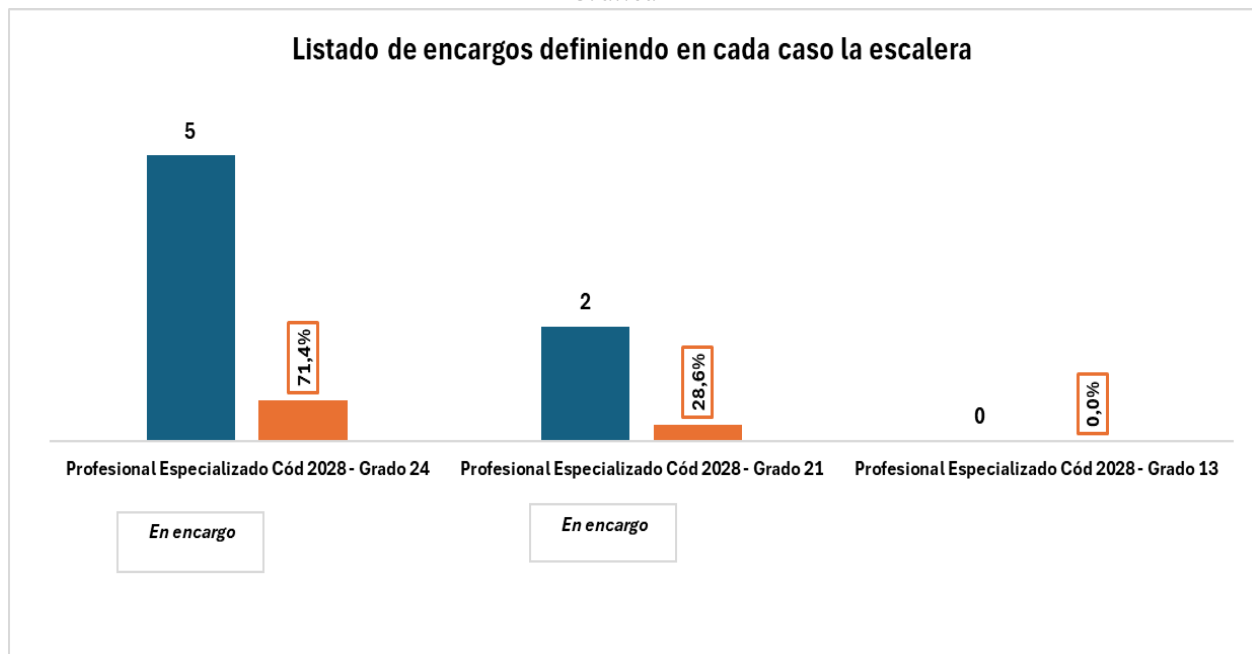
mientras que la escasez de cargos en los grados superiores (21 y 24) puede generar vacíos en funciones estratégicas o de alta especialización.

Es importante destacar que la falta de oferta pública de estos empleos implica un riesgo significativo en términos de transparencia y equidad, la práctica de asignar cargos sin concurso abierto puede generar percepciones de favoritismo o discrecionalidad, afectando la confianza de los aspirantes y del personal interno. Además, la limitada existencia de cargos con derecho de carrera puede impactar la motivación del personal y la movilidad interna, al no permitir una cobertura estructurada basada en mérito.

Existe un número representativo de empleos vacantes sin ofertar, lo que plantea desafíos de transparencia, equidad y planificación por parte del grupo gestión de talento humano, así mismo, la concentración en niveles medios refleja la prioridad de cubrir cargos profesionales y especializados, con el fin de evitar que la falta de cubrimiento de esas vacantes genere desajustes en la gestión institucional e incumplimiento en los objetivos estratégicos de la UARIV. Por consiguiente, la práctica de no ofertar la mayoría de los cargos debe estar documentada y respaldada legalmente, para minimizar riesgos administrativos y legales.

En conclusión, la situación evidencia la necesidad de un análisis detallado de la política de asignación de cargos, priorizando la transparencia, la planificación estratégica del grupo gestión de talento humano y la documentación de los criterios de cobertura, para minimizar riesgos legales, reputacionales y operativos, al tiempo que se asegura un proceso justo y equitativo para los aspirantes y el personal interno.

Gráfica 11



 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Paginas: 26 de 31

11. Listado de encargos definiendo en cada caso la escalera

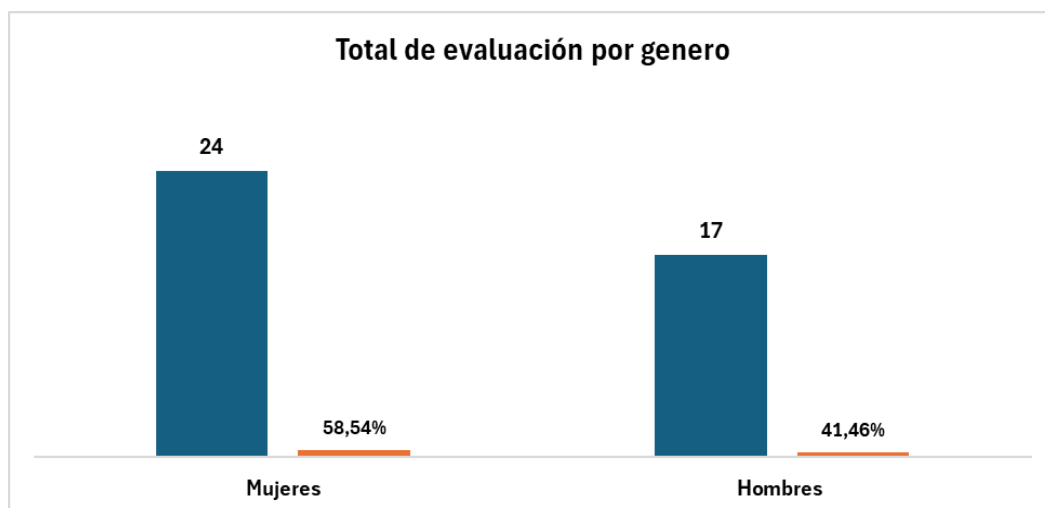
El análisis del listado de encargos revela que la distribución de los cargos especializados está concentrada principalmente en los niveles superiores de la escalera jerárquica, lo cual refleja la estructura de responsabilidad y la necesidad de experiencia en las funciones asignadas, donde se evidencia que, del total de 7 encargos, 5 corresponden al grado 24, representando un 71,4%, mientras que 2 competen al grado 21, equivalente al 28,6% (no se registran encargos en el grado 13), esta distribución evidencia una fuerte concentración de responsabilidades en los profesionales con mayor experiencia y grado dentro de la entidad.

Desde la perspectiva de la escalera, dicho escenario indica que la Unidad para las Víctimas prioriza la asignación de encargos a los niveles más altos, probablemente debido a la complejidad estratégica, así como el nivel de exigencia y conocimiento que se requiere para la ejecución de las actividades misionales y operativas, con el objetivo de asegurar eficiencia y efectividad en la ejecución de las tareas asignadas.

No obstante, esta concentración de encargos puede generar ciertos riesgos potenciales, toda vez que existe una dependencia significativa de los profesionales de mayor grado, esta situación puede afectar la continuidad de las funciones críticas si alguno de ellos se ausenta o retira. Así mismo, puede originar la sobrecarga de responsabilidades en los niveles superiores lo cual puede impactar la productividad, aumentar el riesgo de errores y generar desgaste laboral.

A nivel de observaciones estratégicas, la estructura de encargos demuestra que la entidad está enfocada en cumplir con los objetivos estratégicos mediante la asignación de profesionales altamente capacitados, priorizando eficiencia y desempeño sobre desarrollo interno.

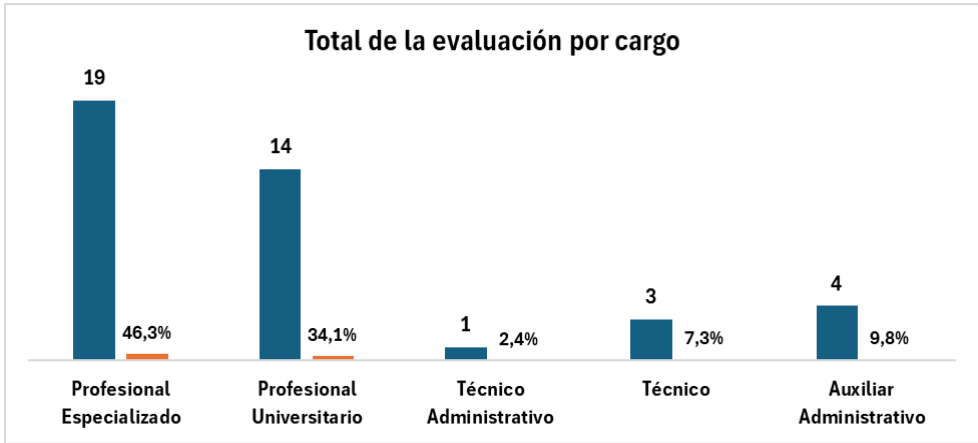
Gráfica 12



Fuente: Información Grupo Gestión de Talento Humano - UARIV

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 27 de 31

Gráfica 12.1

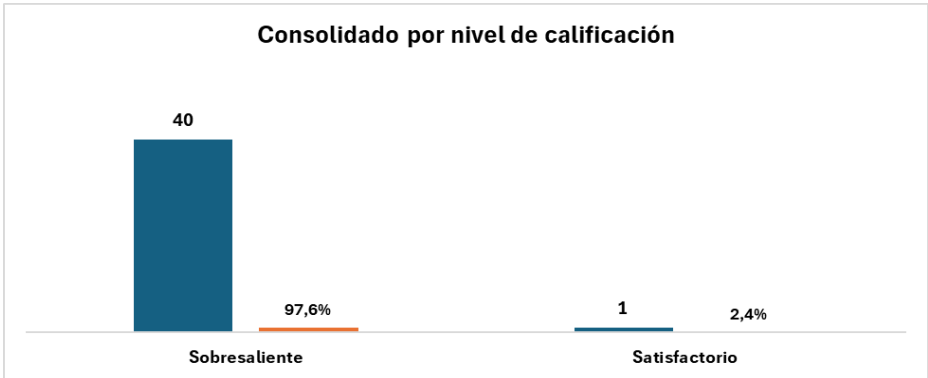


Fuente: Información Grupo Gestión de Talento Humano - UARIV

1. Análisis de calificación de carrera administrativa

El análisis del listado de evaluación de funcionarios de carrera evidencia que la institución cuenta con una planta de personal altamente calificada y profesionalizada, la composición por género muestra una participación mayoritaria de mujeres (58.5%) frente a los hombres (41.5%), lo que refleja un equilibrio favorable hacia la inclusión y la equidad de género en los cargos evaluados. En términos de estructura laboral, la mayoría del personal se concentra en los niveles de Profesional Especializado (46.3%) y Profesional Universitario (34.1%), mientras que los niveles técnicos y auxiliar representan una proporción minoritaria, esto indica que la UARIV está orientada a funciones de alta experiencia, especialización y responsabilidad, con un perfil profesional predominante en comparación con los cargos operativos.

Gráfica 12.2



Fuente: Información Grupo Gestión de Talento Humano - UARIV

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 28 de 31

Respecto al desempeño, los resultados muestran que el 97.6% del personal fue calificado como “Sobresaliente” y únicamente el 2.4% como “Satisfactorio”, lo que refleja un nivel de desempeño general excepcional, este panorama puede interpretarse como un indicador de compromiso, eficiencia y cumplimiento de objetivos por parte de la mayoría de los funcionarios, sin embargo, la concentración casi total de calificaciones en el nivel más alto también plantea interrogantes sobre la capacidad del proceso evaluativo para diferenciar los niveles de desempeño individuales.

Por consiguiente, el concepto global de la evaluación es positivo y denota un equipo altamente comprometido, motivado y con perfil profesional adecuado. No obstante, resulta pertinente realizar análisis cruzados entre variables para garantizar equidad, detectar posibles sesgos y generar acciones de desarrollo más precisas.

Por otra parte, es importante señalar que el modelo de evaluación del personal de carrera administrativa es el tipo, dado que la entidad no tiene un modelo propio. Lo anterior es comprensible cuando la entidad carecía de carrera administrativa en su totalidad, no obstante, en la actual situación administrativa es necesario que se inicie el proceso de realizar el modelo propio de evaluación de personal de carrera administrativa, de conformidad con lo establecido por la CNSC, donde informa que:

... el artículo 40 de la Ley ibidem (ley 909 de 2004) determina que de acuerdo con los criterios establecidos en la ley 909 y en las directrices de la CNSC, las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y mientras desarrollan sus sistemas propios adoptaran el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

El sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral lo estableció la CNSC a través del acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018 y el Anexo Técnico, en los cuales entre otros temas se contemplan las diferentes clases de evaluaciones y calificaciones:

Para el efecto del modelo propio, la CNSC expidió el Acuerdo 071 del 12 de septiembre de 2023, Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los sistemas propios de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba.

Por lo anterior, la Oficina de Control Interno recomienda iniciar los tramites para la adopción del sistema propio de evaluación del desempeño laboral.

9. CONCEPTO DE CONTROL INTERNO.

La Oficina de Control Interno en cumplimiento del ejercicio de sus funciones legales y en su rol de evaluación y seguimiento estipulado en la “Guía rol de las unidades u oficinas de control interno, auditoría interna o quien haga sus veces” del DAPF, efectúa la verificación, análisis y seguimiento al proceso de nombramiento y evaluación de los funcionarios con derechos de carrera administrativa y las diferentes novedades que se presentan dentro de dicho proceso, donde se destaca la disposición y oportunidad en la entrega de la información por parte del grupo gestión de talento humano. No obstante, a pesar de que

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 29 de 31

el proceso presenta actividades a resaltar en cuanto a la gestión que se viene desarrollando, también es cierto que, existen varios aspectos a mejorar y fortalecer, toda vez que se evidencian algunas falencias, las cuales se identificaron y describieron dentro del enfoque basado en riesgos, relacionado con los siguientes temas para tener en cuenta:

1. La composición de los cargos a proveer muestra que la entidad está fortaleciendo de manera decidida su planta profesional, buscando consolidar un equipo humano altamente cualificado que contribuya al cumplimiento de los objetivos institucionales y a la mejora continua, esta tendencia se alinea con una visión estratégica orientada a la eficiencia, la calidad y profesionalización del servicio público, factores clave para elevar el impacto y la sostenibilidad de los programas institucionales.

Sin embargo, la baja participación de los niveles técnico y administrativo puede generar brechas operativas en la ejecución diaria, al concentrar en el personal profesional funciones que podrían ser asumidas por otros niveles. Esto puede traducirse en sobrecarga laboral, duplicidad de tareas o limitaciones en la atención de labores de soporte, mantenimiento o acompañamiento operativo.

2. La estructura de cargos proyectada refleja una institución altamente profesionalizada, con una fuerte apuesta por la incorporación de personal universitario y especializado, lo que contribuye al fortalecimiento estratégico de la entidad, esta tendencia es coherente con la necesidad de consolidar procesos institucionales sólidos, basados en el conocimiento y la gestión eficiente. Sin embargo, el bajo peso porcentual de los niveles técnico y administrativo indica la necesidad de ajustar el equilibrio funcional para garantizar una operación más eficiente, sostenible y articulada entre los distintos niveles ocupacionales, un balance más equitativo permitiría optimizar los recursos humanos disponibles, mejorar la capacidad operativa y asegurar el cumplimiento efectivo de las metas institucionales.

la provisión de cargos proyectada constituye una oportunidad estratégica para fortalecer la estructura organizacional, siempre que se acompañe de una planeación equilibrada, una adecuada distribución funcional y un seguimiento permanente al desempeño del recurso humano incorporado.

3. La entidad enfrenta una afectación significativa en la continuidad de la operación y la gestión administrativa, que podría impactar en resultados de corto plazo (operación diaria), así como las metas estratégicas de largo plazo, la rotación afecta tanto niveles operativos como estratégicos, así mismo, la renuncias en 2 direcciones territoriales y la salida de un profesional estratégico de la Subdirección General puede indicar factores subyacentes relacionados con gestión institucional y cumplimiento de objetivos estratégicos. En este contexto, se requiere de tiempo para el fortalecimiento en cuanto al conocimiento de los nuevos funcionarios mediante capacitaciones y transferencia de conocimiento para minimizar impactos negativos.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 30 de 31

4. El perfil del talento incorporado en el período de prueba demuestra un claro enfoque en la captación de profesionales especializados, acorde con las necesidades estratégicas de la entidad, sin embargo, esta concentración debe ser equilibrada con un fortalecimiento paralelo en los roles técnicos y administrativos para garantizar una estructura organizacional funcional y equitativa. La implementación de procesos de evaluación adaptados, junto con programas efectivos de inducción y seguimiento, es esencial para optimizar la selección, integración y retención del personal durante esta etapa crucial, con el objetivo de mejorar la eficiencia operativa y misional, así como de consolidar un equipo de trabajo con talento humano sólido y competente.
5. El comportamiento de las prórrogas revela la necesidad de una intervención integral en la gestión del desempeño institucional, centrada en mejorar la planificación, la distribución del trabajo y el acompañamiento al personal. En este sentido, abordar las causas estructurales que generan la alta concentración de prórrogas en el nivel Profesional Universitario Grado 9 contribuirá no solo a optimizar la eficiencia administrativa, sino también a fortalecer la cultura de cumplimiento y responsabilidad dentro de la entidad.
6. Existe un número considerable de empleos vacantes sin ofertar, lo que plantea desafíos de transparencia, equidad y planificación por parte del grupo gestión de talento humano, así mismo, la concentración en niveles medios refleja la prioridad de cubrir cargos profesionales y especializados, con el fin de evitar que la falta de cubrimiento de esas vacantes genere desajustes en la gestión institucional e incumplimiento en los objetivos estratégicos de la UARIV. Por consiguiente, la práctica de no ofertar la mayoría de los cargos debe estar documentada y respaldada legalmente, para minimizar riesgos administrativos y legales.

Esta situación evidencia la necesidad de un análisis detallado de la política de asignación de cargos, priorizando el mérito, la planificación estratégica del grupo gestión de talento humano y la documentación de los criterios de cobertura, para minimizar riesgos legales, reputacionales y operativos, al tiempo que se asegura un proceso justo y equitativo para los aspirantes y el personal interno.

7. El cronograma de posesiones programado para la vigencia 2025 refleja un enfoque estratégico que prioriza la cobertura de personal al inicio de la vigencia, pero su ejecución presenta desequilibrios mensuales que podrían generar riesgos administrativos, operativos y de eficiencia. La adopción de medidas de redistribución, seguimiento, refuerzo operativo y optimización de procesos contribuirá a una gestión más equilibrada, eficiente y continua del talento humano durante toda la vigencia, reduciendo riesgos y mejorando la capacidad operativa de la entidad.
8. Los resultados de las evaluaciones reflejan un desempeño sobresaliente de los funcionarios y un equipo profesional altamente capacitado, con predominio de mujeres y cargos especializados. No obstante, la uniformidad de las calificaciones sugiere la necesidad de ajustar la metodología evaluativa para garantizar su objetividad, aumentar su valor como herramienta de gestión del

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 31 de 31

talento y promover el desarrollo integral del personal, minimizando riesgos de percepción de parcialidad o falta de diferenciación.

9. Se recomienda iniciar el proceso para adoptar el modelo propio de evaluación del desempeño institucional, en cumplimiento de lo dispuesto en el marco jurídico y normativo que regula el tema

APROBÓ 

JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO

Elaborado por: José de Jesús Gutiérrez Villalba

Anexo 1 Control de cambios

Versión	Fecha de Cambio	Descripción de la modificación
1	04/08/2014	Creación del formato.
2	09/03/2015	Al revisar el formato se evidencia que la casilla fecha de informe está repetida.
3	02/08/2017	Se modifica formato y se adiciona firma aprobación del Jefe Oficina de Control Interno.
4	30/04/2020	Se actualiza formato, se ajusta la distribución del texto en filas y columnas, las fuentes y fecha de la tabla control de cambios.
5	28/10/2022	Se actualiza el formato en pie de página con los logos de certificación asociados al sistema de gestión de calidad ISO 9001:2015, ambiental ISO 14001:2015, seguridad y salud en el trabajo ISO 45001:2018 seguridad de la información ISO 27001:2013.
6	19/07/2024	Se actualiza el formato es su estructura de contenido, de acuerdo con los requerimientos de la Oficina de Control Interno.