

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Páginas: 1 de 39

Fecha de Emisión del Informe	Día	24	Mes	8	Año	2026
-------------------------------------	------------	-----------	------------	----------	------------	-------------

Número de Informe:	1/2
Nombre:	Informe de seguimiento al Impacto del Plan Institucional de Capacitación PIC
Objetivo:	Realizar el seguimiento y evaluar el impacto de los ejes temáticos del Plan Institucional de Capacitación (PIC), mediante el análisis de indicadores de cobertura, participación, aprendizaje, transferencia del conocimiento y contribución al fortalecimiento de las competencias institucionales, como parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 2026, con el fin de identificar oportunidades de mejora y orientar la toma de decisiones para el fortalecimiento del desempeño organizacional.
Alcance:	El informe inicia con la solicitud de información con corte al 30 de junio de 2026 al Grupo de Gestión del Talento Humano y termina con el informe que contiene el concepto de la Oficina de Control Interno.
Periodicidad:	El informe se debe realizar dos veces en el año con cortes al 30 de junio y el 31 de diciembre de cada anualidad. En esta oportunidad el informe corresponde al primer semestre de 2026

1. MARCO JURÍDICO.

- Artículo 53 de la Constitución Política de 1991
- Ley 115 de 1994: por la cual se expide la ley general de educación
- Ley 489 de 1998: Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional
- Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
- Ley 1960 de 2019: Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
- Decreto Ley 1567 de 1998: Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015,

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 2 de 39

Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

- Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos
- Circular DAFP 100-010 de 2014: orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2023
- Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026
- Resolución 667 de 2018, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, exhorta a las entidades a adoptar las competencias funcionales para sus procesos transversales.
- Directiva Presidencial No. 01 de 2023 Directiva para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia.
- Resolución 1768 de 2025 Por la cual se distribuyen los empleos de la Planta Global de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas y se dictan otras disposiciones.
- Resolución No.1843 de 2025 Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, y se dictan otras disposiciones.

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

- Decreto 1499 de 2017 *“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015” “capítulo 2 “Artículo 2.2.22.2.1. Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, numeral 3 Talento Humano”.*

Marco normativo del modelo integrado de planeación y gestión

1ª. Dimensión: Talento Humano

1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

Etapa 1: Disponer de información

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

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 3 de 39

Implementar las acciones para la Gestión Estratégica del
Talento Humano GETH Ruta del Crecimiento

Ruta del Servicio

Evaluar la Gestión Estratégica del
Talento Humano Desarrollo y
Permanencia

Lineamientos generales para la implementación

En cuarto lugar, se deben formular los planes de acción anual:

6ª Dimensión: Gestión del Conocimiento y la Innovación

6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la
Innovación Lineamientos generales para la
implementación

Eje 1. Generación y producción

Apoyo y desarrollo de

la innovación Eje 4. Cultura

del compartir y difundir

Ruta de implementación

Producir conocimiento estratégico para la entidad

7ª Dimensión: Control Interno

7.2 Aspectos mínimos para la implementación de la
política. Lineamientos generales para la
implementación

Componentes del Modelo Estándar de Control Interno

MECI Implementación de las líneas de defensa

Los aspectos clave para el Sistema de Control
Interno (SCI) a tener en cuenta por parte de la
Línea Estratégica

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 4 de 39

Los aspectos clave para el Sistema de Control Interno (SCI) a tener en cuenta por parte de la 3ª Línea:

Asegurar un ambiente de Control.

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

El Informe de Seguimiento al Impacto del Plan Institucional de Capacitación (PIC) se encuentra alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) adoptado por la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV), en particular con la Dimensión 1: Talento Humano, la Dimensión 3: Gestión con Valores para Resultados y la Dimensión 7: Control Interno.

En este contexto, el informe contribuye al fortalecimiento de las directrices establecidas para las políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano, Integridad y Control Interno, mediante la evaluación del impacto de las acciones de formación desarrolladas en el marco del Plan Institucional de Capacitación (PIC). Asimismo, proporciona información objetiva para valorar la contribución de los procesos de aprendizaje al desarrollo de competencias, al fortalecimiento del desempeño institucional, a la apropiación de los valores del servicio público y a la consolidación de una cultura de mejora continua, gestión del conocimiento y control.

De igual manera, los resultados del seguimiento constituyen un insumo para la toma de decisiones orientadas al mejoramiento continuo del Plan Estratégico de Talento Humano, permitiendo identificar fortalezas, oportunidades de mejora y acciones de intervención que contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales y al fortalecimiento de la gestión pública, en concordancia con los principios y lineamientos del MIPG.

3. PROPÓSITO DEL INFORME.

El informe tiene como propósito presentar los resultados del análisis, la evaluación y el seguimiento al impacto del Plan Institucional de Capacitación (PIC), con corte al 30 de junio de 2026, con el fin de determinar el grado de contribución de las acciones de formación al fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos y al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV).

El informe está dirigido a la Dirección General, a los integrantes del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, a los líderes

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 5 de 39

de los procesos institucionales y a las Direcciones Territoriales. Asimismo, constituye una fuente de información para los organismos de control, las entidades de vigilancia, la ciudadanía y la comunidad académica interesada en conocer los resultados de la gestión institucional y ejercer control social o desarrollar procesos de investigación.

El documento presenta el análisis del impacto de las actividades de capacitación y formación desarrolladas en el marco de los ejes temáticos del Plan Institucional de Capacitación (PIC), valorando su contribución frente a las necesidades y expectativas identificadas por las dependencias, procesos y Direcciones Territoriales de la UARIV. De igual manera, evalúa el aporte de estas acciones al fortalecimiento de las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos, promoviendo el desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que incrementan la capacidad individual e institucional para responder de manera eficaz a los retos de la gestión pública y contribuir al cumplimiento de la misión, la visión y los objetivos estratégicos de la entidad.

En concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), este informe constituye un instrumento para la evaluación de la eficacia del Plan Institucional de Capacitación, aportando información para la toma de decisiones, la mejora continua del Plan Estratégico de Talento Humano y el fortalecimiento de la gestión del conocimiento, la innovación, la integridad institucional y el desempeño organizacional.

4. CONTEXTO DEL INFORME

La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV), en cumplimiento de la Política de Empleo Público y de los lineamientos establecidos en su Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), reconoce la capacitación y la formación de los servidores públicos como componentes estratégicos para el fortalecimiento del desempeño institucional. En este contexto, la gestión del conocimiento y el desarrollo de competencias constituyen factores fundamentales para promover la innovación, fortalecer la cultura organizacional y mejorar la capacidad institucional para responder de manera eficiente a los retos de la gestión pública y al cumplimiento de su misión.

En concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la gestión estratégica del talento humano busca fortalecer las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos mediante procesos permanentes de formación y aprendizaje, orientados al desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que contribuyan al mejoramiento continuo, al desempeño organizacional y a la generación de valor público.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 6 de 39

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030 establece el marco estratégico que orienta las acciones de formación y capacitación en las entidades públicas, señalando que la capacitación debe articularse con la gestión estratégica del talento humano, las competencias laborales, los ejes temáticos de formación, la promoción de los valores del servicio público, la gestión del conocimiento, la innovación y el fortalecimiento de las capacidades directivas. Estos lineamientos buscan consolidar organizaciones públicas más eficientes, transparentes, innovadoras y orientadas al ciudadano.

En desarrollo de estas directrices, la Coordinación del Grupo de Gestión del Talento Humano identifica periódicamente las necesidades de capacitación de las dependencias, procesos y Direcciones Territoriales, mediante el análisis de requerimientos institucionales, los resultados de la evaluación del desempeño, los cambios normativos, los planes de mejoramiento, las necesidades organizacionales y las prioridades estratégicas de la entidad. Como resultado de este ejercicio, se formula y ejecuta el Plan Institucional de Capacitación (PIC), integrado al Plan Estratégico de Talento Humano, el cual contempla programas y actividades de formación dirigidos al fortalecimiento de las competencias requeridas para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En este marco, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) tiene como objetivo desarrollar capacidades cognitivas, habilidades, destrezas, actitudes y comportamientos que fortalezcan las competencias de los servidores públicos, incrementando la capacidad individual y organizacional para contribuir al cumplimiento de la misión, la visión y los objetivos estratégicos de la UARIV.

En consecuencia, el presente informe realiza el seguimiento y la evaluación del impacto del Plan Institucional de Capacitación con corte al 30 de junio de 2026, analizando la contribución de las acciones de formación desarrolladas frente a los ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, las necesidades institucionales y los objetivos del Plan Estratégico de Talento Humano. Los resultados obtenidos constituyen un insumo para la toma de decisiones, el fortalecimiento de la gestión del conocimiento, la mejora continua de los procesos de capacitación y el cumplimiento de las políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano, Integridad y Control Interno, en el marco del MIPG.

Finalmente, durante la vigencia 2026, el Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIC) contempló la programación de 101 actividades de formación, orientadas al fortalecimiento de las competencias laborales, técnicas, funcionales y comportamentales de los servidores públicos y contratistas de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas. Estas actividades fueron diseñadas en concordancia con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), con el propósito de fortalecer la gestión del conocimiento, promover el

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 7 de 39

desarrollo de capacidades institucionales y contribuir al mejoramiento del desempeño individual y organizacional.

Al corte del 30 de junio de 2026, se evidenció la ejecución de 64 actividades de formación, equivalentes al 63,4 % de las 101 actividades programadas en el Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIC). Asimismo, 35 actividades (34,7 %) permanecían programadas para su desarrollo durante el segundo semestre de la vigencia y 2 actividades (2,0 %) se encontraban en ejecución al momento del seguimiento. Estos resultados reflejan un nivel satisfactorio de avance en la ejecución del Plan, coherente con la programación establecida para la vigencia, y evidencian una adecuada gestión en la implementación de la estrategia institucional de formación y capacitación, orientada al fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos y contratistas, en concordancia con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030.

5. RESULTADOS DEL ANÁLISIS Y VALIDACIÓN DE EVIDENCIAS.

La Oficina de Control Interno (OCI) realizó el seguimiento al impacto de las actividades contempladas en el Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIFC), orientadas a fortalecer la gestión del conocimiento y el desarrollo de habilidades, competencias y actitudes esenciales para el desempeño de las funciones de los servidores públicos de la UARIV.

El seguimiento comprendió las actividades ejecutadas con corte al 30 de junio de 2026, aplicando la metodología definida por la entidad para la medición del impacto de las acciones de formación. Para ello, las evidencias que soportan la ejecución de cada actividad fueron remitidas a la Oficina de Control Interno para su correspondiente verificación.

El informe consolida los resultados del análisis del impacto de las actividades de formación y capacitación dirigidas a los servidores públicos de la UARIV, con el propósito de evaluar su contribución al fortalecimiento de las competencias laborales y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

En desarrollo de esta actividad de seguimiento, mediante correo electrónico del 3 de julio de 2026, la Oficina de Control Interno solicitó a la Secretaría General – Coordinación de Talento Humano, en su calidad de responsable del Plan Estratégico de Talento Humano y del Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIFC), el envío de las evidencias correspondientes a las actividades ejecutadas durante el período objeto de evaluación.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 8 de 39

Posteriormente, mediante correo electrónico del 29 de julio de 2026, la Coordinación de Talento Humano remitió la información requerida, dando inicio al proceso de verificación y análisis de las evidencias aportadas. Esta revisión se efectuó de acuerdo con las actividades desarrolladas en los seis ejes temáticos del PIFC: Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos; Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente; Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad; Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura; Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público; y Eje 6. Habilidades y Competencias.

Como resultado de este proceso de verificación y análisis, se obtuvieron los resultados que se presentan en el numeral 6, "Análisis del Comportamiento Histórico".

6. ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO HISTORICO.

El Seguimiento al Impacto del Plan Institucional de Capacitación y Formación (PICF) corresponde a la medición realizada sobre el efecto de las acciones de capacitación y formación implementadas por la entidad. En consecuencia, es posible efectuar un análisis del comportamiento de las acciones planificadas y ejecutadas para el año 2026.

No obstante, los resultados obtenidos durante el primer semestre de 2026 constituyen la línea base para el seguimiento y la evaluación de la efectividad del PICF en los periodos posteriores. A partir de esta información será posible identificar tendencias, medir la evolución de los indicadores de impacto y fortalecer la toma de decisiones orientadas al mejoramiento continuo del PICF.

a) Análisis del impacto de la capacitación para los seis (6) ejes temáticos del PICF-2026 (primer semestre)

La orientación de la capacitación y la formación en el empleo público, promovida por el Gobierno Nacional y el Departamento Administrativo de la Función Pública, busca fortalecer las competencias de los servidores públicos en el marco de un Estado abierto, fundamentado en la ética, la probidad, la integridad, el desarrollo y la equidad. En este contexto, el Plan Institucional de Capacitación y Formación (PICF) de la UARIV adopta seis ejes temáticos que contribuyen al fortalecimiento de las capacidades técnicas, comportamentales y estratégicas de los funcionarios, favoreciendo el cumplimiento de los objetivos institucionales y la prestación de un servicio público con mayor calidad y oportunidad.

La Gráfica No. 1 presenta la distribución porcentual del impacto alcanzado por cada uno de los seis (6) ejes temáticos durante el primer semestre de 2026. Para este análisis se contó con la

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 9 de 39

participación de 1.341 funcionarios y 2.560 contratistas que asistieron a las actividades de capacitación y formación programadas en el marco del PICF. Los resultados obtenidos permiten identificar el nivel de contribución de cada eje temático al fortalecimiento de competencias y constituyen un referente para la evaluación de la efectividad del Plan y la definición de acciones de mejora de acuerdo con el seguimiento, en la Gráfica 1 porcentaje (%) Participantes – Ejes Temáticos, Primer Semestre – 2026; así:

Eje 6. Habilidades y competencias (44,35%)

Las actividades desarrolladas en este eje contribuyeron significativamente al fortalecimiento de las competencias técnicas, administrativas y comportamentales requeridas para el adecuado desempeño de las funciones institucionales. Los procesos de formación permitieron actualizar conocimientos, desarrollar habilidades para el trabajo colaborativo, fortalecer competencias de liderazgo, comunicación, servicio al ciudadano, supervisión y gestión del cambio, promoviendo una cultura de aprendizaje y mejoramiento continuo.

Asimismo, el fortalecimiento de estas competencias incrementa la capacidad institucional para responder de manera efectiva a los retos organizacionales, favoreciendo una gestión pública más eficiente, la optimización de los procesos internos, la calidad en la prestación de los servicios y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

Durante el primer semestre de 2026, en el marco de este eje temático, se desarrollaron, entre otras, las siguientes actividades de formación:

- Liderazgo transformacional.
- Habilidades blandas.
- Negociación colectiva (Laboral colectiva).
- Supervisión de contratos.
- Actualización tributaria.
- Innovación en el sector público.

El resultado obtenido para este eje, correspondiente al 44,35 %, evidencia un impacto favorable de las acciones de capacitación en el fortalecimiento de las capacidades del talento humano. Si bien representa oportunidades para continuar ampliando la cobertura y consolidar la apropiación de los conocimientos adquiridos, los resultados demuestran una adecuada articulación entre la oferta de capacitación y las necesidades institucionales previamente identificadas.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 10 de 39

En este sentido, las actividades desarrolladas aportaron al mejoramiento continuo de los procesos institucionales, al fortalecimiento de las capacidades para la atención a la ciudadanía y a la consolidación de una gestión pública orientada a resultados. De igual manera, el impacto del Plan Institucional de Capacitación y Formación (PICF) trasciende la ejecución de acciones formativas, al reflejarse en el fortalecimiento de las competencias del talento humano, la promoción de la innovación, la integridad, la inclusión y la transformación digital, aspectos que contribuyen al cumplimiento de la misión institucional y al mejoramiento de la prestación de los servicios dirigidos a las víctimas del conflicto armado.

Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público (3,87%)

Este eje registró un impacto del 3,87 %, resultado que evidencia la necesidad de fortalecer y ampliar la cobertura de las actividades de capacitación relacionadas con la ética pública, la integridad y la probidad, considerando su importancia estratégica para consolidar una cultura organizacional orientada a la transparencia, la legalidad y el buen gobierno.

La formación en ética y probidad resulta fundamental en el contexto actual, en el que la prevención de la corrupción, la adecuada administración de los recursos públicos y el fortalecimiento de la confianza ciudadana constituyen retos permanentes para las entidades del Estado. En este sentido, es indispensable que los servidores públicos comprendan las implicaciones éticas de sus actuaciones, identifiquen oportunamente posibles conflictos de interés y adopten decisiones acordes con los principios que rigen la función pública.

Las actividades desarrolladas durante el primer semestre de 2026 contribuyeron al fortalecimiento del conocimiento sobre los principios éticos que orientan el ejercicio de la función pública, promoviendo una mayor apropiación de los valores institucionales, la integridad, la transparencia, la responsabilidad y el compromiso con el servicio a la ciudadanía.

Los procesos de formación favorecieron el fortalecimiento de la cultura de la legalidad y del cumplimiento de los principios del servicio público, aportando a la prevención de riesgos asociados a la corrupción y al afianzamiento de comportamientos alineados con el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y las políticas de transparencia institucional.

En el marco de este eje temático, durante el primer semestre de 2026 se desarrollaron las siguientes actividades de capacitación:

- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 11 de 39

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción (Función Pública).
- Código General Disciplinario I.
- Conflicto de intereses en el ejercicio del servicio público.

Si bien las actividades ejecutadas generaron aportes relevantes al fortalecimiento de la cultura ética institucional, el resultado obtenido evidencia oportunidades de mejora para incrementar la participación y diversificar la oferta formativa en esta temática.

En consecuencia, se recomienda fortalecer este eje mediante la implementación de estrategias que amplíen la cobertura, incorporen metodologías de aprendizaje más participativas y promuevan una mayor apropiación de los principios de integridad, ética pública y prevención de la corrupción, contribuyendo así al fortalecimiento de la confianza ciudadana y al cumplimiento de la misión institucional.

Eje 4. Transformación digital y cibercultura (46,27%)

Este eje alcanzó un impacto del 46,27 %, reflejando una alta participación e interés por parte de los colaboradores en el fortalecimiento de las competencias digitales, aspecto estratégico para la modernización de la gestión pública y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

La capacitación en transformación digital y cibercultura responde a la necesidad de que los servidores públicos comprendan, apropien y apliquen los fundamentos de la Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0, incorporando herramientas tecnológicas que contribuyan a la innovación, la eficiencia administrativa y la generación de valor público. En este contexto, el desarrollo de competencias digitales constituye un factor determinante para impulsar procesos de transformación institucional acordes con las demandas actuales del sector público.

Las actividades desarrolladas durante el primer semestre de 2026 fortalecieron las capacidades de los participantes en el uso de herramientas tecnológicas, la transformación digital, la innovación, la analítica de datos y la aplicación de la inteligencia artificial en la gestión pública. Estos procesos formativos favorecieron la apropiación de soluciones digitales que optimizan el desarrollo de las funciones institucionales y fortalecen la capacidad de adaptación frente a los cambios tecnológicos.

Como resultado, se evidenció un fortalecimiento de las capacidades institucionales para optimizar procesos, mejorar la gestión de la información, promover la innovación y apoyar la toma

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 12 de 39

de decisiones basada en evidencia. De igual manera, el desarrollo de competencias digitales contribuye a consolidar una cultura organizacional orientada a la transformación digital, la mejora continua y la prestación de servicios más eficientes, oportunos y centrados en las necesidades de la ciudadanía.

Durante el primer semestre de 2026, en el marco de este eje temático, se desarrollaron las siguientes actividades de capacitación:

- Innovación e Inteligencia Artificial (IA).
- Apropiación de herramientas y uso de la tecnología: Herramientas de la cuenta institucional.
- Apropiación de herramientas y uso de la tecnología: Teams, Canales y Whiteboard.
- Apropiación de herramientas y uso de la tecnología: Organiza, comparte y trabaja mejor con OneDrive y SharePoint.
- Apropiación de herramientas y uso de la tecnología: Visores geográficos y Gobierno Digital.
- Apropiación de herramientas y uso de la tecnología: Repaso de Copilot Chat.
- Apropiación de herramientas y uso de la tecnología: Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y Transformación Digital en la Unidad.
- Servidor 4.0: Arquitectura Empresarial.

El resultado alcanzado evidencia que este eje constituye uno de los componentes de mayor impacto dentro del Plan Institucional de Capacitación y Formación (PICF), demostrando una adecuada articulación entre la oferta de capacitación y las necesidades de fortalecimiento institucional en materia de transformación digital.

No obstante, se recomienda mantener y ampliar estas acciones formativas, incorporando nuevas temáticas relacionadas con inteligencia artificial, automatización de procesos, analítica de datos, ciberseguridad y gobierno digital, con el propósito de consolidar una entidad más innovadora, eficiente y preparada para afrontar los retos de la administración pública digital.

Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad (2,05%)

Este eje registró un impacto del 2,05 %, siendo el porcentaje más bajo entre los ejes temáticos evaluados, lo que evidencia la necesidad de fortalecer la oferta de capacitación, ampliar la cobertura y promover una mayor participación en las actividades relacionadas con mujeres, inclusión y diversidad. Lo anterior cobra especial relevancia considerando que este eje responde

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 13 de 39

al cumplimiento del marco normativo vigente y de las políticas públicas orientadas al fortalecimiento del enfoque de género, interseccional y diferencial, en concordancia con lo establecido en la Ley 2294 de 2023.

Las acciones de formación desarrolladas durante el primer semestre de 2026 estuvieron orientadas a fortalecer las competencias de los colaboradores en materia de igualdad de oportunidades, equidad de género, inclusión, enfoque diferencial y respeto por la diversidad, promoviendo ambientes laborales seguros, respetuosos, participativos y libres de cualquier forma de discriminación.

Las actividades de capacitación contribuyeron a fortalecer la cultura institucional mediante la sensibilización sobre los enfoques de derechos, género, discapacidad, acción sin daño y atención diferencial, favoreciendo la incorporación de estos principios en el ejercicio de las funciones institucionales y en la prestación de servicios a la ciudadanía, especialmente a la población víctima del conflicto armado.

Durante el primer semestre de 2026, en el marco de este eje temático, se desarrollaron las siguientes actividades de capacitación:

- Violencias Basadas en Género (VBG).
- Acción sin Daño.
- Transversalización del Enfoque Psicosocial y Acción sin Daño.
- Rompiendo barreras: una conversación sobre discapacidad.
- Prevención de las violencias contra las mujeres y la discriminación.

Si bien las actividades desarrolladas aportaron al fortalecimiento de conocimientos y a la sensibilización de los participantes frente a la importancia de la inclusión y el respeto por la diversidad, el resultado obtenido (2,05 %) evidencia oportunidades de mejora en términos de cobertura, frecuencia y alcance de las acciones formativas.

En consecuencia, se recomienda fortalecer este eje mediante una programación más amplia y permanente, incorporando estrategias pedagógicas que incentiven la participación de un mayor número de colaboradores y profundicen en la aplicación práctica de los enfoques de género, diferencial e interseccional en la gestión institucional. De esta manera, se contribuirá al cumplimiento de las políticas públicas, al fortalecimiento de la cultura organizacional inclusiva y a la prestación de un servicio público con enfoque de derechos, equidad y no discriminación.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Paginas: 14 de 39

Eje 2. Territorio, vida y ambiente (2,15%)

Este eje registró un impacto del 2,15 %, resultado que evidencia la necesidad de fortalecer y ampliar las acciones de capacitación orientadas a consolidar las competencias de los colaboradores en materia de enfoque territorial, desarrollo sostenible y gestión ambiental.

Este componente resulta estratégico para la Unidad, en la medida en que busca fortalecer la comprensión de los territorios como construcciones sociales, culturales, ambientales y económicas, permitiendo que los servidores públicos desarrollen herramientas para analizar las dinámicas territoriales y responder de manera pertinente a las necesidades de la población víctima en los diferentes contextos del país.

Las acciones de formación desarrolladas durante el primer semestre de 2026 fortalecieron las capacidades de los participantes para comprender los retos asociados a la gestión pública en los distintos escenarios territoriales donde la entidad desarrolla su misión. Asimismo, promovieron la incorporación del enfoque territorial en el ejercicio de las funciones institucionales, favoreciendo la articulación entre dependencias y una mejor comprensión de las características, necesidades y particularidades de las comunidades atendidas.

Las actividades contribuyeron al fortalecimiento de conocimientos relacionados con la sostenibilidad ambiental, la gestión responsable de los recursos naturales y el desarrollo sostenible, promoviendo prácticas orientadas al uso eficiente de los recursos, la protección del medio ambiente y el cumplimiento de las políticas nacionales en materia ambiental, aspectos que fortalecen la cultura organizacional y la responsabilidad institucional.

Durante el primer semestre de 2026, en el marco de este eje temático, se desarrollaron las siguientes actividades de capacitación:

- Herramientas gerenciales de planeación, seguimiento y evaluación.
- Gestión de proyectos desde el mapeo participativo.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en el territorio.
- Economía circular y desarrollo sostenible.
- Eficiencia energética (Fuentes no convencionales).
- Identificación de aspectos e impactos ambientales a partir de las actividades realizadas en la organización.
- Gestión integral de residuos sólidos.
- Lenguaje claro: Introducción al lenguaje incluyente y accesible.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 15 de 39

- Comunidades y pueblos indígenas.
- Pueblo Rom.
- Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras.

Aunque las actividades desarrolladas aportaron al fortalecimiento de capacidades relacionadas con el enfoque territorial, la sostenibilidad ambiental y el reconocimiento de la diversidad étnica y cultural, el resultado obtenido (2,15 %) evidencia oportunidades para ampliar la cobertura y consolidar este eje como un componente estratégico del Plan Institucional de Capacitación y Formación (PICF).

En consecuencia, se recomienda incrementar la oferta de actividades, fortalecer la participación de los colaboradores e incorporar nuevas estrategias de formación que profundicen en la gestión ambiental, la adaptación al cambio climático, el desarrollo territorial, la participación comunitaria y los enfoques diferencial y étnico, contribuyendo así al cumplimiento de las políticas públicas, al fortalecimiento de la gestión institucional y a una atención más pertinente e integral a las víctimas del conflicto armado.

Eje 1. Paz total, memoria y derechos humanos (1,31%)

Este eje registró un impacto del 1,31 %, siendo el porcentaje más bajo del periodo evaluado. Este resultado evidencia la necesidad de fortalecer y ampliar las acciones de capacitación en una temática que reviste especial importancia para el cumplimiento de la misión institucional de la Unidad para las Víctimas, en concordancia con las políticas nacionales orientadas a la construcción de paz, la garantía de los derechos humanos, la memoria histórica y la atención integral a las víctimas del conflicto armado.

Las actividades desarrolladas durante el primer semestre de 2026 contribuyeron al fortalecimiento de las competencias de servidores públicos y contratistas en materia de derechos humanos, derecho internacional humanitario, justicia transicional, acción humanitaria y construcción de paz. Estos procesos formativos promovieron la apropiación de conocimientos y herramientas para fortalecer la garantía de derechos, la atención con enfoque humano y diferencial, así como la capacidad institucional para responder de manera efectiva a las necesidades de la población víctima.

Las capacitaciones favorecieron la sensibilización frente a la importancia del respeto por la dignidad humana, la inclusión, la no discriminación y el reconocimiento de los diferentes enfoques diferenciales, fortaleciendo la cultura organizacional y promoviendo una atención más

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 16 de 39

oportuna, pertinente y centrada en las personas, en concordancia con los principios que orientan la gestión de la entidad.

Durante el primer semestre de 2026, en el marco de este eje temático, se desarrollaron las siguientes actividades de capacitación:

- Derechos Humanos, Derecho Internacional Humanitario y Justicia Transicional (modalidad presencial).
- Derechos Humanos, Derecho Internacional Humanitario y Justicia Transicional (modalidad virtual).
- Fortalecimiento de la Acción Humanitaria (modalidad virtual).
- Fortalecimiento de la Acción Humanitaria (modalidad presencial).
- Servicio público y construcción de paz.

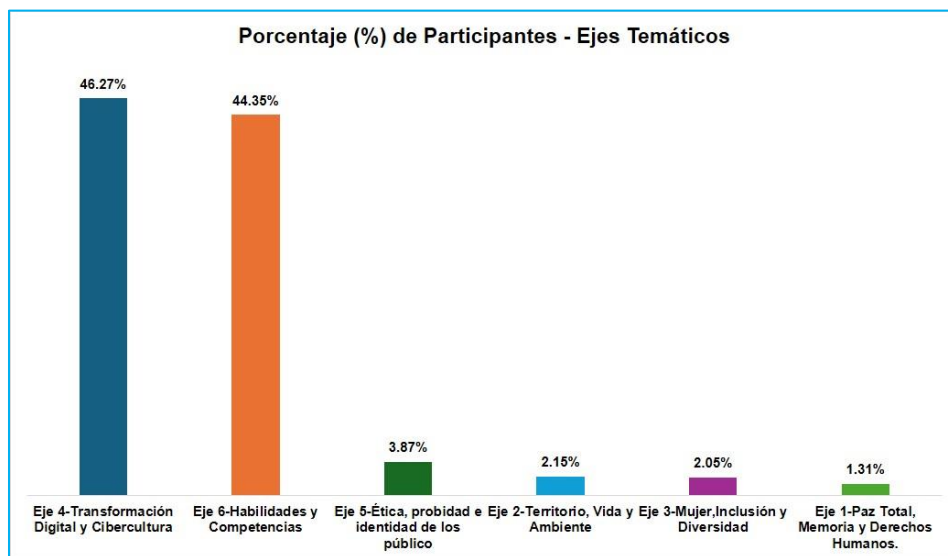
Si bien las actividades desarrolladas guardan una estrecha relación con la misión institucional y aportan al fortalecimiento de las competencias requeridas para la atención integral a las víctimas del conflicto armado, el resultado obtenido (1,31 %) evidencia oportunidades de mejora en términos de cobertura y participación.

En este sentido, se recomienda fortalecer este eje mediante una programación más amplia, continua y transversal, que permita incrementar la participación de servidores públicos y contratistas, consolidar la apropiación de los enfoques de derechos humanos, memoria, paz y justicia transicional, y fortalecer las capacidades institucionales para garantizar una atención integral, diferencial y con enfoque de derechos, en cumplimiento de la misión y los objetivos estratégicos de la Unidad para las Víctimas.

El siguiente histograma de frecuencia muestra el porcentaje de participantes y sus respectivos ejes temáticos realizados durante la vigencia del primer semestre de 2026

**Gráfica No. 1. Porcentaje (%) Participantes – Ejes Temáticos
Primer Semestre - 2026**

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES		Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES		Fecha: 18/07/2024 Paginas: 17 de 39



Fuente: Informe de Seguimiento Plan Institucional de Capacitación y Formación – PICF-2026
Primer Semestre – 2026/Talento Humano

En las siguientes gráficas se presenta la distribución porcentual correspondiente al primer semestre de 2026, relacionada con el impacto de los seis (6) ejes temáticos y la ejecución de las actividades programadas de acuerdo con el Plan de Capacitación y Formación.

En la gráfica No. 2 se evidencia la distribución porcentual de las actividades ejecutadas en los diferentes ejes temáticos. para el Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos (1,31 %), se destaca la realización del Diplomado en Atención y Reparación a Víctimas.

En el Eje 2: Territorio, vida y ambiente (2,15 %), se desarrollaron charlas y/o talleres de Gestión Ambiental, entre los cuales se destaca la actividad de Conmemoración del Día Internacional del Reciclaje (GGAD).

Por su parte, el Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad (2,05 %) comprende actividades orientadas al fortalecimiento de competencias personales y profesionales, entre ellas Comunicación Asertiva, Pensamiento Crítico y Estratégico, Conciencia de las Desigualdades y Apertura al Cambio, desarrolladas tanto de manera presencial como virtual.

En cuanto al Eje 4: Transformación digital y cibercultura (46,27 %), este presenta la mayor participación porcentual dentro de las actividades ejecutadas durante el periodo. En este eje adquieren especial relevancia las actividades de formación relacionadas con Excel Básico, Excel

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 18 de 39

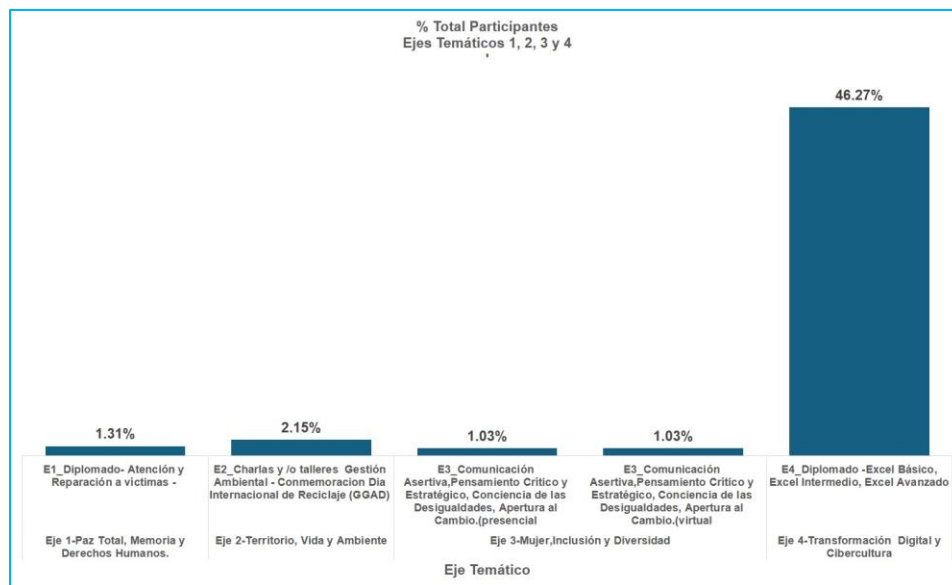
Intermedio y Excel Avanzado, orientadas al fortalecimiento de las competencias digitales de los funcionarios y contratistas.

En la gráfica No. 3, correspondiente a los ejes temáticos restantes, se observa que el Eje 5: Ética, probidad e identidad de lo público (3,87 %) comprende, entre otras actividades, el Curso Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), desarrollado con apoyo de la Función Pública.

Finalmente, el Eje 6: Habilidades y competencias (12,23 %) contempla actividades orientadas al fortalecimiento de conocimientos y capacidades para el adecuado desempeño de las funciones. Dentro de este eje se destaca el Curso de Inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo, dirigido a funcionarios y contratistas.

En términos generales, la distribución evidencia una mayor concentración de las actividades ejecutadas en el Eje 4: Transformación digital y cibercultura, seguido del Eje 6: Habilidades y competencias, lo que refleja una orientación significativa del Plan de Capacitación y Formación hacia el fortalecimiento de las competencias digitales, técnicas y laborales durante el primer semestre de 2026.

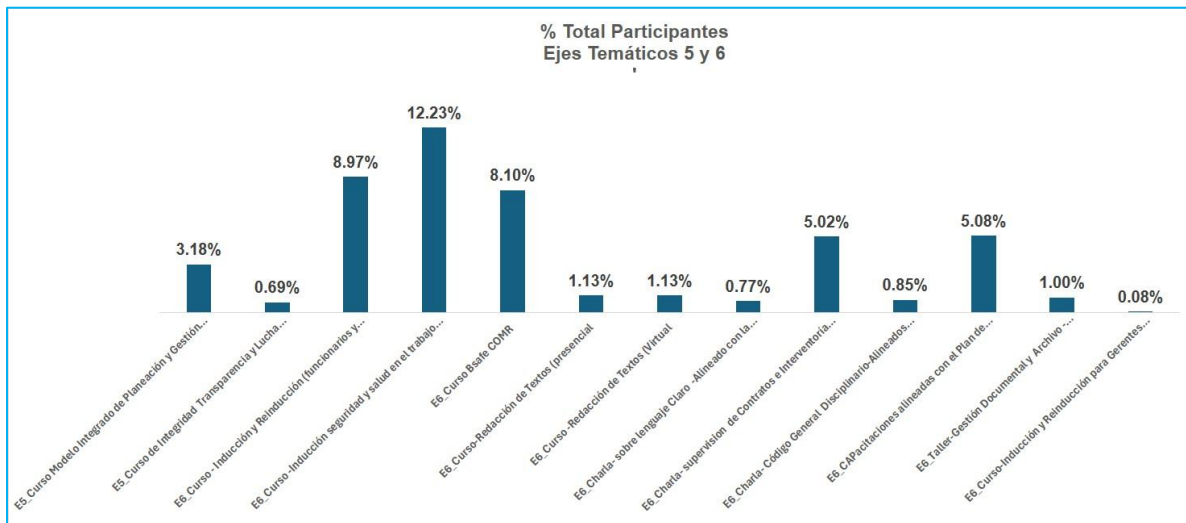
Gráfica No. 2. Porcentaje (%) –Actividades del Eje 1 Paz total, memoria y derechos humanos Eje 2 Territorio, vida y ambiente, Eje 3 Mujer, Inclusión y Diversidad y Eje 4 Transformación Digital y Cibercultura - Primer Semestre - 2026



Fuente: Informe de Seguimiento Plan Institucional de Capacitación y Formación – PICF-2026
Primer Semestre – 2026/Talento Humano

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES		Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES		Fecha: 18/07/2024
			Páginas: 19 de 39

**Gráfica No. 3. Porcentaje (%) –Actividades del Eje 5 Ética, probidad e identidad de lo público y Eje 6 Habilidades y Competencias
Primer Semestre - 2026**



Fuente: Informe de Seguimiento Plan Institucional de Capacitación y Formación – PIFC-2026
Primer Semestre – 2026/Talento Humano

a) Percepción de los contenidos temáticos y su impacto en el trabajo:

Con el propósito de evaluar el impacto de las actividades desarrolladas en el marco del Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIC), durante el primer semestre de 2026 se analizó la percepción de los participantes frente a las acciones formativas realizadas. Para ello, se tuvieron en cuenta aspectos relacionados con la pertinencia y calidad de los contenidos, la metodología empleada, la organización y logística de las actividades, así como el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje.

Los resultados obtenidos evidencian una valoración favorable por parte de los participantes, reflejada en un incremento en los niveles de satisfacción entre el primer y segundo trimestre de 2026, alcanzando un promedio semestral aproximado del 80,5 %.

En términos generales, los participantes consideraron que los contenidos desarrollados fueron pertinentes y acordes con las necesidades institucionales y laborales, contribuyendo al fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y competencias requeridas para el desempeño de sus funciones. Asimismo, la valoración obtenida permite evidenciar que las estrategias

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 20 de 39

implementadas en el marco del PIC favorecen la apropiación de los conocimientos adquiridos y su aplicación en el contexto laboral.

Lo anterior permite establecer que las acciones de formación y capacitación desarrolladas durante el primer semestre de 2026 aportaron al fortalecimiento de las competencias del talento humano y al mejoramiento continuo de la gestión institucional, en concordancia con los objetivos establecidos en el Plan Institucional de Formación y Capacitación.

A continuación, se presenta el análisis de los resultados obtenidos en la evaluación de la percepción de los contenidos teóricos y prácticos y su aplicabilidad en el puesto de trabajo, realizada a los funcionarios participantes en los procesos de formación y capacitación durante el primer semestre de 2026:

- Contenido teórico y la aplicación práctica de la actividad.

La gráfica No. 4 presenta la distribución de los resultados de la evaluación de percepción de los contenidos temáticos correspondientes al primer y segundo trimestre de 2026, específicamente en lo relacionado con el contenido teórico y su aplicación práctica en las actividades de formación desarrolladas durante los meses de enero a marzo.

De acuerdo con los resultados obtenidos, el 43% de los participantes manifestó estar muy satisfecho con los contenidos teóricos y prácticos abordados en las actividades de capacitación, correspondiente a 1.398 servidores públicos y contratistas que respondieron la encuesta. Asimismo, el 22 % manifestó estar satisfecho, equivalente a 698 participantes.

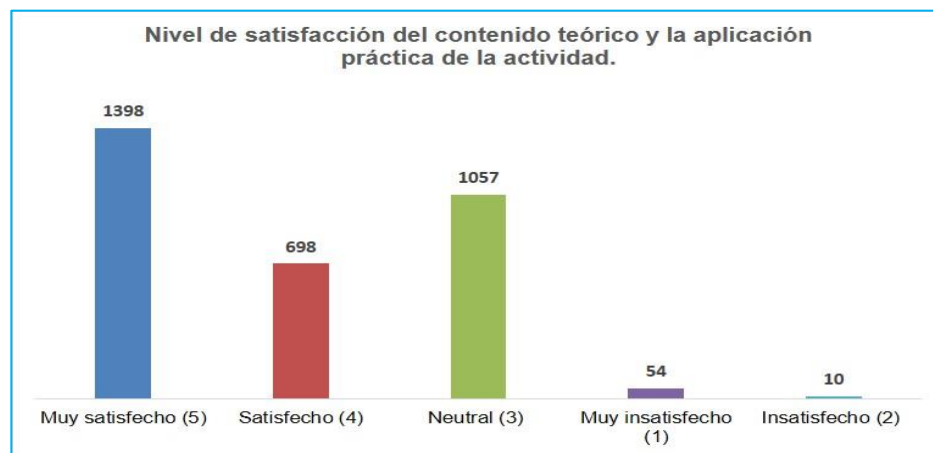
El 33% de los participantes calificó este aspecto como neutral, correspondiente a 1.057 respuestas. En menor proporción, el 2% manifestó estar muy insatisfecho, equivalente a 54 participantes, mientras que el 0 % se ubicó en la categoría de insatisfecho, correspondiente a 10 respuestas.

En términos generales, los resultados evidencian una percepción favorable frente a los contenidos teóricos y su aplicación práctica, dado que el 65 % de los participantes se ubicó en las categorías de satisfecho y muy satisfecho. No obstante, el porcentaje de respuestas neutrales (33%) representa una oportunidad de mejora, por lo que resulta pertinente continuar fortaleciendo la pertinencia, aplicabilidad y contextualización de los contenidos de acuerdo con las necesidades específicas de los servidores públicos y contratistas.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES		Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES		Fecha: 18/07/2024 Paginas: 21 de 39

Estos resultados permiten identificar fortalezas en la estrategia de formación implementada durante el primer trimestre de 2026, así como aspectos susceptibles de fortalecimiento para incrementar los niveles de satisfacción y favorecer una mayor transferencia de los conocimientos adquiridos al puesto de trabajo.

**Gráfica No. 4. Evaluación de la Percepción de los Contenidos Temáticos
Primer Trimestre - 2026**



Fuente: Informe de Seguimiento Plan Institucional de Capacitación y Formación – PDCF-2026
Primer Trimestre – 2026/Talento Humano - 2026

**Gráfica No. 4. Evaluación de la Percepción de los Contenidos Temáticos
Segundo Trimestre - 2026**



Fuente: Informe de Seguimiento Plan Institucional de Capacitación y Formación – PDCF-2026
Segundo Trimestre – 2026/Talento Humano - 2026

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Paginas: 22 de 39

- Análisis del grado de satisfacción de los cursos tomados

La gráfica No. 5 presenta la distribución porcentual de los resultados de la evaluación de percepción correspondiente al primer trimestre de 2026, en relación con la metodología implementada en las actividades de formación y capacitación desarrolladas durante los meses de enero a marzo.

De acuerdo con los resultados obtenidos, el 42% de los participantes manifestó estar muy satisfecho con la metodología utilizada, correspondiente a 1.334 servidores públicos y contratistas que respondieron la encuesta. Por su parte, el 22% manifestó estar satisfecho, equivalente a 710 participantes.

El 34% de los participantes calificó este aspecto como neutral, correspondiente a 1.106 respuestas. En menor proporción, el 2% manifestó estar muy insatisfecho, equivalente a 55 participantes, mientras que el 0% se ubicó en la categoría de insatisfecho, correspondiente a 12 respuestas.

Para el segundo trimestre de 2026, correspondiente a los meses de abril a junio, se evidencia una variación favorable en la percepción de los participantes frente a la metodología implementada. En este periodo, el 62% manifestó estar muy satisfecho, correspondiente a 1.769 servidores públicos y contratistas que participaron en la evaluación.

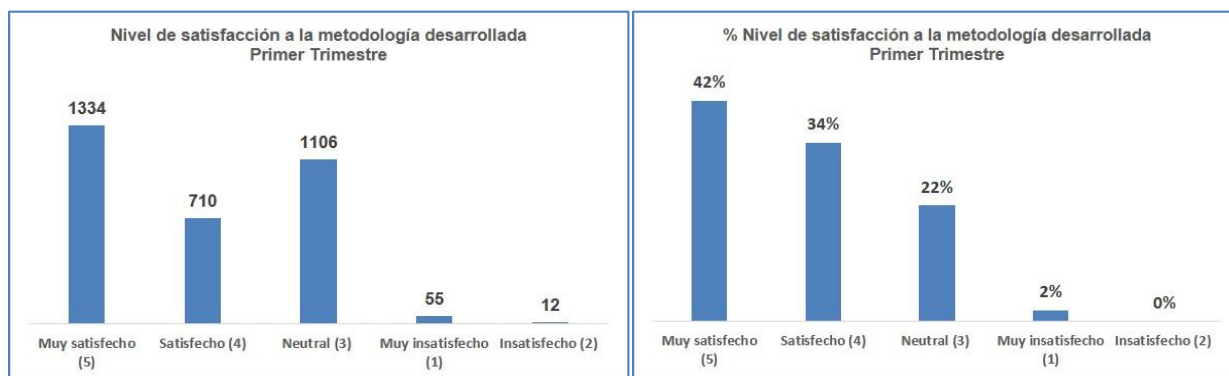
El incremento registrado en la categoría “Muy satisfecho”, que pasó del 42% en el primer trimestre al 62 en el segundo trimestre, representa una variación positiva de 20 puntos porcentuales, lo que permite evidenciar una mejora significativa en la percepción de los participantes frente a las metodologías utilizadas en las actividades de formación.

Este comportamiento refleja una evolución favorable en la estrategia metodológica del PIC, evidenciando una mayor aceptación por parte de los participantes y una posible mejora en la implementación de las actividades, especialmente en aspectos relacionados con la dinámica, interacción, recursos pedagógicos y estrategias empleadas para facilitar el aprendizaje.

En este sentido, los resultados del segundo trimestre permiten concluir que las acciones implementadas contribuyeron a fortalecer la experiencia de los participantes y favorecieron una mayor satisfacción frente al desarrollo metodológico de las actividades de formación y capacitación durante el primer semestre de 2026.

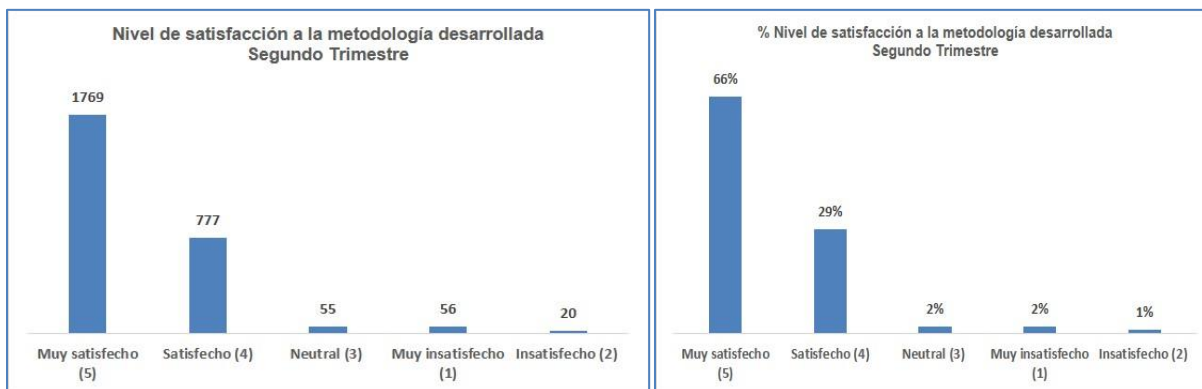
 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES		Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES		Fecha: 18/07/2024 Paginas: 23 de 39

**Gráfica No. 5. Nivel de % de Percepción de la Metodología Desarrollada
Primer Trimestre - 2026**



Fuente: Informe de Seguimiento Plan Institucional de Capacitación y Formación – PDCF-2026
/Talento Humano - 2026

**Gráfica No. 5. Nivel de % de Percepción de la Metodología Desarrollada
Segundo Trimestre - 2026**



Fuente: Informe de Seguimiento Plan Institucional de Capacitación y Formación – PDCF-2026
/Talento Humano - 2026

b) Análisis de evaluación del nivel de profundización del contenido y el cumplimiento del objetivo de la capacitación.

- El cumplimiento de la agenda planeada

La gráfica No. 6 presenta la distribución porcentual de los resultados de la evaluación de satisfacción correspondiente al primer trimestre de 2026, en relación con el cumplimiento de la

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 24 de 39

agenda programada para las actividades de formación y capacitación desarrolladas durante los meses de enero a marzo.

De acuerdo con los resultados obtenidos, el 46% de los participantes manifestó estar muy satisfecho con el cumplimiento de la agenda planeada, correspondiente a 1.477 servidores públicos y contratistas que respondieron la encuesta. Por su parte, el 22% manifestó estar satisfecho, equivalente a 722 participantes. Por su parte, el 29% de los participantes calificó este aspecto como neutral, correspondiente a 942 respuestas. En menor proporción, el 2% manifestó estar muy insatisfecho, equivalente a 56 participantes, mientras que el 1% manifestó estar insatisfecho, correspondiente a 20 respuestas.

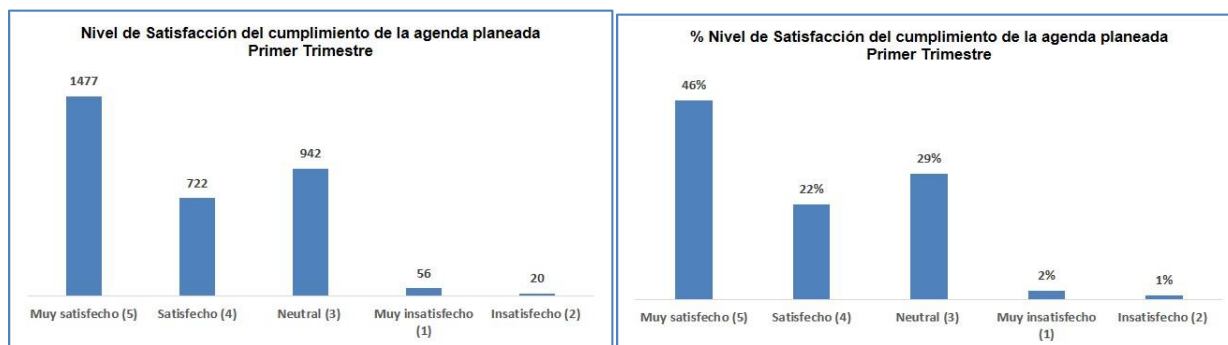
Para el segundo trimestre de 2026, correspondiente a los meses de abril a junio, se evidencia una mejora significativa en la percepción de los participantes respecto al cumplimiento de la agenda planeada. En este periodo, el 69% manifestó estar muy satisfecho, correspondiente a 1.845 servidores públicos y contratistas que respondieron la evaluación.

La comparación de los resultados evidencia un incremento de 23 puntos porcentuales en la categoría “Muy satisfecho”, al pasar del 46% en el primer trimestre al 69% en el segundo trimestre. Este comportamiento refleja una evolución favorable en la percepción de los participantes frente a la organización, programación y desarrollo de las actividades de formación.

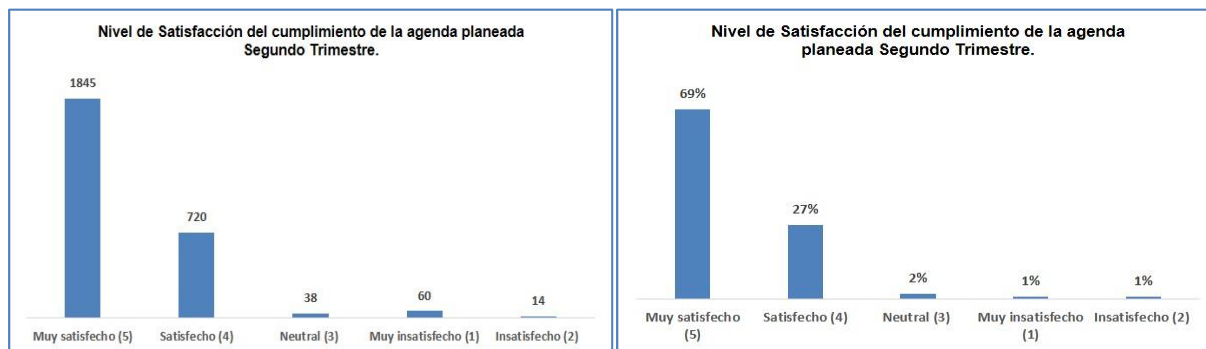
En términos generales, los resultados permiten evidenciar un **fortalecimiento en el cumplimiento de la agenda planeada durante el segundo trimestre**, lo que puede asociarse con una mejor organización y ejecución de las actividades programadas en el marco del Plan Institucional de Formación y Capacitación. Este resultado contribuye al logro de los objetivos establecidos y favorece la percepción positiva de los servidores públicos y contratistas frente a la gestión del proceso de capacitación durante el primer semestre de 2026.

**Gráfica No. 6. Nivel de % de Satisfacción del Cumplimiento de la Agenda Planeada
Primer Trimestre - 2026**

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES		Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES		Fecha: 18/07/2024 Paginas: 25 de 39



Gráfica No. 6. Nivel de % de Satisfacción del Cumplimiento de la Agenda Planeada Segundo Trimestre - 2026



Fuente: Informe de Seguimiento Plan Institucional de Capacitación y Formación – PICF-2026 /Talento Humano - 2026

- **Los contenidos de la actividad respondieron a la necesidad planeada.**

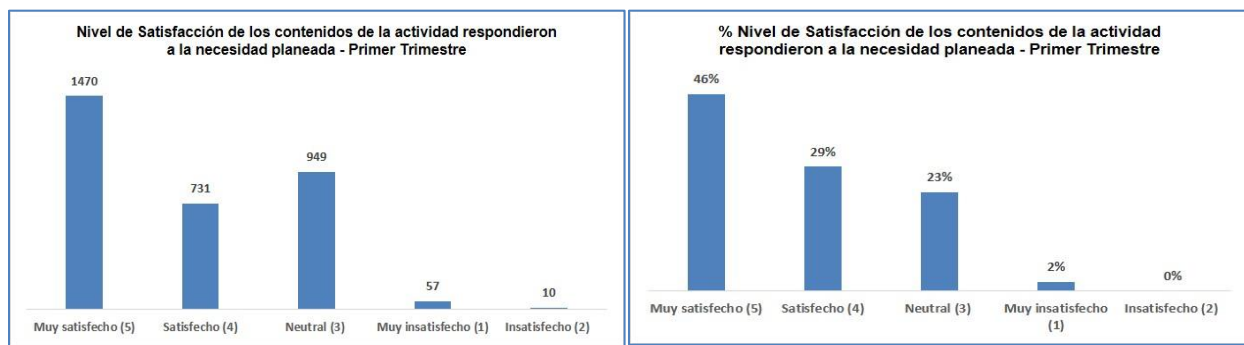
La gráfica No. 7 presenta la distribución porcentual de los resultados de la evaluación de satisfacción correspondiente al primer trimestre de 2026, respecto a los contenidos de las actividades planeadas y ejecutadas durante los meses de enero a marzo.

De acuerdo con los resultados, el 46% de los participantes manifestó estar muy satisfecho, correspondiente a 1.470 servidores públicos y contratistas que respondieron la encuesta. Por su parte, el 23%, equivalente a 731 participantes, manifestó estar satisfecho. El 29% de los participantes, correspondiente a 949 personas, seleccionó la opción neutral; mientras que el 2%, equivalente a 57 participantes, manifestó estar muy insatisfecho, y el 0%, correspondiente a 10 participantes, indicó estar insatisfecho.

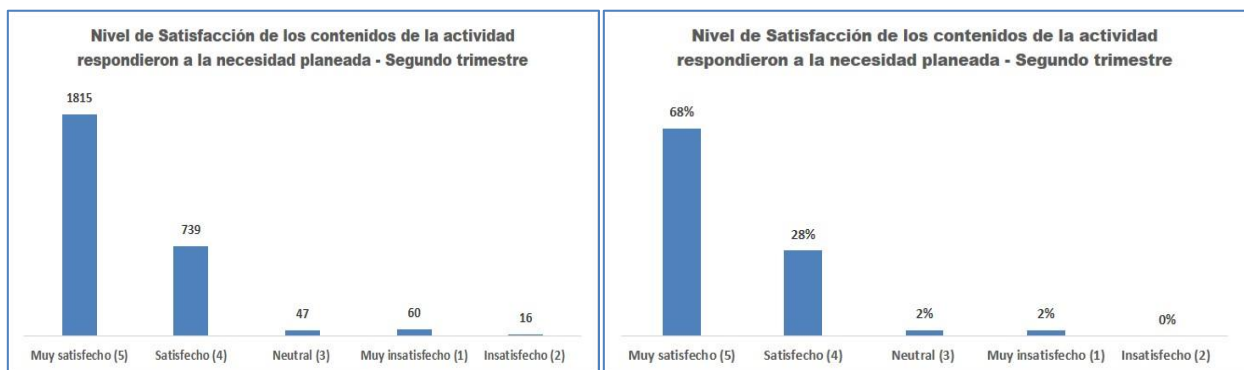
 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES		Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES		Fecha: 18/07/2024 Paginas: 26 de 39

Para el segundo trimestre de 2026, correspondiente a los meses de abril a junio, se evidencia un incremento en el nivel de satisfacción frente a los contenidos de las actividades desarrolladas. En este periodo, el 68% de los participantes manifestó estar muy satisfecho, correspondiente a 1.815 servidores públicos y contratistas que respondieron la encuesta.

Gráfica No. 7. Nivel de % de Satisfacción del Cumplimiento de los Contenidos de las Actividades que Respondieron a la Necesidad Planeada - Primer Trimestre - 2026



Gráfica No. 7. Nivel de % de Satisfacción del Cumplimiento de los Contenidos de las Actividades que Respondieron a la Necesidad Planeada - Segundo Trimestre - 2026



Fuente: Informe de Seguimiento Plan Institucional de Capacitación y Formación – PICF-2026 /Talento Humano - 2026

c) Análisis de la evaluación de la organización logística

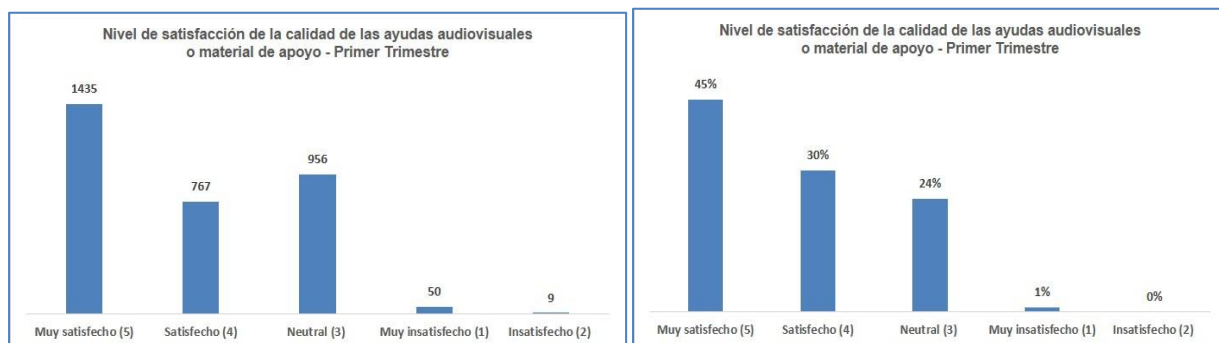
- La calidad de las ayudas audiovisuales o material de apoyo

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Páginas: 27 de 39

En la gráfica 8 se presenta la percepción de los participantes frente a la calidad de las ayudas audiovisuales o del material de apoyo utilizado en las actividades planeadas y ejecutadas durante los meses de enero a marzo. Del total de participantes, el 45% (1.435 servidores públicos y contratistas) manifestó estar muy satisfecho, mientras que el 24% (767 participantes) indicó estar satisfecho. Por su parte, el 30% (956 participantes) se ubicó en la categoría neutral, el 1% (50 participantes) manifestó estar muy insatisfecho y el 0% (9 participantes) se declaró insatisfecho.

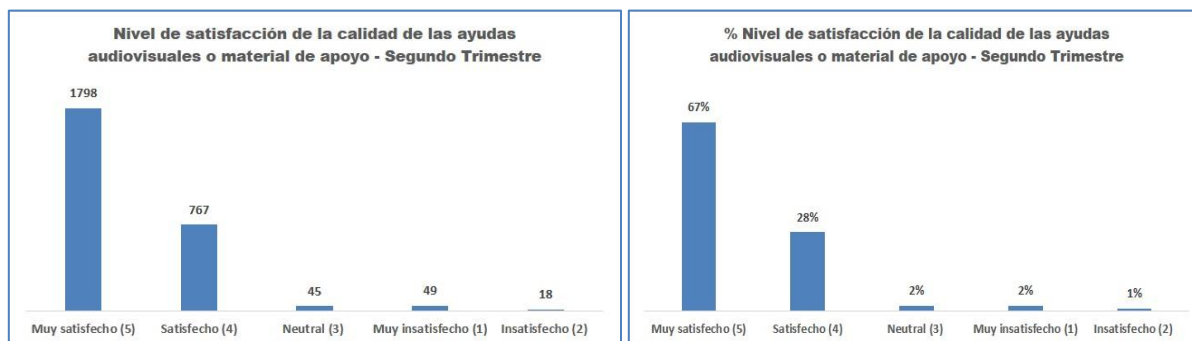
Para el periodo comprendido entre abril y junio, se evidencia una mejora en la percepción de los participantes, dado que el 67% (1.798 servidores públicos y contratistas) manifestó estar muy satisfecho con la calidad de las ayudas audiovisuales o del material de apoyo empleado en las actividades ejecutadas durante este periodo.

Gráfica No. 8. Nivel de % de Satisfacción de la Calidad de las Ayudas Audiovisuales o Material de Apoyo – Primer Trimestre - 2026



Gráfica No. 8. Nivel de % de Satisfacción de la Calidad de las Ayudas Audiovisuales o Material de Apoyo – Segundo Trimestre - 2026

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES		Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES		Fecha: 18/07/2024 Paginas: 28 de 39



Fuente: Informe de Seguimiento Plan Institucional de Capacitación y Formación – PICF-2026 /Talento Humano - 2026

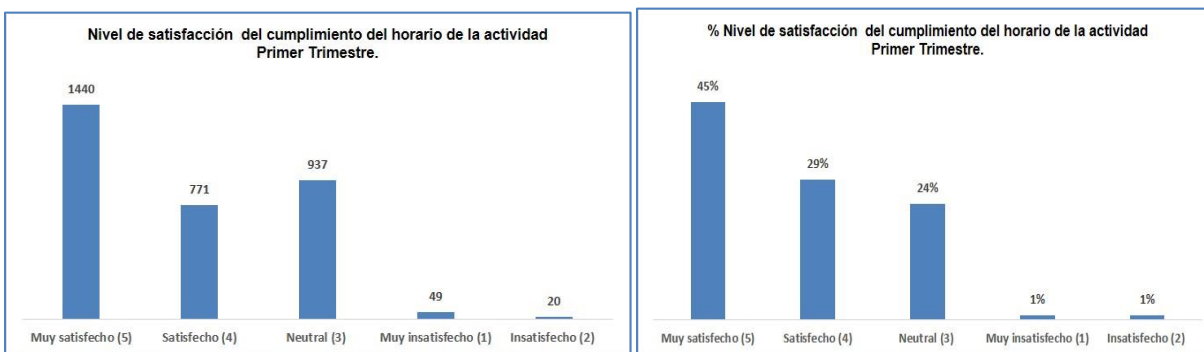
- El cumplimiento del horario de la actividad

En la gráfica 9 se presenta la percepción de los participantes frente al cumplimiento del horario establecido para las actividades planeadas y ejecutadas durante los meses de enero a marzo. Del total de participantes, el 45% (1.440 servidores públicos y contratistas) manifestó estar muy satisfecho, mientras que el 24% (771 participantes) indicó estar satisfecho. Por su parte, el 29% (937 participantes) se ubicó en la categoría neutral, el 1% (49 participantes) manifestó estar muy insatisfecho y el 1% (20 participantes) se declaró insatisfecho.

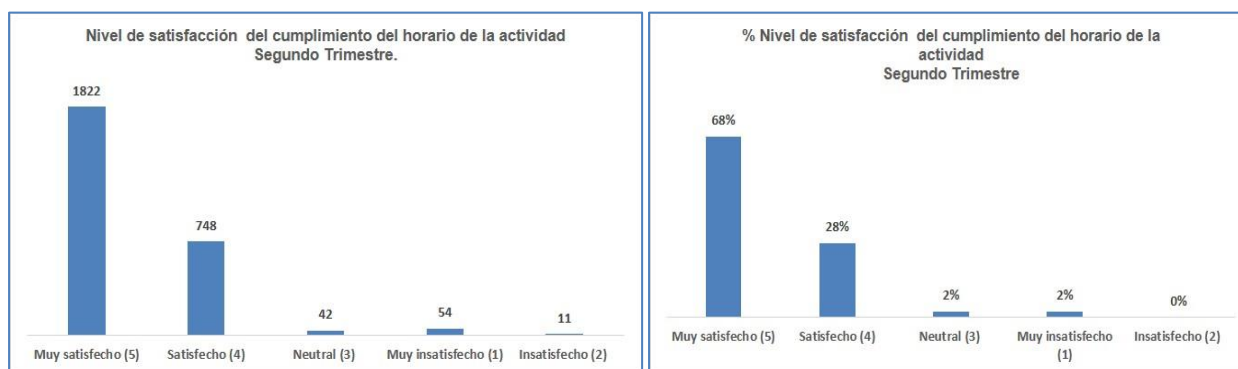
Durante los meses de abril a junio, se evidencia una mejora en la percepción de los participantes respecto al cumplimiento del horario de las actividades, dado que el 68% (1.822 servidores públicos y contratistas) manifestó estar muy satisfecho con este aspecto.

**Gráfica No. 9. Nivel de % de Satisfacción del Cumplimiento del Horario de las Actividades
Primer Trimestre - 2026**

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES		Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES		Fecha: 18/07/2024 Paginas: 29 de 39



Gráfica No. 9 Nivel de % de Satisfacción del Cumplimiento del Horario de las Actividades - Segundo Trimestre – 2026



Fuente: Informe de Seguimiento Plan Institucional de Capacitación y Formación – PICF-2026 /Talentos Humanos – 2026

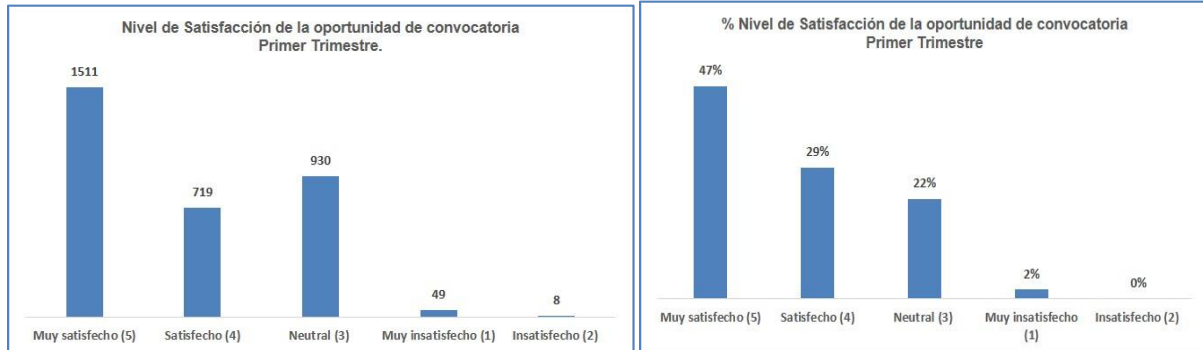
- Oportunidad de convocatoria.

En la gráfica 10 se presenta la percepción de los participantes frente a la oportunidad de la convocatoria de las actividades planeadas y ejecutadas durante los meses de enero a marzo. Del total de participantes, el 47% (1.511 servidores públicos y contratistas) manifestó estar muy satisfecho, mientras que el 22% (719 participantes) indicó estar satisfecho. Por su parte, el 29% (930 participantes) se ubicó en la categoría neutral, el 2% (49 participantes) manifestó estar muy insatisfecho y el 0% (8 participantes) se declaró insatisfecho.

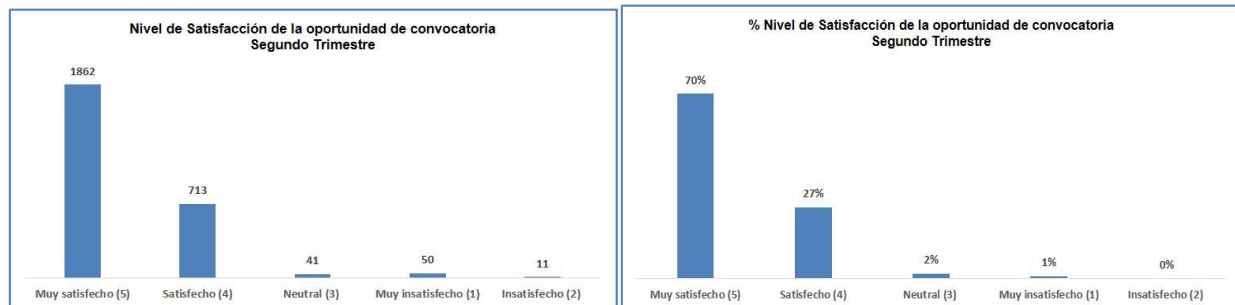
Durante los meses de abril a junio, se evidencia un incremento en el nivel de satisfacción frente a la oportunidad de la convocatoria, dado que el 70% (1.862 servidores públicos y contratistas) manifestó estar muy satisfecho con este aspecto.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES		Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES		Fecha: 18/07/2024 Paginas: 30 de 39

Gráfica No. 10. Nivel de % de Satisfacción del Cumplimiento de la Oportunidad de Convocatoria Primer Trimestre - 2026



Gráfica No. 10. Nivel de % de Satisfacción del Cumplimiento de la Oportunidad de Convocatoria Segundo Trimestre - 2026



Fuente: Informe de Seguimiento Plan Institucional de Capacitación y Formación – PICF-2026 /Talento Humano – 2026

d) Análisis de la utilidad y aplicabilidad de la capacitación: a nivel laboral y la aplicabilidad en el puesto de trabajo.

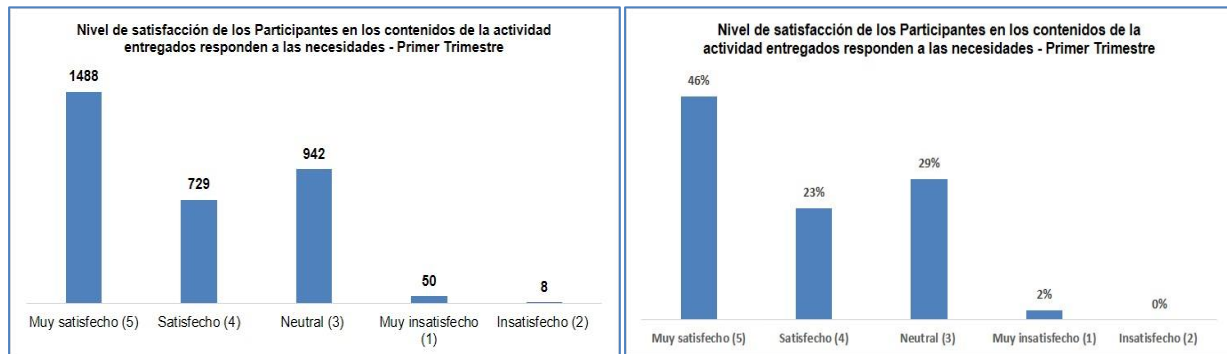
- **Los contenidos de la actividad entregados responden a las necesidades.**

En la gráfica No. 11 se presenta la percepción de los participantes frente a la pertinencia de los contenidos entregados en las actividades planeadas y ejecutadas durante los meses de enero a marzo. Del total de participantes, el 46% (1.488 servidores públicos y contratistas) manifestó estar muy satisfecho, mientras que el 23% (729 participantes) indicó estar satisfecho. Por su parte, el 29% (942 participantes) se ubicó en la categoría neutral, el 2% (50 participantes) manifestó estar muy insatisfecho y el 0% (8 participantes) se declaró insatisfecho.

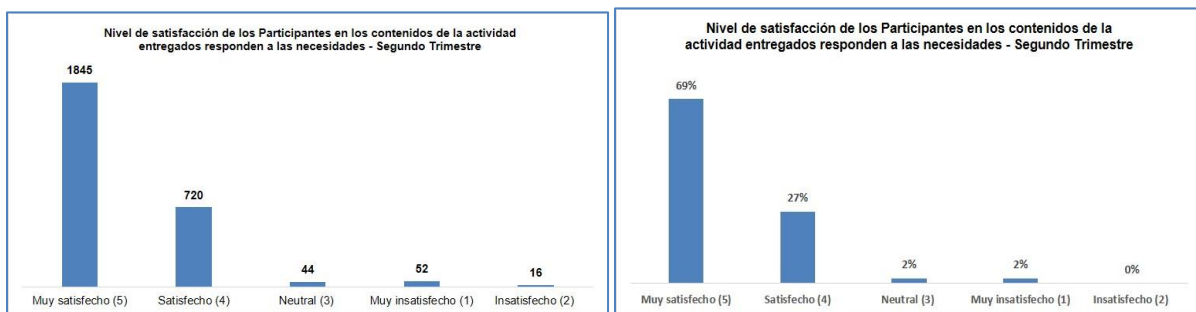
 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES		Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE		Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES		Fecha: 18/07/2024 Paginas: 31 de 39

Durante los meses de abril a junio, se evidencia un incremento en el nivel de satisfacción respecto a la pertinencia de los contenidos, dado que el 69% (1.845 servidores públicos y contratistas) manifestó estar muy satisfecho con los contenidos entregados y su correspondencia con las necesidades de las actividades.

Gráfica No. 11 Nivel de % de Satisfacción de los Contenidos de la Actividad Entregados Responden a las Necesidades Primer Trimestre - 2026



Gráfica No. 11 Nivel de Satisfacción de los Participante de los Contenidos de la Actividad Entregados Responden a las Necesidades Segundo Trimestre - 2026



Fuente: Informe de Seguimiento Plan Institucional de Capacitación y Formación – PICF-2026 /Talento Humano – 2026

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 32 de 39

7. ENFOQUE BASADO EN RIESGOS.

La Oficina de Control Interno, luego de examinar el nivel de ejecución y el impacto de las actividades de formación y capacitación, orientadas al fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos de la UARIV en términos de conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes, y teniendo en cuenta las actividades desarrolladas durante el primer semestre de 2026, identifica los siguientes posibles riesgos para la entidad en relación con el Plan Estratégico de Talento Humano, publicado el 31 de enero de 2026, específicamente en el componente correspondiente al Plan Institucional de Formación y Capacitación:

- Posible riesgo de incumplimiento o cumplimiento parcial de las actividades programadas en el Plan Institucional de Formación y Capacitación.
- Posible riesgo de baja cobertura y participación de los servidores públicos en las actividades de formación y capacitación, lo que podría limitar el fortalecimiento de las competencias requeridas para el adecuado desempeño de sus funciones.
- Posible riesgo de que las actividades de capacitación ejecutadas no respondan de manera suficiente a las necesidades institucionales, funcionales y de desarrollo de competencias identificadas.
- Posible riesgo de que los mecanismos de seguimiento, evaluación y medición de la efectividad de las capacitaciones no permitan determinar oportunamente el impacto de las actividades realizadas sobre el desempeño laboral.
- Posible riesgo de que las actividades desarrolladas no se encuentren plenamente articuladas con los objetivos estratégicos, las necesidades de las dependencias y las prioridades institucionales de la UARIV.
- Posible riesgo de pérdida de recursos y esfuerzos institucionales cuando las actividades de formación no alcanzan los niveles esperados de cobertura, participación, apropiación o aplicación de los conocimientos adquiridos.

Así mismo, la Oficina de Control Interno, durante las etapas de planificación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación, ha sido reiterativa en las siguientes consideraciones que pueden materializar riesgos:

- a) La Oficina de Control Interno ha reiterado la importancia de que la identificación de las necesidades de capacitación sea abordada en un 100% para todos los procesos y las 20 Direcciones Territoriales, con el propósito de generar un impacto efectivo en el desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos, contribuyendo

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 33 de 39

al cumplimiento de los objetivos estratégicos y de las metas asociadas a los proyectos, planes y programas institucionales, así como a la prevención de la materialización de los riesgos.

Lo anterior adquiere especial relevancia frente a la dinámica institucional derivada de los procesos de provisión de empleos mediante listas de elegibles en el marco de la carrera administrativa de la UARIV, situación que hace necesario fortalecer de manera permanente el proceso de desarrollo del talento humano y garantizar que los servidores cuenten con las competencias requeridas para el adecuado desempeño de sus funciones.

- b) La Oficina de Control Interno ha reiterado que los procesos de formación y capacitación deben contar con un nivel de profundización acorde con las necesidades identificadas y con los objetivos definidos para cada actividad, de manera que trasciendan la mera asistencia o participación de los servidores y permitan evidenciar su apropiación y aplicabilidad.

En este sentido, se considera necesario fortalecer los mecanismos que permitan verificar la aplicabilidad de los conocimientos, habilidades y competencias adquiridas tanto en el ámbito laboral como en el puesto de trabajo, procurando que los resultados de las actividades de capacitación contribuyan efectivamente al cumplimiento de los objetivos institucionales y al desarrollo de los proyectos, planes, programas y acciones contemplados en los procesos y planes de acción de la entidad.

8. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS Y VALIDACIÓN DE EVIDENCIAS

La Oficina de Control Interno, en ejercicio de sus funciones legales y reglamentarias, y en el marco del seguimiento a la ejecución de las acciones contempladas en el Plan Institucional de Formación y Capacitación – 2026, como componente integral del Plan Estratégico de Talento Humano, cuya implementación se encuentra a cargo de la Coordinación de Talento Humano, realizó el seguimiento correspondiente al primer semestre de la vigencia 2026.

Como resultado de dicho seguimiento, y con base en la revisión de las actividades programadas, ejecutadas y de los resultados asociados a las mismas, la Oficina de Control Interno presenta las siguientes consideraciones en los aspectos más relevantes y los ejes temáticos con más bajo impacto:

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 34 de 39

- Se examinó el resultado de la evaluación de la percepción de los participantes frente a los contenidos teóricos y su aplicación práctica, evidenciándose un comportamiento favorable durante el primer semestre de 2026. En el primer trimestre, se registraron 1.398 participantes, de los cuales el 43% calificó las actividades como “Muy satisfecho”. Para el segundo trimestre, se observó un aumento a 1.847 participantes, acompañado de un incremento en la valoración “Muy satisfecho”, que alcanzó el 69%.

Lo anterior evidencia una evolución favorable tanto en la participación como en la percepción de los servidores frente a las actividades de formación y capacitación desarrolladas durante el semestre, reflejando un mayor nivel de satisfacción respecto de los contenidos impartidos y su aplicación práctica, en comparación con los resultados obtenidos en los periodos anteriores.

- Se examinó el resultado de la evaluación correspondiente al nivel de satisfacción de los participantes frente al desarrollo de la metodología de los cursos, el cumplimiento de las agendas programadas y los contenidos de las actividades de formación. Para el primer trimestre de 2026, se registraron 1.334 participantes, de los cuales el 42% manifestó estar “Muy satisfecho” con los aspectos evaluados. En comparación, durante el segundo trimestre, se evidenció un incremento en el nivel de satisfacción, alcanzando el 66% de participantes con calificación de “Muy satisfecho”.

Lo anterior permite evidenciar una mejora en la percepción y efectividad de las actividades de formación y capacitación, particularmente en lo relacionado con la metodología implementada, el cumplimiento de las agendas previstas y la pertinencia de los contenidos desarrollados, reflejando una evolución favorable frente a los resultados obtenidos durante el primer trimestre de la vigencia 2026.

- Se examinó que únicamente el 1,31% de las personas participantes en las actividades de formación correspondió al Eje 1 – Paz Total, Memoria y Derechos Humanos. Este eje tiene como finalidad promover espacios orientados a la construcción de una paz sostenible y duradera, así como fortalecer la apropiación de conocimientos que contribuyan a una gestión pública con enfoque de Derechos Humanos. De igual manera, busca favorecer la transformación institucional y cultural de los servidores públicos, mediante un direccionamiento que permita fortalecer la garantía de derechos y la construcción de escenarios de paz.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 35 de 39

En consideración a la importancia estratégica y misional de este eje para la UARIV, se evidencia un bajo nivel de participación, situación que podría limitar el fortalecimiento de las capacidades institucionales relacionadas con la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas, así como la incorporación efectiva del enfoque de Derechos Humanos y de construcción de paz en el desarrollo de las funciones de los servidores públicos. Por lo anterior, se considera pertinente fortalecer las estrategias de divulgación, convocatoria y cobertura de las actividades asociadas a este eje, procurando una mayor participación de los servidores de la entidad.

- Se examinó que únicamente el 2,05% de las personas participantes en las actividades de formación correspondió al Eje 3 – Mujer, Inclusión y Diversidad, cuyo propósito es cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas en materia de enfoque de género, interseccional y diferencial, con el fin de contribuir al mejoramiento continuo de la gestión pública y al fortalecimiento institucional, en el marco de la Ley 2294 de 2023 y de las transformaciones previstas en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.

Teniendo en cuenta que este eje aborda aspectos relacionados con la inclusión, la diversidad y los enfoques de género, diferencial e interseccional, los cuales guardan una relación directa con la misionalidad de la UARIV y con el enfoque de seguridad humana y justicia social establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, se evidencia un bajo nivel de participación e impacto.

Esta situación podría limitar el fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos para incorporar dichos enfoques en el desarrollo de sus funciones y en la ejecución de los planes, programas y proyectos institucionales. En consecuencia, se considera pertinente fortalecer las estrategias de divulgación, convocatoria y cobertura de las actividades asociadas a este eje, con el propósito de ampliar la participación y favorecer su apropiación y aplicación en el ejercicio de las funciones misionales de la entidad.

- Se examinó que únicamente el 2,15% de las personas participantes en las actividades de formación correspondió al Eje 2 – Territorio, Vida y Ambiente, cuyo propósito es fortalecer las capacidades de los servidores públicos para interpretar y comprender los territorios, sus dinámicas y las diferentes perspectivas de carácter histórico, económico y cultural, reconociendo el territorio como un constructo social y como sustento material y simbólico de las relaciones entre la sociedad y la naturaleza.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Paginas: 36 de 39

Teniendo en cuenta la relevancia de este eje para el desarrollo de las competencias requeridas por los servidores públicos y su relación con la atención de las dinámicas territoriales asociadas a la misionalidad de la UARIV, se evidencia un bajo nivel de participación e impacto. Esta situación podría limitar la apropiación de conocimientos y herramientas necesarias para fortalecer una gestión institucional con enfoque territorial y responder de manera pertinente a las particularidades y necesidades de los territorios y de las poblaciones atendidas por la entidad.

En consecuencia, se considera pertinente fortalecer las estrategias de divulgación, convocatoria y cobertura de las actividades correspondientes a este eje, procurando una mayor participación de los servidores y una efectiva apropiación y aplicación de los conocimientos adquiridos en el desarrollo de las funciones institucionales.

- Se examinó que únicamente el 3,87% de las personas participantes en las actividades de formación correspondió al Eje 5 – Ética, Probidad e Identidad de lo Público, cuya finalidad es fortalecer las capacidades de las servidoras y los servidores públicos en materia de ética, probidad e integridad, promoviendo una actuación orientada por los principios del servicio público y la adecuada administración de los recursos públicos.

La formación en este eje adquiere especial relevancia para la entidad, en tanto busca fortalecer la capacidad de los servidores públicos para identificar y gestionar adecuadamente situaciones que puedan generar conflictos de interés, riesgos de corrupción o actuaciones contrarias a los principios y deberes propios del servicio público. Asimismo, contribuye a consolidar una cultura institucional basada en la integridad, la transparencia, la responsabilidad y el compromiso con el cumplimiento de los fines del Estado.

En consideración a la baja participación registrada, se evidencia un bajo nivel de cobertura e impacto de las actividades asociadas a este eje, situación que podría limitar el fortalecimiento de las competencias relacionadas con la ética y la integridad pública y, en consecuencia, afectar el desarrollo del talento humano y la gestión institucional. Por lo anterior, se considera pertinente fortalecer las estrategias de divulgación, convocatoria y cobertura de estas actividades, procurando una mayor apropiación de los principios de integridad y probidad por parte de los servidores públicos de la UARIV.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 37 de 39

9. CONCEPTO DE CONTROL INTERNO.

Para la Oficina de Control Interno, el seguimiento con corte al primer semestre de 2026 al Plan Institucional de Capacitación y Formación evidencia la necesidad de revisar y ajustar las estrategias implementadas para mejorar la cobertura y participación en los contenidos temáticos que han presentado bajo impacto, particularmente los correspondientes al Eje 1 – Paz Total, Memoria y Derechos Humanos; Eje 2 – Territorio, Vida y Ambiente; Eje 3 – Mujer, Inclusión y Diversidad; y Eje 5 – Ética, Probidad e Identidad de lo Público.

Lo anterior obedece principalmente a los bajos niveles de cobertura y participación registrados en las actividades de capacitación y formación desarrolladas durante el periodo evaluado, situación que requiere la adopción de acciones orientadas a fortalecer las estrategias de convocatoria, divulgación, programación y seguimiento, con el propósito de dar cumplimiento efectivo a los retos y metas establecidos en el Plan.

Se considera necesario identificar y analizar oportunamente las desviaciones presentadas desde la etapa de formulación, particularmente aquellas relacionadas con la identificación y priorización de las necesidades de capacitación y formación. Estas deben guardar una articulación efectiva con la misión institucional, los objetivos estratégicos, el alcance de los procesos, así como con los proyectos, planes y programas institucionales, de manera que las acciones formativas generen los resultados e impactos esperados.

De igual manera, se recomienda fortalecer la articulación de los ejes estratégicos del Plan Institucional de Capacitación y Formación con los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS, procurando que las acciones de formación respondan de manera coherente a los compromisos institucionales en materia de sostenibilidad, derechos humanos, ética y responsabilidad social.

Finalmente, el Plan Institucional de Capacitación y Formación debe orientarse al fortalecimiento de las competencias, habilidades y toma de conciencia de los servidores públicos y colaboradores, contribuyendo al fortalecimiento de la cultura organizacional y al cumplimiento de los requisitos establecidos en los Sistemas de Gestión de la Calidad, Gestión Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo y Seguridad de la Información; así como a su articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

En consecuencia, la Oficina de Control Interno considera pertinente que, a partir de los resultados obtenidos durante el primer semestre de 2026, se implementen acciones de mejora que permitan incrementar la cobertura y participación en los ejes con menor impacto, fortalecer la identificación

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 38 de 39

de necesidades y garantizar una mayor articulación entre el Plan Institucional de Capacitación y Formación, la planeación estratégica institucional y los sistemas de gestión, con el fin de asegurar que las actividades desarrolladas respondan efectivamente a las necesidades institucionales y contribuyan al logro de los objetivos propuestos.



APROBÓ

JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO

Elaborado: William Mahecha Hernández/Profesional Oficina de Control Interno
 Magister Responsabilidad Social y Sostenibilidad
 Magister en Gestión Ambiental y Desarrollo Sostenible
 Especialista en Ingeniería de la Calidad
 Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Anexo 1 Control de cambios

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

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 39 de 39

6	19/07/2024	Se actualiza el formato es su estructura de contenido, de acuerdo con los requerimientos de la Oficina de Control Interno.
---	------------	--