

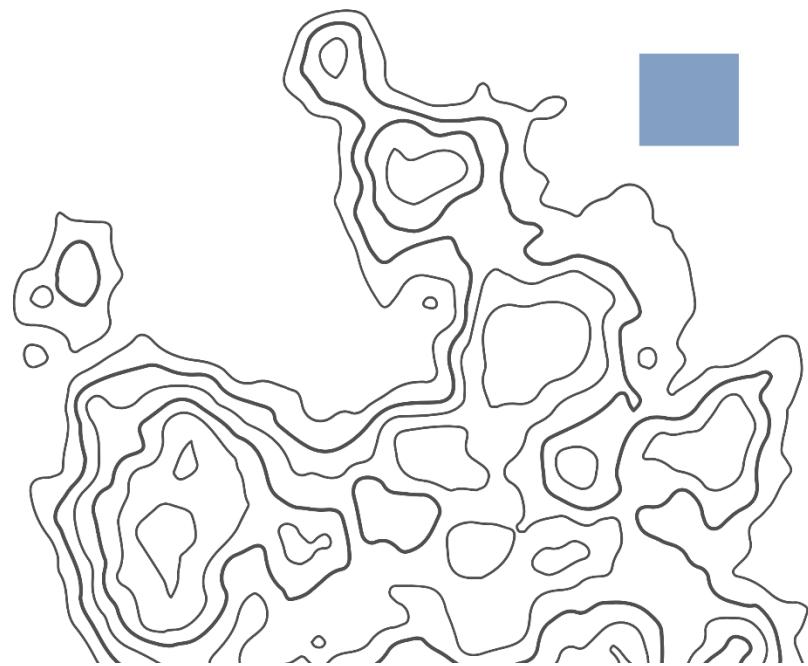
Talento Humano

Grupo de Gestión del

2026

PLAN

ESTRATÉGICO DE
TALENTO HUMANO



Unidad para
las Víctimas





Tabla de contenido

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUCCIÓN | 3 |
| 2. OBJETIVOS..... | 4 |
| 2.1. Objetivo general | 4 |
| 2.2. Objetivos específicos | 4 |
| 3. ALCANCE | 5 |
| 4. MARCO NORMATIVO | 6 |
| 5. PROPÓSITO | 12 |
| 6. COMPONENTES..... | 12 |
| 7. DIAGNÓSTICO | 13 |
| 7.1. Estructura planta de personal UARIV | 13 |
| 7.2. ESTADO ACTUAL PLANTA DE PERSONAL UARIV..... | 16 |
| 7.3. CARACTERIZACIÓN DEL PERSONAL UARIV | 17 |
| 8. RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS EN ANTERIORES VIGENCIAS | 20 |
| 8.1. Gestión Estratégica del Talento Humano matriz GETH..... | 20 |
| 8.2. Medición formulario único reporte de avances de la gestión FURAG | 23 |
| 8.3 Resultados Medición de Clima Organizacional..... | 27 |
| 9. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO | 30 |
| 9.1. Articulación de las rutas con el Plan Estratégico de Talento Humano de la Unidad para la Atención y Reparación a las Víctimas (UARIV) 2026..... | 31 |
| 10. EJES TEMÁTICOS PARA EL AÑO 2026 | 44 |
| 10.1. Plan Anual de Vacantes..... | 44 |
| 10.2. Plan de Previsión de Recursos Humanos..... | 45 |
| 10.3. Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales | 46 |
| 12.4. Plan Institucional de Capacitación..... | 52 |
| 12.5. Plan Anual de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo..... | 55 |



**Unidad para
las Víctimas**

| | |
|---|----|
| 12.6. Programa de Cuidado Emocional | 62 |
| 11. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO | 66 |
| 12. PLANEACIÓN VIGENCIA 2026 | 69 |
| 13. EVALUACIÓN DEL PLAN..... | 72 |



1. INTRODUCCIÓN

La Unidad para la Atención y Reparación a las Víctimas (UARIV), es una Unidad Administrativa Especial con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonial, se encuentra adscrita al Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, perteneciente al Sector Administrativo de Inclusión Social y Reconciliación; su objetivo es coordinar el Sistema Nacional de Atención y Reparación a las Víctimas y la ejecución e implementación de la política pública de atención, asistencia y reparación integral de las víctimas.

En este sentido, la Unidad 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.

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

La Planeación Estratégica de Talento Humano para el año 2026 tiene como propósito principal fortalecer cada una de las etapas que constituyen el ciclo de vida de los colaboradores, de tal manera que propenda por su bienestar y mejor calidad de vida, lo que, a su vez, se verá reflejado en la calidad del servicio que la Unidad brinda a las víctimas y a la ciudadanía en general.

Es importante mencionar que la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano se articula con las siete (7) dimensiones y con los principios básicos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), los cuales son:

Dimensiones MIPG

1. Talento Humano
2. Direccionamiento estratégico y planeación
3. Gestión con valores para resultados
4. Evaluación de resultados



5. Información y comunicación
6. Gestión del conocimiento y la innovación
7. Control interno

Principios Básicos

- Orientación a resultados
- Articulación interinstitucional
- Excelencia y calidad
- Toma de decisiones basada en evidencia
- Aprendizaje e innovación
- Enaltecimiento del servidor público
- Compromiso
- Acompañamiento gradual
- Estandarización
- Mejoramiento continuo

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general:

Planear, ejecutar y evaluar acciones que promuevan el desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos de la Unidad para las Víctimas, a lo largo de su ciclo de vida con la Entidad, a través de estrategias alineadas con los objetivos institucionales, que busquen mejorar sus competencias, habilidades, conocimientos y calidad de vida, así como fortalecer su desempeño laboral y su bienestar mental, emocional y familiar.

2.2. Objetivos específicos

1. Propiciar condiciones y entornos laborales que fomenten el desarrollo integral de las y los servidores públicos de la Unidad.
2. Determinar la forma de provisión de los empleos de la planta de personal de la Entidad, de acuerdo con el marco normativo vigente y llevar a cabo los procesos requeridos.
3. Fortalecer las habilidades, competencias y conocimientos de las y los servidores públicos de la Unidad para las Víctimas, a través de programas de aprendizaje orientados al mejoramiento institucional.
4. Implementar el Plan Anual de Bienestar e Incentivos Institucionales con el fin de propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida



laboral de las servidoras y los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral.

5. Establecer e implementar programas que permitan una adecuada gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de las servidoras y los servidores públicos de la Entidad, con el fin de identificar, prevenir y controlar los riesgos y factores de riesgos del entorno laboral.
6. Promover la participación y apropiación de los valores del Código de Integridad y Buen Gobierno de la Unidad por parte de los servidores públicos de la Entidad.
7. Realizar gestión y seguimiento al proceso de Evaluación del Desempeño de los servidores públicos que ostentan derechos de carrera administrativa y de los Acuerdos de Gestión correspondiente a los Gerentes Públicos.
8. Articular el Plan Estratégico del Talento Humano con el Plan de Acción, el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, Mapa de Riesgos de Corrupción y Mapa de Riesgos Institucional, de conformidad con la normatividad vigente.
9. Promover la formación y uso de tecnologías de la información y las comunicaciones TIC para incentivar la gestión del conocimiento y la innovación en la UARIV.
10. Dar cumplimiento a los lineamientos establecidos en relación con la austeridad en el gasto público, emitido por la Presidencia de la República, mediante la Directiva Presidencial No. 08 del 30 de marzo de 2022.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano inicia con un diagnóstico de necesidades, que abarca la caracterización del personal, los resultados de los planes institucionales y sus componentes, así como la identificación de necesidades estratégicas. Este diagnóstico da paso a la gestión, que incluye la planificación, el seguimiento y la ejecución de acciones, y finaliza con la evaluación y monitoreo de los planes y actividades destinados al desarrollo del talento humano, todo en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

El Plan es aplicable a todos los colaboradores de la Entidad, incluyendo servidores públicos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, empleados provisionales y contratistas de prestación de servicios, de conformidad con la normativa vigente.



4. MARCO NORMATIVO

Tabla 1 Marco Normativo PETH 2026.

| NORMATIVIDAD | TEMA ASOCIADO | APLICACIÓN |
|--|--|--|
| Constitución Política de Colombia 1991 – Artículo 54 | Talento Humano | De los derechos sociales, económicos y culturales. |
| Decreto Ley No. 1661 de 1991 | Talento Humano | Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones |
| Ley 190 de 1995 | Plan Institucional de Capacitación | Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa. |
| Decreto No. 1567 de 1998 | Plan Institucional de Capacitación Plan de Bienestar e Incentivos | Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. |
| Ley 909 de 2004 | Talento Humano | Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. |
| Ley 1010 de 2006 | Talento Humano | Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo |
| Decreto No. 2177 de 2006 | Talento Humano | Por el cual se establecen modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica. |
| Ley 1064 de 2006 | Plan Institucional de | Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la |



| NORMATIVIDAD | TEMA ASOCIADO | APLICACIÓN |
|--|--|---|
| | Capacitación | educación para el trabajo y el Desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación |
| Ley 1221 de 2008 | Plan de Bienestar e Incentivos | Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. |
| Ley 1361 de 2009 | Plan de Bienestar e Incentivos | Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia |
| Ley 1448 de 2011 Art. 11 | Creación UARIV | Crea la Unidad Administrativa Especial de Atención y Reparación Integral a las Víctimas |
| Decreto 4802 de 2011 | Estructura de la UARIV | Por el cual se establece la estructura de la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas |
| Decreto 4968 de 2011 | Planta de personal UARIV | Por el cual se determina la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Atención y Reparación Integral a las Víctimas y se dictan otras disposiciones. |
| Decreto No. 19 de 2012 | Talento Humano | Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública |
| Circular Externa No. 100-10 de 2014 - DAFP | Plan Institucional de Capacitación | Por la cual se dan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos. |
| Decreto 1072 de 2015 | Plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo | Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo). |
| Decreto No. 1083 de 2015 | Compilatorio e Talento Humano Plan Institucional de | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública |



| NORMATIVIDAD | TEMA ASOCIADO | APLICACIÓN |
|--|--|---|
| | Capacitación. Plan de Bienestar e Incentivos, | |
| Decreto No. 1084 de 2015 | Plan de Bienestar e incentivos Programa de cuidado y formación emocional. | "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Inclusión Social y Reconciliación". |
| Ley 1811 de 2016 | Plan de Bienestar e Incentivos | Por el cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito. |
| Código de Integridad del Servidores Público 2017 | Talento Humano | El DAFP Crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva Colombiana. |
| Decreto Ley No. 894 de 2017 | Plan Institucional de Capacitación. | Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera |
| Decreto No. 2011 de 2017 | Vinculación Discapacidad | Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público. |
| Decreto No. 648 de 2017 | Talento Humano | Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública. |
| Decreto No. 1499 de 2017 | Talento Humano | Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto |



| NORMATIVIDAD | TEMA ASOCIADO | APLICACIÓN |
|-----------------------------|--|---|
| | | 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 |
| Ley 1857 de 2017 | Plan de Bienestar e Incentivos | Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones. |
| Resolución No. 1166 de 2018 | Programa de cuidado y formación emocional. | Por la cual se adoptan los lineamientos para el talento humano que orienta y atiende a las víctimas del conflicto armado y se dictan otras disposiciones |
| Resolución No. 3546 de 2018 | Pasantes | Regula las prácticas laborales |
| Acuerdo No. 617 de 2018 | Evaluación de Desempeño | Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba. |
| Decreto No. 51 de 2018 | Plan de Bienestar e Incentivos | Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009 |
| Decreto No. 612 de 2018 | Planes y programas | Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado. |
| Decreto No. 1273 de 2018 | Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) | Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social |
| Decreto 815 de 2018 | Competencias laborales | Modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales |



| NORMATIVIDAD | TEMA ASOCIADO | APLICACIÓN |
|--------------------------|--|--|
| | | generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos. |
| Ley 1960 de 2019 | Talento Humano | Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones |
| Decreto No. 1800 de 2019 | Actualización plantas de personal | Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo. |
| Decreto No. 2106 de 2019 | Simplificación trámites | Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública |
| Decreto No. 2365 de 2019 | Reglamentación de la contratación de jóvenes sin experiencia laboral | Por la cual se adicional el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público. |
| Resolución 0312 de 2019 | Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST | Empleadores públicos y privados, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a los trabajadores dependientes e independientes, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, a las empresas de servicios temporales, a los estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y los trabajadores en misión; a las administradoras de riesgos laborales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal |



| NORMATIVIDAD | TEMA ASOCIADO | APLICACIÓN |
|---------------------------------------|---|---|
| | | civil de las Fuerzas Militares; quienes deben implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales. |
| Documento Guía DAFP 2020 | Plan Nacional | Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 |
| Ley 2078 de 2021 | Talento Humano | Prorroga por diez años la vigencia de la Ley 1448 de 2011, la cual dicta medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno, y los Decretos 4633, 4634 y 4635 de 2011 |
| Acuerdo No 56 de 2022 | Talento Humano | Por el cual se convocan y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la UARIV- Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2244 de 2022. |
| Ley 2191 de 2022 | Desconexión Laboral | Por medio de la cual se regula la desconexión laboral |
| Directiva Presidencial No. 01 de 2023 | Directiva para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia | Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública |



| NORMATIVIDAD | TEMA ASOCIADO | APLICACIÓN |
|---------------------------------------|---|---|
| Directiva Presidencial No. 08 de 2023 | Directiva austeridad en el gasto | Directrices de austeridad hacia un gasto público eficiente |
| Resolución 1768 de 2025 | Distribución de la planta de personal UARIV | Por la cual se distribuyen los empleos de la Planta Global da la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas y se dictan otras disposiciones |
| Resolución No.1843 de 2025 | Plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo | Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, y se dictan otras disposiciones. |
| MIPG | Talento Humano | Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Dimensión de Talento Humano. |
| MIPG – DAFF | Bienestar social | Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026 |
| MIPG – DAFF | Formación y Capacitación | Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030 |

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano.

5. PROPÓSITO

Fortalecer el desarrollo integral del talento humano de la UARIV mediante la implementación de estrategias que potencien sus conocimientos, habilidades y competencias, promoviendo un entorno laboral saludable, seguro, dinámico y flexible. Este plan busca mejorar el desempeño profesional y las condiciones de vida de los servidores, al tiempo que contribuye al bienestar de sus familias y se articula con las políticas y estrategias del Gobierno Nacional, garantizando una gestión institucional eficiente y orientada al servicio de las víctimas.

6. COMPONENTES

Los componentes que conforman el presente Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos

- Plan Institucional de Capacitación – PIC
- Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales
- Programa de formación y Cuidado Emocional
- Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

Estos planes están orientados a articular la gestión del talento humano, al logro efectivo de los cometidos y a la mejora continua al interior de la Entidad.

Para la adecuada ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano, el Grupo de Gestión de Talento Humano está a disposición de los colaboradores de la Unidad con el fin de gestionar las acciones derivadas de este, considerando que el talento humano es el recurso más valioso de la Entidad.

7. DIAGNÓSTICO

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación (MIPG), es esencial disponer de información precisa y actualizada. Esto asegura que el Plan Estratégico de Talento Humano de la Unidad tenga los datos necesarios y confiables para llevar a cabo una gestión efectiva, que influya positivamente en la productividad y el bienestar de los servidores.

7.1. Estructura planta de personal UARIV

La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, mediante el Decreto 4968 de 2011, estableció una planta de personal de 857 empleos, distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 2 Planta Empleos UARIV – Decreto 4968 De 2011.

| TIPO DE PLANTA | EMPLEOS DE LNR | EMPLEOS CARRERA ADMINISTRATIVA | NO. DE EMPLEOS |
|-----------------------------------|----------------|--------------------------------|----------------|
| Planta Estructural o del Despacho | 14 | 0 | 14 |
| Planta Global | 41 | 802 | 843 |
| TOTAL, EMPLEOS | 55 | 802 | 857 |

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano – 18/11/2025.



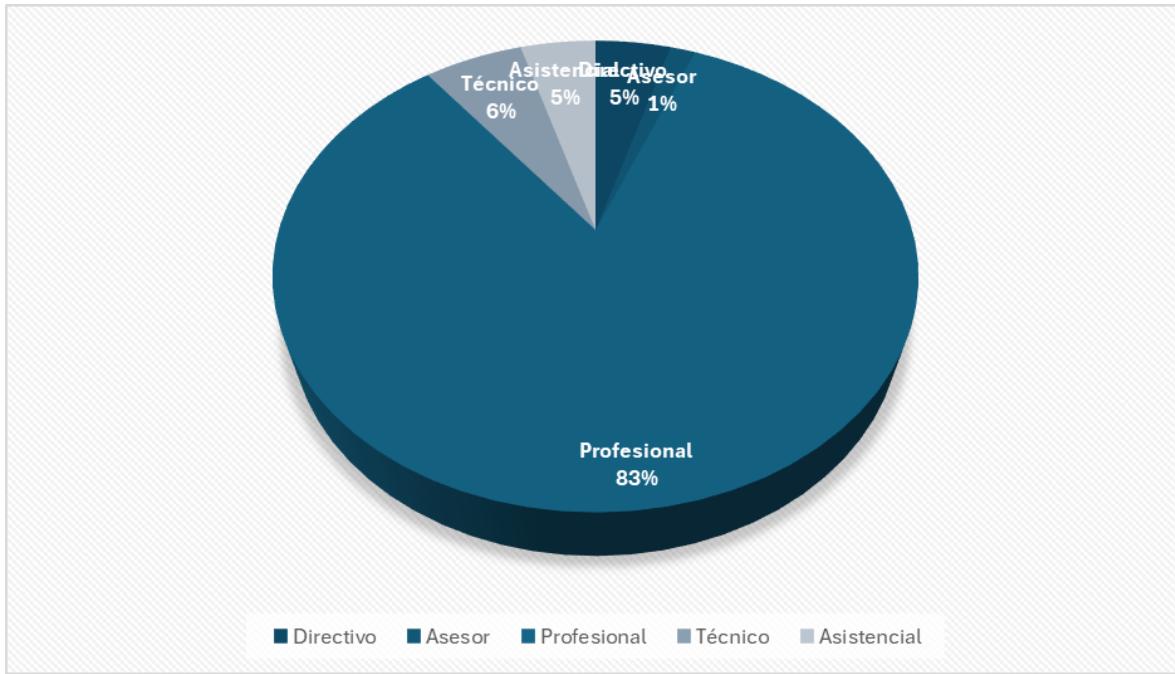
Empleos distribuidos por nivel jerárquico:

Tabla 3 Empleos Planta permanente por nivel jerárquico.

| NIVEL | EMPLEOS LNR | EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA | TOTAL DE EMPLEOS | PARTICIPACIÓN |
|--------------|-------------|-----------------------------------|------------------|---------------|
| Directivo | 39 | | 39 | 5% |
| Asesor | 13 | | 13 | 2% |
| Profesional | | 715 | 715 | 83% |
| Técnico | | 51 | 51 | 6% |
| Asistencial | 3 | 36 | 39 | 5% |
| Total | 55 | 802 | 857 | 100% |

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano – 18/11/2025.

Ilustración 1 Participación Nivel Jerárquico Empleos Planta de Personal UARIV.



Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano – 18/11/2025.

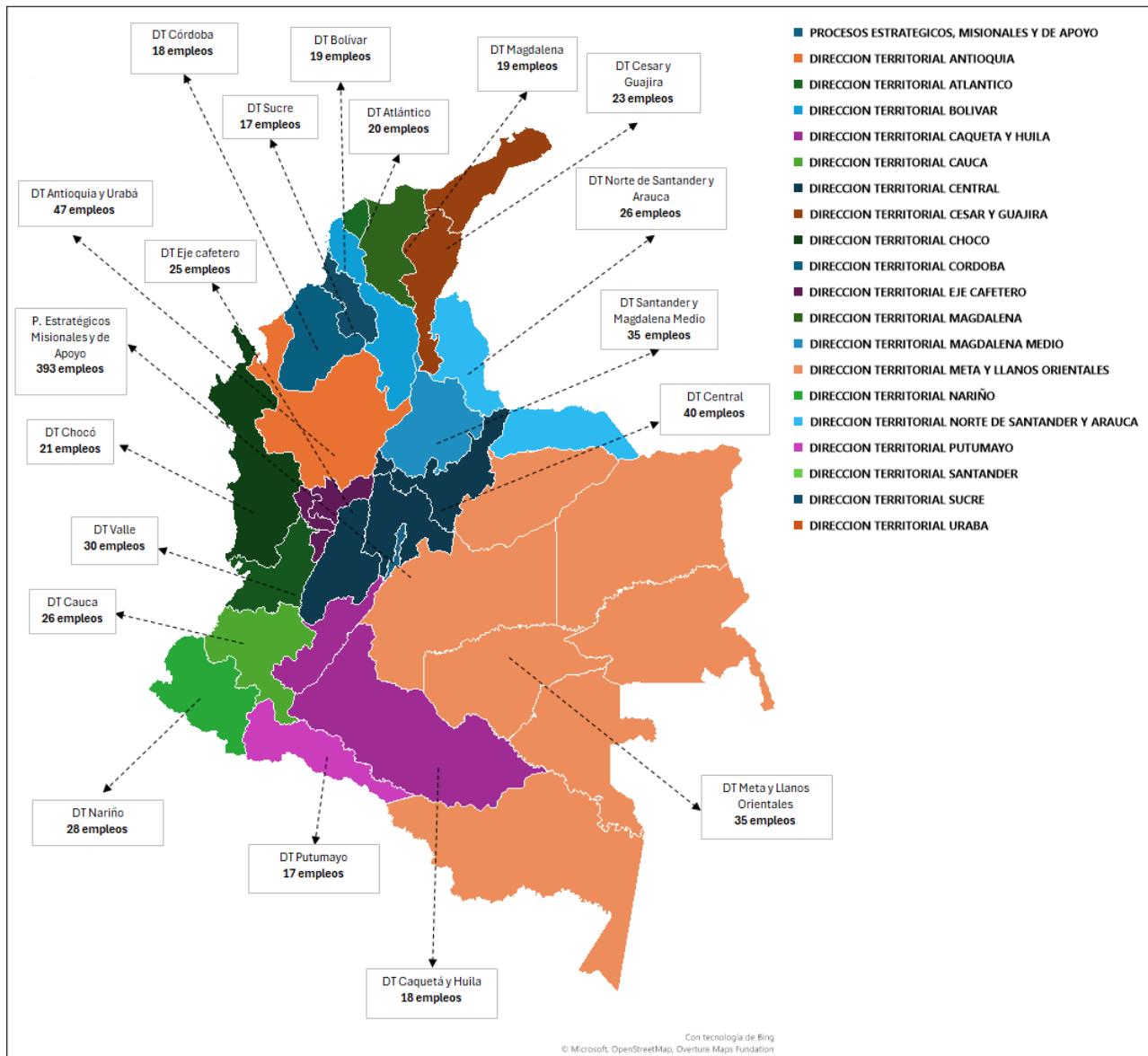
Distribución empleos y Cobertura UARIV:



Unidad para las Víctimas



Ilustración 2 Distribución empleos y Cobertura UARIV.



Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano – 18/11/2025.



7.2. ESTADO ACTUAL PLANTA DE PERSONAL UARIV

El estado actual de la planta de personal de la UARIV se encuentra definido conforme a las disposiciones establecidas en el Decreto-Ley 4802 de 2011, norma que creó la Entidad y determinó su estructura organizacional, así como las responsabilidades para la gestión misional y administrativa. La planta vigente ha sido ajustada mediante actos administrativos posteriores emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Entidad, en cumplimiento de la Ley 1448 de 2011 y sus decretos reglamentarios, que establecen las obligaciones institucionales frente a la atención, asistencia y reparación integral de las víctimas del conflicto armado. Actualmente, la planta responde a criterios de racionalización y necesidad del servicio, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Decreto 1083 de 2015 compilatorio de normas de gestión del talento humano y los principios de eficiencia, mérito y especialización funcional establecidos para las entidades públicas del orden nacional.

Por otra parte, la UARIV participó en el Proceso de Selección "Entidades del Orden Nacional No. 2244 de 2022", realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), con el fin de proveer las vacantes definitivas existentes en los empleos de carrera administrativa pertenecientes al sistema general de carrera, como resultado del proceso en mención, la CNSC expidió los actos administrativos para conformar y adoptar las listas de elegibles.

En virtud de lo anterior, para el mes de noviembre de 2025, el estado de la provisión de los empleos de la UARIV es el siguiente:

Tabla 4 Estado actual - Provisión y vacantes.

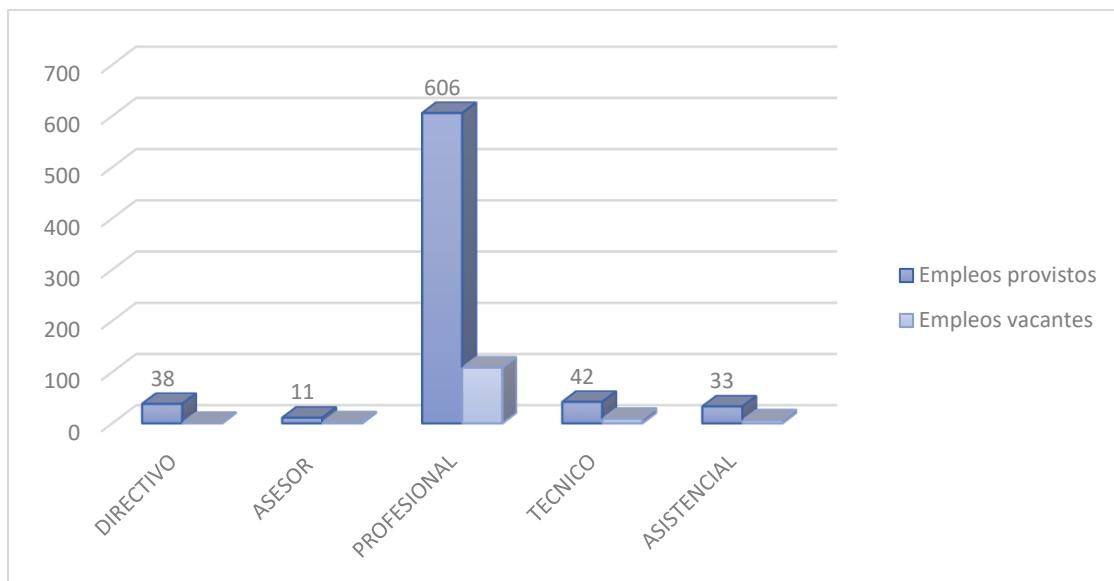
| TIPO Y NIVEL DE EMPLEOS | EMPLEOS PROVISTOS | EMPLEOS VACANTES | TOTAL |
|--------------------------------------|-------------------|------------------|------------|
| LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION | 52 | 3 | 55 |
| DIRECTIVO | 38 | 1 | 39 |
| ASESOR | 11 | 2 | 13 |
| ASISTENCIAL | 3 | | 3 |
| CARRERA ADMINISTRATIVA | 678 | 124 | 802 |



| TIPO Y NIVEL DE EMPLEOS | EMPLEOS PROVISTOS | EMPLEOS VACANTES | TOTAL |
|-------------------------|-------------------|------------------|------------|
| PROFESIONAL | 606 | 109 | 715 |
| ASISTENCIAL | 30 | 6 | 36 |
| TECNICO | 42 | 9 | 51 |
| TOTAL | 730 | 127 | 857 |

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano – 18/11/2025.

Ilustración 3 Estado actual – empleos provistos y vacantes UARIV.



Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano – 18/11/2025.

7.3. CARACTERIZACIÓN DEL PERSONAL UARIV

La caracterización del personal de la UARIV se desarrolla a partir del análisis integral de las condiciones sociodemográficas, formativas, laborales y funcionales de los servidores públicos que conforman la Entidad, en cumplimiento de los lineamientos establecidos por el Decreto 1083 de 2015 en lo relativo a la administración del talento humano en el sector público y de los criterios definidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), particularmente en su Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, que orienta la identificación de capacidades, brechas y proyecciones de desarrollo del personal. Este proceso incorpora además los principios de igualdad, mérito

y transparencia previstos en la Ley 909 de 2004 y se articula con la misión institucional definida en la Ley 1448 de 2011, garantizando que la planta de servidores responda a los perfiles, competencias y requerimientos necesarios para el cumplimiento de las funciones misionales de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas.

En tal sentido, el Grupo de Gestión de Talento Humano, a través de la caracterización de personal, mantiene actualizada la información relacionada con antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, entre otros datos de los servidores de la UARIV, como insumo principal para la administración del talento humano.

La identificación sociodemográfica de los empleados de la UARIV es crucial, toda vez que proporciona una visión general de las características de la población laboral. Esta información es esencial para comprender los principales aspectos sociales de los servidores y servidoras, lo cual resulta fundamental para tomar decisiones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

A continuación, se detalla la información más relevante de la caracterización de los servidores y servidoras de la UARIV:

- **Género de servidores públicos UARIV**

Tabla 5 Caracterización sociodemográfica por género.

| | Total | Porcentaje | | Total | Porcentaje |
|---|-------|------------|---|-------|------------|
|  | 452 | 62% |  | 278 | 38% |

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano – 18/11/2025.

El número de mujeres vinculadas a la UARIV es de 452, representando el 62% y el número total de hombres es de 278, lo cual representa el 38% del total de servidores vinculados a la planta de personal de la Unidad.



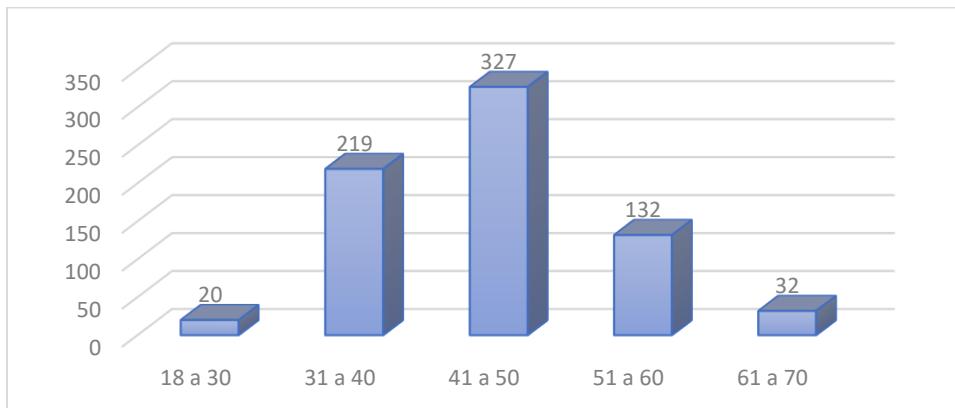
- **Rango de Edad Servidores Públicos UARIV**

Tabla 6 Caracterización sociodemográfica empleados UARIV por rango de edad.

| Rango de edad | Número | Porcentaje |
|---------------|------------|-------------|
| 18 a 30 | 20 | 3% |
| 31 a 40 | 219 | 30% |
| 41 a 50 | 327 | 45% |
| 51 a 60 | 132 | 18% |
| 61 a 70 | 32 | 4% |
| Total | 730 | 100% |

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano – 18/11/2025.

Ilustración 4 Rango de Edad Servidores Públicos UARIV.



Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano – 18/11/2025.

- **Caracterización sociodemográfica por nivel educativo**

Tabla 7 Caracterización por nivel educativo.

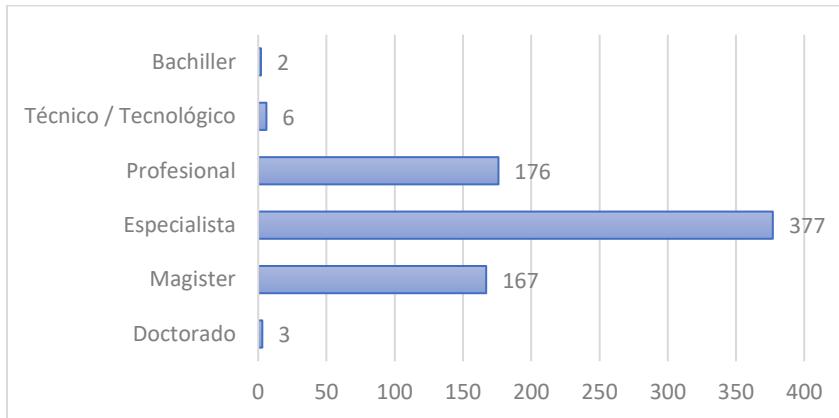
| NIVEL EDUCATIVO | TOTAL SERVIDORES PÚBLICOS |
|-----------------------|---------------------------|
| Doctorado | 3 |
| Magister | 167 |
| Especialista | 377 |
| Profesional | 175 |
| Técnico / Tecnológico | 6 |



| | |
|--------------|------------|
| Bachiller | 2 |
| Total | 730 |

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano – 18/11/2025.

Ilustración 5 Rango de nivel educativo.



Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano – 18/11/2025.

8. RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS EN ANTERIORES VIGENCIAS

8.1. Gestión Estratégica del Talento Humano matriz GETH

Los resultados obtenidos a partir de las mediciones aplicadas bajo la matriz GETH definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, evidencia avances importantes en la alineación de la gestión del talento humano con los objetivos estratégicos institucionales de la UARIV. Se observa un fortalecimiento en los componentes de planeación, especialmente en la definición de perfiles, la caracterización del personal y la articulación de estas acciones con la misión institucional orientada a la atención y reparación integral a las víctimas. Sin embargo, los indicadores también muestran brechas asociadas a la disponibilidad y uso sistemático de información para la toma de decisiones, lo cual limita la consolidación de análisis predictivos sobre necesidades de capacidad institucional.

En el componente de desarrollo del talento humano, las mediciones revelan progresos en la oferta de formación y en el acceso a procesos de capacitación asociados al cumplimiento de funciones del talento humano de la UARIV. No



obstante, se identifican oportunidades de mejora relacionadas con la evaluación del aprendizaje, la transferencia del conocimiento y la medición del impacto de estos procesos sobre los resultados organizacionales.

En virtud de lo anterior y en atención al diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables de la matriz GETH, se evidencia que la UARIV en la gestión desarrollada para el 2024 cuenta con una calificación de 82,8 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez "Consolidación".

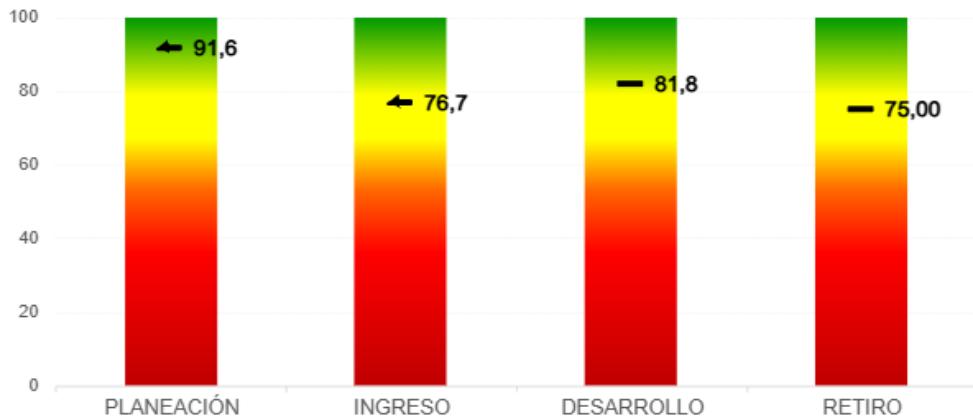
Ilustración 6 Diagnóstico Gestión Estratégica de la UARIV a través de la Matriz GETH.



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.

A partir del análisis de resultados de la Matriz GETH, se identifica que la Entidad ha avanzado, sin embargo, se evidencia que es necesario establecer estrategias que impacten de manera positiva en la gestión del Talento Humano, principalmente en los componentes de ingreso y retiro.

Ilustración 7 Clasificación por componente UARIV.



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.

Tabla 8 Resultado rutas fortalecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

| Ruta de Creación de Valor | 2022 | 2023 | 2024 | Promedio | Acciones |
|-----------------------------|------|------|------|------------|--------------------------------------|
| Ruta de la Felicidad | 80% | 81% | 83% | 81% | La felicidad nos hace productivos |
| | | | | | Entornos físicos |
| | | | | | Equilibrio de vida |
| | | | | | Salario emocional |
| | | | | | Innovación con pasión |
| Ruta del crecimiento | 81% | 74% | 77% | 77% | Liderando talento |
| | | | | | Cultura de liderazgo |
| | | | | | Liderazgo en valores |
| | | | | | Servidores que saben lo que hacen |
| Ruta del servicio | 79% | 84% | 79% | 81% | Al servicio de los ciudadanos |
| | | | | | Cultura que genera logro y bienestar |
| Ruta de la calidad | 73% | 74% | 84% | 77% | La cultura de hacer las cosas bien |
| | | | | | Hacer siempre las cosas bien |



| Ruta de Creación de Valor | 2022 | 2023 | 2024 | Promedio | Acciones |
|----------------------------|------|------|------|----------|--|
| | | | | | Cultura de la calidad y la integridad |
| Ruta del análisis de datos | 76% | 79% | 80% | 78 % | Conociendo el talento |
| | | | | | Entendiendo personas a través del uso de los datos |
| | | | | | |

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano – 18/11/2025.

Teniendo en cuenta la información anterior, es posible identificar el comportamiento del desempeño institucional en cada una de las Rutas de Creación de Valor para los años 2022, 2023 y 2024 así como los elementos que integran cada ruta. En términos generales, los resultados muestran estabilidad en la mayoría de las rutas y variaciones moderadas que permiten interpretar avances, áreas críticas y oportunidades de fortalecimiento.

En conjunto, los resultados permiten orientar decisiones para reforzar las competencias de los servidores, promover prácticas de liderazgo efectivo y consolidar una cultura organizacional basada en el valor público, la calidad y el bienestar.

8.2. Medición formulario único reporte de avances de la gestión FURAG

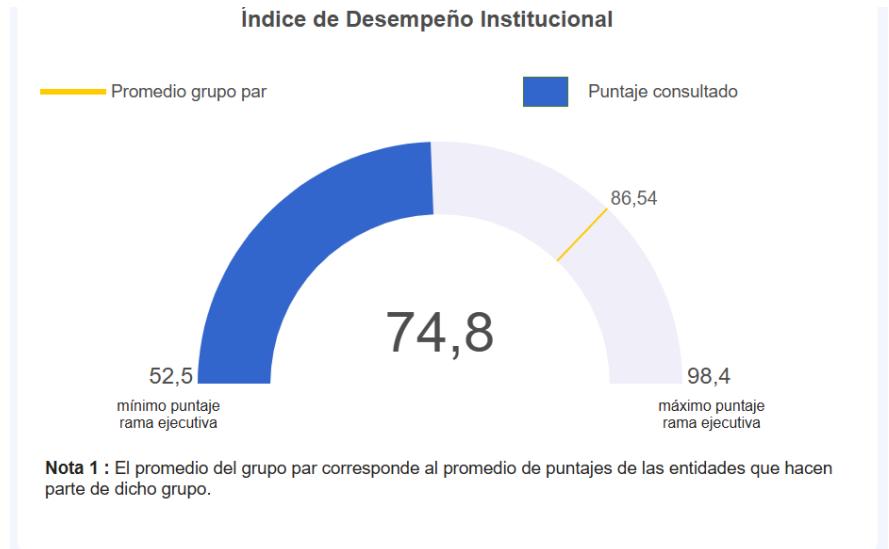
De acuerdo con el informe de análisis del desempeño institucional correspondiente a la vigencia 2024, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual presenta los resultados de la medición realizada a la gestión de las entidades públicas y expone los avances, retos y aspectos por mejorar en materia de gestión institucional y control interno, se identificaron los resultados relacionados con el desempeño institucional y la implementación de las políticas de Gestión del Talento Humano de la UARIV, los cuales se detallan a continuación:

El índice de Desempeño Institucional para la vigencia 2024 fue de 74,8 % ubicándose en el segundo lugar del sector inclusión social y reconciliación.

Ilustración 8 Resultado índice de Desempeño Institucional – UARIV 2024.



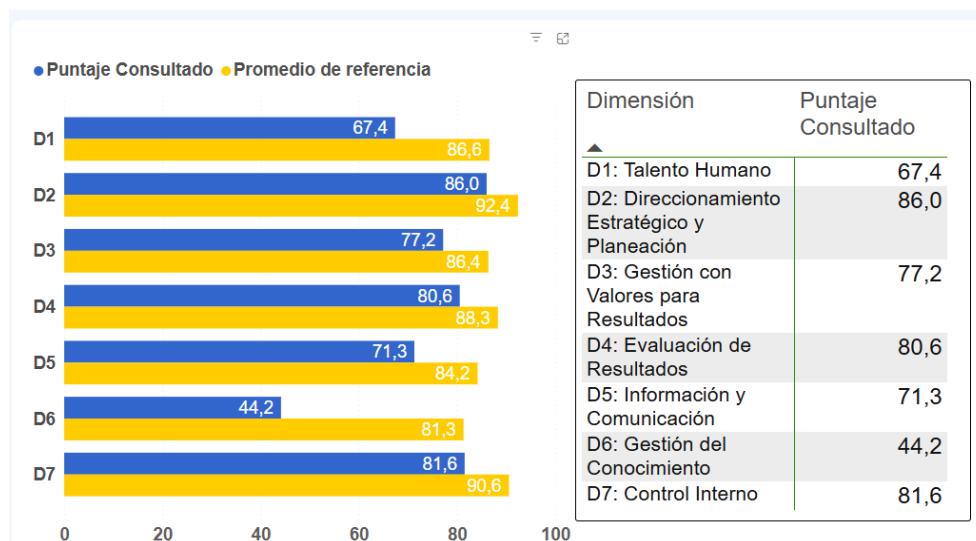
Unidad para las Víctimas



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.

Ahora bien, en lo que respecta a la Dimensión de Talento Humano, el índice es del 67,4 % frente a la calificación general, que corresponde al 86,6 %.

Ilustración 9 Resultado índice de la Dimensión del TH- UARIV.



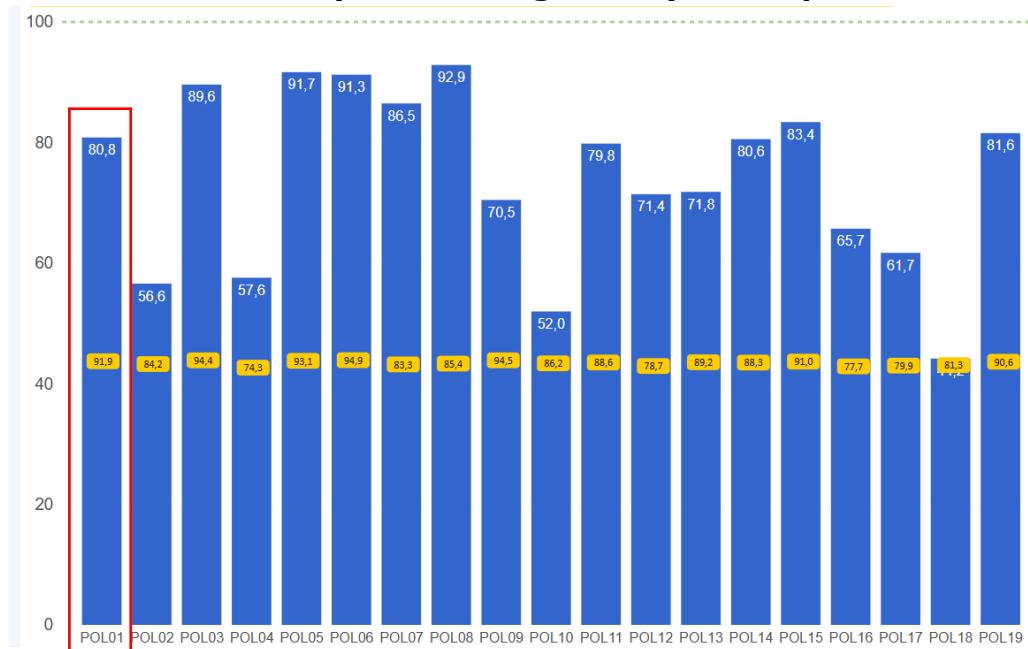
Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.



Con relación con los resultados de las políticas de gestión y desempeño, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano logró un resultado de 80.0 % siendo una de las políticas en obtener mayor resultado a nivel institucional.

Ilustración 10 Resultados Índices de las Políticas de Gestión y Desempeño – Política Gestión del Talento Humano.

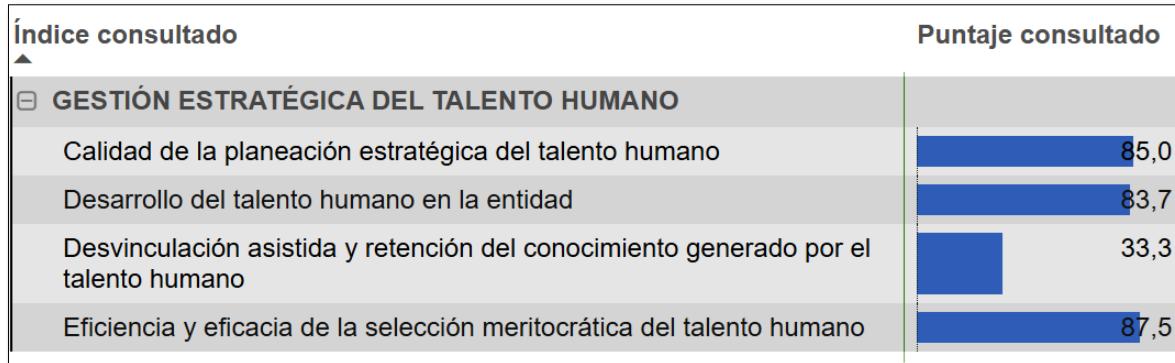
Índice políticas de gestión y desempeño



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.

En este mismo sentido, se evidencia el siguiente índice detallado correspondiente a la Política de Gestión del Talento Humano:

Ilustración 11 Índice Política de Gestión del Talento Humano.



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.

Una vez verificado los resultados de la dimensión de Talento Humano a través del FURAG II, a continuación, se presentan las acciones planificadas para fortalecer y evaluar la gestión durante el año 2026:

Tabla 9 Acciones para fortalecer – Política Estratégica del Talento Humano.

| Componente | Brecha | Estrategia | Acción |
|----------------------------------|--|--|--|
| Desarrollo Gestión del desempeño | Se obtuvo un puntaje del 60 sobre el 100 | Fortalecer las competencias de liderazgo, toma de decisiones y gestión estratégica de los directivos y gerentes públicos de la UARIV, mediante el desarrollo de capacidades gerenciales, el alineamiento a los principios del MIPG y el fortalecimiento de prácticas de dirección pública efectiva, con el fin de mejorar el desempeño del componente y el logro de los objetivos institucionales. | Diseñar e implementar programas de formación y desarrollo dirigidos a directivos y asesores, enfocados en gerencia pública, liderazgo estratégico, gestión del talento humano, enfoque por resultados, ética pública y toma de decisiones, conforme a los lineamientos del DAEP. |
| Desarrollo Gerencia pública | Se obtuvo un puntaje del 62 sobre el 100 | Fortalecer las capacidades de liderazgo, planeación, toma de decisiones y gestión por resultados de los directivos y gerentes públicos, mediante acciones estructuradas de desarrollo y seguimiento, que contribuyan al mejoramiento del desempeño institucional y al incremento del nivel de madurez del componente. | Fortalecer la articulación entre los objetivos institucionales y la gestión directiva, integrando los planes de trabajo y la evaluación del desempeño gerencial con las metas estratégicas, promoviendo la rendición |



| Componente | Brecha | Estrategia | Acción |
|--------------------------------------|---|---|---|
| | | | de cuentas y la mejora continua. |
| Retiro Desvinculación asistida | Se obtuvo un puntaje del 62 sobre el 100 | Fortalecer los procesos de retiro y desvinculación de los servidores públicos, garantizando un acompañamiento integral, humano y planificado que permita una adecuada transición laboral, la preservación del conocimiento institucional y el cumplimiento de los lineamientos normativos, con el fin de mejorar el desempeño del componente y reducir los impactos negativos para la entidad y los servidores. | Implementar estrategias de apoyo emocional, orientación laboral y preparación para el retiro (por pensión, finalización de contrato u otras causas), que contribuyan al bienestar del servidor y a una salida digna y organizada. |

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano – Diciembre 2025.

8.3 Resultados Medición de Clima Organizacional

Los hallazgos de la Medición de Clima Organizacional 2025 constituyen un insumo estratégico para la formulación del Plan Estratégico del Talento Humano 2026, toda vez que, permiten orientar decisiones y priorizar intervenciones alineadas con las necesidades reales de los servidores y con los lineamientos del MIPG y la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano. A partir de los resultados, el plan enfatizará en la implementación de acciones de bienestar laboral sostenibles, mecanismos de desarrollo de competencias, fortalecimiento del liderazgo con enfoque humano y estrategias de reconocimiento que promuevan una cultura organizacional positiva. Esto garantizará que la UARIV continúe avanzando hacia un entorno laboral más saludable, colaborativo y orientado al logro institucional.

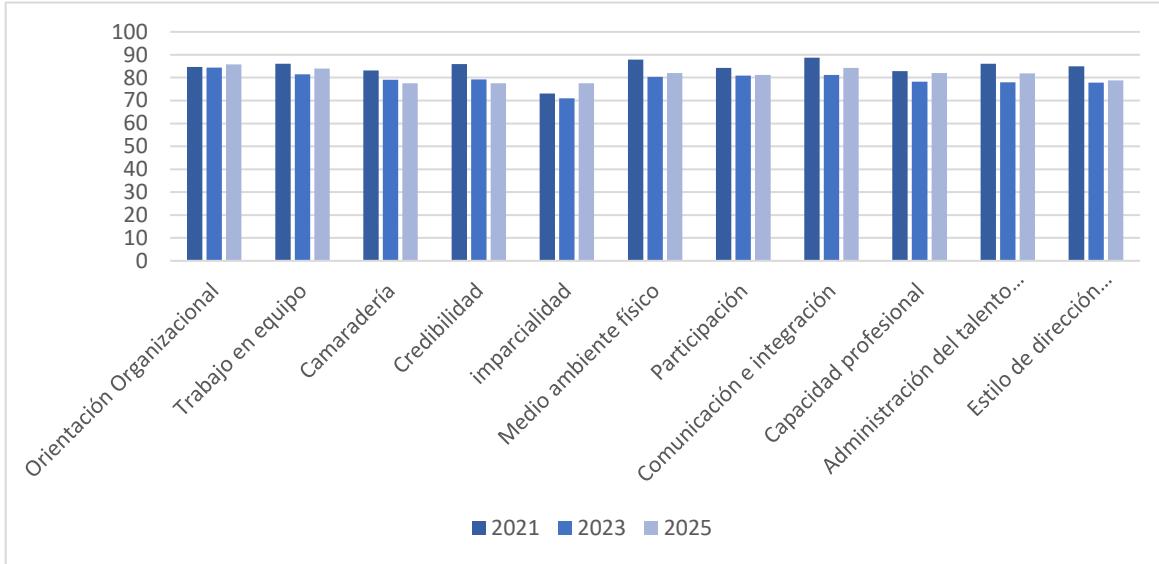


Tabla 10 Histórico mediciones clima UARIV.

| Dimensión | 2021 | 2023 | 2025 | Promedio |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Orientación Organizacional | 84.7 | 84.4 | 85.82 | 84.97 |
| Trabajo en equipo | 86.1 | 81.39 | 83.91 | 83.80 |
| Camaradería | 83.2 | 79.07 | 77.57 | 79.95 |
| Credibilidad | 85.9 | 79.21 | 77.6 | 80.90 |
| imparcialidad | 73 | 71.04 | 77.49 | 73.84 |
| Medio ambiente físico | 87.9 | 80.31 | 82 | 83.40 |
| Participación | 84.2 | 80.87 | 81.21 | 82.09 |
| Comunicación e integración | 88.7 | 81.16 | 84.21 | 84.69 |
| Capacidad profesional | 82.8 | 78.3 | 82.04 | 81.05 |
| Administración del talento humano | 86 | 77.9 | 81.82 | 81.91 |
| Estilo de dirección (Liderazgo Transformacional) | 85 | 77.89 | 78.78 | 80.56 |
| Total promedio por vigencia | 84.32 | 79.23 | 81.13 | 81.56 |

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano.

Ilustración 12 Medición clima organizacional 2021, 2023 y 2025.



Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano.

De acuerdo con los resultados de la medición de clima laboral de la UARIV entre 2021 y 2025 muestran un comportamiento fluctuante: un puntaje alto en 2021 (84.32), una caída significativa en 2023 (79.23) y una recuperación parcial en 2025 (81.13), para un promedio general de 81.56. Las dimensiones con mejor desempeño fueron Orientación Organizacional, Comunicación e Integración, Trabajo en Equipo y Medio Ambiente Físico, lo que indica claridad institucional, fortalecimiento de la comunicación interna y una percepción positiva del entorno de trabajo. Sin embargo, varias dimensiones presentaron deterioros en 2023, particularmente Camaradería, Credibilidad y Capacidad Profesional, lo que sugiere afectaciones asociadas a cambios operativos o cargas laborales que impactaron la cohesión y la confianza entre los servidores.

Por otra parte, la dimensión de Imparcialidad fue la de menor desempeño en el periodo, aunque presentó una mejora relevante en 2025, lo cual evidencia esfuerzos institucionales por fortalecer la equidad y la transparencia. El Estilo de Dirección también mostró una tendencia a la baja, indicando la necesidad de fortalecer competencias de liderazgo transformacional en los directivos. En conjunto, los resultados señalan retos prioritarios relacionados con fortalecimiento del liderazgo, confiabilidad institucional, trato equitativo y gestión del talento humano, elementos clave que deben integrarse en las



estrategias del Plan Estratégico del Talento Humano 2026 para consolidar un clima laboral sólido, participativo y orientado al bienestar de los servidores.

9. DESARROLLO DEL PLAN ESTRÁTÉGICO DEL TALENTO HUMANO

La UARIV desarrolla el Plan Estratégico del Talento Humano a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, permanencia y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan Nacional de Desarrollo.

A partir del análisis de resultados de la Matriz GETH, la UARIV busca que sus colaboradores se sientan más comprometidos y felices en el desarrollo de sus labores, redundando en el buen servicio a sus grupos de interés, la generación de buenas prácticas y acciones proactivas que contribuyan al cumplimiento de metas organizacionales, a través de los diferentes planes y programas de la Entidad, los cuales serán armonizados con las Rutas Generadoras de Valor definidas por MIPG: Ruta de la Felicidad, Ruta del Crecimiento, Ruta del Servicio, Ruta de Calidad y la Ruta Análisis de Datos.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en la UARIV se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones, de acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla 11 Convenciones Dimensiones MIPG.



| Tabla de Convenciones Dimensiones MIPG | |
|---|-------------------------------------|
| D1 | Talento Humano |
| D2 | Direccionamiento y planeación |
| D3 | Gestión con valores para resultados |
| D4 | Evaluación de resultados |
| D5 | Información y comunicación |
| D6 | Gestión de conocimientos |
| D7 | Control interno |

Fuente: Modelo integrado de Planeación y Gestión MIPG – DAFP.

9.1. Articulación de las rutas con el Plan Estratégico de Talento Humano de la Unidad para la Atención y Reparación a las Víctimas (UARIV) 2026.

Tabla 12 Articulación de rutas.

| RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos | | | | |
|--|--|---|------------------------------------|---------------------------------|
| Ejes | Actividades | Ciclo de Vida del Servidor Público | Otras Dimensiones Asociadas | Proceso relacionado PETH |
| Seguridad y Salud en el Trabajo | <ul style="list-style-type: none">Inducción y reincidencia al SG-SST y manuales de funcionesAplicación de baterías de riesgo psicosocial,Gestión del riesgo psicosocial,Gestión de peligros y riesgosInspecciones planeadas,Reporte e investigación de incidentes y accidentes de trabajoPlanes para la prevención operación y | Permanencia | D1, D2 | SG-SST Cuidado Emocional |



| RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos | | | | |
|--|---|---|------------------------------------|---------------------------------|
| Ejes | Actividades | Ciclo de Vida del Servidor Público | Otras Dimensiones Asociadas | Proceso relacionado PETH |
| | <p>respuesta ante emergencias,</p> <ul style="list-style-type: none">• Manejo de Sustancias químicas,• Plan estratégico de seguridad vial PESV,• Medicina preventiva y de trabajo,• Programa de entorno laboral saludable,• Programa prevención desordenes Musculoesqueléticos• Medidas de prevención de violencias basadas en género, contra la mujer y otros actos de discriminación | | | |



| | | | | |
|------------------------------------|---|-------------------------------|--------|--------------------------------|
| Clima Organizacional | <ul style="list-style-type: none">• Plan de manejo de reconocimientos.• Actividades para mejorar la comunicación interna,• Manejo para mejorar la participación y sentido de pertinencia• Mediciones y de socialización clima laboral• Actividades para fortalecer el liderazgo y la comunicación | Permanencia | D2, D3 | Bienestar Cuidado Emocional |
| Promoción y Prevención de la Salud | <ul style="list-style-type: none">• Desarrollo de exámenes de ingreso y periódicos• Jornadas de salud | Ingreso, permanencia y retiro | D1, D2 | SG-SST |
| Teletrabajo | <ul style="list-style-type: none">• Desarrollar e implementar protocolos para el desarrollo del teletrabajo según la normatividad institucional• Establecer cronograma de reuniones con el personal teletrabajador | Permanencia | D3 | Bienestar |
| Ambiente Físico | <ul style="list-style-type: none">• Mejorar el entorno físico para avanzar en los beneficios de ergonomía laboral• Evaluaciones de puestos de trabajo• Mediciones higiénico-ambientales | Permanencia | D1 | SG-SST |



| | | | | |
|-------------------|---|-------------|--------|-------------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none">• Plan de adecuación y remodelación de las instalaciones | | | |
| Plan de Bienestar | <ul style="list-style-type: none">• Procesos de atención psicológica laboral• Prevención en manejo del estrés• Salud física, manejo de pausas activas y desarrollo de actividades de estiramientos, baile, zumba aeróbica• Manejos de plan de Nutrición (como asesorías profesionales y campañas de concientización).• Desarrollo programa cuidado emocional en clave de salud mental, trabajo en equipo, contaminación temática, traumatizarían vicaria, desgaste emocional y demás temáticas de la Resolución 1166 de 2018. | Permanencia | D1. D3 | Bienestar y Cuidado Emocional |

| RUTA DE LA FELICIDAD: Liderando Talento | | | | |
|---|--|------------------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| Ejes | Actividades | Ciclo de Vida del Servidor Público | Otras Dimensiones Asociadas | Proceso relacionado PETH |
| Gerencia pública | <ul style="list-style-type: none">• Liderazgo en el sector público | Permanencia | D3, D4, D6 | Capacitación |



| RUTA DE LA FELICIDAD: Liderando Talento | | | | |
|--|--|---|------------------------------------|--|
| Ejes | Actividades | Ciclo de Vida del Servidor Público | Otras Dimensiones Asociadas | Proceso relacionado PETH |
| | <ul style="list-style-type: none">• Manejo de tendencias en el sector público• Modelos de Gerencia Pública• El Gerente público integrado al MIPG | | | Administración del Talento Humano |
| Desarrollo de Competencias Gerenciales | <ul style="list-style-type: none">• Desarrollo de habilidades en: Comunicación• Planeación y gestión• Trabajo en equipo• Multiculturalidad• Autoadministración• Acción Estratégica• Toma de decisiones• Dirección y desarrollo de las personas• Pensamiento sistemático• Resolución de conflictos | Permanencia | D3, D4, D6 | Capacitación Administración del Talento Humano Cuidado Emocional |
| Clima Laboral | <ul style="list-style-type: none">• Desarrollo de estrategias para promover el respeto con los colaboradores• Desarrollo programa cuidado emocional | Permanencia | D1, D2 | Bienestar y Cuidado Emocional |



| RUTA DE LA FELICIDAD: Liderando Talento | | | | |
|--|---|---|------------------------------------|---------------------------------|
| Ejes | Actividades | Ciclo de Vida del Servidor Público | Otras Dimensiones Asociadas | Proceso relacionado PETH |
| | <ul style="list-style-type: none">• Desarrollo de estrategias de reconocimiento para los colaboradores• Manejo de los lugares de trabajo - adecuación de espacios de trabajo• Estrategias para el manejo del horario laboral | | | |
| Inducción y Reinducción | <ul style="list-style-type: none">• El programa de Inducción y Reinducción de la UARIV se establece en cumplimiento a los lineamientos del DAFP y Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG:<ul style="list-style-type: none">• Inducción Corporativa "Campus Virtual"• Inducción Grupal (presencial)• Programa de Reinducción. | Ingreso, permanencia | D1, D2 | Capacitación |



RUTA DEL SERVICIO:
Al servicio de los ciudadanos

| Ejes | Actividades | Ciclo de Vida del Servidor Público | Otras Dimensiones Asociadas | Proceso relacionado PETH |
|--------------|--|------------------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| Capacitación | <ul style="list-style-type: none">• Establecer planes de capacitación orientados al fortalecimiento de la atención a usuarios externos• Promover el desarrollo de herramientas tecnológicas que faciliten la atención al usuario• Implementar procesos de racionamiento normativo a todos los funcionarios para orientar de una mejor manera a los usuarios. | Permanencia | D4, D5 | Capacitación |
| Integridad | <ul style="list-style-type: none">• Fomentar en los empleados su actuación de acuerdo con los valores, principios y cultura establecidos por la organización y | Permanencia | D2 | Capacitación |



RUTA DEL SERVICIO:
Al servicio de los ciudadanos

| Ejes | Actividades | Ciclo de Vida del Servidor Público | Otras Dimensiones Asociadas | Proceso relacionado PETH |
|-------------------------|---|---|------------------------------------|--|
| | el código de integridad | | | |
| Rendición de Cuentas | <ul style="list-style-type: none">Incorporar elementos claves del plan anticorrupción que fortalezcan la prestación de los servicios de la UARIV | Permanencia | D4 | Administración del Talento Humano |
| Impacto en las regiones | <ul style="list-style-type: none">Fortalecer la presencia de la UARIV en las regiones a través del fortalecimiento de las oficinas departamentales.Fortalecer el recurso humano de las oficinas existentes | Permanencia | D1, D2 | Administración del Talento Humano Cuidado Emocional |



RUTA DE CALIDAD:
La cultura de hacer las cosas bien

| Ejes | Actividades | Ciclo de Vida del Servidor Público | Otras Dimensiones Asociadas | Proceso relacionado PETH |
|-------------------------|--|------------------------------------|-----------------------------|---|
| Evaluación de Desempeño | <ul style="list-style-type: none">Implementar estrategias para mejorar el rendimiento de los trabajadores a partir de los resultados de su desempeño | Permanencia | D2, D3, D4 | Capacitación Evaluación del Desempeño Laboral |
| Acuerdos de Gestión | <ul style="list-style-type: none">Promover el aprendizaje organizacionalFacilitar a gerentes nuevos el reconocimiento del equipo de trabajo a su cargo, socializando además las fortalezas y debilidades de esteSocializar los métodos, procesos y procedimientos habituales y las relaciones del área con las | Permanencia | D2, D3, D4 | Capacitación Evaluación del Desempeño Laboral |



| RUTA DE CALIDAD: La cultura de hacer las cosas bien | | | | |
|--|--|---|------------------------------------|---|
| Ejes | Actividades | Ciclo de Vida del Servidor Público | Otras Dimensiones Asociadas | Proceso relacionado PETH |
| | <p>demás dependencias</p> <ul style="list-style-type: none">• Establecer los protocolos para la concertación de los acuerdos de gestión• Determinar la evaluación gerencial a partir de los resultados, métodos y técnicas de medición, para comprobar el cumplimiento de los acuerdos suscritos. | | | |
| Evaluación de Competencias | <ul style="list-style-type: none">• Determinar las competencias a evaluar de los trabajadores, referente a conocimientos, habilidades o prácticas que se requieren para ejercer correctamente su labor | Permanencia | D2, D3, D4 | Capacitación Evaluación del Desempeño Laboral |



RUTA DE CALIDAD:
La cultura de hacer las cosas bien

| Ejes | Actividades | Ciclo de Vida del Servidor Público | Otras Dimensiones Asociadas | Proceso relacionado PETH |
|---------------------------------|--|------------------------------------|-----------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none">Identificar a partir de la evaluación, las falencias en el desempeño para enfocar las capacitaciones | | | |
| Valores, Gestión de Conflictos. | <ul style="list-style-type: none">Establecer protocolos para el manejo de desacuerdosIdentificación de los conflictos y aplicación de correctivos, a partir del reconocimiento de puntos de vista diferentes por razones de religión, cultura, educación, experiencia, entre otros. | Permanencia | D2, D3, D4 | Capacitación Evaluación del Desempeño Laboral |



RUTA DEL ANALISIS DE DATOS:
Conociendo el talento

| Ejes | Actividades | Ciclo de Vida del Servidor Público | Otras Dimensiones Asociadas | Proceso relacionado PETH |
|------------------------------------|---|---|------------------------------------|--|
| Planta de Personal | <ul style="list-style-type: none">• Desarrollar el proceso de concurso méritos para proveer vacantes de acuerdo con los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil y Función Pública. | Ingreso Permanencia | D1, D2 | Administración del Talento Humano |
| Caracterización del Talento Humano | <ul style="list-style-type: none">• Mantener las bases de datos de los funcionarios actualizadas con la información relevante• Diligenciamiento de las herramientas de planeación y gestión del Talento Humano como MGETH y el FURAG y EDI para el control de las etapas de planeación, ingreso, | Ingreso Permanencia Retiro | D1, D2 | Administración del Talento Humano Cuidado Emocional |



RUTA DEL ANALISIS DE DATOS:
Conociendo el talento

| Ejes | Actividades | Ciclo de Vida del Servidor Público | Otras Dimensiones Asociadas | Proceso relacionado PETH |
|-----------------------------------|--|---|------------------------------------|-----------------------------------|
| | desarrollo y retiro de la institución | | | |
| Plan de Vacantes | <ul style="list-style-type: none">• Provisión de vacantes de acuerdo con las listas de elegibles generadas por la CNSC | Ingreso | D1, D2 | Administración del Talento Humano |
| Ley de Cuotas | <ul style="list-style-type: none">• Aplicar lo normado en la Ley 581 de 2000, (el 30% de los altos cargos públicos deben ser ejercidos por mujeres | Ingreso | D1, D2 | Administración del Talento Humano |
| SIGEP como herramienta de gestión | <ul style="list-style-type: none">• Realizar todo el proceso de unificar la planta de personal en SIGEP I y SIGEP II• Actualizar las hojas de vida en el aplicativo | Ingreso Permanencia Retiro | D1, D2 | Administración del Talento Humano |

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano.



10. EJES TEMÁTICOS PARA EL AÑO 2026

Planes y programas institucionales de talento humano vigencia 2026

En el marco de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Unidad para la Atención y Reparación a las Víctimas (UARIV) orienta sus esfuerzos a la gestión del talento humano con el propósito de generar valor público. Esta gestión se centra en el desarrollo integral de los servidores y en el impacto que este tiene sobre su desempeño laboral. En coherencia con ello, se estructuran planes y programas que facilitan el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Estos planes se ejecutarán de la siguiente manera:

10.1. Plan Anual de Vacantes

Objetivo general:

Prever y cubrir las necesidades de vinculación de personal a lo largo de la vigencia 2026, identificando empleos susceptibles de ser provistos, determinando perfiles requeridos y estableciendo estrategias eficientes y efectivas para incorporar, seleccionar y cubrir vacantes, garantizando así la continuidad y calidad de los servicios prestados a las víctimas.

Objetivos específicos:

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

Desarrollo:

Para la vigencia 2026, la UARIV se compromete a identificar y proveer los empleos vacantes a través de procesos transparentes que garanticen el mérito, igualdad y oportunidad para vincular servidores públicos competentes, asegurando así la atención efectiva y eficiente de las necesidades de la planta de personal y la continuidad de los servicios prestados a las víctimas.

10.2. Plan de Previsión de Recursos Humanos

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..

Objetivos específicos:

1. Identificar y analizar las necesidades futuras de talento humano en la Unidad para las Víctimas mediante estudios de proyección de personal, análisis de tendencias y evaluación de las competencias requeridas para asegurar la continuidad y eficacia de los servicios prestados.
2. Desarrollar e implementar estrategias efectivas para atraer, vincular y retener a servidores públicos clave, a través de programas de reclutamiento, planes de inducción, y políticas de incentivos y desarrollo profesional, para garantizar la estabilidad y el desempeño óptimo de la Unidad para las Víctimas.
3. 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.

Desarrollo:

Para la vigencia 2026, la 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.

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.

10.3. Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales

El Grupo de Gestión del Talento Humano, como responsable de la formulación y gestión de las estrategias dirigidas al fortalecimiento de la calidad de vida laboral, lidera la estructuración del Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales, enmarcado en el Plan Estratégico de Talento Humano. Esto reafirma que el talento humano es el eje central del desarrollo organizacional y un factor determinante para la adecuada prestación del servicio público, impactando directamente el plan estratégico mediante acciones orientadas al mejoramiento de su calidad de vida laboral.

En este contexto, y considerando que el Grupo de Gestión del Talento Humano lidera la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano, en el cual se articula el Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales para la vigencia 2026, su diseño se fundamenta en los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFF, en los resultados de la encuesta de evaluación y diagnóstico para el desarrollo del talento humano aplicada a los colaboradores de la Entidad, medición de clima organizacional, FURAG 2024 y del autodiagnóstico de la matriz GETH.

Objetivo General

Diseñar y ejecutar actividades que fortalezcan la calidad de vida de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, promoviendo el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, así como su productividad social, motivación e identificación con el servicio público.

Objetivos específicos

1. Diseñar programas y actividades integrales de bienestar que respondan a las dimensiones personal, familiar y laboral, promoviendo el equilibrio y la calidad de vida.
2. Implementar acciones orientadas al fortalecimiento de la motivación, la participación y el sentido de pertenencia, a través de iniciativas de reconocimiento, integración y desarrollo personal.
3. Fomentar la productividad social y el compromiso con el servicio público, mediante actividades que fortalezcan la identidad institucional, la ética y la vocación de servicio.
4. Promover hábitos y prácticas de autocuidado, salud física y mental, que contribuyan a mejorar el bienestar integral de los servidores
5. Articular las estrategias de bienestar con otras áreas institucionales y entidades externas, para potenciar recursos y garantizar la implementación efectiva de las actividades.
6. Evaluar el impacto de las acciones de bienestar mediante indicadores y mecanismos de seguimiento, que permitan ajustar y mejorar continuamente los programas implementados.

Desarrollo:

El diseño y la formulación se desarrollan con base en los ejes temáticos establecidos en el documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, Programa Nacional de Bienestar 2023-2026. Dichos ejes constituyen la base conceptual y operativa del plan y permiten organizar sus objetivos, estrategias y acciones, garantizando coherencia interna y un enfoque integral en su implementación.

Eje 1. Equilibrio psicosocial

Este eje aborda las nuevas formas de adaptación laboral, así como el uso de herramientas que ayuden a los servidores públicos a enfrentar cambios que afectan su estabilidad laboral y emocional. Incluye tres componentes principales:

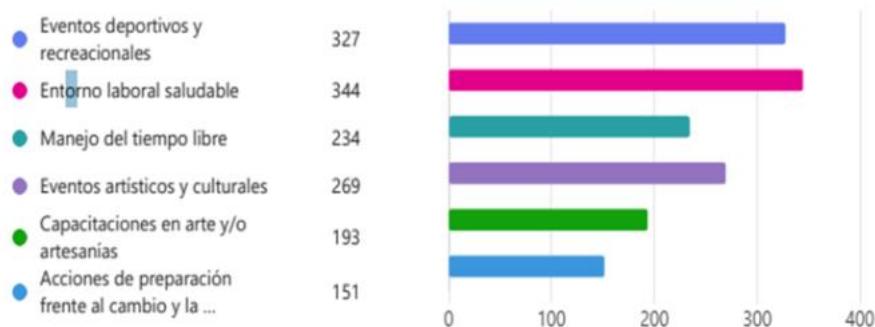
- Factores psicosociales
- Equilibrio entre vida personal
- Familiar y laboral, y calidad de vida laboral



Ilustración 13 Eje Equilibrio Psicosocial.

34. Eje 1. Equilibrio psicosocial:

Este eje se refiere a las nuevas formas de adaptación en el ámbito laboral y a la adopción de herramientas que permitan a las servidoras y los servidores públicos enfrentar los cambios y las diversas circunstancias que afectan su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos.



Fuente: Encuesta de Diagnóstico de necesidades – PETH 2026.

La gráfica muestra que, dentro de este eje, las actividades más valoradas o demandadas por los funcionarios son aquellas relacionadas con el entorno laboral saludable (344) y los eventos deportivos y recreacionales (327). Esto indica que los servidores públicos consideran prioritario contar con condiciones de trabajo que favorezcan su bienestar físico y emocional, así como espacios que promuevan la actividad física y la recreación.

Eje 2. Salud Mental

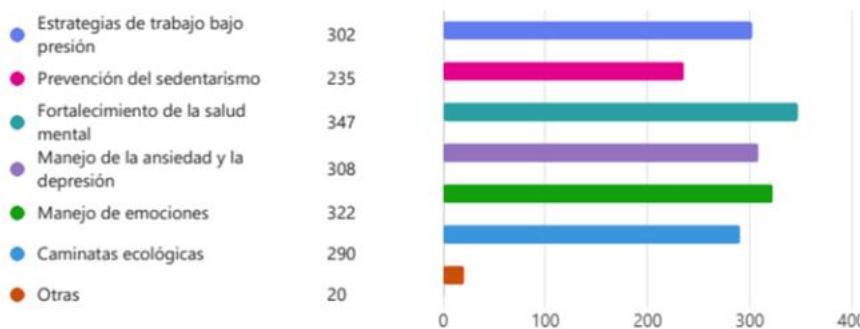
El eje busca fortalecer el bienestar integral de las servidoras y los servidores públicos mediante acciones que promuevan la salud mental y hábitos de vida saludables. Su propósito es que el personal reconozca y gestione adecuadamente el estrés propio de sus funciones, manteniendo así su productividad, mientras adopta prácticas que favorezcan su salud física y emocional.

Ilustración 14 Salud Mental.



38. **Eje No. 2 - Salud mental:**

El objetivo de este eje es establecer e implementar estrategias integrales que permitan alcanzar un equilibrio entre la vida laboral y personal. Esta iniciativa mejorará la eficiencia, la satisfacción y el desarrollo de los servidores públicos, lo que a su vez se traducirá en una mejor contribución y resultados efectivos para la entidad.



Fuente: Encuesta de Diagnóstico de necesidades – PETH 2026.

Los funcionarios públicos consideran fundamental fortalecer su salud mental y emocional, especialmente en aspectos relacionados con el manejo del estrés, las emociones y la ansiedad. Esto resalta la importancia de implementar programas integrales de bienestar psicológico que contribuyan a un desempeño laboral más saludable y eficiente.

Eje 3. Diversidad e Inclusión

Busca garantizar que las entidades públicas promuevan ambientes laborales seguros, equitativos y libres de discriminación o violencia. Para ello, plantea acciones orientadas a fomentar la inclusión, la diversidad y la equidad mediante actividades de sensibilización, capacitación y prevención de prácticas discriminatorias, especialmente hacia mujeres, grupos étnicos, personas con discapacidad, población LGBTIQ+ y otros grupos vulnerables. Asimismo, establece medidas de prevención, atención y protección frente al acoso laboral, acoso sexual y las diversas formas de violencia o discriminación.

Ilustración 15 Diversidad e Inclusión.



40. Eje 3. Diversidad e Inclusión:

Hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

| | |
|---|-----|
| ● Fomento de la cultura organizacional | 333 |
| ● Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad | 338 |
| ● Prevención de situaciones asociadas al acoso sexual | 237 |
| ● Otras | 11 |



Fuente: Encuesta de Diagnóstico de necesidades – PETH 2026.

Las acciones más valoradas por las personas son el fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad (338) y el fomento de la cultura organizacional (333), que juntas representan más del 70% de las preferencias. Esto indica una fuerte necesidad de promover ambientes laborales más respetuosos, equitativos y cohesionados.

Eje 4. Transformación Digital

El eje plantea que la transformación digital, la cual es fundamental para fortalecer el bienestar de las servidoras y los servidores públicos. A través de la creación de una cultura digital, el uso de analítica de datos y la implementación de ecosistemas digitales, las entidades pueden mejorar la comunicación, optimizar procesos, facilitar el trabajo y tomar decisiones más informadas. En conjunto, estos componentes permiten modernizar la gestión del bienestar, ofrecer mayor flexibilidad laboral y asegurar que las herramientas tecnológicas apoyen el desempeño institucional.

Para este eje se permitió que las servidoras y los servidores públicos manifestaran sus intereses de manera abierta, lo que evidenció un marcado interés en temas relacionados con la inteligencia artificial y el análisis de datos.

Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público



Este eje busca fortalecer en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia, la vocación por el servicio y el compromiso con los valores de la integridad y la función pública. Para ello, promueve el desarrollo de una cultura organizacional basada en la identificación con la misión institucional, el mejoramiento continuo, el trabajo colaborativo y una conducta ejemplar. A través de estrategias de comunicación, reconocimiento, formación, voluntariado y actividades de integración, se busca que el personal interiorice la importancia de su labor y refleje en su desempeño diario los principios que generan confianza y satisfacción en la ciudadanía.

Las servidoras y los servidores públicos eligieran los temas de su preferencia, resultando como principal interés aquellos relacionados con los valores institucionales y el Código de Integridad.

Plan de incentivos y equipos de trabajo.

El Plan de Incentivos para la vigencia 2026, está destinado a reconocer y premiar el desempeño de los mejores servidores de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, así como del mejor equipo de trabajo de la Unidad Administrativa para la Atención y Reparación de las Víctimas (UARIV). Este plan busca fomentar la excelencia laboral, el compromiso y la proactividad, contribuyendo al fortalecimiento del rendimiento institucional y a la satisfacción del personal.

El seguimiento y la evaluación del plan se realizará tomando como referencia el diagnóstico de talento humano de la vigencia 2026. De acuerdo con el Decreto Ley No. 1567 de 1998 y el Decreto No. 1083 de 2015, el Sistema de Estímulos aplica a todos los funcionarios públicos de la entidad, en sus sedes central y territorial, de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

BENEFICIARIOS

Son beneficiarios del plan anual de incentivos, en los términos del Decreto N°1567 de 1998 los siguientes servidores:

- Empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, de los niveles directivo, asesor, profesional y técnico, cuyos resultados de desempeño se encuentren en niveles de excelencia.
- Equipos de trabajo que logren niveles de excelencia.



12.4. Plan Institucional de Capacitación

Objetivo General:

Fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas del talento humano al servicio de la Unidad para la Atención y Reparación a las Víctimas, a través del desarrollo de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reincidencia, que permitan mejorar el desempeño individual y colectivo de los funcionarios y que contribuyan al cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad en el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

Objetivos específicos:

1. Identificar, planear y ejecutar acciones de formación y capacitación que respondan a las necesidades institucionales e individuales, fortaleciendo las capacidades y el desempeño de los colaboradores.
2. Desarrollar procesos de inducción, reincidencia y entrenamiento en el puesto de trabajo que faciliten la adaptación de los nuevos servidores, su alineación con la cultura organizacional y los valores institucionales, y el adecuado cumplimiento de sus funciones.
3. Promover el uso y la apropiación de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) para impulsar la gestión del conocimiento, la innovación y el aprendizaje continuo dentro de la Entidad.
4. Fortalecer las competencias del servidor público 4.0, en consonancia con los desafíos de la transformación digital, la modernización del Estado y las exigencias del servicio público.
5. Articular los procesos de formación y capacitación con las políticas, planes, programas, proyectos y procedimientos institucionales, garantizando que respondan oportunamente a las necesidades identificadas en las áreas de trabajo.
6. Reducir las brechas entre los conocimientos, habilidades y actitudes del servidor y las competencias requeridas para el ejercicio efectivo de su cargo, asegurando un desempeño acorde con la misión de la Unidad para las Víctimas.

Ejes temáticos:

Teniendo en cuenta los lineamientos del Plan Nacional de Formación y



Capacitación 2023 – 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública, el PIC de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas para la vigencia 2026 estará enmarcado en los siguientes ejes temáticos que agregarán valor a la formación y capacitación de las y los servidores públicos, contribuyendo a su desempeño mediante el desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones:

Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

La finalidad de este eje es generar espacios que promuevan la construcción de una paz sostenible y duradera, así como la apropiación de conocimientos que fortalezcan una gestión pública con enfoque basado en los Derechos Humanos, igualmente se orienta hacia la transformación institucional y cultural de los servidores y las servidoras públicas, a partir de un direccionamiento político que permita redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios para la construcción de paz y la garantía de derechos.

Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente

Este eje está dirigido a las servidoras y los servidores públicos, con el fin de fortalecer su capacidad para interpretar y comprender los territorios, sus dinámicas, visiones y enfoques de carácter histórico, económico y cultural. El territorio se concibe como un constructo social y como sustento material y simbólico de las relaciones entre la sociedad y la naturaleza.

Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas en el enfoque de género, interseccional y diferencial, con el propósito de contribuir a la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023. Lo anterior se orienta al cumplimiento de las cinco (5) transformaciones planteadas para la construcción de un nuevo contrato social, que permita avanzar hacia una cultura de paz en la que la vida en dignidad y el cuidado de la casa común constituyan el eje del desarrollo y del fortalecimiento institucional.

Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

El propósito de este eje es implementar estrategias que fomenten la apropiación y el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), entendidas como herramientas que facilitan la oferta y el acceso a los servicios brindados por la Entidad de manera ágil, oportuna y con calidad, respondiendo



eficazmente a las necesidades y a los derechos de la ciudadanía.

Eje 5: Ética, Probidad e Identidad de lo Público

La finalidad de este eje es fomentar la capacitación en ética y probidad adquiere especial relevancia en el contexto actual, en el que la corrupción y el uso indebido de los recursos públicos representan preocupaciones crecientes en muchos países. En consecuencia, las servidoras y los servidores públicos deben ser plenamente conscientes de las implicaciones éticas de sus decisiones y acciones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que puedan surgir conflictos de interés o tentaciones de actuar de manera contraria al deber público.

Eje 6: Habilidades y Competencias

El objetivo de este eje es fortalecer los conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes y aptitudes de las servidoras y los servidores públicos, necesarias para el adecuado desarrollo y cumplimiento de sus obligaciones, reforzando así una gestión institucional orientada a resultados.

FASES DE FORMULACIÓN DEL PIC 2026

El Plan Institucional de Capacitación de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas 2026, contempla las siguientes etapas:

Evaluación y diagnóstico: Durante esta etapa se evaluará la percepción de los servidores públicos sobre el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2025, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades con el objetivo de proyectar mejoras para la vigencia 2026; lo anterior, mediante el uso de herramientas de recolección de información y los resultados obtenidos en el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión FURAG vigencia 2024.

Diseño y formulación: A partir de la recolección de información, su respectivo análisis y la detección de necesidades y oportunidades de mejora, se formularán las actividades a desarrollar dentro del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2026.



Seguimiento y evaluación: Durante esta etapa, el Grupo de Gestión de Talento Humano de la Secretaría General como responsable del proceso, deberá identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2026.

Evaluación y diagnóstico

Para evaluar el nivel de satisfacción del Plan Institucional de Capacitación ejecutado en la vigencia 2025 e identificar las necesidades de formación y capacitación de los colaboradores de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de evaluación y diagnóstico de necesidades para el desarrollo del talento humano 2026.

12.5. Plan Anual de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo

Objetivo:

Diseñar e implementar estrategias que permitan el desarrollo eficaz de las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), orientadas a fortalecer la cultura de autocuidado, prevenir incidentes, accidentes laborales y enfermedades profesionales, considerando los riesgos específicos presentes en la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas. Estas acciones se integrarán de manera articulada con las estrategias y lineamientos establecidos en el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH).

Objetivos Específicos:

1. Identificar de manera continua los peligros, valorar los riesgos y determinar estrategias de control, con base en lo determinado en el procedimiento interno de valoración del riesgo, con el fin de mitigar los peligros y reducir los riesgos que puedan afectar la salud y la seguridad de los servidores públicos, contratistas y otras partes interesadas.
2. Implementar acciones de mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a través de planes y estrategias que involucren todas las dependencias, procesos, actividades, productos y

servicios de la Entidad tanto a nivel nacional como territorial, con el fin de asegurar que el sistema se encuentre adaptado a los nuevos riesgos, desafíos y alineado con los cambios normativos.

3. Dar cumplimiento a los requisitos legales y otros requisitos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como las directrices y procedimientos establecidos por la Unidad que sean pertinentes a los servidores públicos, contratistas, colaboradores y otras partes interesadas acatando la normatividad para mantener el bienestar de los colaboradores, fomentar entornos seguros, saludables y evitar sanciones.

Desarrollo:

Para la elaboración del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), se realizó la caracterización del proceso, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y la Resolución 1843 de 2025 del Ministerio de Trabajo. Este plan se desarrollará aplicando el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) en todas las actividades.

Además, de acuerdo con las necesidades emitidas por el Gobierno Nacional, en relación de la equidad de género, el SGSST de la Unidad, atenderá lo estipulado en la Circular 026 del 2023 del Ministerio de Trabajo, Circular externa No. 100-002-2025 de la Función Pública y la Directiva 001 de 2025 del Departamento Administrativo de la Función Pública, incluyendo actividades con enfoque de género. De esta manera se busca garantizar tanto la equidad como la inclusión de género en el entorno laboral, promoviendo un ambiente de trabajo libre de discriminación y violencia, asegurando el respeto a los derechos de todas las personas, para contribuir con una cultura organizacional más justa y equitativa.

En la formulación del plan se utilizaron como insumos:

- La Encuesta de Diagnóstico de necesidades para el desarrollo del talento humano – SG-SST.
- La evaluación de conocimientos en el SG-SST.
- El diagnóstico de condiciones de salud derivado de los exámenes médicos ocupacionales de la vigencia 2024 y el seguimiento a casos de salud.
- El plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- La actualización de la matriz de identificación, evaluación y valoración del riesgo.
- Rendición de cuentas a quienes tengan responsabilidades en el SG-SST.



El desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se evaluará mediante:

- El cálculo periódico de los indicadores establecidos.
- Auditorías internas o externas.
- Revisión por la Alta Dirección.
- Implementación de los indicadores sugeridos en el Decreto 1072 de 2015.

Los resultados obtenidos se compararán con criterios previamente definidos en un período determinado, analizando los factores que influyeron en el logro total o parcial de las metas previstas.

A continuación, se presentan las actividades correspondientes a cada programa, mediante los cuales se implementará el Sistema para la vigencia 2026.

Administración e Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Se realizará la implementación definitiva del SG-SST conforme a los lineamientos establecidos en el **Decreto 1072 de 2015**, Reglamentario del Sector Trabajo (Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6), que define las estrategias para garantizar la puesta en marcha del sistema en un 100%. Este proceso contempla las fases de **adecuación, transición y aplicación**, en cumplimiento de los **Estándares Mínimos** establecidos en la **Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 y Resolución 1843 del 25 de abril de 2025**.

Inducción y reincidencia del SG-SST: Se llevará a cabo la inducción y reincidencia en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con el objetivo de garantizar que todos los colaboradores, sin importar su modalidad de contratación o vinculación, que ingresen durante el año 2026, participen en los procesos programados por la Unidad. Además, se realizará un seguimiento semestral para evaluar y controlar la eficacia de estas actividades.

Rendición de cuentas: Es fundamental que todos los colaboradores de la Unidad para las Víctimas estén informados sobre las actividades desarrolladas durante la vigencia 2026 del SG-SST. Para ello, se llevará a cabo una presentación y se utilizarán los canales de comunicación institucionales definidos por la Entidad, garantizando la difusión en todos los niveles organizacionales, sin importar la modalidad de contratación o vinculación.

Matriz de requisitos Legal – SST: Con el propósito de garantizar el cumplimiento normativo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST),



y en concordancia con la naturaleza de la Unidad para las Víctimas, esta matriz será actualizada de manera periódica.

Políticas del SG-SST: En cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.4.6.6 del Decreto 1072 de 2015, la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo será revisada, como mínimo, una vez al año. Cuando sea necesario, se actualizará para reflejar los cambios en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y en la organización.

Auditoría anual del SG-SST: Se llevará a cabo una auditoría anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

Indicadores del SG-SST: Se definirán indicadores que permitan evaluar la eficacia y eficiencia del Sistema de Gestión de SST, considerando las condiciones propias de la entidad y los indicadores mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019.

Medicina Preventiva y del Trabajo

Este programa se orienta al manejo de riesgos y a la mitigación de los efectos del trabajo sobre la salud, promoviendo la adaptación del puesto al trabajador y de cada persona a su ocupación. Su objetivo principal es fomentar la salud y prevenir enfermedades mediante sistemas de vigilancia epidemiológica que permitan monitorear actividades y evaluar el impacto en la salud de los colaboradores sintomáticos.

Asimismo, se desarrollan acciones preventivas para quienes se encuentran saludables, con el fin de reducir la aparición de enfermedades comunes en el entorno laboral y la incidencia de patologías ocupacionales. Se presta especial atención a riesgos biomecánicos, psicosociales, visuales y cardiovasculares, así como a la promoción de estilos de vida saludables.

Sistema de Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular (SVE-Osteomuscular)

Para la vigencia 2026 se adelantarán las siguientes acciones:

- **Aplicar la encuesta de condiciones de salud y trabajo** (morbilidad sentida), con énfasis en aspectos osteomusculares, para actualizar información y priorizar intervenciones en casos sintomáticos, así como acciones preventivas para toda la población.

- **Actualizar y alimentar el SVE-Osteomuscular**, incluyendo:
 - Reporte y seguimiento de sintomatología osteomuscular, especialmente en miembros superiores y espalda.
 - Aplicación y seguimiento de recomendaciones médico-laborales, considerando diagnósticos de origen común o laboral.
 - Apoyo en procesos de calificación mediante la realización de APT, para determinar origen cuando sea requerido.
- **Continuar inspecciones ergonómicas** en puestos de trabajo, con énfasis en postura, higiene muscular y autocuidado.
- **Promover actividades de pausa activa** (físicas, cognitivas y recreativas). **Implementar escuelas terapéuticas segmentadas** (miembros superiores y espalda).

Sistema de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial

Para la gestión del riesgo psicosocial, se implementará el **Sistema de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial**, el cual contempla las siguientes acciones:

- **Aplicación de la batería de riesgo psicosocial.**
- **Ánalisis y socialización de resultados** obtenidos en la encuesta aplicada.
- **Diseño e implementación del plan de intervención** para mitigar el riesgo psicosocial.
- **Actividades de mantenimiento y fortalecimiento de procesos cognitivos** (concentración, atención y memoria), incluyendo pausas activas cognitivas.
- **Capacitación en temas clave** como aceptación y adaptación al cambio, liderazgo, reconocimiento personal y autocuidado. Estas actividades se desarrollarán de manera grupal e individual, según los resultados de los instrumentos aplicados y las necesidades detectadas.
- **Intervención preventiva individual** para las personas que lo soliciten, con acompañamiento especializado.

Programa de Estilos de Vida y Trabajo Saludable (Nutrición y actividad)



Incluye acciones orientadas a la promoción de hábitos saludables, como nutrición balanceada y actividad física regular, para mejorar la calidad de vida laboral.

Estilos de vida y entornos saludables: El programa tiene como objetivo fomentar entre los servidores y colaboradores hábitos de vida saludables y entornos laborales seguros. Para ello, se desarrollarán campañas específicas orientadas a la prevención del cáncer de próstata, cuello uterino y mama; la identificación de riesgos cardiovasculares y de enfermedades crónicas no transmisibles; así como el control de la farmacodependencia, el consumo de alcohol y el tabaquismo, entre otros.

Semana de la Salud: Jornada institucional dedicada al cuidado integral de la salud física y mental, en concordancia con los hallazgos del diagnóstico de condiciones de salud y trabajo.

Exámenes Médicos Ocupacionales: Realización periódica de evaluaciones médicas en las etapas de ingreso, egreso y seguimiento a casos específicos, con el fin de garantizar la prevención y control de riesgos laborales.

Higiene y Seguridad Industrial

Este proceso esencial se orienta a la evaluación y control detallado de los factores ambientales presentes en el entorno laboral, con el objetivo principal de **prevenir accidentes y proteger la salud** de los colaboradores frente a los riesgos derivados de su actividad. Asimismo, busca reducir la incidencia de incidentes mediante una gestión integral de factores ambientales y humanos.

Para abordar eficazmente los riesgos físicos, de seguridad y fenómenos naturales, se implementarán las siguientes acciones claves:

- **Capacitación en Prevención:** Promoción de la formación continua en prevención de incidentes y accidentes, fomentando el autocuidado como herramienta fundamental.
- **Supervisión Integral:** Ejecución de inspecciones planificadas y no planificadas, con apoyo del COPASST, abarcando áreas, oficinas, equipos y herramientas.
- **Mediciones Higiénicas:** Evaluación de iluminación, ruido y confort térmico para garantizar condiciones laborales saludables en todas las sedes.



- **Gestión de Mejoras Continuas:** Actualización y seguimiento de los planes de mejora definidos en la Matriz de Peligros, asegurando respuestas efectivas ante riesgos.
- **Intervención en Riesgos Públicos y Seguridad Vial:** Implementación de políticas y planes estratégicos mediante campañas preventivas y dinámicas.
- **Promoción del Orden y Aseo:** Desarrollo de programas para mantener el orden y limpieza en oficinas, bodegas y áreas de archivo.
- **Apoyo en Gestión Ambiental:** Integración de campañas que promuevan prácticas sostenibles.
- **Entrenamiento Especializado:** Capacitación en uso y mantenimiento de elementos de protección personal para personal en archivo y desplazamientos territoriales.
- **Supervisión de Protocolos SST:** Vigilancia permanente de protocolos y procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo en campo.
- **Registro y Análisis Estadístico:** Control de indicadores como frecuencia, severidad y tasa de accidentes, para fortalecer el Sistema de Gestión SST.
- **Reporte de Actos y Condiciones Inseguras:** Divulgación del formato de reporte obligatorio para todos los trabajadores.
- **Prevención y Atención de Emergencias:** Implementación del plan de preparación y atención de emergencias, incluyendo:
 - **Convocatoria Brigada de Emergencias:** Selección de funcionarios y contratistas para el año 2026.
 - **Capacitación de Brigadas:** Formación integral en protocolos de respuesta.
 - **Mantenimiento y Distribución de Equipos:** Garantía de disponibilidad y operatividad de recursos en todas las sedes.
 - **Socialización de Planes Operativos Normatizados (PON):** Difusión de protocolos frente a riesgos identificados.
 - **Simulacros:** Ejecución anual para fortalecer la preparación ante emergencias.
 - **Formación en Primeros Auxilios:** Capacitación para salidas a campo, asegurando respuesta inicial adecuada.



Este plan se articula con el **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**, cumpliendo los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 y los indicadores del Decreto 1072 de 2015.

La Unidad para las Víctimas garantizará la disponibilidad de los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para el establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) durante la vigencia 2026:

Recursos Humanos: Para la gestión del SG-SST, se cuenta con dos profesionales especializados en Seguridad y Salud en el Trabajo, adscritos a la Coordinación de Talento Humano, con dedicación de tiempo completo. Estos profesionales son responsables de la planeación, implementación, mantenimiento y mejora continua del sistema.

Adicionalmente, se dispone de profesionales de apoyo para la ejecución de programas y asesoría técnica, en coordinación con los técnicos y profesionales asignados por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), en este caso Positiva Compañía de Seguros, y el corredor de seguros.

Recursos Técnicos: La Unidad ha invertido en herramientas y equipos necesarios para implementar estrategias preventivas y de control, así como para garantizar la mejora continua de los procesos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

Recursos Financieros: Con base en las acciones definidas en los elementos mencionados anteriormente, la Unidad para las Víctimas se compromete a garantizar la asignación de los recursos físicos, técnicos, financieros y humanos necesarios para la planeación, ejecución, evaluación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Los recursos se distribuirán conforme a las prioridades y necesidades identificadas en el diagnóstico de actividades y se ejecutarán de acuerdo con lo establecido en el plan de contratación correspondiente a la vigencia 2026.

12.6. Programa de Cuidado Emocional

El Programa de Cuidado Emocional, formulado de acuerdo con los lineamientos institucionales para la vigencia actual es asumido como un principio de responsabilidad institucional de cuidar al personal que atiende o tiene contacto directo con las Víctimas, y los lineamientos del Ministerio de Salud establecidos mediante Resolución 1166 de 2018, fue la base para implementar los ejes que



la Resolución orienta de cuidado emocional y formación, desarrollando acciones integrales en favor del cuidado emocional en las esferas personal y laboral para el Talento Humano de la Unidad de Atención y Reparación Integral a las Víctimas, promoviendo acciones encaminadas a la protección de la salud mental de sus colaboradores.

El Programa de Cuidado Emocional es un componente esencial para garantizar la sostenibilidad del talento humano de la Unidad para las Víctimas, considerando que gran parte del personal realiza tareas de alta exposición emocional, relacionadas con el acompañamiento psicosocial, el contacto directo con el dolor de las víctimas del conflicto armado, y la gestión de situaciones críticas, sensibles o traumáticas. El PCE contribuye de manera directa al cumplimiento de los objetivos misionales, al mejorar el clima laboral, prevenir riesgos psicosociales, fortalecer la salud mental de los equipos y promover entornos laborales seguros, éticos y humanizados.

General:

Promover el bienestar emocional y la salud mental de los servidores públicos y colaboradores de la Unidad para las Víctimas, previniendo el impacto psicosocial y fortaleciendo sus capacidades de autocuidado y afrontamiento.

Específicos

1. Implementar estrategias de capacitación orientadas a fortalecer la gestión y regulación emocional, hábitos protectores, metodologías participativas entre otras, con el fin de mejorar competencias y habilidades de los servidores y colaboradores de la entidad.
2. Prevenir y mitigar el impacto psicosocial mediante la gestión de los riesgos identificados por la Entidad, promoviendo una cultura organizacional de cuidado basada en la escucha activa y el acompañamiento psicosocial.
3. Impulsar el bienestar y protección de la salud en el ámbito laboral a través de la prevención y abordaje grupal del desgaste emocional derivado de sus funciones de atención a víctimas.
4. Integrar de manera efectiva el Programa con los instrumentos y metodologías del Plan de Capacitación, Programa de Bienestar laboral y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el fin de garantizar la ejecución sostenible de las estrategias de cuidado,



el desarrollo de competencias y la prevención integral del riesgo psicosocial en el talento humano.

5. Evaluar de manera continua el impacto de las acciones realizadas para garantizar la mejora constante.

El desarrollo del Programa implica la integralidad de la Política de Cuidado Integral, en donde se encuentran los planes que desde Talento Humano se llevan a cabo y expuestos en el presente documento. Los ejes temáticos de la Resolución 1166 de 2018 implican un abordaje integral para el desarrollo de las acciones desde la ruta de cuidado emocional propuesta, desde los espacios de cuidado y acompañamiento individuales, fruto de las mediciones de clima organizacional (Plan de Bienestar), la medición de desgaste emocional y la batería de riesgo psicosocial (Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Población objetivo:

El programa de formación y cuidado emocional está dirigido a todo el talento humano que atiende y orienta a las víctimas, lo cual comprende a servidores, contratistas, y colaboradores de la Entidad. Lo anterior, en atención a que es una población objetiva amplia y los recursos son escasos, se procurará por cubrir a la mayor cantidad de personas posibles con las 45 actividades del programa desde la ruta dispuesta de manera virtual y presencial respectivamente.

Ejes temáticos:

De acuerdo con las disposiciones de la Resolución 1166 de 2018 las líneas de trabajo para el autocuidado y la capacitación de los servidores públicos que orientan y atienden a las víctimas, así como servidores relacionados con la misionalidad de la Entidad, serán las siguientes desde a ruta de cuidado emocional:

Eje 1. Ruta de acompañamiento emocional individual:

Este eje se centra en la atención directa, oportuna y confidencial para mitigar el desgaste emocional en el nivel personal.

Objetivo Esencial: Ofrecer espacios directos de apoyo y mitigación del desgaste emocional a nivel individual.

Acciones:



- a) Atención individual para casos específicos de afectación: ansiedad, estrés, duelo, fatiga por compasión y eventos críticos.
- b) Derivación oportuna a la Entidad Promotora de Salud (EPS) o Administradora de Riesgos Laborales (ARL) cuando la situación lo requiera.
- c) Garantía de confidencialidad, disponibilidad y seguimiento de cada caso.

Eje 2. Desarrollo de Competencias y Cuidado Colectivo

Este eje se enfoca en la formación proactiva de habilidades socioemocionales y la creación de entornos saludables mediante encuentros grupales y descentralizados.

Objetivo Esencial: Fortalecer las competencias emocionales y promover la cohesión de los equipos a través de espacios de cuidado grupal y formación.

Acciones:

- a) Desarrollo de encuentros presenciales en todas las Direcciones Territoriales.
- b) Implementación de metodologías de cohesión, descarga emocional, regulación y fortalecimiento del clima laboral.
- c) Agenda anual de cuidado y formación emocional para equipos misionales.
- d) Capacitaciones en comunicación no violenta, manejo del estrés, prevención del burnout, duelos, trauma y autocuidado.
- e) Formación para equipos que atienden hechos victimizantes complejos.

Eje 3. Gestión y Articulación Institucional

Este eje gestiona la transversalidad y sostenibilidad del cuidado emocional mediante la integración con las políticas y planes de gestión de la entidad.

Objetivo Esencial: Posicionar el cuidado emocional como una política transversal e integrarlo a los sistemas de gestión para garantizar su ejecución y permanencia.

Acciones:

- a) Articulación formal con planes de SST, Bienestar y Capacitación.



- b) Diseño de protocolos de actuación frente a crisis emocionales laborales y situaciones sensibles.
- c) Posicionar el cuidado emocional como una política transversal dentro de la cultura organizacional.

Eje 4. Monitoreo, Evaluación y Mejora Continua

Este eje es transversal y gestiona la pertinencia, efectividad y el impacto de todas las acciones realizadas en los Ejes 1, 2 y 3.

Objetivo Esencial: Medir de manera continua el impacto y la efectividad de las acciones de los ejes anteriores para asegurar la calidad, la retroalimentación y la mejora constante del Programa.

Acciones:

- a) Diseño e implementación de indicadores de gestión y de impacto.
- b) Realización de encuestas de satisfacción y grupos focales post-intervención para recolectar feedback de los participantes.
- c) Elaboración de informes de gestión y análisis de resultados que sustenten las decisiones de ajuste y optimización del Programa.

Desarrollo:

El Programa de Cuidado Emocional cuenta con los insumos indicados de los planes de Bienestar y SSGT, para fortalecer la implementación de la siguiente vigencia, y así mismo las acciones territoriales.

11. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La evaluación del desempeño laboral, conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004 y reglamentada en el Decreto 1083 de 2015, es el proceso mediante el cual se valoran de manera sistemática, objetiva y verificable los resultados, comportamientos y competencias con los cuales los servidores públicos cumplen las funciones y responsabilidades asignadas. Este mecanismo permite verificar el aporte individual al logro de los objetivos institucionales, orientar el mejoramiento continuo, generar insumos para la toma de decisiones en materia de talento humano y garantizar la meritocracia como principio rector del servicio público.

Durante el año 2026, la Entidad desarrollará acciones orientadas a fortalecer los procesos de evaluación del desempeño laboral, garantizando su correcta aplicación, el acompañamiento permanente a los funcionarios y evaluadores, y el cumplimiento de los lineamientos establecidos por la Unidad. Para ello, se ejecutarán las siguientes actividades:

- Campañas de información y sensibilización sobre la evaluación del desempeño: Se adelantarán campañas dirigidas a todos los servidores públicos, utilizando los medios de comunicación institucionales disponibles. Estas campañas abordarán los siguientes temas:
 - Cargue adecuado y oportuno de evidencias en la plataforma EDL_APP.
 - Seguimientos periódicos que deben realizar los evaluadores.
 - Causales de ajuste de compromisos laborales.
 - Plazos, fechas y lineamientos para las evaluaciones correspondientes al ciclo 2025–2026, incluyendo:
 - Evaluación del segundo semestre 2025–2026 y Evaluación anual ordinaria 2025–2026
 - Concertación de compromisos 2026 – 2027.
 - Evaluación del primer semestre 2026–2027.
 - Evaluaciones parciales eventuales que se presenten
- Capacitaciones a funcionarios y evaluadores: Se realizarán jornadas de capacitación dirigidas a:
 - Funcionarios que ingresan o culminan su periodo de prueba, tanto al inicio como al cierre de este.
 - Evaluadores y funcionarios sujetos a la evaluación anual ordinaria y a la evaluación del primer semestre, con actividades formativas previas al inicio del proceso.

Estas capacitaciones incluirán orientación sobre el uso del aplicativo EDL_APP, la metodología de evaluación y las responsabilidades de cada actor dentro del proceso.

- Seguimiento a las evaluaciones e instructivos para evaluadores: Se efectuarán seguimientos periódicos al avance de las evaluaciones en la plataforma, informando oportunamente a los evaluadores sobre

posibles rezagos o requerimientos. Así mismo, se crearán y actualizarán instructivos en formatos escritos y audiovisuales, con el fin de facilitar la comprensión del proceso y fortalecer las capacidades de quienes ejercen funciones de evaluación.

- Atención de casos particulares: Se brindará acompañamiento y solución a los casos particulares que presenten los funcionarios respecto al proceso de evaluación del desempeño o al uso del aplicativo EDL_APP, garantizando orientación técnica oportuna y adecuada.
- Registro de funcionarios nuevos en el aplicativo: Se realizará el registro de los funcionarios que ingresen a la entidad en la plataforma EDL_APP, asegurando que cuenten con acceso oportuno para el cargue de evidencias, seguimiento de compromisos y demás actividades asociadas al sistema de evaluación.
- Análisis de resultados: Se realizará el análisis estadístico y técnico de los resultados obtenidos en las evaluaciones correspondientes al ciclo 2025-2026, diferenciando explícitamente entre compromisos comportamentales y compromisos funcionales, con el fin de identificar tendencias, brechas y oportunidades de mejora.

El análisis incluirá, como mínimo:

- Número de servidores evaluados por dependencia u oficina.
- Promedios de calificación por sexo, nivel jerárquico y tipo de compromiso.
- Media y variabilidad de resultados por dependencia.
- Distribución de calificaciones por rangos.
- Identificación de áreas críticas o de bajo desempeño.
- Hallazgos relevantes para el fortalecimiento de la gestión institucional.

Asimismo, se consolidará información relacionada con las concertaciones del periodo 2026-2027, permitiendo observar coherencia entre objetivos institucionales, compromisos establecidos y capacidades de los equipos de trabajo.

- Entrega de informes 2025 –2026 y periodo de prueba.

Se elaborarán y presentarán los informes periódicos requeridos por la Comisión de Personal y otras instancias de control interno o externo, incluyendo:

Informe de gestión del proceso de evaluación 2025–2026: Reporte consolidado de las evaluaciones de periodo de prueba realizadas durante ese mismo ciclo. Informes específicos solicitados por la Dirección de Talento Humano, Despacho o entes de control.

Estos informes contendrán análisis descriptivos, tablas de consolidación, recomendaciones técnicas y datos relevantes para la toma de decisiones estratégicas en materia de gestión del talento humano.

- Entrega de insumos a diferentes procesos de talento humano: La información derivada del proceso de evaluación del desempeño será utilizada como insumo para diferentes subsistemas de gestión del talento humano, tales como:

- Plan institucional de capacitación.
- Sistema de estímulos e incentivos.
- Procesos de encargos y provisión transitoria.
- Identificación de necesidades de fortalecimiento de competencias.
- Planes de mejoramiento individual y organizacional.

Se garantizará la generación, organización y entrega oportuna de estos insumos a los responsables de cada proceso.

12. PLANEACIÓN VIGENCIA 2026

De acuerdo con la formulación de actividades relacionadas con la planeación estratégica institucional de la vigencia 2026, el Grupo de Gestión del Talento Humano tiene a cargo las siguientes acciones a desarrollar:

Tabla 13 Actividades GGTH 2026.



| ACCIÓN | ACTIVIDAD | OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD |
|---|--|--|
| Implementar el Plan Estratégico de Talento Humano | Ejecutar el Plan de bienestar social e incentivos institucionales en todas las sedes de la Unidad implementado | Diseñar y ejecutar actividades que fortalezcan la calidad de vida de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, promoviendo el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, así como su productividad social, motivación e identificación con el servicio público. |
| Implementar el Plan Estratégico de Talento Humano | Plan institucional de Capacitación en el nivel nacional y en las direcciones territoriales de la unidad implementado | Fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas del talento humano al servicio de la Unidad para la Atención y Reparación a las Víctimas, a través del desarrollo de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reintroducción, que permitan mejorar el desempeño individual y colectivo de los funcionarios y que contribuyan al cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad en el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. |
| Implementar el Plan Estratégico de Talento Humano | Plan de trabajo anual de SST orientado a la prevención de riesgos derivados del trabajo en las Direcciones Territoriales y en el Nivel Nacional ejecutado. | Diseñar e implementar estrategias que permitan el desarrollo eficaz de las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), orientadas a fortalecer la cultura de autocuidado, prevenir incidentes, accidentes laborales y enfermedades profesionales, considerando los riesgos específicos presentes en la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas. Estas acciones se integrarán de manera articulada con las estrategias y lineamientos establecidos en el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH). |
| Implementar el Plan Estratégico de Talento Humano | Seguimiento a la operación de la ejecución del Plan Estratégico del Talento | Fortalecer la gestión del talento humano de la UARIV, mediante los diferentes planes orientados a mejorar las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos, articulados a la planeación y objetivos institucionales, con el fin de generar |



| ACCIÓN | ACTIVIDAD | OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD |
|--------|----------------------|--|
| | Humano implementado. | un impacto positivo en la gestión de la Entidad, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. |

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano.

Tabla 14 Ruta de implementación – Plan de Acción 2026.

| ACCIÓN | INDICADOR | META | ACTIVIDAD | PRODUCTO | ÁREA | FECHA INICIO - FIN |
|---|---|------|--|--|-------------------------------------|-------------------------|
| Implementar el Plan Estratégico de Talento Humano | (Número actividades del plan estratégico de talento humano implementadas /Número de actividades del plan estratégico de talento humano definidas en el corte a evaluar) * 100 | 100% | Implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos institucionales en todas las sedes de la Unidad. | Plan de bienestar social e incentivos institucionales en todas las sedes de la Unidad implementado | Grupo de Gestión del Talento Humano | 1/01/2026 31/12/2026 |
| Implementar el Plan Estratégico de Talento Humano | (Número actividades del plan estratégico de talento humano implementadas /Número de actividades del plan estratégico de talento humano definidas en el corte a evaluar) * 100 | 100% | Implementación del Plan Institucional de Capacitación en el Nivel Nacional y en las Direcciones Territoriales de la Unidad, desarrollando los nuevos ejes temáticos del PNFC | Plan institucional de Capacitación en el nivel nacional y en las direcciones territoriales de la unidad implementado | Grupo de Gestión del Talento Humano | 1/01/2026 31/12/2026 |



| ACCIÓN | INDICADOR | META | ACTIVIDAD | PRODUCTO | ÁREA | FECHA INICIO - FIN |
|---|---|------|--|--|-------------------------------------|-------------------------|
| Implementar el Plan Estratégico de Talento Humano | (Número actividades del plan estratégico de talento humano implementadas /Número de actividades del plan estratégico de talento humano definidas en el corte a evaluar) * 100 | 100% | Ejecución del plan de trabajo anual de SST orientado a la prevención de riesgos derivados del trabajo en las Direcciones Territoriales y en el Nivel Nacional. | Plan de trabajo anual de SST orientado a la prevención de riesgos derivados del trabajo en las Direcciones Territoriales y en el Nivel Nacional ejecutado. | Grupo de Gestión del Talento Humano | 1/01/2026 31/12/2026 |
| Implementar el Plan Estratégico de Talento Humano | (Número actividades del plan estratégico de talento humano implementadas /Número de actividades del plan estratégico de talento humano definidas en el corte a evaluar) * 100 | 100% | Implementación del seguimiento y operación de la ejecución del Plan estratégico del talento humano. | Seguimiento a la operación de la ejecución del Plan Estratégico del Talento Humano implementado. | Grupo de Gestión del Talento Humano | 1/01/2026 31/12/2026 |

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano.

13. EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano se realizará mediante los siguientes mecanismos:

- Matriz de seguimiento

El Grupo de Gestión del Talento Humano, implementará el cuadro de mando integrado interna para realizar seguimiento a las actividades propuestas en el presente Plan Estratégico, en donde se detallarán las actividades y el avance de estas, permitiendo el control y cumplimiento de las estrategias.

- Plan de Acción y Planes Institucionales

Mediante el Plan de Acción y los Planes Institucionales del Grupo de Gestión del Talento Humano, y los demás instrumentos dispuestos por la UARIV para evidenciar la gestión de talento humano.

- Autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

A través del instrumento Autodiagnóstico de la Política de Talento Humano, se llevará a cabo el ejercicio de valoración de las dimensiones de la estructura del Modelo, con el fin de identificar los aspectos en pro de fortalecer y mejorar la gestión de talento humano. El resultado obtenido de esta medición permitirá la formulación de las acciones de mejora a que haya lugar de conformidad con las instrucciones del modelo.

- Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión – FURAG

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la UARIV frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión. Se llevará a cabo su diligenciamiento en las fechas establecidas frente a la política de desarrollo administrativo - Gestión del Talento Humano.

- Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP 2

Mediante esta herramienta brinda la posibilidad a la UARIV de tener sistematizada la información de la hoja de vida de los funcionarios con los factores básicos que son requeridos para poder tener una planeación exitosa. La Subdirección de Talento Humano realizará la gestión correspondiente para que mediante el SIGEP 2 se pueda contar con información confiable sobre su talento humano, ya que es la fuente primaria a la que la Subdirección podrá acceder para alimentar el proceso de la planeación estratégica.