INFORME TÉCNICO DE CUMPLIMIENTO DE METAS **UARIV REGISTRO**

CONTRATO INTERADMINISTRATIVO NO. 1073 DE 2026

FEBRERO 2026

CONTRATO INTERADMINISTRATIVO NO. 1073 de 2026

Objeto:	Contratar la prestación de servicios integrales para la gestión operativa y técnica de procesos relacionados con la atención y orientación a víctimas del conflicto armado y demás usuarios externos, en sus diferentes canales de servicio; el análisis, valoración, proyección y notificación de actos administrativos, incluidos aquellos relacionados con la inclusión en el Registro Único de Víctimas; así como la atención y respuesta a requerimientos de origen judicial, incluyendo los derivados de acciones constitucionales, procesos de restitución de tierras, justicia transicional y del Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y No Repetición, de acuerdo con las condiciones, especificaciones técnicas y procedimientos definidos por LA UNIDAD.
Nombre del contratista:	Corporación Colombia Digital
CC / Nit:	830.101.214 - 4
Nombre del Supervisor del Contrato o convenio:	Carlos Arturo Vázquez Aldana
Cargo del Supervisor:	Director Técnico Oficina Asesora Jurídica

OBLIGACIONES O ACTIVIDAD DESARROLLADA Y EVIDENCIAS:

1. **Cumplir con las metas establecidas para cada procedimiento, según aplique de acuerdo con las áreas y a los anexos de especificaciones técnicas.**

1. Presentación

El presente informe tiene como finalidad exponer el seguimiento y análisis del cumplimiento de metas en el marco del Contrato Interadministrativo No. 1073 de 2026, suscrito entre la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV) y la Corporación Colombia Digital.

Se reporta el avance en la ejecución de los servicios de atención y orientación a víctimas. Al corte del mes de febrero de 2026, se logró incorporar en el proceso de implementación el 86% del personal proyectado, alcanzando una cobertura significativa en los diferentes equipos de trabajo.

El análisis de productividad presenta los resultados consolidados y desagregados por procedimiento, incluyendo la distribución del personal según los niveles de desempeño. Asimismo, se detallan los planes de mejora implementados con el objetivo de optimizar el rendimiento operativo, una vez culminadas las curvas de aprendizaje del talento recientemente vinculado.

1.1. Objetivo del Análisis

Evaluar el cumplimiento de las metas asignadas a los colaboradores, comparando el total de producción obtenida en el mes con la asignación establecida. A partir de este análisis, se determina el nivel de cumplimiento individual y se clasifica el rendimiento en las siguientes categorías: óptimo, moderado, bajo, muy bajo y crítico.

1.2. Metodología y fuentes

Para la presentación de la información de personal, se tomaron como fuente las bases de seguimiento del operador.

Con un total de 218 colaboradores requeridos para la Dirección de Registro y Gestión

de la Información, así como para sus dependencias asociadas —entre ellas la Subdirección Red Nacional de Información y la Subdirección de Valoración y Registro, el presente informe expone el comportamiento de los ingresos de personal y la rotación presentada durante el período evaluado.

En el marco del desarrollo de la orden de compra, se analiza la dinámica de asignación de personal a los diferentes procedimientos operativos, especialmente en contextos de rotación. Las nuevas incorporaciones se distribuyen estratégicamente en función de las vacantes disponibles, con el fin de garantizar la continuidad operativa.

Para la evaluación de productividad y cumplimiento, se utilizó como base la información consolidada mensualmente en la hoja de cálculo suministrada por el equipo de Procedimientos y Estadísticas. El análisis se enfocó en tres indicadores clave de desempeño: Total Asignado, Total Producido y Porcentaje de Cumplimiento, los cuales permiten monitorear la eficiencia operativa y orientar la toma de decisiones para la mejora continua.

2. Avances mensuales en el cumplimiento de la meta.

2.1. Contratación de Personal Colaborador - Corte 28 de febrero de 2026

Desde el inicio de la operación, se han realizado un total de 204 contrataciones con el objetivo de cubrir las necesidades del proyecto. Estas incorporaciones se distribuyeron a lo largo del período comprendido del 01 al 28 de febrero de 2026.

Al cierre de febrero, se reportan 188 colaboradores activos, lo que representa un cumplimiento del 86% frente al personal requerido según lo establecido en la Orden de Compra (OC). Esta cifra evidencia una gestión eficiente en los procesos de reclutamiento, y presentando una alta rotación por el tipo de contrato, ya que muchas de las personas que ingresaron en el periodo presentaron inconvenientes para prestar en servicio en las condiciones propias de la campaña, (Presencialidad y tipo de contrato).

Tabla 1. Ingresos al 28 de febrero de 2026

Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
92	112										

Tabla 2. Relación Ingresos- Retiros al 28 de febrero de 2026

Estado	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Activos Mes Anterior	0	91										
Ingresos	92	112										
Retiros	1	15										
Total	91	188										

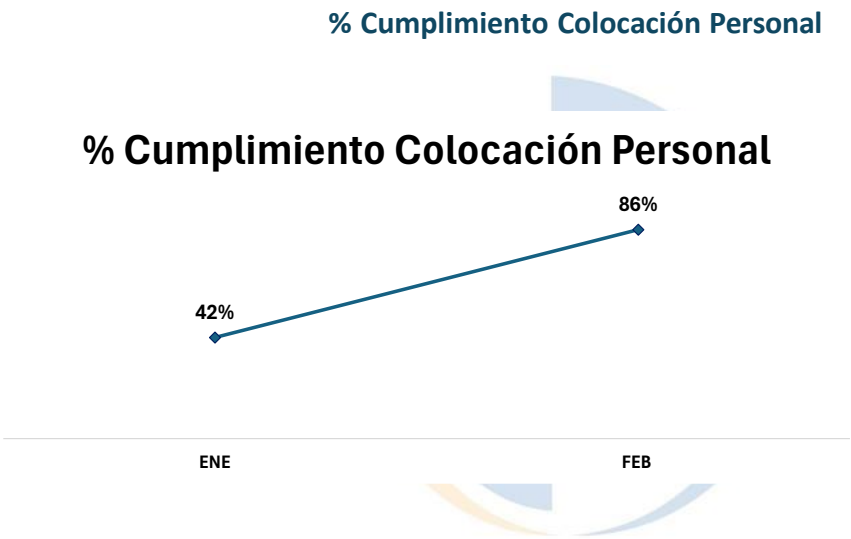


Tabla 3. Seguimiento de la incorporación de colaboradores activos al 28 de febrero de 2026 por dependencia.

DEPENDENCIA	CANTIDAD	REQUERIDOS	CUMPLIMIENTO
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	94	97	97%
SUBDIRECCIÓN DE VALORACIÓN Y REGISTRO	84	111	76%
SUBDIRECCIÓN RED NACIONAL DE INFORMACIÓN	10	10	100%
TOTAL	**188**	**218**	**86%**

Tabla 4. Seguimiento de la incorporación de colaboradores activos al 28 de febrero de 2026 por dependencia y perfil.

ESTADO	GESTOR I	GESTOR II	GESTOR II SENIOR	GESTOR III	GESTOR IV	GERENTE DE PROYECTO	TOTAL
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	32	38		13	10	1	94
SUBDIRECCIÓN DE VALORACIÓN Y REGISTRO	22	27	31	2	2		84
SUBDIRECCIÓN RED NACIONAL DE INFORMACIÓN		7		2	1		10
TOTAL	**54**	**72**	**31**	**17**	**13**	**1**	**188**

Como se observa en las tablas anteriores, durante el mes de febrero se logró la incorporar 112 colaboradores. No obstante, se registraron un total de 15 retiros, lo que derivó en un cumplimiento del 86% en cuanto al número de colaboradores activos a nivel general. Estos resultados reflejan una gestión eficiente y un avance significativo hacia el cumplimiento de la meta establecida en contratación ya que la operación dio inicio desde el 20 de enero de 2026.

Tabla 5. Renuncias/Mes

DEPENDENCIA/PERFIL	ENE	FEB	TOTAL	%PART
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	1	11	12	75%
GESTOR I	1	3	4	
GESTOR II		3	3	
GESTOR III		2	2	
GESTOR IV		3	3	
SUBDIRECCIÓN DE VALORACIÓN Y REGISTRO	0	4	4	25%
GESTOR I		2	2	
GESTOR II		2	2	
GESTOR II SENIOR			0	
GESTOR III			0	
GESTOR IV			0	
SUBDIRECCIÓN RED NACIONAL DE INFORMACIÓN	0	0	0	0%
GESTOR II			0	
GESTOR III			0	
GESTOR IV			0	
TOTAL	1	15	16	100%

Durante el mes de febrero, el porcentaje de rotación se ubicó en 7%, dado a cinco renuncias por mejor oferta laboral, cuatro por motivos personales, 4 terminaciones de contrato, 1 por estudios y una licencia de maternidad.

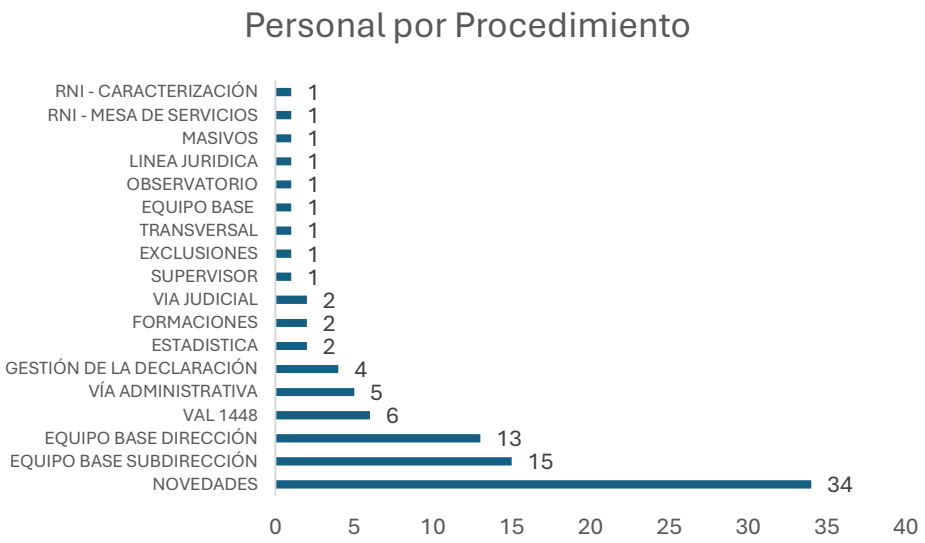
2.1 Distribución de la Planta Contratada

La siguiente gráfica muestra la distribución del personal asignado a los distintos procedimientos operativos. Se destaca una mayor concentración en el procedimiento de **Novedades**, con **34 colaboradores**, lo que representa el **37 %** del total general. Esta asignación responde a la prioridad inicial de cara a la estrategia para disminuir los casos pendientes del mes de diciembre y la mayor agilidad para la contratación de personal antiguo.

En segundo lugar, se encuentra el equipo base de la subdirección de valoración, con **15 colaboradores** lo que representa el **16%**, y en tercer lugar el equipo base de la dirección con **13 colaboradores** lo que representa el **14%.**

También se destacan los procedimientos de valoración 1448 con **6 colaboradores** (7%) Vía administrativa con **5 colaboradores** (5%) que gradualmente inician las labores operativas de los equipos.

Gráfica: Colaboradores por Procedimiento_ 28 de febrero de 2026



A continuación, se presenta el comportamiento de la productividad, de lo corrido del mes de enero, donde se realizó capacitaciones iniciales.

Tabla 6. Criterio rangos de cumplimiento

Rango % Cumplimiento	Clasificación	Interpretación
≥ 100%	✅ Óptimo	Indica que se alcanzó o superó la meta establecida. Refleja un desempeño sobresaliente y una ejecución eficiente del trabajo.
99,99%-95%	⚠ Moderado	Se estuvo cerca de cumplir la meta, pero no se alcanzó completamente. Sugiere buen rendimiento, aunque con oportunidades de mejora.
94,99%-85%	❌ Bajo	Desempeño por debajo de lo esperado. Se requiere identificar causas y tomar acciones correctivas para mejorar los resultados.
84,99%-75%	❌ Muy Bajo	Nivel de cumplimiento insuficiente. Indica desviaciones importantes respecto a la meta.
≤ 74,99%	🚨 Crítico	Muy por debajo de lo esperado. Este rango requiere atención prioritaria, ya que refleja fallas sustanciales en el cumplimiento de objetivos.

De acuerdo con la distribución de resultados por intervalos de desempeño, se analizaron los datos de 75 colaboradores. De este total, se identificó que 58 (77 %) se encuentran en un nivel óptimo, 4 (5 %) en un nivel moderado, 3(4%) en un nivel bajo, 3(4%) en un nivel muy bajo y 7 (9 %) en un nivel crítico. Estos resultados se atribuyen a las curvas de aprendizaje y a las fechas de corte de los procesos.



2.1.1. *Rango de Cumplimiento Óptimo (≥ 100%)*

Como se mencionó anteriormente, en este nivel se concentran el 77% con 58 colaboradores que superan sus objetivos de cumplimiento de meta, reflejando tanto su esfuerzo como la estabilización operativa necesaria para alcanzar dichos resultados.

1.1.1. *Rango de Desempeño Moderado (99% - 95%)*

En este nivel se registran 4 colaboradores que están cerca a cumplir con el nivel óptimo de cumplimiento.

1.1.1. *Rango de Bajo Desempeño (94,99%-85%)*

En este nivel se encuentran tres colaboradores, los cuales están enfocados en el aprendizaje rápido para llegar al nivel superior.

1.1.2. *Rango de Muy Bajo Desempeño (84,99%-75%)*

En este nivel se registran tres colaboradores, los cuales están trabajando en capacitación constante para el incremento de los indicadores.

Rango Critico (≤ 74%)

En este nivel se registran 7 colaboradores, la mayoría del procedimiento de novedades, que registran diferentes novedades tanto de conexión como de curva de aprendizaje.

1.1. Productividad por procedimiento

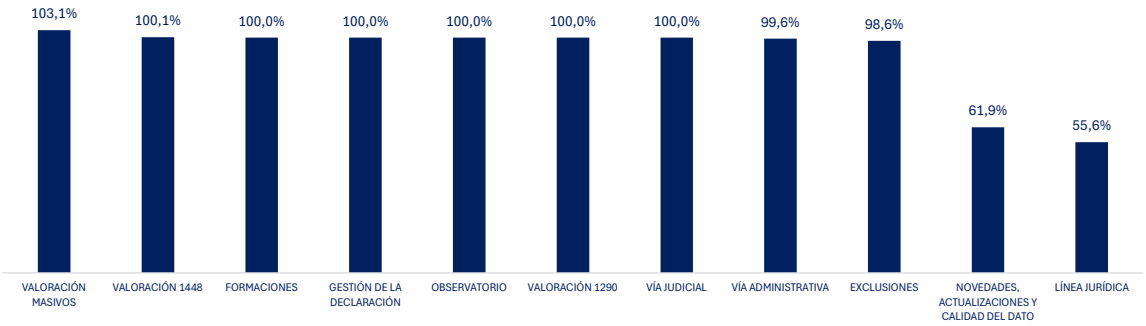


Tabla 7. - Resultado de cumplimiento por procedimiento

EQUIPO	ASIGNACIÓN	GESTION_CORTE	AVANCE_%
VALORACIÓN MASIVOS	9467	9765	103,1%
VALORACIÓN 1448	8739	8750	100,1%
FORMACIONES	48	48	100,0%
GESTIÓN DE LA DECLARACIÓN	38034	38034	100,0%
OBSERVATORIO	38	38	100,0%
VALORACIÓN 1290	44	44	100,0%
VÍA JUDICIAL	278	278	100,0%
VÍA ADMINISTRATIVA	3895	3878	99,6%
EXCLUSIONES	2871	2831	98,6%
NOVEDADES, ACTUALIZACIONES Y CALIDAD DEL DATO	8912	5517	61,9%
LÍNEA JURÍDICA	9	5	55,6%
Total general	**72.335**	**69.188**	**95,6%**

En general, los datos reflejan un alto nivel de cumplimiento en la totalidad de los procedimientos,

3. Calidad

No se cuenta con información de calidad de forma y fondo en el periodo.

4. Observaciones

- Durante el mes de febrero se continuo con la implementación de apertura de la campaña Uariv Registro, se gestionó los permisos de acceso al complejo logístico San Cayetano, permisos Vehiculares, accesos biométricos, correos electrónicos para el inicio operacional de los colaboradores.

- Durante el mes de febrero se realizaron diferentes encuentros con los equipos aclarando información relacionada a la productividad y la calidad.

-

Colombia Digital

Registro de datos por Gestor – Procedimiento febrero

EQUIPO / GESTOR	ASIGNACION	GESTION_CORTE	AVANCE_%
EXCLUSIONES	**2871**	**2782**	**93,32%**
ALEJANDRA MARTINEZ ROJAS	453	383	87,39%
ALFONSO RODRIGUEZ SOLIMAN	2168	2168	100,00%
MONICA LORENA MELO RUBIANO	250	231	89,44%
FORMACIONES	**48**	**48**	**100,00%**
DIANA MARITZA ROJAS GUATAMA	48	48	100,00%
GESTIÓN DE LA DECLARACIÓN	**38034**	**38034**	**100,00%**
ANDREA VIVIANA LOPEZ CORREDOR	1663	1663	100,00%
ARINDA MATILDE MIRANDA CUEVA	29	29	100,00%
CAROLINA PARRA ARGUELLO	1218	1218	100,00%
DAVID DANIEL MURCIA POSSO	2149	2149	100,00%
ELIANA YIRLEY GOMEZ MURILLO	1100	1100	100,00%
FABIO ANDRES SALAZAR CRUZ	362	362	100,00%
HEIDY KATHERINE HERNANDEZ BELLO	466	466	100,00%
JHOIMAR DE JESUS UBAQUE BERNAL	1043	1043	100,00%
JUAN DAVID GUERRERO VILLAMIL	120	120	100,00%
JUAN SEBASTIAN HERNANDEZ RODRIGUEZ	1498	1498	100,00%
KEVIN JOSE CRUZ JIMENEZ	511	511	100,00%
LEIDY ANDREA GONZALEZ PEÑA	13187	13187	100,00%
LUIS HERNANDO VEGA BRAUSIN	3184	3184	100,00%
LUZ PAOLA RIAÑO DURAN	813	813	100,00%
MARIA ALEJANDRA LONDOÑO MUNERA	24	24	100,00%
MARIA CAMILA GRANADOS MARTINEZ	216	216	100,00%
MARTHA YANNETH FORERO	137	137	100,00%
MARTIN SANTIAGO SILVA CASTILLO	2382	2382	100,00%
PAOLA ANDREA ORTIZ RODRIGUEZ	2937	2937	100,00%
PAOLA VIVIANA CORTES SANTISTEBAN	705	705	100,00%
YEFERSON DAVID VARGAS AVILA	3763	3763	100,00%
YOUNG MILLER MUÑOZ SANCHEZ	527	527	100,00%
LÍNEA JURÍDICA	**9**	**5**	**55,56%**
LUZ ADRIANA RUEDA GONZALEZ	9	5	55,56%
NOVEDADES, ACTUALIZACIONES Y CALIDAD DEL DATO	**8912**	**5517**	**90,54%**
ADRIANA LUGO GUALTERO	36	1	2,78%
ANA ISABEL DE AVILA ZARCO	351	325	71,36%
ANA VALERIA PEREZ PINILLA	3300	184	6,31%
ANDRES ESTIBEN SEPULVEDA LAMUS	206	181	90,79%
CAROLINA TORRES AYALA	34	41	121,96%
CRISTINA TIQUE BALLESTEROS	106	106	100,00%
DAILA DANIELA RAMIREZ URIANA	258	192	78,11%

DANIELA BUITRAGO BURGOS	0	0	
DANIELA CATALINA CASTAÑEDA ZAMBRANO	0	0	
DANNA STHEFANIA ROJAS ARAGON	34	43	134,18%
DAVID RICARDO TRIANA VARGAS	0	0	
DEIBY NICOLAS MUÑOZ MONRROY	258	199	86,66%
DIANA MAYERLY PEDREROS HERNANDEZ	0	0	
EDGAR ALEXANDER BARON JIMENEZ	262	260	99,78%
GLADYS CHICACAUSA ORTIZ	317	317	100,00%
IVAN ANDRES SIERRA CASTAÑEDA	118	49	43,80%
IVONN JOHANNA MORA GUERRERO	0	0	
JANETH VIVIANA LOPEZ SABOGAL	262	260	99,81%
JENNIFER ARAGON ANAYA	207	239	133,77%
JENNY PAOLA PARRA LANCHEROS	0	0	
KATHERINE PAOLA VILLAMARIN GUTIERREZ	0	0	
LEIDY JOHANA ORDOÑEZ MARIN	1687	1687	100,00%
MABEL CRISTINA CASTRO BONILLA	0	0	
MARIA ALEJANDRA AGUILAR NOVOA	0	0	
MARIA DANIELA VARGAS PAREDES	0	0	
MICHAEL MONTAÑO CONTRERAS	0	0	
NELSY YANIRA FARFAN VALDERRAMA	559	568	103,30%
NICOLAS CAMILO ESPITIA BELLO	109	130	119,27%
SAIRA ELISA FLOREZ SUAREZ	0	0	
SANTIAGO RIAÑO SOTO	0	0	
WILSON ANDRES HERNANDEZ PACHON	31	31	100,00%
YAMILE HERNANDEZ VALDERRAMA	408	415	103,35%
YESICA ANDREA SABOGAL BUENDIA	0	0	
YUDY ALEXANDRA GOMEZ JEREZ	110	105	98,78%
YUNELIS SEGOVIA OLIVEROS	259	184	80,85%
OBSERVATORIO	**38**	**38**	**100,00%**
FRANZ ALEXANDER BARBOSA REYES	38	38	100,00%
VALORACIÓN 1290	**44**	**44**	**100,00%**
JUAN PABLO PARDO	44	44	100,00%
VALORACIÓN 1448	**8739**	**8734**	**85,71%**
HOLLMAN DANIEL GONZALEZ CORDOBA	265	260	66,67%
JESUS DAVID MONTOYA ALARCON	7232	7232	100,00%
YEISON DAVID CUESTA BOHORQUEZ	1242	1242	100,00%
VALORACIÓN MASIVOS	**9467**	**9765**	**100,53%**
ALEX EDUARDO MONJE BERMUDEZ	608	608	100,00%
JENNY MARCELA OCHOA GAITAN	328	328	100,00%
MANUEL ALEJANDRO BARRERA MORALES	109	109	100,00%
SALEM ALBERTO BLANCO RUIZ	2710	3008	105,52%

SANTIAGO ALEJANDRO HERNANDEZ MORALES	1452	1452	100,00%
YEAN CARLOS FERRER FERNANDEZ	2252	2252	100,00%
YOHAN DAVID RAMIREZ IBARGUEN	2008	2008	100,00%
VÍA ADMINISTRATIVA	**3895**	**3873**	**93,06%**
ANGELICA YESENIA MENDEZ JIMENEZ	190	190	100,00%
CESAR ALEJANDRO SOLEDAD MARIN	497	497	100,00%
CLAUDIA MARCELA SUAREZ LEON	677	677	100,00%
DEISY LILIANA FORERO SANCHEZ	24	4	10,53%
ERICA TATIANA ZAMBRANO ZAMBRANO	43	43	100,00%
GLORIA LILIANA BARRERA STERLING	67	67	100,00%
HOLMAN NIKOLAS NARANJO VALLADAREZ	331	331	100,00%
JEIMY ALEJANDRA TOCORA MURCIA	809	809	100,00%
LAURA JULIANA NAVAL LOZANO	13	11	84,62%
LINA MILENA AGUDELO MONTILLA	0	0	
LUIS FERNANDO OVALLE VILLA	218	218	100,00%
MARIA JOSE ORJUELA ROJAS	354	354	100,00%
MARIED YARLEY GARCIA TRIANA	672	672	100,00%
VÍA JUDICIAL	**278**	**278**	**100,00%**
BLANCA LUZ MUÑOZ UISUGA	258	258	100,00%
EDNA CATHERINE BALLESTEROS GUTIERREZ	11	11	100,00%
KAROL GISETH VARGAS CALDERON	9	9	100,00%
Total, general	**72335**	**69118**	**95,49%**

5. Recomendaciones

- Revisar el informe de gestión ajustando los datos a numéricos de error de fondo y forma.
- Evaluar los gestores contratados por el operador, en vista a las curvas de aprendizaje de cada procedimiento y con esto ajustar planes de capacitación y refuerzo.
- Revisar las funciones de cada gestor y con esto ajustar las tareas que cumplen en el procedimiento.

- Agilizar el proceso de entrega de usuarios al inicio de la operación, con el propósito de minimizar tiempos muertos y optimizar la eficiencia operativa.
- Brindar apoyo presencial en temas conceptuales a los colaboradores nuevos, como estrategia para acelerar su adaptación y asegurar una apropiada comprensión del procedimiento asignado.

6. Conclusiones

A nivel general, se considera que contamos con una implementación adecuada en el proceso de UARIV REGISTRO, Conservando la visión de contar con un personal capacitado para desarrollar las funciones propias de la dirección.

Se desarrollo las tareas pertinentes de autorizaciones de ingreso a los colaboradores, junto con la solicitud de usuarios de red y correo electrónico atados a los procesos ya definidos con soporte técnico y la OTI.