

 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: 1 de 50

Fecha de Emisión del Informe	Día	31	Mes	8	Año	2026
------------------------------	-----	----	-----	---	-----	------

Número de Informe:	1/1
Nombre:	Informe de seguimiento a carrera administrativa Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas UARIV.
Objetivo:	Realizar el seguimiento a las novedades presentadas en el proceso relacionado con los derechos de carrera administrativa de la UARIV.
Alcance:	El informe inicia con la solicitud de información al grupo gestión del talento humano y finaliza con el concepto emitido en el informe presentado por la oficina de control interno.
Periodicidad:	El informe se debe realizar una vez por vigencia. En esta oportunidad el informe corresponde a lo corrido de la vigencia 2026.

1. MARCO JURÍDICO.

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

 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: 2 de 50

de Función Pública” (artículos 2.2.5.4.8 Ascenso, 2.2.5.5.22 clases de comisión, 2.2.5.5.31 requisitos para otorgar la comisión de estudios, 2.2.5.5.49 período de prueba en empleo de carrera, 2.2.6.25 nombramiento en periodo de prueba, 2.2.7.1 responsable del registro público de carrera administrativa, 2.2.7.4 actualización de inscripción en el registro público, 2.2.7.5 capítulos especiales, 2.2.7.6 disposiciones especiales del registro público de carrera administrativa, 2.2.8.1.3 parámetros de la evaluación del desempeño laboral, 2.2.8.2.1 calificación del periodo de prueba, 2.2.8.3.2. concertación de compromisos laborales de los empleados con derechos de carrera administrativa y en periodo de prueba que tienen la calidad de directivos sindicales, 2.2.11.1.1 causales de retiro del servicio, 2.2.14.1.1 conformación de la comisión de personal, 2.2.19.1.1 orden en la provisión de los empleos, 2.2.19.3.1 eventos de evaluación, etc.)

- Decreto 2809 derogado por el decreto 1083 de 2015 “*Por el cual se modifica el decreto 1227 de 2005*”.
- Decreto 1894 de 2012 Derogado por el Decreto 1083 de 2015 “*por el cual se modifican los artículos 7° y 33 del Decreto número 1227 de 2005*”.
- Resolución 2591 de 2010 Comisión Nacional del Servicio Civil “*Por la cual se adopta el Manual de Inspección, Vigilancia y Control sobre Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera y en periodo de prueba*”.

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

- Decreto 1499 de 2017 “*Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015*” (capítulo 2 artículo 2.2.22.2.1. Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, numeral 3 Talento Humano).
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Manual Operativo versión 6.1, febrero de 2026, Dimensiones 1, 2, 3, 4, 5 y 7 con sus respectivas políticas.
- Guía rol de las unidades u oficinas de control interno, auditoría interna o quien haga sus veces versión 3, septiembre 2023.

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

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

1ª. Dimensión: Talento Humano

1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

Etapa 1: Disponer de información.

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

Implementar las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano GETH

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 3 de 50

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

Atributos de la dimensión

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

4ª Dimensión: Evaluación de Resultados

Lineamientos generales para la implementación.

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

7ª. Dimensión: Control Interno

Lineamientos generales para la implementación.

Componentes del Modelo Estándar de Control Interno MECI.

Implementación de las líneas de defensa.

Implementación de los componentes.

3. PROPÓSITO DEL INFORME.

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

El resultado y presentación de este informe va dirigido a la Dirección General y a los integrantes del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno CICCI. De igual manera, se socializa a todos los grupos de interés y ciudadanía en general a través de su publicación en la página web institucional en cumplimiento de las normas establecidas para tal fin.

En este informe se va a identificar si las acciones implementadas por el grupo gestión del talento se están ejecutando de manera apropiada y su contribución a la mejora continua en el desarrollo del proceso de vinculación tanto en periodo de prueba como la obtención de los derechos de carrera administrativa a 30 de junio de 2026 incluyendo la evaluación final.

 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 50

4. CONTEXTO DEL INFORME

La Unidad para Atención y Reparación Integral a las Víctimas en cumplimiento con lo establecido en la Ley 909 de 2004 artículos 23, 31, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45 y 46, del Decreto-ley 1567 de 1998, artículos 3, 4, 5, 6 y 7, Decreto-ley 760 de 2005, Decreto 1083 de 2015 y en el Plan Estratégico del Talento Humano PETH, a través del grupo gestión del talento humano, que en razón al concurso de méritos por parte de la Comisión Nacional de Servicio Civil CNSC, realiza el proceso de vinculación de personal en periodo de prueba y nombramiento con derechos de carrera administrativa a 30 de junio de 2026.

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

5. RESULTADOS DEL ANÁLISIS Y VALIDACIÓN DE EVIDENCIAS.

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

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

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

Planeación y comunicación del seguimiento: La Oficina de Control Interno inicia la actividad de seguimiento y valoración del proceso de periodo de prueba, nombramiento y evaluaciones a los funcionarios con derecho de carrera administrativa de la UARIV a través de la solicitud efectuada en correo electrónico del 03 de julio de 2026, enviado al secretario general y la coordinadora del grupo gestión del talento humano, quienes ejercen dentro de la Unidad para las Víctimas como los funcionarios

 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 50

responsables de liderar o delegar la ejecución de las actividades referentes al proceso de selección y vinculación laboral en sus diferentes modalidades.

Recopilación de información: mediante el citado correo electrónico, la oficina de control interno OCI informa al secretario general y a la coordinadora del grupo gestión de talento humano lo concerniente al inicio de la recolección de información relacionada con las etapas de los procesos de periodo de prueba, así como de nombramientos y evaluaciones de los servidores que adquirieron derechos de carrera administrativa, con el propósito de elaborar el informe de implementación de dichos derechos en la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, en cumplimiento con lo dispuesto tanto en las normas de carrera administrativa como los lineamientos normativos de la Comisión Nacional de Servicio Civil CNSC.

Así mismo, se anexaron tres matrices denominadas “5. Listado total de cargos no provisto”, “11. Listado empleos públicos vacantes asociado a concurso” y “12. Listado empleos públicos vacantes no asociado a concurso”, con el fin de que éstas sean debidamente diligenciadas en su totalidad, indicándoles que se remitan a través de los correos electrónicos del jefe de la oficina de control interno y el contratista designado para la realización del informe.

Adicional a lo anterior, en el acápite final del correo en mención, se le solicita al grupo gestión del talento humano GGTH allegar la comunicación remitida a la Comisión Nacional de Servicio Civil CNSC que dé cuenta de las vacantes que se tienen actualmente y se les indica que la información requerida debe ser enviada a la oficina de control interno a más tardar el martes 21 de julio de 2026 a las 5:00 p.m. En atención a esta solicitud, el grupo gestión del talento humano mediante correo electrónico de respuesta dio cumplimiento con lo requerido por la OCI dentro del plazo establecido.

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

Verificación y análisis de la información: Al realizar la verificación y análisis de la información y evidencias presentadas por el grupo gestión del talento humano, la oficina de control interno evidencia que, en el contenido de la información enviada se encuentra el siguiente registro con corte a 30 de junio de 2026:

1. Trescientos veintitrés (323) cargos a proveer.
2. Noventa y nueve (99) cargos provistos.
3. Noventa y nueve (99) cargos provistos en periodo de prueba.
4. Quinientos cincuenta y nueve (559) cargos provistos con registro en carrera administrativa.
5. Ciento dieciocho (118) cargos no provistos por renuncia o no aceptación.
6. Ochenta y ocho (88) cargos donde se pidió prórroga.

 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 50

7. Ochenta y ocho (88) cargos donde se pidió prórroga y se cumplieron los términos de vencimiento de la lista de elegible
8. El grupo gestión del talento humano no remite el cronograma de posesiones 2026 solicitado.
9. Diecisiete (17) funcionarios de carrera administrativa que renunciaron a la Entidad.
10. Sesenta y cuatro (64) empleos públicos vacantes asociados al concurso.
11. Quince (15) empleos públicos vacantes no asociados al concurso.
12. Un (1) encargo definiendo en este caso la escalera.
13. Quinientos uno (501) funcionarios en carrera administrativa evaluados.
14. Cuatrocientos setenta y tres (473) evaluados en periodo de prueba.
15. Ocho (8) presentaron recursos 2025 – 2026.

6. ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO HISTORICO.

El seguimiento de los derechos de carrera administrativa correspondiente a la vigencia 2026 se desarrolla bajo un alcance metodológico más amplio e integral, con un enfoque analítico diferente al aplicado en 2025, circunstancia que limita la comparación directa de los resultados entre ambos periodos. En consecuencia, este informe no incorpora un análisis histórico comparativo de la gestión institucional.

No obstante, la información consolidada constituye una línea base estratégica que permite estructurar en futuras evaluaciones, realizar análisis evolutivos de medición del desempeño institucional, identificar tendencias en la efectividad de las acciones implementadas y orientar la toma de decisiones encaminadas al fortalecimiento de la gestión de los derechos de carrera.

7. ENFOQUE BASADO EN RIESGOS.

La oficina de control interno (OCI), a partir de la revisión y valoración de la información y evidencias suministradas por el grupo de gestión del talento humano de la UARIV, identifica situaciones que pueden incidir en la capacidad institucional para alcanzar sus objetivos estratégicos. Los principales riesgos asociados se describen a continuación:

1. Riesgo asociado a la inestabilidad de la planta: La permanencia de vacantes y la ocurrencia recurrente de renuncias pueden afectar la continuidad de los equipos de trabajo y dificultar la consolidación de capacidades institucionales, toda vez que de mantenerse esta tendencia puede proyectarse una percepción desfavorable frente a la estabilidad y capacidad de atracción y retención del talento humano.
2. Riesgo por cargos que permanecen sin provisión: Los empleos que no llegan a ser provistos debido a renuncias o no aceptación pueden generar impactos transversales en áreas estratégicas, misionales, operativas y de apoyo. Este escenario, puede traducirse en redistribución de cargas laborales, disminución de la capacidad de respuesta, retrasos en proyectos y actividades institucionales, así como

 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 50

afectación en la continuidad de los procesos tanto en las dependencias como en las direcciones territoriales.

3. Riesgo jurídico y de gestión en la provisión de empleos: La provisión de cargos sin concurso público puede ser objeto de reclamaciones, impugnaciones o controversias administrativas y judiciales por violación de los principios de igualdad y méritos. Al mismo tiempo, la concentración de empleos pendientes de provisión puede generar brechas de capacidad que incidan directamente en el cumplimiento oportuno de los objetivos y compromisos institucionales.

4. Riesgo asociado a la evaluación del desempeño en etapas de ingreso y carrera: La ausencia de mecanismos de evaluación suficientemente rigurosos y consistentes durante el periodo de prueba y en el seguimiento de los servidores que adquieren derechos de carrera administrativa puede limitar la capacidad de la Entidad para determinar oportunamente la idoneidad y contribución efectiva del talento humano. Esto puede derivar, por una parte, en la permanencia de servidores cuyo desempeño no corresponda con las capacidades requeridas para las responsabilidades asignadas y, por otra parte, en la pérdida o desmotivación de servidores con alto potencial y capacidades relevantes para la innovación, el desempeño y la mejora continua institucional.

5. Riesgo por provisión tardía de cargos: La demora en la ocupación de los cargos disponibles puede reducir la capacidad operativa de las dependencias y generar acumulación de actividades, afectando la oportunidad y eficiencia en el desarrollo de funciones estratégicas, misionales y administrativas.

6. Pérdida de conocimiento y capacidad institucional: Si bien la estructura actual de la planta evidencia una conformación funcional para atender las responsabilidades institucionales, la salida de servidores con experiencia y conocimiento especializado puede afectar la continuidad de las actividades misionales y operativas; la incorporación de nuevo personal implica periodos de aprendizaje y adaptación que pueden generar en el corto y mediano plazo, brechas en la transferencia de conocimiento, pérdida de memoria institucional y disminución temporal de la capacidad de respuesta. Esta situación puede limitar la generación de iniciativas de innovación y mejora de los procesos, especialmente en actividades que requieren experiencia acumulada, análisis especializado y conocimiento detallado de la operación institucional.

7. Riesgo derivado de la recurrencia de prórroga: La utilización reiterada de prórrogas en los procesos de provisión puede extender los tiempos previstos para la ocupación efectiva de los cargos, generando posibles retrasos en el cumplimiento de metas, proyectos y actividades. Adicionalmente, una frecuencia elevada de estas situaciones puede evidenciar debilidades en la planeación, seguimiento y gestión de la provisión de cargos, con potencial impacto sobre la percepción de eficiencia y control administrativo; desde el punto de vista del talento humano, su recurrencia también puede estar relacionada con factores de desgaste, desmotivación o insuficiente acompañamiento, que eventualmente puede afectar la permanencia y desempeño de los servidores.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Paginas: 8 de 50

En conclusión, los escenarios identificados evidencian que los riesgos asociados a la gestión del talento humano trascienden la administración de vacantes y tienen potencial incidencia sobre la continuidad operativa, la transferencia de conocimiento, la productividad, la ejecución de proyectos y el cumplimiento de los objetivos estratégicos. Por consiguiente, resulta relevante que la Entidad mantenga un seguimiento integral a la movilidad, provisión y permanencia del personal, procurando anticipar las brechas de capacidad y asegurar la continuidad del conocimiento y de las funciones críticas.

8. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS Y VALIDACIÓN DE EVIDENCIAS

La oficina de control interno, de conformidad con la normatividad legal vigente y en cumplimiento a su rol de evaluación y seguimiento, realiza la revisión y análisis de la información y evidencias reportadas por el grupo gestión de talento humano con corte a 30 de junio de 2026, donde concluye que:

1. Total de cargos a proveer: 323.
 2. Total de cargos provistos a 30 de junio de 2026: 99.
 3. Total de cargos provistos en periodo de prueba: 99.
 4. Total de cargos provistos con registro en carrera administrativa: 559.
 5. Total de cargos no provistos por renuncia o no aceptación: 118.
 6. Total de cargos donde se pidió prórroga: 88.
 7. Listado total de cargos (por grado) donde se pidió prórroga y se cumplieron los términos de vencimiento de la lista de elegible: 88.
 8. Total de posesiones programadas para la vigencia 2026 (cronograma): El grupo gestión del talento humano no remiten evidencia solicitada.
 9. Total funcionarios que renunciaron a la Entidad (de carrera administrativa): 17.
 10. Listado de funcionarios que renunciaron a la Entidad (que sean de carrera administrativa) y la gestión realizada por el grupo gestión del talento humano para proveer el cargo.
- Según lo manifestado por el grupo gestión del talento humano, en el eventual caso que haya lista en firme se utilizará la misma para la provisión del cargo, de igual manera en caso de que no, se procederá por las demás maneras de provisión (Encargos de carrera).
11. Total de empleos públicos vacantes asociados al concurso: 64.

 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 50

12. Total empleos públicos vacantes no asociados al concurso: 15.

13. Listado de empleos públicos vacantes no asociados al concurso y la gestión realizada por el grupo gestión del talento humano para proveer el cargo.

Según lo manifestado por el grupo gestión del talento humano, los empleos que no fueron ofertados al concurso de méritos por parte del GGTH se realizó el respectivo cargue ante la CNSC para uso de listas en iguales o equivalentes.

14. Listado de encargos definiendo en cada caso la escalera: 1

15. Análisis de calificación de carrera administrativa y definir si se presentaron recurso en el primer semestre de 2026: 8 (2025 – 2026)

Según lo manifestado por el GGTH, el informe corresponde a las evaluaciones efectuadas en los primeros 15 días hábiles del mes de febrero del 2026 en sus apartados 4.1; 4.2; 4.3; 4.4; 5 y 6. Las evaluaciones de primer semestre no se han realizado, su fecha de realización son 15 días hábiles a partir del primero de agosto del 2026 y ante ellas no procede recurso alguno, las evaluaciones ante las que procede recurso son las definitivas, en el informe enviado está la relación de los recursos presentados.

16. Remitir evidencia relacionada con la solicitud que realiza el grupo de gestión del talento humano a las dependencias y direcciones territoriales acerca de las evaluaciones efectuadas por cada una, donde se tiene en cuenta el criterio de la calificación establecida por la oficina de control interno en el informe de evaluación por dependencias.

No se aportan evidencias que permitan verificar el mecanismo mediante el cual el grupo de gestión del talento humano solicita a las dependencias y direcciones territoriales información correspondientes a las evaluaciones realizadas, particularmente aquella relacionada con la calificación establecida por la oficina de control interno OCI. No se evidencian soportes tales como memorando, correo electrónico, circular, requerimientos formales u otros documentos que permitan acreditar la solicitud, los responsables, las fechas el alcance de la información requerida y su posterior recepción.

17. Remitir el listado y soporte de las decisiones judiciales concerniente a los funcionarios en provisionalidad que presenten novedades de los casos especiales (pre-pensión, enfermedad, cabeza hogar etc.).

El grupo de gestión del talento humano no remite un listado formal de los funcionarios en provisionalidad que presentan novedades relacionadas con las decisiones judiciales para los casos especiales como prepensión, enfermedad, cabeza hogar etc., en la cual describan con claridad toda la información relacionada con la gestión realizada con cada uno de los casos y que permitan confrontarlos con los soportes documentales que envían concernientes a 5 casos de temas judiciales.

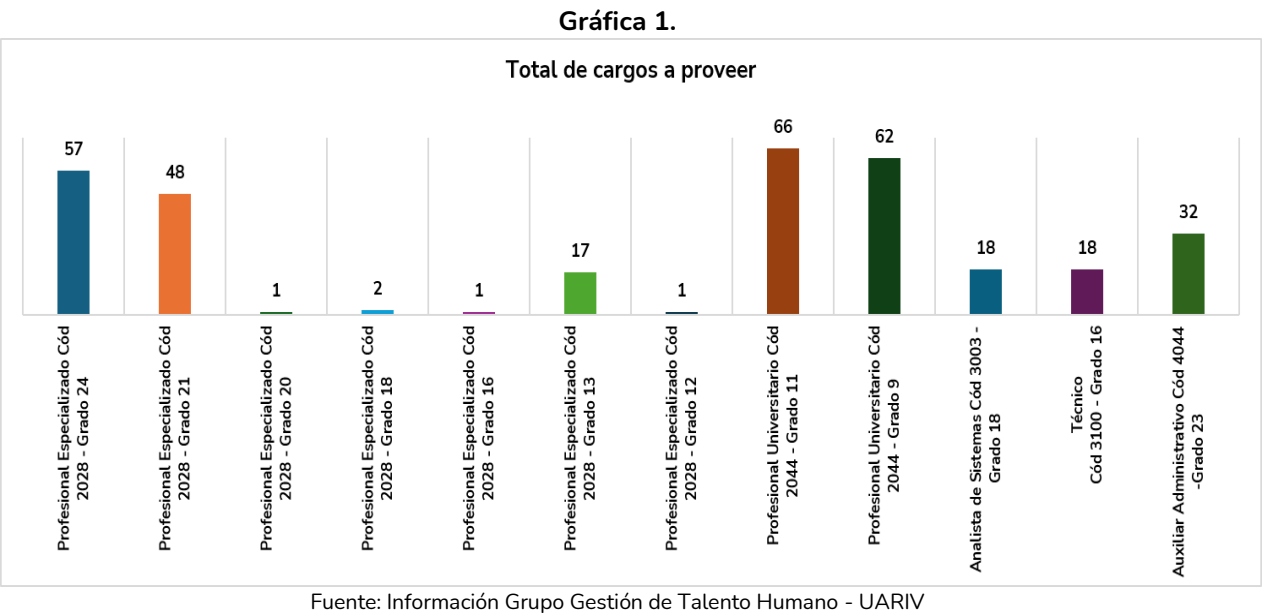
 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 10 de 50

18. Teniendo en cuenta los correos electrónicos del 20 y 23 de abril de 2026, emitidos por el DAFP, se solicita remitir evidencias del correo electrónico de respuesta por parte del grupo gestión del talento humano a dicho requerimiento, así como el envío del plan anual de vacantes.

Remiten como evidencia el Plan Estratégico del Talento Humano – PETH 2026, documento que en su página 44 (ítem 10.1) incorpora una referencia al Plan Anual de Vacantes 2026. Este soporte no acredita la gestión específica objeto de verificación, relacionada con la respuesta y remisión del Plan Anual de Vacantes 2026 al Departamento Administrativo de la Función Pública.

19. Relación de los funcionarios de carrera administrativa que están actualmente en novedades administrativa concerniente a acciones afirmativas.

Según lo manifestado por el grupo gestión del talento humano, no se tiene a ningún servidor de carrera administrativa con medidas afirmativas.



1). Listado total de cargos a proveer: De los 323 cargos a proveer.

- 62 corresponden a profesional universitario grado 9 - código 2044 (equivalente al 19,2%).
- 66 competen a profesional universitario grado 11 - código 2044 (equivalente al 20.4%),
- 1 corresponde a profesional especializado grado 12 – código 2028 (equivalente al 0.3%).
- 17 pertenecen a profesional especializado grado 13 – código 2028 (equivalente al 5.3%).

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 11 de 50

- 1 atañe a profesional especializado grado 16 – código 2028 (equivalente al 0.3%).
- 2 conciernen a profesional especializado grado 18 – código 2028 (equivalente al 0.6%).
- 1 compete a profesional especializado grado 20 - código 2028 (equivalente al 0.3%).
- 48 corresponden a profesional especializado grado 21 – código 2028 (equivalente al 14.9%).
- 57 atañen a profesional especializado grado 24 – código 2028 (equivalente al 17.6%).
- 18 pertenecen a técnico grado 16 – código 3100 (equivalente al 5.6%).
- 18 conciernen a analista de sistemas grado 18 – código 3003 (equivalente al 5.6%).
- 32 competen a auxiliar administrativo grado 23 – código 4044 (equivalente al 9.9%).

El análisis de los 323 cargos a proveer evidencia una estructura de vacantes concentrada principalmente en los niveles profesionales, que reúnen 255 cargos, equivalentes al 78,9% del total. Este comportamiento refleja una orientación institucional hacia el fortalecimiento de capacidades especializadas y gestión avanzada, lo cual puede contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad, así como a una mayor capacidad de respuesta frente a las responsabilidades misionales.

Dentro de esta concentración, los profesionales universitarios (Código 2044) representan el 39,6% de las vacantes, con una participación relevante en los grados 11 y 9 con 66 y 62 cargos respectivamente, mientras que los profesionales especializados (Código 2028) concentran el 39,3%, destacándose los grados 24 (57 cargos) y 21 (48 cargos). La elevada participación de estos dos niveles evidencia que la provisión de empleos está orientada principalmente a cubrir funciones que requieren conocimientos especializados, así como mayores capacidades de análisis, asesoría y gestión.

En contraposición a lo dicho, se observa una participación reducida en los niveles de soporte administrativo y tecnológico, representados por 32 auxiliares administrativos (9,9%), 18 técnicos grado 16 (5,6%) y analistas de sistemas grado 18 (5,6%), este escenario constituye un aspecto que requiere seguimiento, dado que estas posiciones soportan actividades operativas, administrativas y tecnológicas necesarias para el funcionamiento eficiente de los procesos. Una provisión desbalanceada entre los niveles profesionales y de apoyo puede generar brechas en la capacidad operativa, sobrecarga de funciones y eventuales retrasos en la ejecución de actividades, especialmente cuando los procesos demanden una articulación permanente entre los componentes técnico, administrativo y tecnológico.

En este sentido, resulta conveniente que la programación y provisión de estos cargos se articule con las necesidades reales de las dependencias, la carga laboral, los objetivos institucionales y las prioridades misionales, de manera que la incorporación de personal se traduzca efectivamente en mayor capacidad

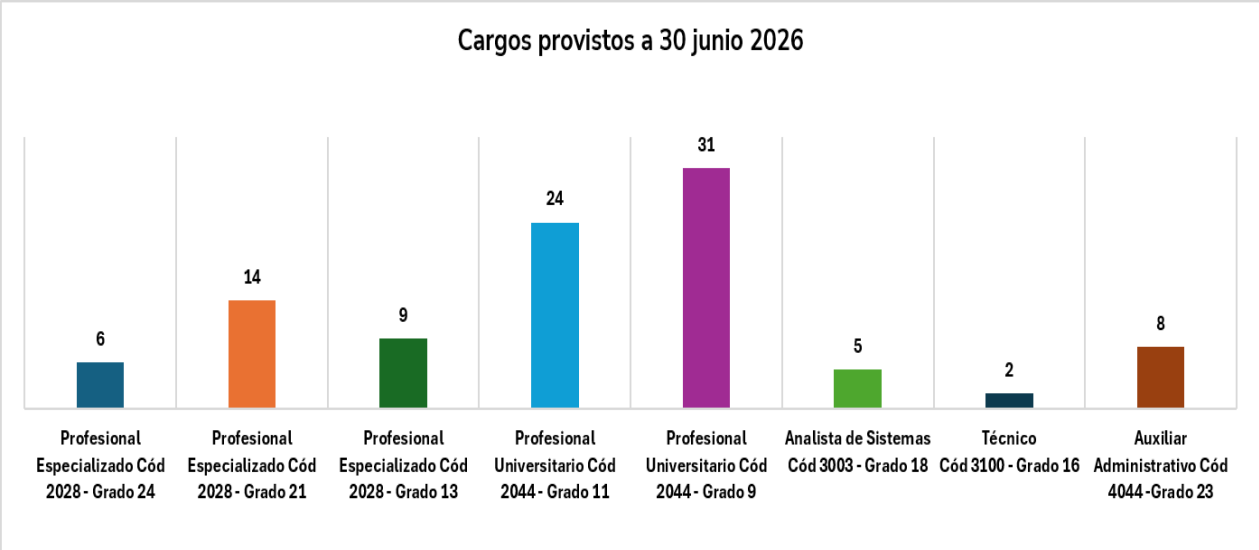
 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 12 de 50

operativa, continuidad de los procesos y cumplimiento oportuno de resultados. Asimismo, debe mantenerse seguimiento sobre la oportunidad en la provisión de las vacantes, con el fin de reducir riesgos asociados a la permanencia de cargos sin cubrir, afectaciones en la prestación de servicios, pérdida de capacidad institucional y concentración de cargas de trabajo en el personal actualmente vinculado.

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

En conclusión, la gestión adelantada presenta una orientación favorable hacia el fortalecimiento del talento humano profesional; sin embargo, persiste el reto de garantizar una provisión equilibrada y oportuna de los diferentes niveles ocupacionales, con el propósito de evitar brechas de capacidad, sobrecarga laboral, retrasos en la ejecución de actividades y posibles afectaciones en el cumplimiento de los resultados institucionales.

Gráfica 2.



Fuente: Información Grupo Gestión de Talento Humano - UARIV

2. Listado total de cargos provistos

Con base en la información consolidada correspondiente al periodo comprendido entre el 1 enero y el 30 de junio de 2026, según reporte de GGTH, se registra un total de 99 cargos provistos en la planta de personal. El análisis de su distribución evidencia una alta concentración en el nivel profesional (código 2044), particularmente en los cargos de Profesional Universitario, grado 9, con 31 cargos (31,3%) y Profesional Universitario grado 11, con 24 cargos (24,2%), los cuales representan el 55,5% del total de cargos provistos en el periodo analizado.

 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 50

Adicionalmente, se observa una participación significativa de Profesional Especializado código 2028, grado 21, con 14 cargos (14,1%), grado 13 con 9 (9,1%) y grado 24 con 6 cargos (6,1%), que en conjunto alcanzan el 29,3%. Esta composición muestra que el 84,8% del total de los cargos provistos corresponde a niveles profesional y especializado, lo que evidencia una estructura institucional orientada hacia la competencia y experiencia profesional para el desempeño de las funciones misionales.

Por su parte, los niveles de apoyo administrativo, técnico y asistencial presentan una participación considerablemente menor, el Auxiliar Administrativo código 4044, grado 23, registra 8 cargos (8,1%); seguido del Analista de Sistemas código 3003, grado 18, con 5 cargos (5,1%), y el Técnico Código 3100, grado 16, con 2 cargos (2%). Esto representa el 15,2% restante de la provisión total cargos, evidenciando una baja diversificación y una limitada presencia de personal en los niveles de apoyo.

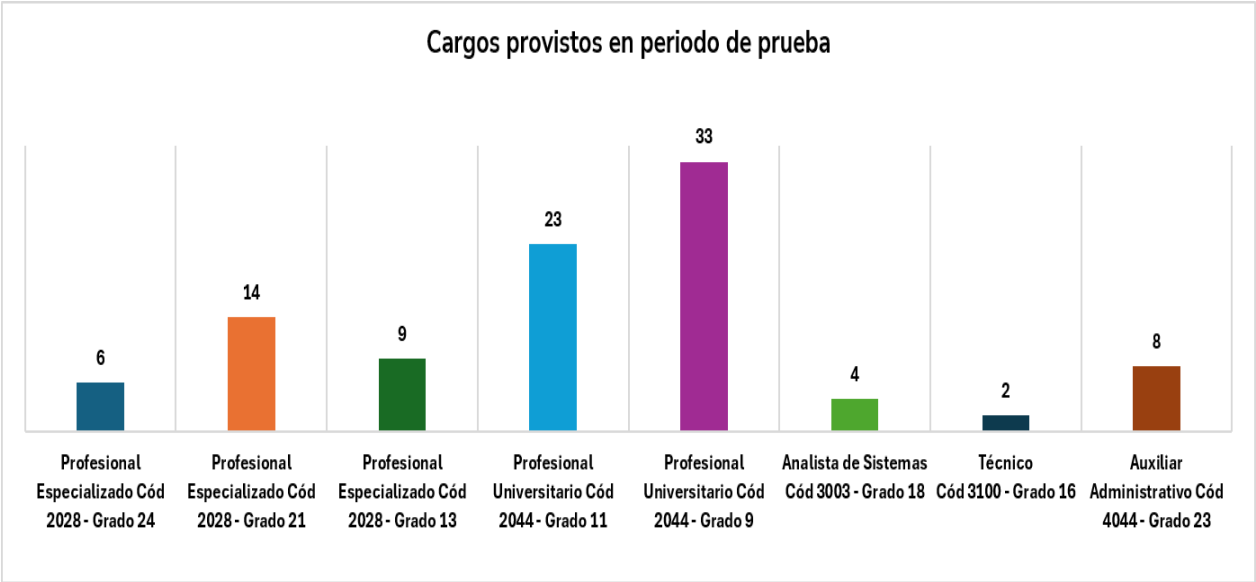
Desde la perspectiva de la estructura organizacional, la composición actual de cargos provistos evidencia una marcada concentración en el nivel profesional. Esta configuración fortalece la capacidad profesional y especializada de la entidad para el desarrollo de sus funciones misionales y el cumplimiento de los objetivos estratégicos; sin embargo, también pone de manifiesto una limitada participación de los niveles técnicos y asistenciales, los cuales desempeñan un papel fundamental en el soporte de los procesos administrativos, operativos y de apoyo a la gestión.

El análisis de la distribución de los cargos provistos evidencia que el 84,8% de los empleos corresponde al nivel profesional y especializado entre tanto que el 15,2% al nivel asistencial y técnico. Si bien esta estructura garantiza una alta capacidad profesional para la ejecución de las funciones institucionales, su composición puede generar restricciones en la eficiencia operativa y en la adecuada distribución de las cargas de trabajo, al concentrar en cargos profesionales actividades que, por su naturaleza, pueden ser desarrolladas por personal de apoyo, optimizando el aprovechamiento del talento humano.

En este sentido, los resultados del análisis sugieren la conveniencia de evaluar integralmente la composición de la planta de personal, con el propósito de determinar la pertinencia de fortalecer los niveles técnico y asistencial, en concordancia con las necesidades funcionales de la entidad, la caracterización de sus procesos y los principios de eficiencia, economía y racionalidad administrativa. Lo anterior se puede constituir en un factor relevante que contribuya a la consolidación de una estructura organizacional más equilibrada, que favorezca la especialización de funciones, la optimización del talento humano y la sostenibilidad de la gestión institucional.

 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 50

Gráfica 3.



Fuente: Información Grupo Gestión de Talento Humano – UARIV

3. Listado total de cargos provistos en periodo de prueba

En relación con el análisis de provisión de empleos en periodo de prueba, correspondiente a un total de 99 cargos provistos, se observa una marcada concentración en los niveles Profesional y Profesional Especializado, los cuales representan el 85,8% del total. Dentro de este grupo, sobresalen los Profesionales Universitarios grado 9, con una participación del 33,3%, seguidos por los Profesionales Universitarios grado 11, con el 23,2%. En conjunto, estos dos niveles concentran el 56,5% de los cargos provistos, evidenciando una orientación institucional hacia la vinculación de talento profesional con formación universitaria y distintos niveles de experiencia.

De igual manera, el 29,3% de los empleos corresponde a Profesional Especializado en los grados 21 (14,1%), 13 (9,1%) y 24 (6,1%), cargos que, por su naturaleza, demandan un alto nivel de conocimiento intelectual, capacidad analítica y responsabilidad en la gestión de procesos estratégicos. Esta composición refleja una política de fortalecimiento del talento humano, enfocada en consolidar capacidades profesionales y especializadas que permiten atender de manera eficiente los desafíos misionales, operativos y estratégicos de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas.

En contraste, los cargos asociados a funciones de apoyo administrativo, técnico y tecnológico presentan una participación significativamente menor dentro del total de empleos provistos en periodo de prueba. Los Auxiliares Administrativos grado 23 representan el 8,1%, loa Analistas de Sistemas grado 18 el 4,1% y los Técnicos grado 16 el 2%, alcanzando en conjunto únicamente el 14,2% de la provisión.

 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: 15 de 50

Desde el punto de vista de gestión del talento humano, esta distribución sugiere la conveniencia de evaluar la suficiencia y el equilibrio de los perfiles de soporte operativo, administrativo y técnicos frente a las necesidades institucionales. Si bien la priorización de cargos profesionales y especializados fortalece la capacidad estratégica de la Entidad, una participación reducida de los niveles de apoyo puede generar riesgos asociados a la sobrecarga operativa, limitaciones en la continuidad de los procesos y menores capacidades para respaldar la transformación la innovación y la eficiencia organizacional. En este sentido, resulta pertinente revisar la estructura ocupacional y la demanda de estos perfiles, con el propósito de asegurar una distribución equilibrada del talento humano que respalde integralmente el cumplimiento de los objetivos estratégicos y misionales de la Entidad.

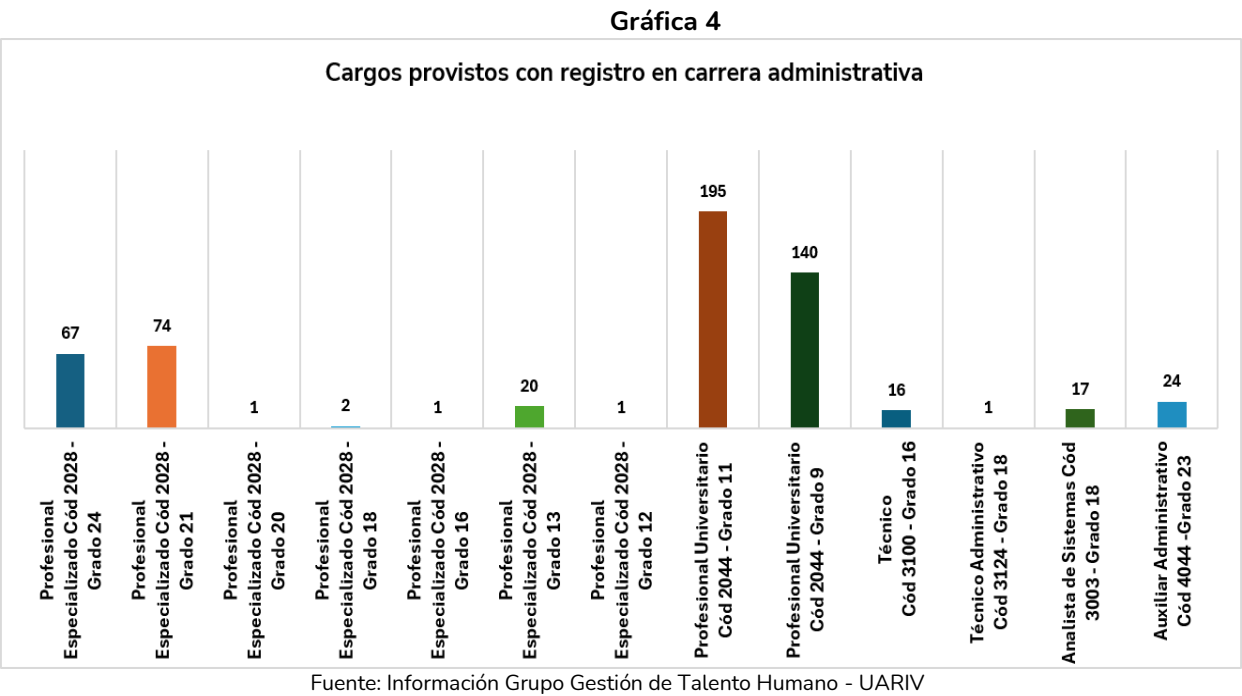
En este contexto, resulta prioritario que la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas implemente un modelo de evaluación del período de prueba diferenciado, alineado con las características, responsabilidades y competencias propias de cada grupo ocupacional. Este enfoque permite valorar de manera integral no solo el cumplimiento de las funciones asignadas, sino también la capacidad de adaptación, el aprendizaje continuo, el desempeño colaborativo y el aporte al logro de los objetivos institucionales. De esta forma, se garantiza que los evaluadores tengan las herramientas apropiadas para una evaluación del desempeño más objetiva, pertinente y equitativa, reduciendo el riesgo de aplicar criterios homogéneos que puedan afectar la identificación y permanencia del talento con mayor potencial.

De manera complementaria, es recomendable fortalecer las estrategias de inducción, capacitación y acompañamiento durante el periodo de prueba, con especial énfasis en los grupos que concentran el mayor número de vinculaciones, como los profesionales universitarios y especializados. Estas acciones deben orientarse a facilitar una integración efectiva, acelerar el desarrollo de las competencias requeridas y consolidar el compromiso con la misión institucional. Asimismo, para los cargos técnicos y administrativos, el diseño o fortalecimiento de planes de desarrollo profesional contribuye a incrementar la motivación, potenciar el desempeño y generar un impacto positivo en la eficiencia de los procesos y los resultados de la gestión.

Igualmente, se hace indispensable establecer un sistema de seguimiento estructurado, sustentado en indicadores de desempeño claramente definidos y en evaluaciones periódicas durante el periodo de prueba. Este mecanismo permite identificar de manera oportuna brechas en el desempeño, dificultades de adaptación o necesidades de fortalecimiento, facilitando la adopción de acciones correctivas y de acompañamiento antes de que estas situaciones afecten el cumplimiento de los objetivos institucionales. La ausencia de un seguimiento sistemático incrementa el riesgo de mantener colaboradores con niveles de desempeño inferiores a los esperados o con escasa integración a la Entidad, lo que puede repercutir negativamente en la calidad del servicio, la productividad y el clima laboral. De igual forma, limita la posibilidad de retener servidores con alto potencial que, mediante un acompañamiento adecuado, pueden consolidar un desempeño sobresaliente y aportar significativamente al cumplimiento de la misión institucional.

 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 50

En conclusión, el análisis del talento humano vinculado durante el periodo de prueba evidencia una orientación estratégica hacia la incorporación de perfiles profesionales especializados, en concordancia con las necesidades y prioridades de la Entidad. No obstante, para garantizar una estructura organizacional sólida, eficiente y sostenible, resulta conveniente equilibrar esta composición mediante el fortalecimiento de los cargos técnicos y administrativos, cuya contribución es igualmente determinante para el cumplimiento de los objetivos institucionales. En este sentido, la implementación de procesos de evaluación diferenciados, articulados con programas robustos de inducción, desarrollo y seguimiento, constituye un factor clave para optimizar la selección, integración y permanencia del talento humano, fortaleciendo la capacidad operativa, el cumplimiento de la misión y la consolidación de un equipo de trabajo altamente competente y comprometido.



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

El análisis de los 559 cargos provistos con registro en carrera administrativa evidencia una planta de personal conformada principalmente por servidores de nivel profesional, incluidos perfiles especializados (representados en 501 cargos, equivalente al 89,6%), lo que refleja una capacidad institucional sustentada en conocimientos avanzados. Esta composición favorece el desarrollo de procesos misionales, administrativos y de gestión, así como la generación de análisis y conocimiento para la toma de decisiones, constituyéndose en un factor relevante para el cumplimiento de los objetivos estratégicos y la atención de responsabilidades institucionales.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 17 de 50

4.1 Composición cuantitativa y perfil profesional

En términos cuantitativos, se observa que el 59,9% de los cargos competen al nivel Profesional Universitario (Código 2044), mientras que el 29,7% pertenece al nivel Profesional Especializado (Código 2028). En conjunto, estos dos niveles agrupan cerca del 90% del total de la planta, lo que confirma una fuerte tendencia hacia la profesionalización del servicio y la consolidación de capacidades de competencia avanzadas institucionales.

Esta distribución apunta a que la entidad privilegia la incorporación de personal con formación académica superior, conocimientos especializados y competencias para desempeñar funciones de análisis, planeación, formulación y ejecución de procesos de mediana y alta complejidad. No obstante, este enfoque también revela una estructura con escasa presencia de cargos en los niveles Técnico, Auxiliar y Analista, que en conjunto representan apenas el 10,4% del total. Este contexto refleja una limitada capacidad de apoyo operativo y técnico, lo cual puede generar dependencia excesiva de los profesionales para tareas de soporte o gestión administrativa.

La distribución de la planta de personal inscrito en carrera administrativa evidencia una estructura predominantemente profesional y especializada, toda vez que el 59,9% de los cargos corresponde a nivel Profesional Universitario (código 2044) y el 29,7% al nivel Profesional Especializado (código 2028), concentrando en conjunto cerca del 90% de la planta. Esta composición refleja una capacidad institucional orientada principalmente al desarrollo de actividades que requieren conocimientos avanzados, análisis, planeación, toma de decisiones y gestión de procesos de mayor complejidad.

En términos gerenciales la composición de la planta muestra una Entidad con un alto nivel de profesionalización, en razón a que 9 de cada 10 cargos corresponden a los niveles Profesional Universitario y Profesional Especializado, estructurado de la siguiente manera:

Profesional Universitario: 335 (59,9%)

- ❖ 195 grado 11, equivalente al 34,95
- ❖ 140 grado 9, equivalente al 25%

Profesional Especializado: 166 (29,7%)

- ❖ 74 grado 21, equivalente al 13,2%
- ❖ 67 grado 24, equivalente al 12%
- ❖ 20 grados 13, equivalente al 3,6%
- ❖ 2 grados 18, equivalente al 0,3%
- ❖ 1 grado 16, equivalente al 0,2%
- ❖ 1 grado 20, equivalente al 0,2%
- ❖ 1 grado 12, equivalente 0,2%

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Paginas: 18 de 50

Este escenario representa una fortaleza en términos de cualificación del talento humano y capacidad institucional; sin embargo, la baja participación de los niveles técnico, analista y auxiliar, que representa el 10,4%, muestra una estructura con menor disponibilidad de capacidades de apoyo operativo y administrativo, constituido así:

Técnicos: 17 (3%)

- ❖ 16 técnico grado 16, equivalente al 2,8%
- ❖ 1 técnico administrativo grado 18, equivalente al 0,2%

Analista: 17 (3%)

- ❖ 17 analista de sistema grado 18, equivalente al 3%

Auxiliar: 24

- ❖ 24 auxiliar Administrativo grado 23, equivalente al 4,4%

Esta situación puede trasladar a los niveles profesionales actividades de soporte que pueden ser atendidas por otros perfiles, afectando la eficiencia en la asignación de cargas de trabajo y limitando el aprovechamiento estratégico de las capacidades profesionales. Por tanto, resulta pertinente revisar la distribución de perfiles y cargas laborales, con el propósito de asegurar que las capacidades profesionales se concentren en la ejecución de actividades de mayor valor agregado y que las labores de soporte sean asignadas de manera eficiente, contribuyendo así a una mejor utilización del talento humano de acuerdo con las capacidades y conocimientos.

4.2. Distribución por grados y estructura jerárquica

La estructura de la planta de carrera administrativa evidencia una alta concentración de cargos en los grados 9 y 11, que en conjunto representan cerca del 60% del total. Esta distribución releja una organización con amplia capacidad en los niveles intermedios (profesional) y una participación reducida de cargos en los grados superiores (especializado), situación que favorece la estabilidad y continuidad del conocimiento institucional, pero que puede limitar las posibilidades de movilidad, progresión y diferenciación de responsabilidades dentro de la Entidad

Esta configuración estructural requiere una administración estratégica relacionada con oportunidades de desarrollo y reconocimiento, con el propósito de prevenir escenarios de estancamiento profesional, pérdida de motivación o eventual migración de servidores con experiencia y conocimiento especializado. En este sentido, resulta relevante articular mecanismos de desarrollo de competencias, reconocimiento al desempeño y movilidad interna que permitan aprovechar de manera sostenible las capacidades existentes.

En términos generales, la entidad dispone de una planta con sólida capacidad profesional y estabilidad en el conocimiento, condiciones que contribuyen a la continuidad de la gestión, la calidad de los

 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 50

servidores y el cumplimiento de los objetivos institucionales. No obstante, el desequilibrio entre los niveles profesionales y de apoyo, junto con la limitada movilidad y diferenciación funcional, plantea desafíos importantes en materia de eficiencia y motivación del personal, como reto de gestión, se identifica la necesidad de optimizar la distribución y aprovechamiento del talento disponible, promoviendo mayores oportunidades de desarrollo y una adecuada correspondencia entre capacidades, responsabilidades y resultados esperados.

4.3 Novedades

Dentro de los 559 cargos provistos, presentan novedades en lo referente al estado de cargo de planta, donde se observa que:

- ❖ Un (1) Profesional Universitario grado 11, se encuentra en encargo desde 17 de junio de 2024 asignado al grupo de atención a víctimas en el exterior.
- ❖ Un (1) Profesional Universitario grado 11, presenta novedad de reubicación en la subdirección coordinación nación territorio.
- ❖ Cinco (5) no registran información de su estado de cargo, de los cuales tres (3) no registran dentro del listado como titular con derecho de carrera, según la información inscrita en dicho listado, estos cargos se encuentran vacantes (1 profesional especializado grado 13 de la oficina asesora jurídica y 2 profesionales universitarios grado 9 asignados a la dirección de asuntos étnicos y la dirección territorial Nariño) y los 2 cargos restantes describen el número de identificación y nombres del titular de cada cargo. Sin embargo, no se observa información concerniente al estado de cargo de planta (1 profesional especializado grado 24 de la subdirección de reparación individual y 1 técnico grado 16 de la dirección territorial Valle).

Gráfica 5



Fuente: Información Grupo Gestión de Talento Humano - UARIV

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 20 de 50

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

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

El total de cargos analizados asciende a 118, de los cuales 97 (82,2%) fueron derogados, 20 con el 17% no fueron provistos por renuncia y uno (1) por abstención, equivalente al 0.8%. Este porcentaje, aunque no constituye una mayoría, es significativo en términos de impacto operativo y administrativo, pues implica que casi una quinta parte de los cargos con posibilidad de provisión no logró concretarse en una vinculación efectiva.

El análisis permite advertir que la no provisión efectiva de 21 cargos (17.8%) constituye un aspecto relevante para la gestión institucional, aun cuando la principal causa corresponda a la derogación de cargos. Esta situación evidencia que una proporción de vacantes disponibles no se traduce oportunamente en capacidad operativa, lo que puede afectar la continuidad y oportunidad de las actividades asociadas a dichos empleos.

La renuncia o abstención de los candidatos frente a los procesos de provisión puede estar asociada a factores como condiciones de los cargos, expectativas laborales, remuneración y tiempos del proceso de vinculación o dificultades para formalizar oportunamente el ingreso. En el caso que estas situaciones sucedan de manera recurrente, pueden reflejar oportunidades de mejora en la planeación y gestión de la provisión del talento humano. La desatención en este tema puede generar los siguientes riesgos institucionales:

Riesgo operativo debido a disminución temporal de la capacidad institucional para atender las funciones que competen a los cargos no provistos, generando sobrecarga en los equipos existentes y posibles retrasos en la ejecución de actividades.

Riesgo de incumplimiento en razón a la posibilidad de incumplimiento de metas, compromisos institucionales cuando la ausencia de personal limita la ejecución de actividades programadas.

Riesgo de planeación del talento humano por posibles debilidades en la identificación de las causas que generan la no aceptación de los cargos, cuyo escenario puede limitar la capacidad institucional para gestionar de manera oportuna las vacantes.

Riesgo de gestión del conocimiento por pérdida o dispersión del conocimiento requerido para el desarrollo de determinadas funciones, especialmente cuando las vacantes corresponden a cargos con responsabilidades estratégicas o especializadas donde se puedan ver afectado el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Unidad para las Víctimas.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 21 de 50

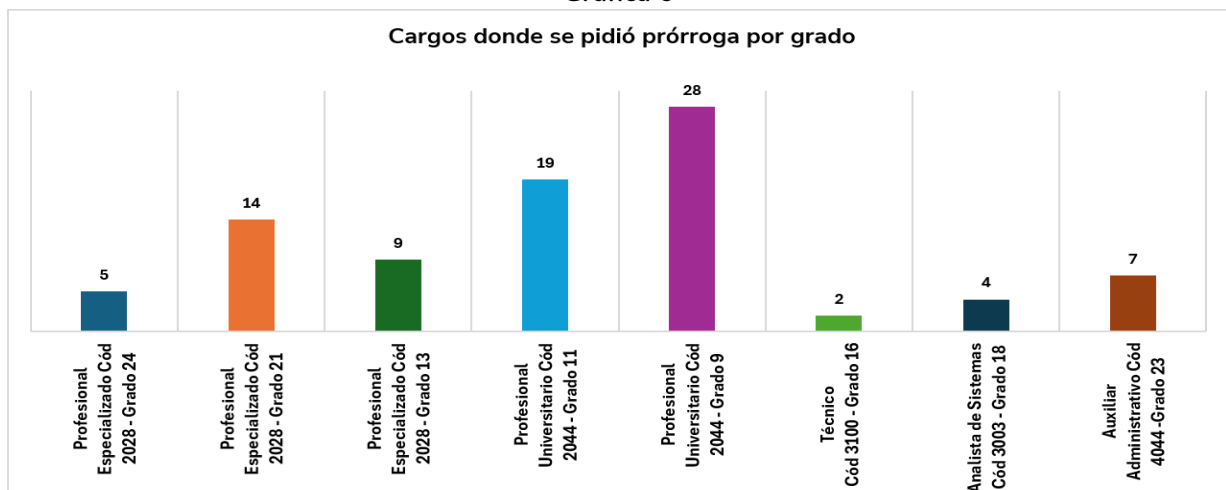
Riesgo de eficiencia debido al incremento cargas laborales, redistribución de funciones y utilización de adicional de talento humano para cubrir temporalmente las responsabilidades de los cargos vacantes.

En términos generales, el principal reto no radica únicamente en el número de cargos no provistos, sino en identificar y gestionar las causas que impiden que las vacantes susceptibles de provisión se conviertan oportunamente en capacidad institucional efectiva. Por ello, resulta conveniente realizar seguimientos periódicos exhaustivos a las renunciaciones y no aceptaciones, que permitan identificar patrones por dependencia, cargo, ubicación y condiciones de vinculación, con el propósito de establecer medidas preventivas que reduzcan o eviten la recurrencia de estas situaciones y contribuyan a garantizar la disponibilidad del talento humano requerido para el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

Adicionalmente, se deben tener en cuenta algunas oportunidades de mejora que se consideran pertinentes implementar, relacionadas con el análisis periódico de las causas que están generando renunciaciones o no aceptación de cargos, realizar seguimiento a los cargos con mayor recurrencia de vacancia, optimizar los tiempos del proceso de vinculación, fortalecer la información suministrada al candidato antes de la aceptación, establecer alertas para vacantes con riesgo de permanecer sin provisión y evaluar el impacto de las vacantes sobre la operaciones.

De igual manera, resulta relevante evaluar las condiciones y etapas del proceso de vinculación que puede incidir en la decisión de los candidatos, así como determinar el efecto de las vacantes sobre la continuidad de los procesos, el cumplimiento de metas y la distribución de cargas laborales, lo cual permite adoptar acciones preventivas y focalizadas, orientadas a mejorar la oportunidad de la provisión y asegurar que la disponibilidad de cargos se traduzca efectivamente en capacidad institucional para el cumplimiento de los objetivos.

Grafica 6



Fuente: Información Grupo Gestión de Talento Humano – UARIV

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Paginas: 22 de 50

6. Listado total de cargos donde se pidió prórroga

El comportamiento de las solicitudes de prórroga evidencia una alta concentración en los cargos de nivel Profesional Universitario, código 2024, grados 9 y 11, que reúnen 47 de las 88 prórrogas registradas, equivalente al 53,4% del total. A dicha concentración se suman los cargos de Profesional Especializado, código 2028, específicamente en los grados 13, 21 y 24, que representan el 31,8%. En contraste, los cargos Técnicos, Analista de Sistemas y Auxiliar Administrativo presentan una participación significativamente menor; este comportamiento permite identificar que la situación no se distribuye de manera homogénea en la planta de personal, sino que se concentra en determinados niveles y grados, lo que requiere revisar las condiciones que están incidiendo en la aceptación y permanencia de los servidores seleccionados.

En este contexto, la recurrencia de prórrogas en los grados 9 y 11 puede estar relacionado con la percepción de menor atractivo a estos cargos frente a otras alternativas laborales, particularmente en aspectos asociados mayor remuneración, mejores beneficios, posibilidades de desarrollo y expectativas profesionales. Esta situación puede incrementar la dificultad para lograr la provisión oportuna de los empleos y generar ciclos reiterados de selección, prórroga y eventual desistimiento, afectando la continuidad de la gestión.

El principal impacto institucional se relaciona con la capacidad de la entidad para disponer oportunamente del talento humano que se requiere para cumplir sus planes, metas y compromisos; la prolongación de los tiempos de provisión puede generar redistribución de cargas laborales, acumulación de actividades, mayores tiempos de respuesta y dependencia de otros servidores para cubrir funciones vacantes, con potencial incidencia sobre la productividad y el cumplimiento de los compromisos institucionales.

Como consecuencia de las fragilidades presentadas, se pueden generar posibles riesgos que se relacionan a continuación:

Riesgo operativo debido a retrasos en la provisión de cargos y en la ejecución de actividades, metas y proyectos, así como posibles afectaciones sobre los tiempos de respuesta institucional.

Riesgo de gestión del talento humano en razón a la dificultad recurrente para atraer y retener candidatos en determinados grados, generando reprocesos en los procesos de provisión y mayor rotación.

Riesgo de continuidad a causa de la sobrecarga de los equipos de trabajo y dependencia de servidores que asumen de manera temporal funciones adicionales, con afectaciones posibles en la calidad y oportunidad en la entrega de productos (informes).

Riesgo reputacional por la recurrencia elevada de prórrogas o dificultades para proveer determinados cargos, situación que puede generar percepciones desfavorables acerca de la capacidad institucional para gestionar oportunamente su planta de personal.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Paginas: 23 de 50

En conclusión, los resultados muestran que las prórrogas no constituyen un comportamiento aislado, sino una situación enmarcada principalmente en los grados 9 y 11 del nivel Profesional Universitario, lo cual amerita un revisión y análisis específico de las causas; más que abordar cada prórroga, resulta conveniente efectuar un análisis de las condiciones de atracción, selección, remuneración, carga laboral, expectativa de desarrollo y permanencia.

La gestión institucional debe orientarse a reducir los tiempos y recurrencia de las prórrogas, mediante la identificación de las causas que generan la postergación o no aceptación de los cargos, el seguimiento de los tiempos de provisión y el análisis de las condiciones que hacen competitivos o poco atractivos determinados cargos. Una intervención focalizada puede mejorar la oportunidad en la provisión de la planta, disminuir reprocesos, equilibrar las cargas de trabajo y contribuir directamente al cumplimiento de las metas programadas.

Finalmente, es importante que se tengan en cuenta oportunidades de mejora que se estimen oportunas en búsqueda de minimizar o eliminar el número de prórrogas que se vienen presentando en el proceso de provisión de cargos, las cuales se mencionan a continuación: identificar las causas de la cantidad de prórrogas presentadas, implementar seguimiento minucioso a los tiempos de provisión, establecer alertas tempranas para los cargos críticos, prevenir impactos sobre la carga laboral e implementar un análisis periódico de resultados.

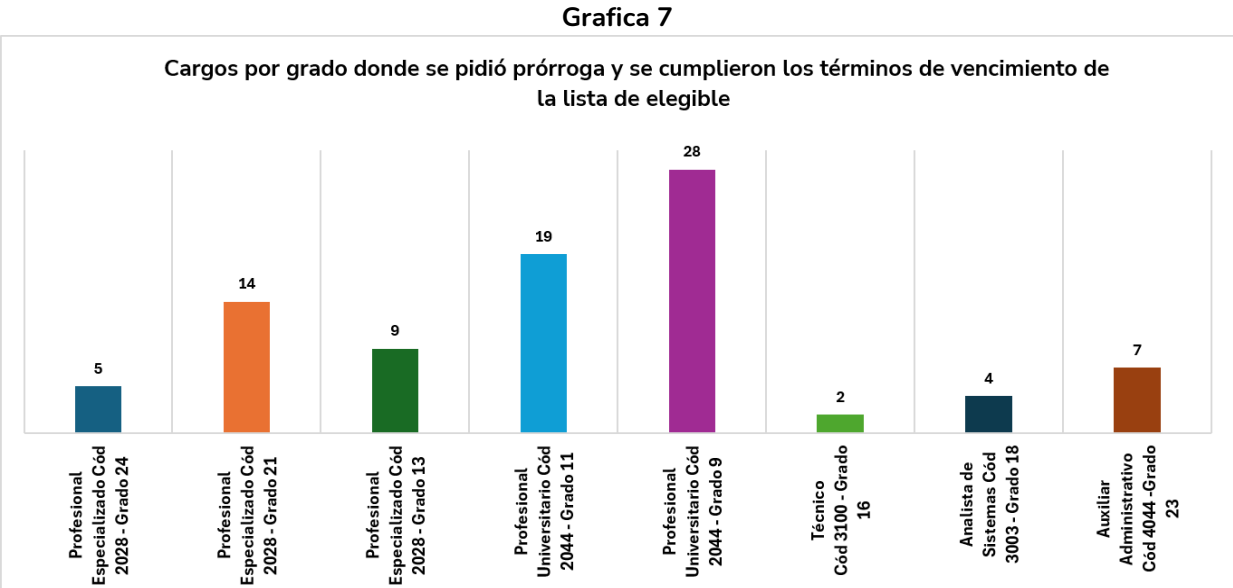
En el análisis de las solicitudes de prórroga, se observa un porcentaje significativo en los cargos de nivel profesional, que representan el 85,2% del total: 53,4% corresponde a Profesional Universitarios y 31,8% a Profesional Especializado. Este comportamiento constituye una señal de gestión que amerita atención, dado que las responsabilidades asociadas a estos cargos pueden estar presentando mayores niveles de complejidad, cargas de trabajo o requerimiento de coordinación que dificultan el cumplimiento oportuno de los compromisos establecidos.

Por su parte, los cargos de apoyo registran una participación menor en las solicitudes de ampliación de plazo, con un 14,8% en conjunto (Auxiliar Administrativos 7,9%, Analistas de Sistema 4,6% y Técnicos 2,3%); esta diferencia puede estar relacionada con una mayor estandarización de sus actividades, funciones con menos nivel de complejidad una programación más predecible de las tareas asignadas. No obstante, este resultado debe ser complementado con el análisis de cargas laborales, tiempo de ejecución, disponibilidad de recursos y distribución de responsabilidades, con el fin establecer las causas que la originan.

Desde una perspectiva institucional, la recurrencia de prórrogas en los niveles profesionales representa una oportunidad para revisar la calidad de la planeación, la asignación de cargas y los mecanismos de seguimiento de los compromisos. De no gestionarse oportunamente, esta situación puede generar acumulación de actividades, retrasos en productos y resultados, disminución de la capacidad operativa y afectaciones en la oportunidad de la gestión institucional.

 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: 24 de 50

En consecuencia, resulta conveniente implementar acciones orientadas a identificar las causas de las solicitudes de prórroga, ajustar la programación de actividades de acuerdo con su complejidad y capacidad operativa, y establecer alertas tempranas sobre compromisos con riesgo de incumplimiento. Estas medidas contribuyen a mejorar la oportunidad de los resultados, optimizar la distribución de cargas y promover un desempeño más eficiente y sostenible de los equipos profesionales.



Fuente: Información Grupo Gestión de Talento Humano – UARIV

7. Listado total de cargos (por grado) donde se pidió prórroga y se cumplieron los términos de vencimiento de la lista de elegible.

El análisis de los cargos para los cuales se solicitaron prórrogas y se produjo el vencimiento de los términos de las listas de elegibles, evidencia una concentración significativa en los niveles profesionales. En particular, los cargos de Profesional Universitario, código 2044, grados 9 y 11, quienes agrupan 47 registros, equivalentes al 53,4% del total, mientras que los cargos de Profesional Especializado, código 2028, concentran 28 registros correspondientes al 31,8%. En conjuntos, estos niveles representan el 85,2% de las prórrogas analizadas, lo que constituye un comportamiento relevante para la gestión estratégica del talento humano.

La concentración del 85,2 % de los casos en empleos de nivel profesional justifica realizar un análisis causal específico sobre estos cargos, con el propósito de determinar si los vencimientos obedecen principalmente a factores de planeación, tiempos administrativos, condiciones del proceso de selección, disponibilidad o comportamiento de los elegibles, o a situaciones propias de las dependencias solicitantes. Los resultados de dicho análisis deben servir como insumo para adoptar medidas

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 25 de 50

preventivas que reduzcan la recurrencia de las prórrogas y fortalezcan la oportunidad en la provisión de los cargos.

Esta concentración puede reflejar dificultades recurrentes en la planeación, provisión y oportunidad de los cargos profesionales, así como la necesidad de revisar la gestión realizada entre la identificación de la vacante, la solicitud de prórroga, el seguimiento a los términos de las listas de elegibles y la provisión efectiva del empleo. El hecho de que los vencimientos se concentren principalmente en cargos profesionales puede generar impactos sobre la continuidad de las actividades misionales y administrativas que dependen de estos perfiles, especialmente cuando se presentan demoras en su provisión definitiva.

El comportamiento observado constituye una señal de gestión que requiere seguimiento focalizado, particularmente sobre los cargos Profesional Universitario 2044 y Profesional Especializado 2028. En el caso de mantenerse esta tendencia existe el riesgo de prolongar la temporalidad en la ocupación de determinados cargos, generar reprocesos administrativos, afectar la oportunidad en la provisión de vacantes y producir brechas en la capacidad operativa de las dependencias. De igual manera, la gestión tardía de los vencimientos puede limitar la capacidad institucional para anticipar escenarios de rotación, continuidad o reemplazo del talento humano.

En términos de gestión institucional, esta situación implica varios riesgos: 1. Riesgo de incumplimiento de términos legales o administrativos, si las prórrogas se vuelven recurrentes y dejan de ser una medida excepcional, 2. Riesgo de continuidad operativa, en razón a que la demora en proveer cargos puede afectar la prestación del servicio, la distribución de cargas de trabajo y la productividad del equipo, 3. Riesgo de control interno y reputacional, al evidenciar posibles debilidades en la planeación, seguimiento y oportunidad de los procesos de talento humano y 4. Riesgo de concentración, cuando las prórrogas se acumulan en determinados cargos, puede existir una dependencia mayor de decisiones correctivas tardías en lugar de mecanismos preventivos.

En consecuencia, resulta pertinente implementar un esquema de alertas y seguimiento periódico a las fechas de vencimiento de las listas de elegibles y de las prórrogas, acompañado de responsables, plazos y acciones claramente definidos. Esta medida permite anticipar los vencimientos, reducir la recurrencia de prórrogas y mejorar la oportunidad en la provisión de los cargos, contribuyendo a una administración más eficiente del talento humano y a la continuidad de los resultados institucionales.

8. Cronograma de posesiones vigencia 2026

En cuanto al cronograma de posesiones de la vigencia 2026, el grupo de gestión del talento humano remite como evidencia copia de la Circular 00003 del 8 de enero de 2026, cuyo asunto se refiere al cronograma de nómina 2026, lo cual difiere de la información y evidencia solicitada por la oficina de control interno, por tal razón, la OCI mediante correo electrónico del 12 de agosto de 2026 reitera dicha solicitud. Sin embargo, el grupo de gestión del talento humano a través de correo electrónico del 12 de agosto de 2026 manifiesta textualmente lo siguiente:

 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 50

“(..) De acuerdo con lo solicitado en traza, indicamos que este Grupo Interno, se encuentra supeditado al cumplimiento de lo establecido, en concordancia con la normatividad colombiana, razón por la cual y conforme el artículo 2.2.5.1.7 del Decreto 1083 de 2015, ha realizado las posesiones en concordancia con los derechos de los elegibles en posición meritoria y demás formas de vinculación existente, teniendo de presente el cronograma de nómina con la finalidad de no afectar la planeación institucional, para tal fin sé copia el artículo en comentó a continuación:

"ARTÍCULO 2.2.5.1.7 Plazos para la posesión. *Aceptado el nombramiento, la persona designada deberá tomar posesión del empleo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. Este término podrá prorrogarse, por escrito, hasta por noventa días (90) hábiles más, si el designado no residiere en el lugar de ubicación del empleo, o por causa justificada a juicio de la autoridad nominadora. "*

Finalmente, indicamos que no es posible compartir el cronograma de posesiones 2026, dado que, en razón a esto se implementa el cronograma de nómina (...)"

Por lo anterior, de la revisión efectuada a la respuesta suministrada por el grupo gestión del talento humano frente a la solicitud de cronograma de posesiones 2026, se observa que la dependencia sustenta su actuación en el cumplimiento de los términos establecidos en el artículo 2.2.5.1.7 del Decreto 1083 de 2015, relacionados con el plazo para la toma de posesión. No obstante, la disposición citada regula los términos legales que deben observarse una vez aceptado el nombramiento, pero no establece que EL cronograma de nómina sea el mecanismo que sustituya la programación y seguimiento de las posesiones.

En este sentido, aunque normativamente no se advierte una obligación expresa de disponer de un documento denominado específicamente “Cronograma de posesiones”, si resulta relevante que el grupo gestión del talento humano cuente con mecanismos de planeación, seguimiento y trazabilidad que permitan identificar es estado de los nombramientos, fechas de aceptación, términos para la posesión, eventuales prórrogas, posesiones efectivamente realizadas y situaciones que puedan afectar la provisión oportuna de los cargos.

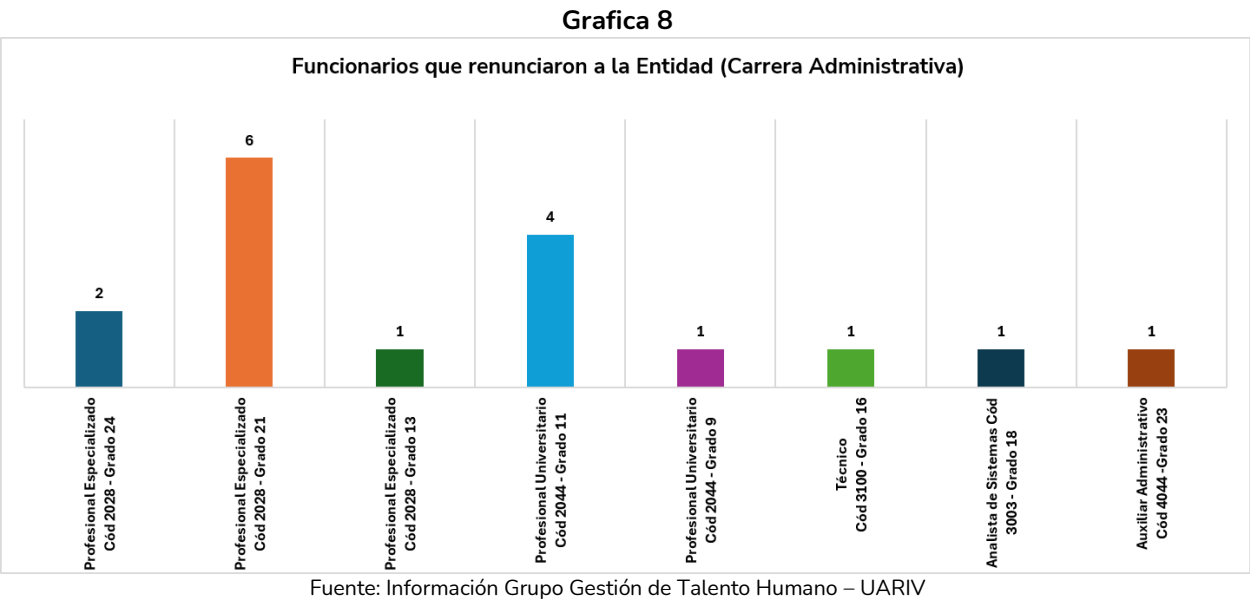
La respuesta emitida no aporta información consolidada que permita verificar estos aspectos, limitándose a señalar que las posesiones se articulan con el cronograma de nómina. Esta situación dificulta a la oficina de control interno establecer si existe una programación integral de las posesiones, como se realiza su seguimiento y de qué manera se gestionan oportunamente las novedades que puedan presentarse durante el proceso de vinculación.

Desde el punto de vista de la gestión institucional, la adecuada programación de las posesiones constituye un elemento que contribuye a anticipar necesidades de personal, prevenir vacancias prolongadas, garantizar la continuidad de las funciones y facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales. Por ello, se considera necesario que la gestión de las posesiones se encuentre soportada en información verificable y trazable, independientemente de que esta se administre mediante un cronograma específico o a través de otra herramienta institucional formalmente establecida.

 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: 27 de 50

En consecuencia, para la oficina de control interno la respuesta emitida por el grupo de gestión del talento humano atiende parcialmente el requerimiento, dado que explica el fundamento normativo aplicado, pero no suministra evidencia suficiente sobre la planeación, programación y seguimiento de las posesiones efectuadas durante la vigencia 2026. La situación constituye una oportunidad de mejora en los mecanismos de planeación y control del proceso de provisión de empleos, procurando que la información disponible permita a la Alta Dirección conocer oportunamente el estado de los nombramientos y posesiones, identificar posibles retrasos y adoptar las acciones necesarias para garantizar la disponibilidad del talento humano requerido.

La insuficiente consolidación y trazabilidad de la información sobre las posesiones puede generar dificultades para realizar seguimiento oportuno a la provisión de los cargos, identificar vencimientos o retrasos, anticipar impactos sobre la capacidad operativa de las dependencias y demostrar el cumplimiento de los términos establecidos para la vinculación de los servidores públicos.



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

El análisis evidencia que las renunciaciones de funcionarios de carrera administrativa no se presentan de manera homogénea entre los diferentes niveles ocupacionales, sino que muestran una alta inclinación hacia cargos profesionales, especialmente en cargos de nivel Profesional Especializado, código 2028, que agrupa el 52,9%, seguido por Profesional Universitario, código 2044, con el 29,4%. En conjunto, estos dos cargos representan el 82,3% del total de renunciaciones registradas a 30 de junio de 2026, lo que refleja una tendencia enmarcada sobre el talento humano con mayor nivel de especialización y conocimiento profesional.

 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 50

Este comportamiento puede estar asociado a diversos factores, entre ellos una mayor demanda de estos perfiles en el mercado laboral, oportunidades de desarrollo más competitiva, diferencias salariales frente a otras entidades públicas, limitadas posibilidades de crecimiento interno, mayores niveles de responsabilidad y carga laboral o factores relacionados con el clima y la satisfacción laboral. Aunque las cifras por sí solas no permiten establecer las causas específicas de las renunciaciones, si evidencian un patrón que requiere ser analizado mediante instrumentos complementarios, como entrevistas de retiro, encuestas de clima organizacional y análisis de permanencia del talento humano.

La concentración de renunciaciones en cargos estratégicos representa riesgos relevantes para la entidad, en los cuales se destacan la pérdida del conocimiento institucional y la experiencia, la disminución de la capacidad operativa y de respuesta, la afectación de la continuidad de procesos críticos, el incremento en los tiempos de provisión de vacantes y en los costos asociados a la selección, inducción y capacitación de nuevos servidores, así como una mayor presión sobre los equipos de trabajos existentes, con el consecuente riesgo de sobrecarga laboral y nuevas desvinculaciones.

En consecuencia, este comportamiento constituye una señal de alerta para la administración, al evidenciar la necesidad de fortalecer las estrategias de retención del talento humano en los niveles profesionales, identificar las causas estructurales que motivan la desvinculación voluntaria y diseñar acciones orientadas a mejorar las condiciones de desarrollo, bienestar, reconocimiento y permanencia del personal, con el fin de preservar la capacidad institucional y garantizar la continuidad en la prestación de los servicios y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

Con base en el comportamiento observado en las renunciaciones de los funcionarios de carrera administrativa, es importante que el grupo de gestión del talento humano realice un análisis minucioso de los aspectos que están generando este éxodo, con el fin de implementar las siguientes acciones de mejora: realizar un diagnóstico de las causas de renunciaciones, diseñar y aplicar estrategias de retención del talento humano, evaluar las condiciones laborales de los cargos con mayor rotación, fortalecer los programas de desarrollo y crecimiento profesional, implementar un sistema de seguimiento a los indicadores de rotación y permanencia y presentar periódicamente a la alta dirección informes sobre el comportamiento de la rotación del personal.

La implementación de estas acciones permite a fortalecer la retención del talento humano, preservar el conocimiento institucional, disminuir los riesgos operativos derivados de las vacantes y contribuir a la continuidad y eficiencia de los procesos misionales y de apoyo de la entidad.

10. Gestión realizada por el Grupo Gestión del Talento Humano para proveer los cargos de los funcionarios de carrera administrativa que presentaron renuncia

Para el caso de las acciones por parte del grupo de gestión del talento humano (GGTH) señala lo siguiente: *“en el eventual caso que haya lista en firme se utilizará la misma para la provisión del cargo, de igual manera en caso de que no, se procederá por las demás maneras de provisión (Encargos de carrera)”*

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 29 de 50

Con base en la respuesta suministrada por el GGTH, se evidencia que la entidad cuenta con un proceso definido para la provisión de las vacantes que se generan por renuncia de funcionarios de carrera administrativa, privilegiando el uso de listas de elegibles en firme cuando estas se encuentren disponibles y, en ausencia de las mismas, recurriendo a los mecanismos de provisión previstos en la normativa vigente, como el encargo de servidores con derechos de carrera.

La respuesta demuestra que existe conocimiento del marco normativo aplicable y de las alternativas legales para garantizar la continuidad de la prestación del servicio. Sin embargo, la información presentada describe el procedimiento general, pero no permite evidenciar la oportunidad, eficacia o resultados concretos de la gestión adelantada para cubrir las vacantes generadas, así como tampoco la presentación de los soportes solicitados por la oficina de control interno que certifiquen que efectivamente se está dando cumplimiento a la normatividad legal vigente. Por tal razón se pueden generar algunos riesgos dentro de este proceso, los cuales se relacionan a continuación:

Riesgo de afectación de la continuidad del servicio, en razón a que, si la provisión de los cargos no se realiza de manera oportuna, pueden generarse vacíos en la ejecución de procesos estratégicos y misionales, afectando el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Riesgo de incremento en los tiempos de provisión, debido a la inexistencia de listas de elegibles en firme puede prolongar el proceso de vinculación definitiva, obligando a la utilización de figuras transitorias como el encargo, lo que podría extender la permanencia de vacantes.

Riesgo de sobrecarga laboral, toda vez que mientras se materializa la provisión de los empleos, las funciones de los cargos vacantes pueden ser asumidas por otros servidores, incrementando la carga de trabajo y afectando la eficiencia operativa.

Riesgo de pérdida de conocimiento institucional por la renuncia de funcionarios de carrera lo que implica la salida de experiencia y conocimiento acumulado, especialmente cuando no existen procesos estructurados de transferencia del conocimiento antes del retiro.

Riesgo de dependencia de factores externos, cuando la provisión depende de listas de elegibles administradas por procesos de selección, la entidad puede verse limitada por tiempos que no controla directamente, impactando la oportunidad de la vinculación definitiva.

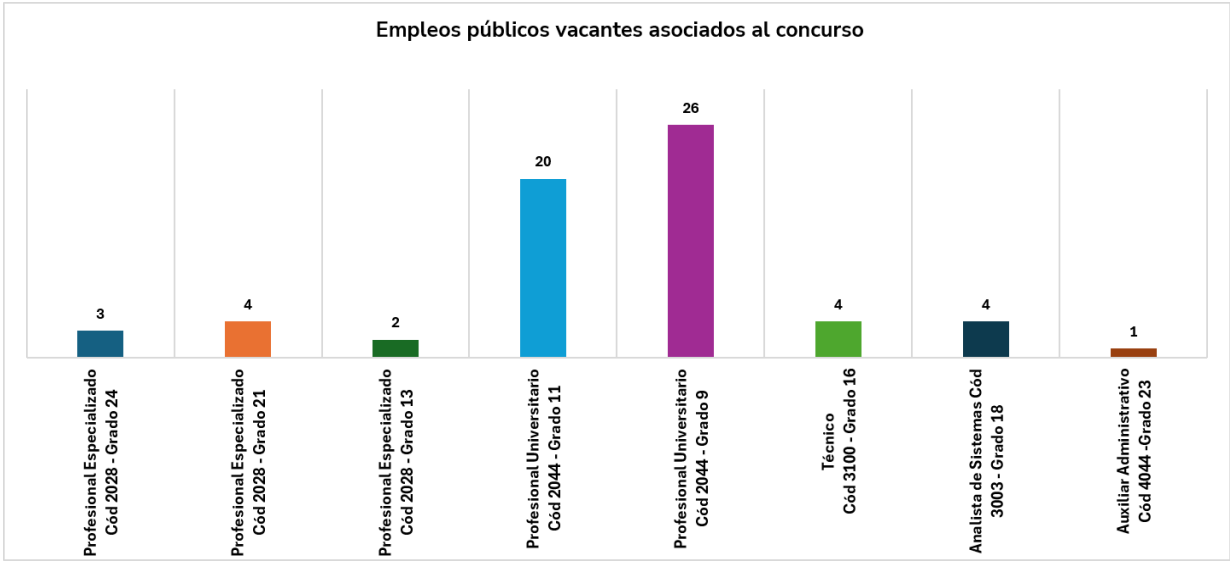
Riesgo de observaciones por parte de organismos de control, aunque la entidad manifiesta que aplica los mecanismos legales de provisión, la falta de evidencias, la ausencia de información sobre tiempos de cobertura, seguimiento a las vacantes y resultados alcanzados puede dificultar el sustentar la demostración de una gestión eficiente frente a los principios de economía, eficacia y celeridad administrativa.

En conclusión, la respuesta evidencia que el GGTH cuenta con un conocimiento del proceso alineado con la normativa para la provisión de las vacantes originadas por renunciaciones de funcionarios de carrera

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 30 de 50

administrativa. No obstante, desde un enfoque de gestión, resulta conveniente complementar esta información con el soporte de actividades ejecutadas que permitan demostrar la efectividad del proceso, tales como el número de vacantes generadas, el tiempo promedio de provisión, el porcentaje de cargos cubiertos mediante listas de elegibles o encargos, y las acciones implementadas para mitigar los impactos operativos derivados de las vacancias. Esto permite evidenciar no solo el cumplimiento normativo, sino también la capacidad institucional para garantizar la continuidad y eficiencia del servicio público.

Gráfica 9



Fuente: Información Grupo Gestión de Talento Humano - UARIV

11. Listado de empleos públicos vacantes asociados al concurso

El comportamiento de las vacantes asociadas al concurso con una alta centralización en el nivel Profesional Universitario, código 2044, particularmente en los grados 9 y 11, que en conjunto representan el 71,9% del total de vacantes. Esta composición refleja una orientación institucional hacia la incorporación de talento con formación profesional, principalmente para atender responsabilidades misionales, operativas y de gestión que requieren mayor nivel de cualificación.

Dentro de este grupo, el grado 9 registra 26 vacantes (40,6%), seguido del grado 11 con 20 vacantes (31,3%). Por su parte, el nivel Profesional Especializado, código 2028, representa el 14% de las vacantes, distribuido entre los grados 13 (2 vacantes, equivalente al 3,1%), 21 (4 vacantes, equivalente al 6,2%) y 24 (3 vacantes, equivalente al 4,7%). En conjunto, estos resultados muestran que aproximadamente ocho de cada diez vacantes corresponden a perfiles profesionales, configurando una estructura de provisión orientada principalmente a fortalecer capacidades de conocimiento con nivel avanzado y alta experticia profesional.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 31 de 50

En contraste, los cargos Técnicos, Analista de Sistemas y Auxiliar Administrativo reúnen únicamente el 14% de las vacantes. Si bien su participación cuantitativa es menor, estos perfiles cumplen funciones de soporte y operación que resultan necesarias para garantizar la continuidad y eficiencia de los procesos institucionales. Por tanto, una oferta limitada en estos niveles puede generar brechas de capacidad operativa, especialmente cuando las funciones requieren conocimientos técnicos específicos o atención permanente de actividades de apoyo.

De mantenerse esta estructura sin una adecuada articulación con las necesidades de cada dependencia, pueden presentarse riesgos asociados a demoras en la provisión de cargos, sobrecargas de funciones, pérdida de capacidad operativa y afectación de la continuidad de procesos críticos. Asimismo, una cobertura insuficiente de perfiles técnicos y de apoyo puede reducir la capacidad institucional para responder oportunamente a requerimientos operativos y limitar la incorporación de conocimientos especializados necesarios para la mejora continua de los procesos.

En consecuencia, resulta pertinente que la gestión del concurso se acompañe de un seguimiento diferenciado a la provisión de cargos según nivel, perfil y criticidad, identificando oportunamente aquellas vacantes con mayores dificultades de cobertura, esto permite orientar acciones de planeación del talento humano, reducir brechas de capacidad, asegurar la continuidad operativa y lograr que los resultados del proceso de selección se traduzcan efectivamente en mayor capacidad institucional y cumplimiento de los objetivos misionales.

Gráfica 10



Fuente: Información Grupo Gestión de Talento Humano – UARIV

12. Listado de empleos públicos vacantes no asociados al concurso

La gráfica refleja 15 cargos vacantes en empleos públicos no asociados a concurso, distribuidos entre los niveles de Profesional Universitario grado 9 (5 vacantes, equivalente al 33,3%), grado 11 (7 vacantes,

 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 50

equivalente al 46,7%) y Profesional Especializado grado 13 (3 vacantes, equivalente al 20%), según lo manifestado por el grupo de gestión del talento humano el 100% de estas vacantes corresponde a empleos no ofertados, así mismo, indican que realizaron el respectivo cargue ante la Comisión Nacional de Servicio Civil CNSC.

El análisis de las 15 vacantes evidencia una concentración del 80% en el nivel Profesional Universitario, entre tanto que el 20% restante corresponde a nivel Profesional Especializado grado 13. Esta composición refleja una necesidad de cobertura principalmente en cargos profesionales intermedios, cuya provisión oportuna resulta relevante para mantener la continuidad de las actividades misionales y administrativas, si estas vacantes permanecen sin cubrir durante periodos prolongados, puede generarse una mayor carga de trabajo para los equipos de trabajo actualmente existentes, afectar los tiempos de respuesta y limitar la capacidad institucional para alcanzar las metas previstas.

Adicionalmente, la ausencia de oferta de estos cargos requiere especial atención desde los principios de mérito, transparencia y planeación del talento humano. La decisión de mantener los cargos vacantes sin provisión mediante concurso debe contar con una justificación clara, verificable y debidamente documentada, que permita acreditar su correspondencia con el marco normativo y con las necesidades reales de la entidad. La falta de trazabilidad sobre estos criterios puede generar riesgos administrativos, jurídicos y reputacionales, así como cuestionamientos frente a la equidad de proceso de provisión.

En términos de gestión, resulta prioritario que el grupo de gestión del talento humano realice seguimiento periódico al estado de estas vacantes, determine las causas que han impedido su oferta y establezca una ruta de cobertura acorde con las necesidades institucionales. Asimismo, debe mantenerse evidencia suficiente sobre las decisiones adoptadas y los soportes que la sustentan, con el propósito de facilitar el control.

En consecuencia, el principal desafío institucional no se limita al número de vacantes existentes, sino a garantizar que su administración responda a criterios de planeación, mérito, transparencia y continuidad del servicio. Una gestión oportuna de estas posiciones contribuye a reducir posibles afectaciones operativas, optimizar la capacidad del talento humano y asegurar una mayor alineación entre la provisión de empleos y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas.

13. Listado de empleos públicos vacantes no asociados al concurso y la gestión realizada por el Grupo Gestión del Talento Humano para proveer el cargo.

Según lo manifestado por el grupo gestión del talento humano, los empleos públicos vacantes no asociados al concurso de méritos fueron reportados ante la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) para la utilización de las listas de elegibles en empleos iguales o equivalentes. Esta actuación evidencia el cumplimiento de una gestión administrativa encaminada a la provisión de las vacantes mediante un mecanismo previsto por la normativa aplicable.

 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 50

No obstante, desde el punto de vista de la gestión institucional orientada a resultados, la respuesta presenta limitaciones importantes para evaluar la efectividad de dicha gestión, toda vez que no se identifica el estado actual de cada vacante, las fechas de reporte a la CNSC, los tiempos de gestión, ni los resultados obtenidos (empleos efectivamente provistos, en trámite o pendientes). De igual manera, no se aportan las evidencias documentales solicitadas que permitan verificar la actuación realizada.

Desde el enfoque de control y desempeño institucional, la información permite concluir únicamente que se adelantó la actuación administrativa, pero no demuestra el impacto de dicha gestión ni la oportunidad con la que se ejecutó. Por consiguiente, para la oficina de control interno nos es posible determinar si las acciones implementadas han contribuido a disminuir el número de vacantes, garantizar la continuidad en la prestación del servicio o reducir riesgos asociados a la falta de provisión de cargos.

Como consecuencia de lo anteriormente descrito, se pueden presentar los siguientes riesgos:

- ❖ Riesgo de incumplimiento de requerimientos de control, debido a que la usencia de evidencias documentales impide verificar la gestión reportada y puede generar observaciones por parte de organismos de control o auditorías internas.
- ❖ Riesgo de afectación a la continuidad del servicio, en razón a que, si las vacantes permanecen sin provisión durante periodos prolongados, pueden presentarse impactos en la capacidad operativa y en el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- ❖ Riesgo de seguimiento insuficiente por la falta de indicadores de gestión o programación y ejecución de actividades que permitan monitorear de manera periódica el avance del proceso de provisión de empleos y la efectividad de las acciones adelantadas.
- ❖ Riesgo reputacional y de transparencia, por cuanto una respuesta sin soportes documentales limita la trazabilidad de la gestión realizada y reduce la confianza de la información reportada.
- ❖ Riesgo de oportunidad, en vista de que, si no existe un seguimiento permanente al uso de listas de elegibles por parte de la CNSC, puede perderse oportunidades para proveer oportunamente las vacantes disponibles.

En conclusión, la gestión informada por el GGTH refleja una actuación administrativa alineada con el proceso de utilización de listas de elegibles; sin embargo, la respuesta resulta insuficiente para demostrar una gestión orientada a resultados, debido a la ausencia de evidencias y de información que permita medir el avance, la oportunidad y la efectividad de las acciones realizadas, por lo cual, se sugiere fortalecer el reporte mediante la inclusión de una relación detallada de las vacantes, el estado de cada gestión, las fechas de actuación, los resultados obtenidos y los soportes documentales correspondientes, con el fin de facilitar la evaluación del desempeño institucional, garantizar la trazabilidad de las actuaciones y mitigar posibles riesgos de control, operativos y de cumplimiento.

 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: 34 de 50

14. Listado de encargos definiendo en cada caso la escalera

Efectuado el análisis de la información suministrada por el grupo gestión del talento humano, se evidencia que la entidad reporta la realización de un único encargo, correspondiente a una servidora con derechos de carrera administrativa, quién pasó de cargo de Profesional Universitario grado 11, adscrita al grupo de gestión administrativa y documental, al cargo Profesional Especializado grado 21 en el grupo de gestión financiera y contable.

No obstante, la información presentada por el GGTH resulta insuficiente para verificar que el proceso de encargo se haya desarrollado conforme a los principios de mérito, transparencia, igualdad y objetividad que orienta la provisión transitoria de empleos en el sector público. En particular, no se aportan las evidencias que permitan identificar los criterios de selección, el análisis del perfil, la verificación del cumplimiento de requisitos, la evaluación de competencias o cualquier otro elemento que sustente la decisión administrativa.

Esta situación limita la capacidad de la administración para demostrar la trazabilidad y la debida motivación del proceso de encargo, lo que debilita los mecanismos de control interno y reduce la confiabilidad de la información suministrada para efectos de seguimiento y evaluación.

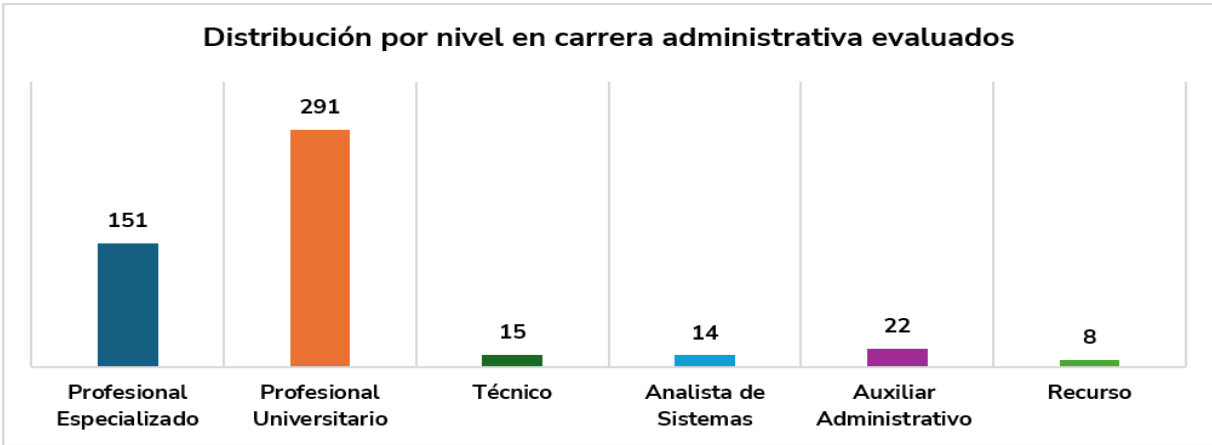
Lo anterior, puede generar riesgos de cumplimiento por ausencia de soportes documentales que impide evidenciar el cumplimiento de la normativa aplicable en materia de provisión de empleos mediante encargo y de los principios que rigen la carrera administrativa; riesgo de transparencia debido a la falta de documentación sobre los criterios de mérito lo que puede afectar la confianza de los servidores públicos y de los grupos de interés en la gestión del GGTH respecto a la objetividad e imparcialidad del proceso y riesgo jurídico por la insuficiente motivación y trazabilidad de la decisión, lo que puede dar lugar a reclamaciones, recursos o actuaciones de los organismos de control por presuntas irregularidades en el proceso.

En consecuencia, es importante que el GGTH fortalezca la gestión documental de los procesos de encargo, asegurando que cada decisión esté debidamente sustentada con los análisis técnicos, la verificación de requisitos, los criterios de selección aplicados y los actos administrativos correspondientes, de manera que se garantice la transparencia, la trazabilidad y el cumplimiento del marco normativo vigente.

La provisión transitoria de empleos mediante la figura de encargo debe observar los principios de mérito, igualdad, transparencia, objetividad y publicidad propios de la carrera administrativa. Asimismo, las decisiones administrativas deben estar debidamente motivadas y soportadas documentalmente, garantizando la trazabilidad del proceso y el adecuado funcionamiento de los controles establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), particularmente en las dimensiones de Talento Humano, Direccionamiento Estratégico y Gestión con Valores para Resultados, así como en los componentes de información, control y gestión documental del Sistema de Control Interno (MECI).

 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: 35 de 50

Gráfica 12



Fuente: Información Grupo Gestión de Talento Humano – UARIV

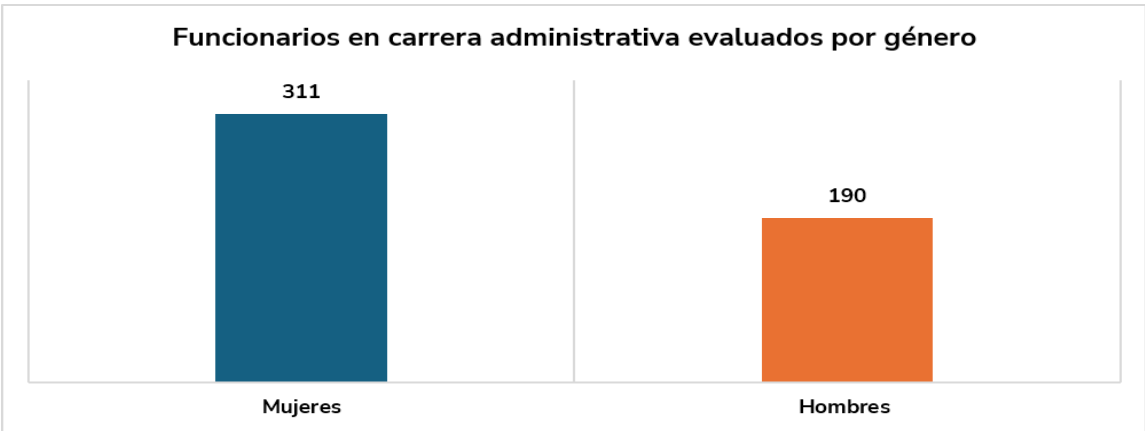
15. Análisis de calificación de carrera administrativa

Teniendo en cuenta el informe de resultados de evaluación del desempeño laboral presentado por el grupo gestión del talento humano, se tiene que 974 servidores de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas fueron evaluados, de los cuales, 501 corresponden a funcionarios con derecho de carrera administrativa y 473 a personal en periodo de prueba.

De los 501 servidores evaluados con derechos de carrera administrativa, 311 corresponden a mujeres, (equivalente al 62,1%) y 190 competen a hombres (equivalente al 37,9%).

Así mismo, de los 473 funcionarios evaluados en periodo de prueba, 292 pertenecen a mujeres (equivalente al 61,7%) y 181 conciernen a hombres (lo que equivale al 38,3%).

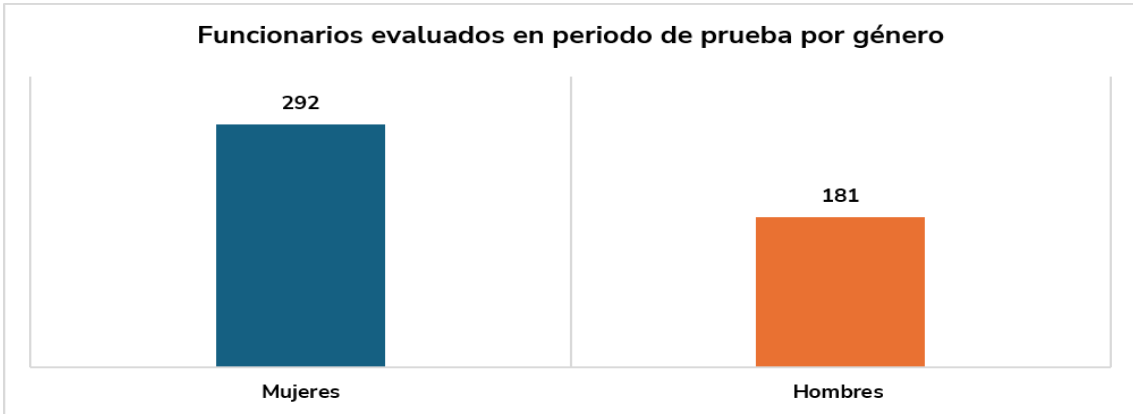
Gráfica 12.1



Fuente: Información Grupo Gestión de Talento Humano – UARIV

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Paginas: 36 de 50

Gráfica 12.2



Fuente: Información Grupo Gestión de Talento Humano – UARIV

El análisis del listado de evaluación de funcionarios de carrera evidencia que la institución cuenta con una planta de personal altamente calificada y profesionalizada, la composición por género muestra una participación mayoritaria de mujeres (62.1%) frente a los hombres (37.9%), lo que refleja un equilibrio favorable hacia la inclusión y la equidad de género en los cargos evaluados. En términos de estructura laboral, la mayoría del personal se concentra en los niveles de Profesional Universitario con 291 servidores evaluados, lo que representa el 58.1%, seguido del Profesional Especializado con 151 servidores, lo que equivale al 30.1%; mientras que los niveles Técnicos, Analista y Auxiliar representan una proporción minoritaria del 10,2% (51 funcionarios), el 1,6% restante corresponde a las 8 evaluaciones que presentan recurso. Esto indica que la UARIV está orientada a funciones de alta experiencia, especialización y responsabilidad, con un perfil profesional predominante en comparación con los cargos de apoyo.

Los consolidados del proceso de evaluación del desempeño evidencian un comportamiento altamente favorable en los diferentes grupos de servidores públicos de la Entidad. Los funcionarios de carrera administrativa alcanzan un promedio de 99,20, entretanto que los servidores en periodo de prueba registran un promedio de 97,44, cifras que reflejan un nivel de desempeño sobresaliente en ambos casos.

La diferencia observada entre los dos grupos es pequeña y resulta consistente con el mayor grado de experiencia, conocimiento de los procesos institucionales y apropiación de las responsabilidades por parte de los funcionarios de carrera administrativa. No obstante, el resultado obtenido por los servidores en periodo de prueba demuestra una adecuada integración al entorno laboral y un proceso de adaptación efectivo, lo que constituye un indicador positivo sobre la gestión del talento humano.

Respecto de las evaluaciones anuales de los funcionarios de carrera administrativa, efectuadas una vez finalizado el periodo de evaluación con corte al 31 de enero de 2026, se evidencia una concentración predominante en el nivel Sobresaliente, situación que confirma un alto desempeño por parte de los funcionarios evaluados. En este grupo, 492 servidores obtienen dicho nivel, con un promedio de calificación de 99.26; un (1) funcionario fue clasificado en el nivel Satisfactorio, con una calificación de

 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 50

71.08 y ocho (8) evaluaciones se encuentran en trámite de recurso, por lo que su resultado definitivo está sujeto a la decisión correspondiente.

En relación con las evaluaciones de los servidores en periodo de prueba, 460 alcanzan el nivel Sobresaliente, con un promedio de 98.39, entre tanto que 13 servidores fueron ubicados en el nivel Satisfactorio, con una calificación promedio de 86.03. Estos resultados ratifican un desempeño favorable durante la etapa de consolidación laboral y evidencian un adecuado potencial para la vinculación definitiva al servicio público.

Desde la perspectiva de la distribución por niveles jerárquicos, la información reportada por el GGTH muestra que todas las categorías de cargo presentan promedio de calificación superiores a 98.0, lo que evidencia un desempeño homogéneo y sostenido en la estructura organizacional. Este comportamiento permite concluir que no se identifican brechas significativas de desempeño entre los distintos niveles ocupacionales, fortaleciendo la percepción de una gestión institucional alineada con los objetivos estratégicos.

Es importante tener en cuenta lo manifestado textualmente por el grupo gestión del talento humano “(...) El informe corresponde a las evaluaciones efectuadas en los primeros 15 días hábiles del mes de febrero del 2026 en sus apartados 4.1; 4.2; 4.3; 4.4; 5 y 6.

Las evaluaciones de primer semestre no se han realizado, su fecha de realización son 15 días hábiles a partir del primero de agosto del 2026 y ante ellas no procede recurso alguno, las evaluaciones ante las que procede recurso son las definitivas, en el informe enviado está la relación de los recursos presentados (...)”

Los resultados de la evaluación del desempeño evidencian un comportamiento ampliamente favorable, toda vez que el 98,2% del personal obtuvo calificación “Sobresaliente, con un promedio de 99,26 puntos, mientras que el 0,2% se ubica en el nivel “Satisfactorio”, con un promedio de 71,08 puntos. Este resultado refleja, en términos generales, un alto nivel de cumplimiento de los compromisos y responsabilidades asignados, constituyéndose en un indicador positivo para la capacidad institucional y el logro de los objetivos estratégicos.

No obstante, la concentración excepcional de las calificaciones en el nivel sobresaliente hace necesario que la entidad mantenga mecanismos de seguimiento que permitan verificar la objetividad, consistencia y trazabilidad del proceso de evaluación, así como la adecuada aplicación de los criterios establecidos. Una distribución tan homogénea puede representar un riesgo si las valoraciones no reflejan de manera diferenciada los niveles reales de desempeño, pues limitaría la identificación de brechas de productividad, necesidades de fortalecimiento de competencias y oportunidades de mejora individual, aspectos fundamentales para orientar la gestión del talento humano hacia resultados medibles.

En consecuencia, aunque la evaluación presenta un balance positivo y evidencia un equipo con alto nivel de cumplimiento y aporte a los objetivos institucionales, se considera pertinente complementar estos resultados mediante análisis comparativos y cruzados de variables, tales como: dependencia, cargo,

 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 50

funciones, metas, resultados obtenidos. Esto permite verificar la consistencia y equidad de las calificaciones, identificar eventuales patrones o sesgos y disponer de información más precisa para la toma de decisiones relacionadas con desarrollo de competencias, reconocimiento del desempeño y mejoramiento de la gestión institucional.

En cuanto al tema relacionado con los recursos interpuestos, vale aclarar que según lo manifestado por el grupo gestión del talento humano en el Informe de Resultados Evaluación del Desempeño Laboral “(..) las evaluaciones de primer semestre no se han realizado, su fecha de realización son 15 días hábiles a partir del primero de agosto del 2026 y ante ellas no procede recurso alguno, las evaluaciones ante las que procede recurso son las definitivas, en el informe enviado está la relación de los recursos presentados (...)”. Por tal razón, es importante puntualizar que, el análisis de la oficina de control interno concerniente a los recursos interpuestos corresponde a lo presentado en las evaluaciones definitivas, así:

Dependencia	Recurso	Decisión
Subdirección de Asistencia y Atención Humanitaria	Reposición	Ratifica calificación
Subdirección de Asistencia y Atención Humanitaria	Reposición	Ratifica calificación
Dirección Territorial Norte de Santander y Arauca	Reposición y Apelación	En espera de respuesta
Dirección Territorial Bolívar y San Andrés	Apelación	Se mantiene (Retiro)
Dirección Territorial Urabá	Reposición	Cambio parcial (a la espera de ventanilla única)
Dirección Territorial Bolívar y San Andrés	Apelación	A la espera de respuesta
Dirección Territorial Cauca	Reposición y Apelación	A la espera de respuesta
Dirección Territorial Norte de Santander y Arauca	Reposición y Apelación	Ratifica calificación

En este escenario, se evidencia que de los ocho (8) casos analizados, tres (3) culminan con la ratificación de la calificación, uno (1) mantiene la decisión de retiro y cuatro (4) continúan en proceso de definición, lo que representa el 50% de los casos sin decisión definitiva. En lo que respecta a la gestión institucional, la concentración de asuntos pendientes en las direcciones territoriales Norte de Santander y Arauca, Bolívar y San Andrés y Cauca requiere especial seguimiento, debido a que la prolongación de los tiempos de respuesta puede afectar la oportunidad en el cierre de los procesos y generar acumulación de trámites; en el mismo sentido, demanda particular atención el caso de la dirección territorial Urabá, en el cual se reporta un cambio parcial sujeto a la ventanilla única, situación que evidencia la necesidad de asegurar la articulación entre las instancias involucradas para evitar que una decisión adoptada permanezca sin formalización o ejecución.

En términos de control y administración del riesgo, los casos pendientes pueden generar riesgos relacionados con demoras en la resolución de recursos, pérdida de oportunidad en la gestión administrativa, reprocesos, acumulación de solicitudes y eventuales afectaciones frente al cumplimiento de los términos aplicables. Asimismo, la existencia de decisiones en diferentes estados hace necesario

 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 50

mantener mecanismos de seguimiento que permitan identificar responsables, fechas límite, actuaciones pendientes y estado de cada expediente.

En consecuencia, se considera conveniente que las dependencias responsables consoliden y actualicen periódicamente el estado de estos recursos, priorizando aquellos que se encuentran a la espera de respuesta o de actuaciones complementarias. Un seguimiento apropiado de estos casos permite anticipar vencimientos, facilitar la toma oportuna de decisiones y reducir la posibilidad de que los asuntos pendientes deriven en riesgos administrativos, jurídicos u operativos para la Entidad.

16. Evidencia relacionada con la solicitud que realiza el Grupo de Gestión del Talento Humano a las dependencias y direcciones territoriales acerca de las evaluaciones efectuadas por cada una, donde se tiene en cuenta el criterio de la calificación establecida por la Oficina de Control Interno en el informe de evaluación por dependencias.

En lo que respecta a las evidencias relacionadas con la solicitud que realiza el grupo de gestión del talento humano a las dependencias y direcciones territoriales acerca de las evaluaciones efectuadas por cada una, donde se tiene en cuenta el criterio de la calificación establecida por la oficina de control interno en el informe de evaluación por dependencias, se observa que en el punto 6 denominado “Comparación de calificaciones con evaluación de oficina de control interno” del informe de resultados evaluación del desempeño laboral 2025 – 2026”, muestra un análisis comparativo, en el cual indican que se presenta la calificación otorgada por la oficina de control interno para cada una de las áreas, en la cual se distinguen los componentes de cumplimiento presupuestal, autoevaluación y cumplimiento del plan de acción. Estos elementos son ponderados para obtener una calificación definitiva, permitiendo establecer una relación entre los resultados de gestión de las áreas y el desempeño de sus equipos de trabajo.

Los resultados estadísticos obtenidos muestran una asociación positiva y significativa entre el cumplimiento de las metas del plan de acción y los niveles de desempeño de los funcionarios, con un coeficiente de Spearman¹ de 0,65454 y una significancia estadística inferior a 0,001. Este comportamiento constituye un elemento relevante para la gestión institucional, en la medida en que se sugiere que las áreas con mayores niveles de cumplimiento tienden a presentar mejores resultados en la evaluación del desempeño de sus servidores; el resultado representa una oportunidad para utilizar la información de desempeño como insumo para orientar decisiones de gestión, seguimiento a resultados, identificación de brechas y focalización de acciones de mejoramiento.

Sin embargo, desde la perspectiva de control y aseguramiento de la información, se identifica una debilidad en la trazabilidad documental de proceso, toda vez que no se aportaron evidencias que permitan verificar el mecanismo mediante el cual el grupo de gestión del talento humano solicita a las dependencias y direcciones territoriales información correspondientes a las evaluaciones realizadas, particularmente aquella relacionada con la calificación establecida por la oficina de control interno OCI. No se evidencian soportes tales como: memorando, correo electrónico, circular, requerimientos formales

¹ Spearman, C. (1904). The proof and measurement of association between two things. The American Journal of Psychology, 15(1), 72–101. doi.org

 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: 40 de 50

u otros documentos que permitan acreditar la solicitud, los responsables, las fechas el alcance de la información requerida y su posterior recepción.

Esta situación limita la capacidad institucional para demostrar de manera objetiva la integridad y trazabilidad de las fuentes utilizadas para el análisis, aun cuando los resultados estadísticos presentados en el informe sean técnicamente consistentes. En consecuencia, se configura un riesgo asociado a la insuficiencia de evidencia documental sobre las actuaciones administrativas y sobre la confiabilidad de los insumos empleados para sustentar decisiones relacionadas con la gestión del talento humano.

De mantenerse esta situación, pueden presentarse dificultades para atender requerimientos de verificación, auditoría o seguimiento, así como para reconstruir posteriormente el desarrollo del proceso y establecer con precisión cómo fueron obtenidos, solicitados, consolidados y validados los datos utilizados. Esto puede afectar la transparencia, reproducibilidad y capacidad de rendición de cuentas del ejercicio.

Por consiguiente, resulta conveniente que el grupo de gestión del talento humano consolide un esquema formal de trazabilidad de las solicitudes y recepción de información, acompañado de mecanismos de archivo y conservación de evidencias que permitan vincular cada resultado reportado con su respectiva fuente documental. De igual manera, los análisis estadísticos deben mantenerse como instrumentos complementarios para la toma de decisiones, procurando que sus resultados sean articulados con otros factores cualitativos y de gestión.

En término institucionales, la principal oportunidad consiste en transformar este ejercicio analítico en un mecanismo periódico de gestión del desempeño, que permita identificar dependencias con resultados inferiores, establecer posibles factores asociados, orientar acciones de mejoramiento y realizar seguimiento a su evolución. Para ello, es fundamental que la información utilizada cuente con evidencia suficiente, verificable y oportunamente organizada, de manera que los resultados estén debidamente soportados y contribuir efectivamente al mejoramiento del desempeño institucional.

Es importante que el grupo de gestión del talento humano tenga en cuenta como acción de mejora, implementar una ruta documentada que establezca responsables, medios de solicitud, plazos de respuesta, mecanismos de validación y repositorio de evidencias para este tipo de ejercicios, garantizando que los análisis posteriores puedan ser reproducidos y plenamente soportados.

La importancia de la evaluación por dependencias

El marco normativo de la carrera administrativa en Colombia impone una relación directa entre el cumplimiento de las metas institucionales y la permanencia de los servidores públicos en sus cargos. La evaluación por dependencias es el instrumento técnico para medir esa relación, integrando el control de gestión con el mérito individual.

Análisis de la evaluación por dependencias y sus implicaciones legales: La obligación legal de realizar la evaluación de gestión por dependencias recae directamente sobre la Oficina de Control Interno, de

 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: 41 de 50

conformidad con el artículo 39 de la Ley 909 de 2004. Este mandato ordena de forma imperativa que dichos informes de gestión institucional sean remitidos a los evaluadores del desempeño laboral. El sustento normativo de esta figura se encuentra articulado con el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, el cual establece que el desempeño de los empleados de carrera debe calificarse con base en parámetros previamente determinados a partir de los planes anuales y las metas del área respectiva. De este modo, la ley configura una sinergia obligatoria donde el resultado cuantitativo y cualitativo de la oficina o área actúa como la cuota superior conceptual y técnico para medir los aportes individuales del servidor público.

Desde la perspectiva doctrinaria del empleo público, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) ha determinado las pautas de esta obligatoriedad mediante el Acuerdo No. 20181000006176 de 2018 (Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral). La doctrina de la CNSC establece con claridad que la evaluación por dependencias es un criterio vinculante e insustituible dentro del componente de metas institucionales del evaluado. Según el organismo de vigilancia, los compromisos laborales individuales no pueden aislarse de la planeación y del nivel de eficacia de su respectiva unidad de trabajo. Así, el informe emitido por Control Interno dota de objetividad técnica al proceso de calificación, evitando que la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) dependa de la sola subjetividad o del criterio aislado del evaluador.

En el ámbito jurisprudencial, la Corte Constitucional y el Consejo de Estado han reiterado que la legalidad del acto de calificación definitiva del desempeño de carrera administrativa está sujeta al estricto cumplimiento del debido proceso administrativo. Los fallos jurisprudenciales coinciden en que omitir los insumos obligatorios de ley —como el informe de Control Interno— desnaturaliza la objetividad exigida por la Constitución para la permanencia en el empleo público. El Consejo de Estado ha señalado que los instrumentos de evaluación deben reflejar una correspondencia real entre los logros del funcionario y los resultados colectivos de la entidad. Consecuentemente, expedir una calificación laboral anual omitiendo el resultado de la gestión de la dependencia puede llegar a constituir un vicio formal y sustancial que rompe el principio de mérito.

Las implicaciones legales de no tener en cuenta esta evaluación en la calificación del personal de carrera conllevan consecuencias sancionatorias y administrativas. El artículo 39 de la Ley 909 de 2004 consagra explícitamente que el incumplimiento de este deber por parte de los evaluadores constituye una falta grave y será sancionable disciplinariamente por la Procuraduría General de la Nación. Además del ámbito disciplinario, la omisión desencadena la nulidad del proceso de evaluación del desempeño debido a la violación del debido proceso, permitiendo que el empleado público interponga recursos o reclamaciones ante la Comisión de Personal o la misma CNSC por irregularidades. Esto puede generar detrimento para la administración, la cual pierde la facultad de retirar legítimamente a un funcionario ineficiente o de otorgar ascensos de forma legal.

En conclusión, la evaluación por dependencias efectuada por Control Interno actúa como uno de los vértices que une la gestión institucional con la estabilidad laboral del servidor de carrera. Ignorar este mecanismo no solo debilita la eficiencia del Estado y de los planes anuales de gestión, sino que expone

 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: 42 de 50

a los jefes de las áreas y evaluadores a destituciones o suspensiones disciplinarias. Asimismo, puede, incluso, viciar de nulidad las calificaciones definitivas. Esto impide que se consoliden derechos como la adquisición definitiva del escalafón de carrera, el otorgamiento de estímulos, incentivos o la declaratoria legítima de insubsistencia ante un rendimiento insatisfactorio.

17. Remitir el listado y soporte de las decisiones judiciales concerniente a los funcionarios en provisionalidad que presenten novedades de los casos especiales (prepensión, enfermedad, cabeza hogar etc.).

El grupo de gestión del talento humano no remite un listado formal de los funcionarios en provisionalidad que presentan novedades relacionadas con las decisiones judiciales para los casos especiales como prepensión, enfermedad, cabeza hogar etc., en la cual describan con claridad toda la información relacionada con la gestión realizada por el GGTH con cada uno de los casos y que permitan confrontarlos con los soportes documentales que envían concernientes a 5 casos de temas judiciales, que se refieren a continuación:

1. Correo electrónico del 30 de enero de 2025, con asunto: Notificación de Actuación Procesal en Rad. 70742318900120240011201 y clase de proceso: impugnación tutela, el cual describe lo siguiente:

"(...) De manera atenta me permito informarle que dentro del proceso arriba referenciado se emitió la siguiente actuación procesal:

OBSERVACIÓN:

Se adjunta al presente el acto que se notifica.

Las contestaciones deben ser enviadas ÚNICAMENTE al correo electrónico scetribsupsinc@cendoj.ramajudicial.gov.co (...)"

2. Correo electrónico del 4 de marzo de 2026. Asunto: 2026-00010 desacato primer requerimiento, el cual contiene la siguiente información:

"(...) De manera atenta y para los fines pertinentes se notifica el auto proferido el 3 de marzo de 2026:

"PRIMERO: REQUERIR al director general y/o quien haga sus veces de la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, para que dentro del término de TRES (3) DÍAS contados a partir de la notificación de este auto, se pronuncie sobre las manifestaciones del accionante y acredite el cumplimiento del fallo.

SEGUNDO: REQUERIR al director general y/o quien haga sus veces de la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas para que dentro del término de TRES (3) DÍAS contados a partir de la notificación de este auto, informe el nombre completo, del funcionario encargado de dar cumplimiento al fallo de tutela, número de identificación, dirección física y electrónica en donde reciba notificaciones. Así mismo, señale los datos del jefe o superior de quien debe acatar la orden tutelar; e indique el procedimiento dentro de la entidad para las investigaciones disciplinarias y quién debe realizarlo..."

Las comunicaciones, notificaciones y traslados se están realizando a través de correo electrónico lo que tiene sustento en el Código General del Proceso.

De las actuaciones que se adelanten pueden hacer seguimiento en el correo electrónico Institucional y en la página Web de la Rama Judicial donde se encuentra registrado este Juzgado.

 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: 43 de 50

FAVOR MANIFESTAR EXPRESAMENTE QUE SE DAN POR NOTIFICADOS (...)”

3. Copia del “(...) **Juzgado Cuarenta (40) Administrativo de Oralidad del Circuito de Bogotá**, con fecha ocho (08) de mayo de dos mil veinticinco (2025)

Radicación No. 110013337040-2025-00138-00

Accionados: UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ATENCIÓN Y REPARACIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS - UARIV

Acción: TUTELA

Asunto: SENTENCIA

El Despacho resuelve la acción de tutela interpuesta por **(se reserva la confidencialidad del nombre)**, actuando por sí misma, en contra de la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ATENCIÓN Y REPARACIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS - UGPP** por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, seguridad social y estabilidad laboral reforzada.(...)”.

4. copia del “(...) **Juzgado Quince Administrativo del Circuito de Cali**

SENTENCIA DE TUTELA No. 219

Rad. 76001-33-33-015-2025-00277-00

Santiago de Cali, veintitrés (23) de octubre de dos mil veinticinco (2025)

I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Por medio de la presente providencia, se ocupa el Juzgado de emitir la decisión de fondo que se considere acertada en derecho dentro de la presente acción de tutela formulada por la señora (se omite el nombre por razones de confidencialidad) contra la unidad para la atención y reparación integral a las víctimas-UARIV, con el fin de que se protejan sus derechos fundamentales al debido proceso, al trabajo, a la estabilidad laboral relativa y al mínimo vital. (...)”

5. Copia del “Tribunal Superior del Distrito Judicial de Sincelejo Sala Civil – Familia – Laboral

Magistrada Ponente (se reserva la confidencialidad del nombre)

Sincelejo, dos (2) de febrero de dos mil veintiséis (2026)

Referencia: Impugnación Tutela

Accionante: (Se reserva la confidencialidad del nombre)

Accionado: Unidad Para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas - UARIV

Consecutivo : 70001310500220251009401

Sentencia : ST 2025-10094-01

Aprobado en sesión del 2 febrero 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
		Páginas: 44 de 50

ASUNTO PARA TRATAR

Procede la Sala Segunda de este Corporativo a decidir sobre la impugnación instaurada por la señora (Se reserva la confidencialidad del nombre) y la Unidad Para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, en adelante -UARIV contra el fallo de tutela adiado 27 de noviembre de 2025, proferido por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sincelejo.

I. ANTECEDENTES

La tutelante actuando en nombre propio, instauró acción constitucional contra la UARIV, en procura de la protección de sus garantías primarias de – petición, igualdad, al trabajo digno, la estabilidad laboral reforzada, protección a la maternidad y a la infancia, mínimo vital, dignidad humana y al debido proceso administrativo-1(...)”.

Debido a lo anteriormente descrito, se evidencia falencia en la gestión y trazabilidad de la información asociada a los funcionarios en provisionalidad que presentan situaciones especiales derivadas de decisiones judiciales, particularmente en casos relacionados con prepensión, enfermedad, condición de cabeza de hogar entre otros. El grupo de gestión del talento humano (GGTH) no dispone ni remite un listado formal y consolidado que permite identificar de manera precisa cada caso, su situación actual, las actuaciones adelantadas, las decisiones adoptadas, los responsables y el estado de cumplimiento de las obligaciones derivadas de las respectivas decisiones judiciales.

Esta situación limita la posibilidad de realizar una confrontación integral entre la información reportada y los soportes documentales correspondientes a los cinco (5) casos judiciales analizados, dificultando la verificación de la gestión realizada y la determinación oportuna del estado de cada actuación. Desde una perspectiva institucional, la ausencia de un mecanismo consolidado de seguimiento reduce la capacidad de la entidad para ejercer un adecuado control sobre los casos que, por su naturaleza, requieren especial atención, oportunidad y trazabilidad documental.

De mantenerse esta situación, se incrementa el riesgo de incumplimiento o atención inoportuna de decisiones judiciales, pérdida de trazabilidad sobre las actuaciones administrativas, inconsistencia entre los registros y los soportes documentales, vencimiento de términos y eventual generación de contingencias jurídicas, administrativas y financieras para la Entidad. Asimismo, puede limitarse la capacidad de la Alta Dirección para contar con información confiable y actualizada que facilite la toma de decisiones frente a la permanencia, retiro o gestión de los funcionarios en provisionalidad amparados por condiciones especiales, donde por fallas en la gestión y decisiones inadecuadas del GGTH en el desacato o incumplimiento de una decisión judicial, la entidad se puede ver involucrada en un detrimento patrimonial.

Por consiguiente, es de gran relevancia que el GGTH disponga de un mecanismo formal, actualizado y verificable que consolide la totalidad de los casos, permita efectuar seguimiento individual a cada situación especial y asegure la correspondencia entre las actuaciones adelantadas y los soportes que sustenten cada decisión.

 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: 45 de 50

18. Teniendo en cuenta los correos electrónicos del 20 y 23 de abril de 2026, emitidos por el DAFP, se solicita remitir evidencias del correo electrónico de respuesta por parte del grupo gestión del talento humano a dicho requerimiento, así como el envío del plan anual de vacantes.

El análisis de la evidencia aportada por el grupo de gestión del talento humano GGTH demuestra una desarticulación entre la información solicitada por la oficina de control interno OCI y el soporte aportado. Si bien el GGTH remitió el Plan Estratégico del Talento Humano – PETH 2026, documento que en su página 44 (ítem 10.1) incorpora una referencia al Plan Anual de Vacantes 2026, dicho soporte no acredita la gestión específica objeto de verificación, relacionada con la respuesta y remisión del plan Anual de Vacantes 2026 al Departamento Administrativo de la Función Pública.

En particular, no se aporta el correo electrónico, constancia de envío o evidencia equivalente que permita verificar que el GGTH realiza efectivamente el diligenciamiento y remisión del Plan Anual de Vacantes 2026 al DAFP. Esta situación establece límites a la capacidad de la OCI para comprobar de manera objetiva la ejecución de la actividad y la trazabilidad de la gestión realizada, dado que la existencia del documento institucional no constituye por sí misma evidencia de su envío a la entidad competente.

Esta situación refleja una debilidad en la gestión documental y en la atención de requerimientos de control, al no existir correspondencia entre el soporte solicitado y el entregado. De mantenerse esta práctica, puede generarse el riesgo de no demostrar oportunamente el cumplimiento de obligaciones institucionales, afectar la confiabilidad de los mecanismos de seguimiento y control, y generar observaciones por ausencia de evidencia suficiente, pertinente y verificable.

Por lo anterior, resulta necesario que el GGTH implemente mecanismos que aseguren la identificación precisa de los requerimientos, conservación de los soportes que acrediten la ejecución de las actividades y trazabilidad de las comunicaciones oficiales, especialmente frente a reportes y obligaciones dirigidas a entidades externas como en este caso el DAFP; esto permite mejorar la calidad de la información suministrada a la oficina de control interno y facilitar la verificación objetiva del cumplimiento institucional.

19. Relación de los funcionarios de carrera administrativa que están actualmente en novedades administrativa concerniente a acciones afirmativas.

El grupo de gestión del talento humano en atención a dicho requerimiento manifiesta textualmente que: *“no se tiene a ningún servidor de carrera administrativa con medidas afirmativas”*.

 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: 46 de 50

9. CONCEPTO DE CONTROL INTERNO.

La Oficina de Control Interno en cumplimiento del ejercicio de sus funciones legales y en su rol de evaluación y seguimiento estipulado en la “*Guía rol de las unidades u oficinas de control interno, auditoría interna o quien haga sus veces*” del DAPF, realiza la revisión del proceso de nombramiento y evaluación de los funcionarios con derecho de carrera administrativa, incluyendo las principales novedades asociadas a su provisión y desempeño. En términos generales, se destaca la disposición y oportunidad del grupo de gestión del talento humano para suministrar la información requerida, sin embargo, a pesar de que el proceso presenta actividades a resaltar en cuanto a la gestión que se viene desarrollando, también es cierto que, existen varios aspectos a mejorar y fortalecer, debido a que se evidencian debilidades las cuales se encuentran descritas dentro del enfoque basado en riesgos. La evaluación permite identificar aspectos que requieren atención gerencial, particularmente frente a la planeación de la planta de personal, continuidad del conocimiento, provisión de cargos, seguimiento a los nombramientos y objetividad de los mecanismos de evaluación.

- a) Composición de la planta de personal: La estructura de los empleos evidencia una marcada orientación hacia el profesionalismo de la planta, lo cual resulta favorable para atender las necesidades misionales y estratégicas de la Entidad. No obstante, la limitada participación de los niveles técnicos y administrativos puede generar desequilibrios en la distribución de funciones y aumentar la presión sobre los cargos profesionales, con posibles efectos en la capacidad operativa, la atención de actividades de soporte y la eficiencia en la ejecución cotidiana.
- b) Equilibrio funcional de los cargos: La composición proyectada refleja una entidad con alta concentración de perfiles universitarios y especializados. Si bien esta configuración favorece la capacidad estratégica, resulta necesario asegurar una adecuada correspondencia entre los diferentes niveles ocupacionales y las responsabilidades asignadas; la ausencia de un balance funcional puede afectar la eficiencia en el uso del talento humano y minimizar la capacidad de respuesta operativa. En consecuencia, la provisión de cargos debe sustentarse en criterios técnicos de necesidad, carga laboral, funciones y resultados esperados, acompañados de seguimiento permanente.
- c) Rotación y continuidad institucional: La salida de 17 funcionarios conformados por 9 Profesional Especializado, 5 Profesional Universitarios y 3 de apoyo (1 Técnico, 1 Analista de Sistemas y 1 Auxiliar Administrativo), representa un factor que puede afectar la continuidad de los procesos y la conservación del conocimiento institucional, toda vez que la incorporación de nuevo personal demanda de periodos de inducción, capacitación y transferencia de conocimiento que deben ser gestionados oportunamente para evitar impactos sobre la operación, el cumplimiento de metas y la capacidad de respuesta institucional.

 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: 47 de 50

- d) Desempeño durante el periodo de prueba: Los perfiles vinculados durante el periodo de prueba presentan una alta participación de profesionales especializado, en concordancia con las necesidades estratégicas de la Entidad. No obstante, esta tendencia debe acompañarse de una adecuada interacción con los niveles técnicos y administrativos. Asimismo, resulta conveniente consolidar mecanismos de inducción, acompañamiento y evaluación que permitan verificar oportunamente la adaptación, desempeño y contribución de los nuevos servidores, reduciendo riesgos asociados a una integración insuficiente y favoreciendo la permanencia del talento requerido.
- e) Prórrogas de los nombramientos: El comportamiento de las prórrogas evidencia la conveniencia de revisar las causas que originan su concentración, especialmente en los cargos de Profesional Universitario grados 9 y 11. Esta situación puede constituir una señal para fortalecer la planeación de la provisión, el seguimiento de los tiempos establecidos y el acompañamiento a los servidores durante el proceso; una gestión más anticipada permite reducir situaciones que afecten la continuidad de las actividades y mejorar el cumplimiento oportuno de las responsabilidades institucionales.
- f) Empleos vacantes sin ofertar: La existencia de un número de empleos vacantes que no han sido ofertados, particularmente en niveles profesionales y especializados, requiere una revisión integral de los criterios utilizados para determinar su provisión. La decisión de mantener estos cargos sin cubrir debe encontrarse sustentada en criterios, técnicos, administrativos y jurídicos debidamente documentados, con el propósito de garantizar transparencia y trazabilidad y, a su vez, prevenir riesgos operativos, legales y reputacionales derivados de decisiones que no cuenten con suficiente soporte.
- g) Planeación y trazabilidad de las posesiones: Aunque no se identifica una exigencia normativa expresa para contar con un documento denominado específicamente “Cronograma de posesiones”, si resulta necesario disponer de mecanismos que permitan controlar integralmente el proceso de vinculación. La ausencia de información consolidada sobre nombramientos, aceptación, términos de posesión, prórrogas, posesiones efectivas y novedades limita la capacidad de seguimiento de la oficina de control interno y dificulta establecer la oportunidad y efectividad de la gestión realizada por el grupo de gestión del talento humano; la articulación con el cronograma de nómina, por sí sola, no permite evidenciar de manera suficiente la trazabilidad integral del proceso.
- h) Resultados de las evaluaciones: Los resultados obtenidos reflejan un desempeño favorable y una alta cualificación del personal evaluado. Sin embargo, la elevada uniformidad de las calificaciones constituye un aspecto que amerita revisión metodológica, con el fin de asegurar que los instrumentos de evaluación permitan diferenciar objetivamente los niveles de

 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: 48 de 50

desempeño y aporten información útil para la toma de decisiones sobre el desarrollo, capacitación y gestión del talento. Una evaluación con mayor capacidad de diferenciación contribuye a reducir percepciones de homogeneidad o falta de objetividad y a convertir los resultados en un insumo efectivo para la gestión institucional.

- i) **Calidad de la información y evidencias:** Referente a las evidencias relacionadas con la solicitud que realiza el grupo de gestión del talento humano a las dependencias y direcciones territoriales cerca de las evaluaciones efectuadas por cada una donde se tiene en cuenta el criterio de la calificación establecida por la oficina de control interno en el informe de evaluación por dependencias, se observa que en el punto 6 denominado “Comparación de calificaciones con evaluación de oficina de control interno” del informe de resultados evaluación del desempeño laboral 2025 -2026, muestra un análisis comparativo.

Si bien el informe presenta una comparación entre las calificaciones de la oficina de control interno y los resultados de las dependencias, considerando el cumplimiento presupuestal, la autoevaluación y el plan de acción, no se aportan evidencias que permitan verificar cómo, cuándo y a quiénes el grupo de gestión del talento humano solicitó la información utilizada para dicho análisis. La ausencia de soportes como memorandos, correos electrónicos, circulares o requerimientos formales limita la posibilidad de acreditar la fuente, responsable, fechas y alcance de la información recibida, afectando la trazabilidad y capacidad institucional para demostrar la integridad de los insumos utilizados. En consecuencia, se identifica fragilidad en el soporte documental y en la confiabilidad de la información que sustenta los resultados y decisiones relacionadas con la gestión del talento humano, aun cuando los resultados presentados sean consistentes desde el punto de vista estadístico.

- j) **Información y evidencias situaciones especiales:** Frente a los funcionarios en provisionalidad que presentan situaciones especiales derivadas de decisiones judiciales, tales como prepensión, enfermedad o condición de cabeza de hogar, se evidencian falencias en la trazabilidad y control de la gestión realizada, toda vez que el grupo de gestión del talento humano no dispone de un listado formal y consolidado que permita identificar cada caso, las actuaciones adelantadas, su estado y los soportes que sustentan las decisiones adoptadas. Esta situación limita la capacidad de seguimiento y verificación de la información; por ello, se requiere un mecanismo de control que relacione los casos con sus responsables, decisiones y evidencias para facilitar su monitoreo.
- k) **Reporte plan anual de vacantes:** Por último, en lo que respecta a las evidencias relacionadas con el envío del plan anual de vacantes al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), si bien el grupo de gestión del talento humano (GGTH) dispone del documento institucional correspondiente, no se aporta correo electrónico, constancia de envío, acuse de recibo o evidencia equivalente que permita demostrar objetivamente que el plan fue efectivamente diligenciado y remitido a la entidad competente.

 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: 49 de 50

La ausencia de soportes de remisión limita la capacidad de la oficina de control interno (OCI) para validar de manera objetiva el cumplimiento de la obligación y genera un riesgo de que una actividad reportada como ejecutada no pueda ser comprobada posteriormente ante procesos de seguimiento, auditoría o requerimientos de organismos competentes. Por tal razón, se considera necesario fortalecer los mecanismos de control documental del GGTH, estableciendo la conservación y organización de las evidencias asociadas a la elaboración, aprobación y remisión del plan anual de vacantes; como evidencia mínima, debe mantenerse el soporte de envío al DAFP, incluyendo fecha, destinatario, documento remitido y, cuando corresponda, constancia de recepción. La falencia no se fundamenta en la inexistencia del plan anual de vacantes, sino en la falta de evidencia suficiente que permita demostrar su efectiva remisión al DAFP.

En términos generales, el proceso evidencia avances importantes en la profesionalización y gestión del talento humano; sin embargo, persisten oportunidades para mejorar la planeación integral de la planta, equilibrar los niveles ocupacionales, gestionar los efectos de la rotación, asegurar la continuidad del conocimiento, sustentar las decisiones de provisión y fortalecer la trazabilidad de los nombramientos. De igual manera, resulta pertinente revisar la metodología de evaluación del desempeño para incrementar su capacidad como instrumento de gestión. La atención de estos aspectos permite anticipar riesgos operativos, legales y administrativos y favorecer una gestión del talento humano más planificada, objetiva y articulada con los objetivos estratégicos de la Entidad.

APROBÓ



JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO

Elaborado por: José de Jesús Gutiérrez Villalba 

 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: 50 de 50

Anexo 1 Control de cambios

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