



Unidad para
las **Víctimas**

CONTEXTO INSTITUCIONAL

UNIDAD PARA LA ATENCIÓN Y REPARACIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS



COLOMBIA
POTENCIA DE LA
VIDA

Bogotá D.C., noviembre de 2023

Contenido

| | | |
|-------|---|--------------------------------------|
| I. | ANTECEDENTES E HISTORIA DE LA UNIDAD..... | 3 |
| II. | ANÁLISIS JURÍDICO DE LA UNIDAD | 3 |
| III. | ENTORNO SECTOR DE INCLUSION SOCIAL Y RECONCILIACION | 3 |
| IV. | CONTEXTO INTERNO | 10 |
| 4.1 | FACTOR ESTRATEGICO | 10 |
| 4.2 | FACTOR FINANCIERO | 20 |
| 4.3 | FACTOR TALENTO HUMANO | 22 |
| 4.4 | FACTOR TECNOLOGICO | 29 |
| 4.5 | FACTOR PROCESOS | 32 |
| 4.6 | FACTOR COMUNICACIÓN | 43 |
| 5. | CONTEXTO EXTERNO | 45 |
| 5.1 | FACTOR POLITICO | 45 |
| 5.2 | FACTOR SOCIAL Y CULTURAL | 55 |
| 5.3 | FACTOR ECONOMICO | 51 |
| 5.4 | FACTOR TECNOLOGICO | 56 |
| 5.5 | FACTOR LEGAL Y NORMATIVO | iError! Marcador no definido. |
| 5.6. | FACTOR SEGURIDAD..... | 58 |
| VI. | SISTEMAS DE GESTION | 59 |
| 6.1 | SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD - MISIONAL..... | 60 |
| 6.1.1 | ANALSIS DOFA – Cuestiones Interna y Externas..... | 61 |
| 6.2 | SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO..... | 92 |
| 6.2.1 | ANALISIS DOFA – Cuestiones Interna y Externas | 94 |
| 6.3 | SISTEMA GESTION AMBIENTAL | 117 |
| 6.3.1 | ANALISIS DOFA – Cuestiones Interna y Externas..... | 122 |
| 6.4 | SISTEMA GESTION DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACION | 157 |
| 6.4.1 | ANALISIS DOFA – Cuestiones Interna y Externas..... | 164 |
| 6.5 | SISTEMA GESTION DE REGISTROS Y DOCUMENTOS | 181 |
| 6.5.1 | ANALISIS DOFA – Cuestiones Interna y Externas | 183 |

I. ANTECEDENTES E HISTORIA DE LA UNIDAD

La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas es una institución creada en enero de 2012, a partir de la Ley 1448, de Víctimas y Restitución de Tierras, prorrogada bajo la Ley 2078 del 8 de enero de 2021 por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno.

La Unidad para las Víctimas busca el acercamiento del Estado a las víctimas mediante una coordinación eficiente y acciones transformadoras que promuevan la participación efectiva de las víctimas en su proceso de reparación. En atención a eso, se encarga de coordinar las medidas de asistencia, atención y reparación otorgadas por el Estado, articular a las entidades que hacen parte del Sistema Nacional para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas.

Es una entidad del orden nacional con autonomía administrativa y patrimonial perteneciente al sector de la Inclusión social y la reconciliación, liderado por el Departamento de la Prosperidad Social –DPS. Su labor se encuentra reglamentada mediante el Decreto 4802 de 2011 y tiene como funciones las previstas en la Ley 1448 de 2011, estas funciones pueden ser consultadas en <https://www.unidadvictimas.gov.co/es/decreto-4802-de-2011/13631>

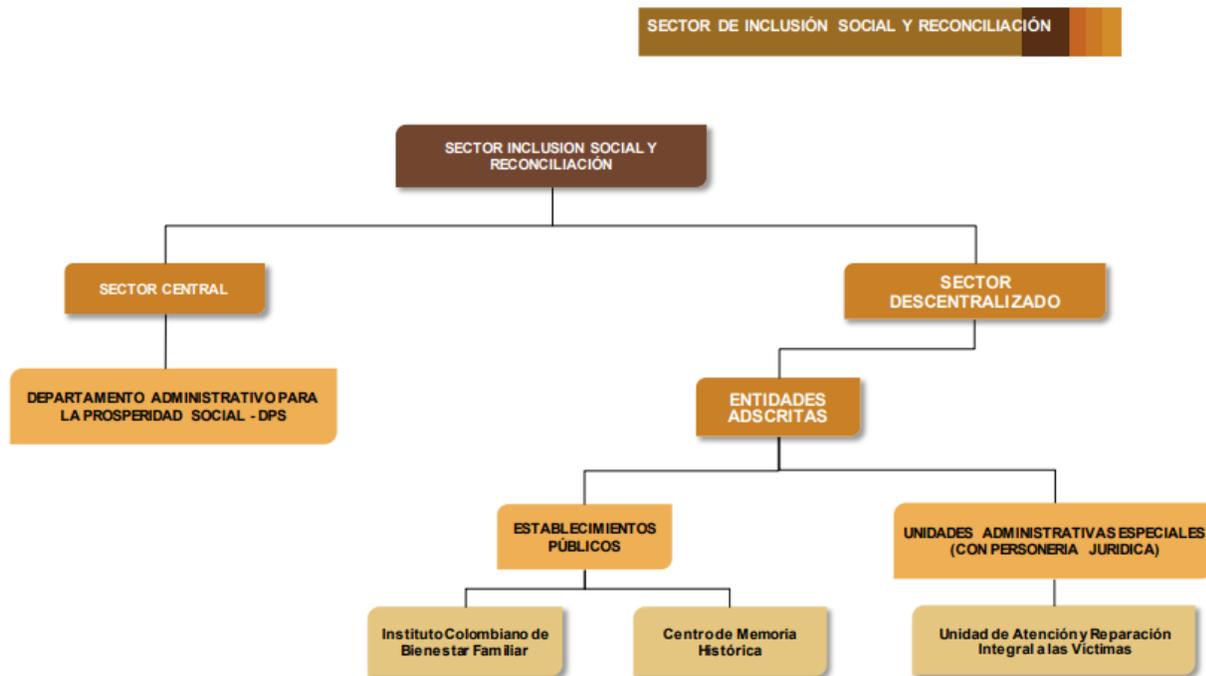
II. ANÁLISIS JURÍDICO DE LA UNIDAD

La Ley 1448 de 2011 en su artículo 166 crea la Unidad de Atención y Reparación Integral a las Víctimas como una Unidad Administrativa Especial con personería jurídica y autonomía administrativa y patrimonial, con sede en Bogotá D. C., su patrimonio estará constituido por los aportes del Presupuesto General de la Nación, los activos que le transfiera la Nación y otras entidades públicas del orden nacional y los demás ingresos que a cualquier título reciba y con la función principal de ser la coordinadora del Sistema Nacional de Atención y Reparación a las Víctimas en lo que se refiere a la ejecución e implementación de la política pública de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas, asumiendo las competencias de coordinación señaladas en las Leyes 387, 418 de 1997, 975 de 2005, 1190 de 2008, y en las demás normas que regulen la coordinación de políticas encaminadas a satisfacer los derechos a la verdad, justicia y reparación de las víctimas.

Posteriormente mediante el Decreto 4155 de 2011 se transformó la Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional, en el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social y se organizó el correspondiente Sector Administrativo de Inclusión Social y Reconciliación y en ese orden las funciones de la Unidad de Atención y Reparación Integral a las Víctimas guardan concordancia con el Sector Administrativo de Inclusión Social y Reconciliación y que a través de ellas se ejecutan las políticas de dicho Sector, razón por la que mediante el Decreto 4157 de 2011 la Unidad de Atención y Reparación Integral a las Víctimas queda adscrita al Departamento Administrativo para la Prosperidad Social.

III. ENTORNO SECTOR DE INCLUSION SOCIAL Y RECONCILIACION

El Departamento Administrativo para la Prosperidad Social se encuentra a la cabeza del sector de Inclusión Social y reconciliación, tiene adscritos una unidad administrativa especial con personería jurídica para la atención y reparación integral a las víctimas y dos importantes establecimientos públicos, a saber: el Centro de Memoria Histórica y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF.



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.

3.1 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL - DPS

El Departamento Administrativo para la Prosperidad Social tiene como objetivo dentro del marco de sus competencias y de la ley, formular, adoptar, dirigir, coordinar y ejecutar las políticas, planes, programas y proyectos para la inclusión social y la reconciliación en términos de la superación de la pobreza y la pobreza extrema, la atención de grupos vulnerables, la atención integral a la primera infancia, infancia y adolescencia y la atención y reparación a víctimas del conflicto armado a las que se refiere el artículo 3° de la Ley 1448 de 2011, el cual desarrollará directamente o a través de sus entidades adscritas o vinculadas, en coordinación con las demás u organismos del Estado competentes.

FUNCIONES:

- Formular, dirigir, coordinar, ejecutar y articular las políticas, planes, programas, estrategias y proyectos para la inclusión social y la reconciliación en términos de la superación de la pobreza y pobreza extrema, la atención de grupos vulnerables y la atención y reparación a víctimas del conflicto armado a que se refiere el artículo 3 de la Ley 1448 de 2011.
- Formular, dirigir, coordinar y articular las políticas, planes, programas, estrategias y proyectos para la atención integral a la primera infancia, infancia y adolescencia.
- Impartir directrices a las entidades del Orden Nacional para la intervención de las poblaciones focalizadas por el Departamento, en el ámbito de las competencias de cada una de éstas.

- Adoptar y ejecutar planes, programas, estrategias y proyectos para gestionar y focalizar la oferta social de las entidades del Orden Nacional en el territorio, con criterios de eficiencia y eficacia, para garantizar el mejoramiento de las condiciones de vida.
- Adoptar y ejecutar planes, programas, estrategias y proyectos para la población en situación de pobreza y pobreza extrema, vulnerable y víctima de la violencia, a través del acompañamiento familiar y comunitario que contribuyan a la inclusión social y reconciliación.
- Establecer esquemas de seguimiento, monitoreo y evaluación a la ejecución de las políticas, planes y proyectos de competencia del Sector de Inclusión Social y Reconciliación, en coordinación con las entidades responsables en la materia.
- Promover la innovación social a través de la identificación e implementación de iniciativas privadas y locales, entre otras, dirigidas a la inclusión social y productiva de la población en situación de pobreza y pobreza extrema, vulnerable y víctima de la violencia.
- Definir las políticas de gestión de las tecnologías de información y las comunicaciones del Sector Administrativo de Inclusión Social y Reconciliación, que permitan el intercambio y disponibilidad de la información para el cumplimiento de las funciones del Sector.
- Impartir directrices para la interoperabilidad de los Sistemas de Información de Beneficiarios a cargo de las diferentes entidades del Estado.
- Dirigir y orientar la planeación del Sector Administrativo de Inclusión Social y Reconciliación para el cumplimiento de las funciones a cargo de éste.
- Gestionar y generar alianzas con el sector privado, organismos de 3 carácter internacional y otros gobiernos que faciliten e impulsen el logro de los objetivos del Sector, en coordinación con las demás entidades estatales competentes.
- Administrar el Fondo de Inversión para la Paz, FIP, en los términos y condiciones establecidos en la Ley 487 de 1998 y demás normas que la reglamenten, modifiquen o sustituyan.
- Hacer parte del Sistema Nacional de Bienestar Familiar establecido en la Ley 7ª de 1979.

3.2 UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL PARA LA ATENCIÓN Y REPARACIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS

La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas tiene por objetivo coordinar el Sistema Nacional de Atención y Reparación a las Víctimas y la ejecución e implementación de la Política Pública de Atención, Asistencia y Reparación Integral a las mismas en los términos establecidos en la ley.

FUNCIONES:

- Aportar al Gobierno Nacional los insumos para el diseño, adopción y evaluación de la Política Pública de Atención y Reparación a las Víctimas garantizando el enfoque diferencial.

- Promover y gestionar con las entidades que conforman el Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas la flexibilización y articulación de la oferta institucional para la atención, asistencia y reparación de las víctimas.
- Coordinar con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Nacional de Planeación. la asignación y transferencia a las entidades territoriales de los recursos presupuestales requeridos para la ejecución de los planes, proyectos y programas de atención, asistencia y reparación a las víctimas de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 1448 de 2011.
- Coordinar la relación nación-territorio, para efectos de atención y reparación de las víctimas en los términos de la Ley 1448 de 2011. para lo cual participará en los Comités Territoriales de Justicia Transicional.
- Implementar los mecanismos y estrategias para la efectiva participación de las víctimas con enfoque diferencial, en el diseño de los planes, programas y proyectos de atención, asistencia y reparación.
- Ejercer la secretaria técnica del Comité Ejecutivo para la Atención y la Reparación a las Víctimas.
- Desarrollar estrategias en el manejo, acompañamiento, orientación, y seguimiento de las emergencias humanitarias y atentados terroristas en el marco del artículo 168 de la Ley 1448 de 2011.
- Implementar, de acuerdo con sus competencias. acciones para generar condiciones adecuadas de habitabilidad en caso de atentados terroristas donde las viviendas han sido afectadas, en coordinación con las entidades competentes.
- Entregar la asistencia y ayuda humanitaria a las víctimas en los términos de los artículos 47,64 y 65 de la Ley 1448 de 2011 y en las normas que la reglamenten.
- Coordinar la creación, implementación y fortalecimiento de los Centros Regionales de Atención y Reparación y gerenciarlos en los términos de la Ley 1448 de 2011 y en las normas que la reglamenten.
- Implementar acciones para brindar atención oportuna en la emergencia de los desplazamientos masivos.
- Realizar esquemas especiales de acompañamiento y seguimiento a los hogares víctimas y contribuir su inclusión en los distintos programas sociales que desarrolle el Gobierno Nacional.
- Coordinar los retornos y/o reubicaciones de las personas y familias que fueron víctimas de desplazamiento forzado, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 66 de la Ley 1448 de 2011 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten.
- Implementar el Programa de Reparación Colectiva en los términos de los artículos 151 y 152 de la Ley 1448 de 2011.
- Apoyar la implementación de los mecanismos necesarios para la rehabilitación comunitaria y social de las víctimas.

- Diseñar e implementar el programa de acompañamiento para promover una inversión adecuada de los recursos que reciba la víctima a título de indemnización administrativa.
- Administrar el Fondo para la Reparación de las Víctimas y pagar las indemnizaciones judiciales ordenadas en el marco de la Ley 975 de 2005.
- Operar la Red Nacional de Información para la Atención y Reparación a las Víctimas, incluyendo la interoperabilidad de los distintos sistemas de información para la atención y reparación a las víctimas.
- Implementar y administrar el Registro Único de Víctimas, garantizando la integridad de la información.

3.3 CENTRO DE MEMORIA HISTÓRICA

El Centro de Memoria Histórica tiene por objeto la recepción, recuperación, conservación, compilación y análisis de todo el material documental, testimonios orales y por cualquier otro medio, relativo a las violaciones ocurridas con ocasión del conflicto armado interno colombiano, a través de la realización de las investigaciones, actividades museísticas, pedagógicas y otras relacionadas que contribuyan a establecer y esclarecer las causas de tales fenómenos, conocer la verdad y contribuir a evitar en el futuro la repetición de los hechos.

FUNCIONES:

- Diseñar, crear y administrar un Museo de la Memoria, destinado a lograr el fortalecimiento de la memoria colectiva acerca de los hechos desarrollados en la historia reciente de la violencia en Colombia, procurando conjugar esfuerzos del sector privado, la sociedad civil, la cooperación internacional y el Estado.
- Diseñar, crear y administrar el Programa de Derechos Humanos y Memoria Histórica de que trata el artículo 144 de la Ley 1448 de 2011.
- Apoyar, en el marco de sus competencias, los esfuerzos públicos y privados para la adecuada atención integral y garantía de los derechos humanos y de la aplicación del Derecho Internacional Humanitario que les asisten a las víctimas.
- Servir como plataforma de apoyo, gestión, intercambio y difusión de iniciativas locales, regionales y nacionales en los temas de memoria histórica, promoviendo la participación de las víctimas, con enfoque diferencial.
- Oficiar como espacio de apoyo a las entidades públicas y privadas en el marco de las iniciativas ciudadanas en temas de memoria histórica.
- Oficiar como centro de acopio, producción y difusión de memorias y esclarecimiento histórico de las violaciones ocurridas en el marco del conflicto armado interno.
- Proveer insumos, en el marco de sus competencias, a las entidades encargadas de adelantar procesos de reparación que impulsa el Estado y de formulación de las políticas públicas en la materia.
- Contribuir, con las demás entidades públicas y privadas con responsabilidades en la materia, a impulsar la iniciativa de articular una red latinoamericana de Estados que se

comprometa a proteger y divulgar las memorias de los conflictos y regímenes autoritarios, como también diseñar estrategias pedagógicas y de comunicación social con el propósito de contribuir a las garantías de no repetición.

- Desarrollar investigaciones, eventos, seminarios, foros y demás formas de estudio y análisis que contribuyan a la construcción de la verdad, la reparación y la convivencia ciudadana.
- Velar por la difusión amplia y masiva de los resultados de las investigaciones, buscando que los diferentes enfoques, perspectivas y conclusiones sean conocidos por la sociedad en un ambiente de respeto y pluralidad por la búsqueda de la verdad.
- Implementar estrategias pedagógicas y comunicativas, con enfoque diferencial, para la difusión y apropiación, por parte de diversos públicos, de los procesos y los resultados de su gestión, así como de las iniciativas de memoria locales y regionales descentralizadas.
- Recolectar, clasificar, acopiar, sistematizar, analizar y preservar la información que surja de los Acuerdos de Contribución a la Verdad Histórica y la Reparación de que trata la Ley 1424 de 2010.
- Recolectar, clasificar, sistematizar, analizar y preservar la información que se reciba de forma individual y colectiva, de los desmovilizados con quienes se haya suscrito el Acuerdo de Contribución a la Verdad Histórica y Reparación, y de aquellas personas que voluntariamente deseen hacer manifestaciones sobre asuntos que guarden relación o sean de interés para el mecanismo no judicial de contribución a la verdad y a la memoria histórica.
- Promover y motivar, a nivel territorial, la participación de las víctimas, las organizaciones sociales y la academia, en el diseño, desarrollo y difusión de iniciativas de reconstrucción de memoria histórica, con el apoyo de las entidades territoriales, a través de sus instituciones y programas.
- Garantizar el derecho de acceso a la información respetando las reservas de ley y las salvaguardas propias del proceso de acopio y preservación de las memorias.
- Apoyar la implementación de una plataforma de información que permita integrar, desarrollar y consolidar la información de las diferentes fuentes relativas a las investigaciones de memoria histórica.

3.4 INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR – ICBF

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar tendrá por objeto propender y fortalecer la integración y desarrollo armónico de la familia, proteger la menor de edad y garantizarle sus derechos. El Sistema Nacional de Bienestar Familiar es un servicio público a cargo del Estado, el cual se prestará a través del “Sistema Nacional de Bienestar Familiar”, por las entidades u organismos oficiales y por particulares legalmente autorizados. Además de los establecidos en otras disposiciones, son objetivos del bienestar familiar los de fortalecer los lazos familiares, asegurar y apoyar el cumplimiento de los deberes y obligaciones de sus miembros, tutelar los derechos y brindar protección a los menores. Los derechos de los niños prevalecerán sobre los derechos de los demás.

FUNCIONES:

- Ejecutar las políticas del Gobierno Nacional en materia de fortalecimiento de la familia y protección al menor de edad.
- Elaborar el Plan Nacional de Bienestar Familiar, en armonía con el Plan o planes generales de desarrollo económico y social, y presentar al Consejo Nacional de Política Indigenista, los planes y programas destinados a la protección de la población infantil indígena.
- Formular, ejecutar y evaluar programas de bienestar familiar con sujeción al respectivo Plan y dictar las normas administrativas indispensables para regular la prestación del servicio, el cumplimiento pleno de sus objetivos y el funcionamiento del Sistema Nacional de Bienestar Familiar
- Preparar y someter a la aprobación del gobierno las normas que deben regular los diferentes aspectos del Sistema Nacional de Bienestar Familiar;
- Coordinar su acción con los otros organismos públicos y privados e integrar al Sistema Nacional de Bienestar Familiar a todos los que cumplan actividades de bienestar familiar o estén llamados a cumplirlos.
- Coordinar con los organismos estatales destinados a la capacitación ocupacional y a la formación de la niñez y la juventud, la forma de colaboración de dichos organismos con el Sistema Nacional de Bienestar Familiar en la rehabilitación del menor;
- Preparar proyectos de ley, reglamentos y demás normas relacionadas con el menor y la familia.
- Colaborar en la preparación de los reglamentos que fijen las funciones de la Policía Nacional con respecto a la protección y trato a los menores de edad.
- Formular los programas especiales para la protección de la población infantil indígena.
- Asistir al Presidente de la República en la inspección y vigilancia de que trata el numeral 26 del artículo 189 de la Constitución Política, sobre las instituciones de utilidad común que tengan como objetivo la protección de la familia y de los menores de edad.
- Señalar y hacer cumplir los requisitos de funcionamiento de las instituciones y de los establecimientos de protección del menor de edad y de la familia y de las instituciones que desarrollen programas de adopción.
- Supervisar y controlar el funcionamiento de las entidades que constituyen el Sistema Nacional de Bienestar Familiar y prestarle asesoría a las mismas.
- Celebrar contratos con personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, nacionales o internacionales para el manejo de sus campañas, de los establecimientos destinados a sus programas y en general para el desarrollo de su objetivo.
- Coordinar y realizar campañas de divulgación sobre los diversos aspectos relacionados con la protección al menor de edad y al fortalecimiento de la familia.
- Promover la atención integral al menor de siete años.

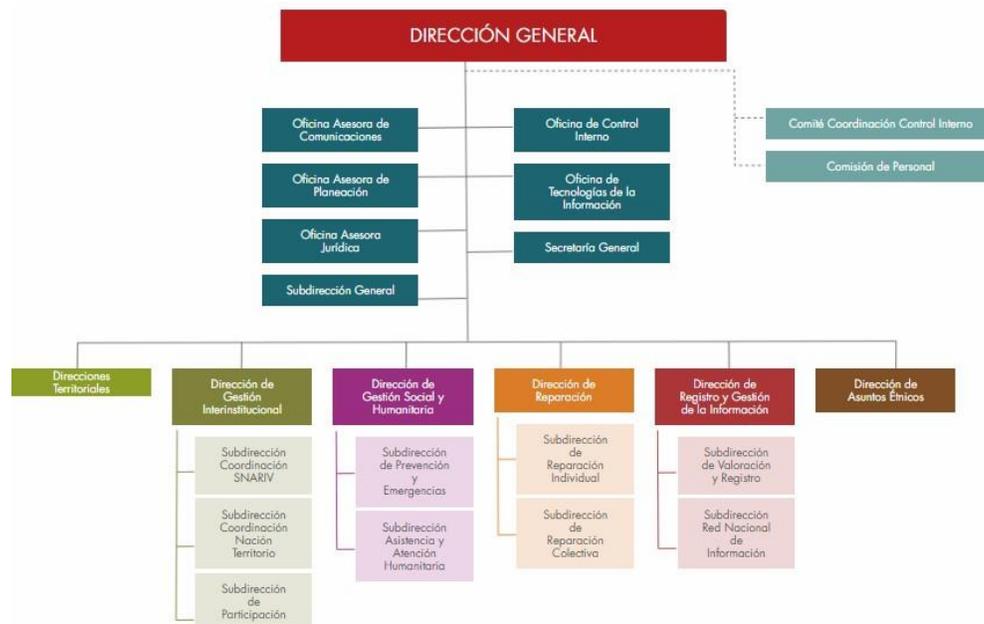
- Desarrollar programas de adopción.
- Crear programas de protección preventiva y especial para menores de edad y prestar los apoyos técnicos a los organismos de esta naturaleza existentes en el país cuando lo considere conveniente.
- Atender lo concerniente al subsidio alimentario y el componente de promoción de la salud a cargo del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, en los términos establecidos en el artículo 166 de la Ley 100 de 1993.
- Prestar la asistencia técnica necesaria para el estudio integral del menor de edad que esté bajo las órdenes de los Jueces de Menores del país y emitir dictámenes periciales (antropo-heredobiológicos) en los procesos de filiación y en aspectos psicosociales cuando el juez lo solicite.
- Coordinar su acción con el Ministerio de Protección Social en todo lo relacionado con el trabajo y con las reglamentaciones sobre el trabajo de menores de edad.
- Ejecutar los programas que le correspondan en los planes y programas de carácter nutricional y con especial referencia a la población infantil vulnerable y en riesgo.

IV. CONTEXTO INTERNO

4.1 FACTOR ESTRATEGICO

4.1.1 ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA UNIDAD

El Decreto 4802 de 2011 establece la estructura de la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas y a partir del cual se establece la siguiente organización:



Fuente: <https://www.unidadvictimas.gov.co/es/quienes-somos/organiograma/40647>

DIRECCIÓN GENERAL

Definir lineamientos y la planeación estratégica para la implementación de la política de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas colombianas o extranjeras que se encuentren en el territorio nacional o en el exterior, mediante la estructura de operación, y esquemas de coordinación a través del apoyo técnico y/o financiero con actores oficiales y no oficiales de la cooperación, tanto nacionales como internacionales; así como, el seguimiento al mejoramiento continuo de la gestión institucional con el fin de propender el cumplimiento de las necesidades y expectativas de nuestras partes interesadas, durante la vigencia de la ley de víctimas, los decretos Ley Étnicos; y los plazos tiempos y metas establecidas en los PND y el CONPES vigentes. (Artículo 7. Decreto 4802 de 2011).

- GRUPO DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL Y ALIANZAS ESTRATEGICAS

Gestionar, orientar y coordinar la cooperación internacional y alianzas estratégicas nacionales e internacionales, para adelantar programas y proyectos orientados a la asistencia, atención y reparación integral a las víctimas del conflicto armado.

OFICINAS ASESORAS

- OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES

Genera estrategias de comunicación y efectúa la divulgación permanente de las políticas y de la oferta institucional y la forma de acceder a ellas, en materia de atención, asistencia y reparación integral, hacia el público en general y hacia las víctimas en particular. (Artículo 11. Decreto 4802 de 2011).

- OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN

Diseña y coordina el proceso de planeación estratégica anual de actividades y procesos de la Unidad. (Artículo 9. Decreto 4802 de 2011).

- OFICINA ASESORA JURÍDICA

Asesora a la Dirección General y a las demás dependencias de la Unidad en los asuntos jurídicos relacionados con la entidad. (Artículo 8. Decreto 4802 de 2011).

- GRUPO DE DEFENSA JUDICIAL

Atender todo lo relacionado con procesos jurídicos y administrativos, así como ejercer la representación judicial y extrajudicial de la Entidad, salvaguardando los intereses de esta.

- GRUPO DE GESTIÓN NORMATIVA Y CONCEPTOS

Asesorar y conceptuar en relación con la línea jurídica de la Entidad, todo ello en procura de que la ejecución de las actividades de la Unidad para las Víctimas se enmarque en los parámetros constitucionales y legales establecidos.

- GRUPO DE RESPUESTA JUDICIAL

Gestionar, tramitar, consolidar y proyectar la respuesta a los requerimientos judiciales que sean de su competencia.

SUBDIRECCIÓN GENERAL

Asesora al Director General en la formulación y ejecución de los planes y programas de la Unidad y asistirlo en las funciones de dirección, coordinación y control que le corresponden. (Artículo 13. Decreto 4802 de 2011).

Adelanta las acciones tendientes para coordinar las entidades que conforman el Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas en lo que se refiere a la ejecución e implementación de la Política Pública de Atención, Asistencia y Reparación Integral a las Víctimas. (Artículo 14. Decreto 4802 de 2011).

- GRUPO DE ENFOQUE DIFERENCIAL Y DE GENERO

Generar los lineamientos conceptuales y técnicos para que las áreas misionales materialicen la aplicación e inclusión de los enfoques diferenciales en todos los procesos de atención, asistencia y reparación, garantizando una protección especial a las víctimas expuestas a mayor riesgo en razón de su edad, género, orientación sexual, identidad de género y discapacidad entre otros.

- GRUPO DE ATENCIÓN A VICTIMAS AL EXTERIOR

Brindar una adecuada atención a los connacionales víctimas en el exterior; articulando la oferta institucional y armonizando los procesos de atención para víctimas connacionales en el exterior con los postulados del acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera.

OFICINA DE CONTROL INTERNO

Asesora y apoya al Director General en el diseño, implementación y evaluación del Sistema de Control Interno. (Artículo 12. Decreto 4802 de 2011).

OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

Diseña y propone la política de uso y aplicación de tecnologías, estrategias y herramientas para el mejoramiento continuo de los procesos de la Unidad. (Artículo 10. Decreto 4802 de 2011).

SECRETARÍA GENERAL

Dirige, coordina y controla la ejecución de los programas y actividades relacionados con los asuntos financieros, de administración de personal, de contratación y de servicios administrativos. (Artículo 28. Decreto 4802 de 2011).

- GRUPO DE GESTIÓN CONTRACTUAL

Coordinar, desarrollar y brindar asesoría, en los procesos de contratación que requiera Entidad, así como en el perfeccionamiento, ejecución y liquidación de los contratos y/o convenios y/o demás acuerdos de voluntad que suscriba la Unidad, con el fin de suplir las necesidades de bienes, servicios y demás adquisiciones que permitan el cumplimiento de la misión y objetivos que le asigna la Ley a la entidad.

- GRUPO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DOCUMENTAL

Administrar, controlar y suministrar los bienes y servicios de la entidad, de conformidad con las directrices impartidas por la Dirección General y la Secretaría General de la Unidad a la luz de las normas y procedimientos vigentes. En el marco de la Gestión Documental, liderar el diseño, organización, ejecución y control del archivo de la entidad, de acuerdo con las disposiciones normativas que el Archivo General de la Nación y que la normatividad vigente establezca, para coordinar su implementación con las mejores prácticas archivísticas. Liderar la Política del subsistema de Gestión Ambiental, así como su implementación

- GRUPO DE GESTIÓN FINANCIERA Y CONTABLE

Realizar la planeación, ejecución, evaluación y control de la actividad presupuestal, contable y de tesorería de la Unidad, siguiendo los parámetros y normas vigentes en la materia

- GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Proveer a través de las etapas de ingreso permanencia y retiro de los servidores públicos, el personal idóneo y calificado para el ejercicio de las funciones de la entidad, fortaleciendo las competencias, habilidades, conocimientos y mejorando la calidad de vida laboral de los servidores públicos, dentro del marco de la normativa vigente

- GRUPO DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

Mantener la disciplina y el orden en la entidad, a través de la prevención en la comisión de faltas, verificando el cumplimiento de los deberes funcionales de los servidores públicos y la imposición de sanciones disciplinarias en los casos que lo ameriten de acuerdo con la normativa vigente en la materia

DIRECCIÓN DE GESTIÓN INTERINSTITUCIONAL

Adelanta las acciones tendientes para coordinar las entidades que conforman el Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas en lo que se refiere a la ejecución e implementación de la Política Pública de Atención, Asistencia y Reparación Integral a las Víctimas. (Artículo 14. Decreto 4802 de 2011)

- SUBDIRECCIÓN DE COORDINACIÓN TÉCNICA DEL SISTEMA NACIONAL DE ATENCIÓN Y REPARACIÓN INTEGRAL DE VÍCTIMAS

Implementa las acciones que permitan la coordinación de las entidades que conforman el Sistema Nacional de Atención y Reparación a las Víctimas en lo que se refiere a la ejecución e implementación de la política pública de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas. (Artículo 15. Decreto 4802 de 2011).

- SUBDIRECCIÓN DE COORDINACIÓN NACIÓN-TERRITORIO

Implementa la estrategia de articulación de la oferta pública de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal en materia de ayuda humanitaria, atención, asistencia y reparación integral. (Artículo 16. Decreto 4802 de 2011).

- SUBDIRECCIÓN DE PARTICIPACIÓN

Realiza las actividades y estudios necesarios para el diseño del Protocolo de Participación, con la interlocución de las víctimas y otros actores, en los espacios establecidos para tal efecto. (Artículo 17. Decreto 4802 de 2011).

- GRUPO DE GESTIÓN DE PROYECTOS

Apoyar a las áreas misionales de la Unidad para las Víctimas, así como con las entidades del Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas- SNARIV en todos los niveles de gobierno, la formulación y presentación de proyectos orientados a la asistencia, atención y reparación integral a las víctimas, especialmente para la implementación de procesos de retornos y reubicaciones, reparación colectiva y enfoque diferencial étnico

DIRECCIÓN DE GESTIÓN SOCIAL Y HUMANITARIA

Propone a la Dirección General lineamientos e indicadores de efectividad de la política de atención y asistencia a las víctimas que permita el goce efectivo de los derechos de estas. (Artículo 18. Decreto 4802 de 2011).

- SUBDIRECCIÓN PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE EMERGENCIAS

Realiza los estudios e investigaciones para proponer al Gobierno Nacional los criterios de valoración de la condición de vulnerabilidad y debilidad manifiesta para la población desplazada, en coordinación con las entidades competentes, con el fin de adoptar medidas para su atención y verificar su aplicación de manera gradual y progresiva a nivel territorial (Artículo 19. Decreto 4802 de 2011).

- SUBDIRECCIÓN DE ASISTENCIA Y ATENCIÓN HUMANITARIA

Diseña mecanismos eficaces y eficientes para asegurar que los destinatarios reciban la ayuda humanitaria completa y oportunamente (Artículo 20. Decreto 4802 de 2011).

- GRUPO DE SERVICIO AL CIUDADANO

Diseñar, consolidar, tramitar y fortalecer la respuesta institucional de todas las dependencias de la entidad, que ingresen a través de los canales de atención escrita, telefónica, virtual y presencial, en virtud de la "Política Nacional de Servicio al Ciudadano". Lo anterior, en términos de calidad, control y oportunidad, según los lineamientos definidos por la Unidad para las Víctimas, para dar cumplimiento a lo ordenado en el marco normativo.

DIRECCIÓN DE REPARACIÓN

Otorga, de acuerdo con las instrucciones del Director de la Unidad, a las víctimas la indemnización por vía administrativa, de que trata el artículo 132 de la Ley 1448 de 2011. (Artículo 21. Decreto 4802 de 2011).

- SUBDIRECCIÓN DE REPARACIÓN INDIVIDUAL

Ejecuta y evalúa las acciones que en materia de reparación individual sean adoptadas por la Unidad, teniendo en cuenta la vulneración de los derechos de la víctima y las características del hecho victimizantes. (Artículo 22. Decreto 4802 de 2011).

- SUBDIRECCIÓN REPARACIÓN COLECTIVA

Ejecuta y evalúa las acciones que en materia de reparación colectiva sean adoptadas por la Unidad, a través del programa de reparación colectiva, en los términos establecidos en los artículos 151 y 152 de la Ley 1448 de 2011. (Artículo 23. Decreto 4802 de 2011).

- GRUPO DE RETORNOS Y REUBICACIONES

Formular e implementar mecanismos para el retorno o reubicación de las víctimas de desplazamiento forzado, implementando programas, planes o acciones que contribuyan a su integración, que desarrollen gestión de oferta y que permitan hacer seguimiento de la situación de esta población

- GRUPO DE ENFOQUE PSICOSOCIAL

Implementar la medida de rehabilitación psicosocial y definir los lineamientos para la inclusión del enfoque psicosocial y acción sin daño en los planes, programas y proyectos de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado

- GRUPO ADMINISTRADOR DEL FONDO PARA LA REPARACIÓN DE LAS VICTIMAS

Administrar eficientemente los bienes a cargo del Fondo para la Reparación de las Víctimas hasta la monetización de estos y buscar nuevas fuentes de financiación que permita generar mayores recursos para el pago de las indemnizaciones reconocidas a las víctimas por vía judicial

DIRECCIÓN DE REGISTRO Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

Propone a la Dirección General los lineamientos para la administración, operación y funcionamiento del Registro Único de Víctimas, y los criterios de valoración para decidir las solicitudes de inclusión, en coordinación con la Oficina de Tecnologías de la Información (Artículo 24. Decreto 4802 de 2011).

- SUBDIRECCIÓN DE VALORACIÓN Y REGISTRO

Administra y mantiene actualizado el Registro Único de Víctimas, de conformidad con lo señalado en la ley 1448 de 2011 y las disposiciones que la modifiquen, adicione o reglamenten, siguiendo los protocolos de seguridad, integridad, confidencialidad y disponibilidad de la información suministrada por las víctimas. (Artículo 25. Decreto 4802 de 2011).

- SUBDIRECCIÓN RED NACIONAL DE INFORMACIÓN

Administra la operación de la Red Nacional de Información para la Atención y Reparación a las Víctimas, incluyendo la interoperabilidad de los distintos sistemas de información para la atención y reparación a víctimas, en coordinación con las entidades competentes. (Artículo 26. Decreto 4802 de 2011).

DIRECCIÓN DE ASUNTOS ÉTNICOS

Coordina con la Dirección de Gestión interinstitucional, de manera ordenada, sistemática, coherente, eficiente y armónica, las actuaciones de las entidades que conforman el Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas en lo que se refiere a la ejecución e implementación de las medidas consagradas en los Decretos Ley 4633, 4634 y 4635 de 2011 y en la Ley 1448 del mismo año. (Artículo 27. Decreto 4802 de 2011).

- GRUPO DE PUEBLOS Y COMUNIDADES INDIGENAS

Brindar la asistencia, atención, reparación integral y de restitución de derechos con enfoque diferencial a las víctimas pertenecientes a los pueblos y comunidades indígenas

- GRUPO DE REPARACIÓN Y ATENCIÓN A LAS COMUNIDADES NEGRAS, AFROCOLOMBIANAS, RAIZALES Y PALENQUERAS

Brindar la asistencia, atención, reparación integral y de restitución de derechos con enfoque diferencial a las víctimas pertenecientes a las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras

ÓRGANOS DE ASESORÍA Y COORDINACIÓN

- COMITÉ DE COORDINACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Asesora y decide en los asuntos de control interno de (nombre de la entidad). En su rol de responsable y facilitador, hace parte de las instancias de articulación para el funcionamiento armónico del Sistema de Control Interno.

- COMISIÓN DE PERSONAL

Vigila y asegura la participación y las condiciones del personal de la Entidad.

DIRECCIONES TERRITORIALES

La UARIV cuenta con 20 Direcciones Territoriales distribuidas por todo el territorio nacional en las cuales se desarrollan diferentes actividades en cumplimiento de los objetivos y las funciones de la entidad: Dirección Territorial Antioquia, Dirección Territorial Atlántico, Dirección Territorial Bolívar y San Andrés, Dirección Territorial Caquetá-Huila, Dirección Territorial Cauca, Dirección Territorial Central, Dirección Territorial Chocó, Dirección Territorial Cesar y Guajira, Dirección Territorial Córdoba, Dirección Territorial Eje Cafetero, Dirección Territorial Magdalena, Dirección Territorial Magdalena Medio, Dirección Territorial Meta - Llanos Orientales, Dirección Territorial Nariño, Dirección Territorial Norte de Santander, Dirección Territorial Putumayo, Dirección

Territorial Santander, Dirección Territorial Sucre, Dirección Territorial Urabá, Dirección Territorial Valle.

- **ROL MISIONAL DIRECCIONES TERRITORIALES**

- Ejecutar las políticas, planes, programas y proyectos de competencia de la entidad en su correspondiente jurisdicción, de conformidad con los lineamientos y delegaciones señalados por la Dirección General y adelantar el seguimiento y evaluación de los mismos.
- Participar en la formulación de planes y programas con el objeto de garantizar la articulación institucional y de las organizaciones públicas, privadas y sociales involucradas en el proceso ayuda, atención, asistencia y reparación de las víctimas, objeto de la Unidad.
- Adelantar el seguimiento y evaluación de los planes, programas y proyectos que desarrolle en su jurisdicción, conforme a los lineamientos de las dependencias correspondientes.
- Participar en los Comités Territoriales de Justicia Transicional, bajo las directrices del Director General de la Unidad.
- Apoyar la coordinación para la creación, fortalecimiento, implementación y gerencia de los Centros Regionales de Atención y Reparación que considere pertinentes para el desarrollo de sus funciones, conforme lo determine la Dirección General.
- Celebración de los contratos y convenios que permitan el desarrollo de las funciones institucionales en el territorio de su competencia, para los cuales haya sido delegado.
- Responder por la atención a los ciudadanos que demanden los servicios de la entidad en su respectiva jurisdicción.
- Rendir los informes requeridos por los órganos competentes, sobre las actividades desarrolladas y el funcionamiento general de la dirección territorial, en coordinación con las dependencias correspondientes.
- Promover y desarrollar la implementación, mantenimiento y mejora del Sistema Integrado de Gestión de la dependencia.

4.1.2 PLATAFORMA ESTRATEGICA

- **MISION**

Garantizar la implementación de una política de víctimas efectiva, eficiente, articulada e integral, con enfoque territorial, diferencial y de centralidad en las víctimas, que contribuya a la superación de su situación de vulnerabilidad y el goce efectivo de sus derechos.

- **VISION**

En 2031, la Unidad para las Víctimas habrá contribuido a la reparación integral de las víctimas para el goce efectivo de sus derechos, la reconstrucción de sus proyectos de vida, la transformación de sus territorios y a que tengan su rol protagónico en la construcción de la paz.

- **IMPACTOS**

Las víctimas acceden y gozan efectivamente a sus derechos. Proyectos de vida de las víctimas reconstruidos. Territorios fortalecidos que contribuyen a la construcción de paz.

- **OBJETIVOS ESTRATEGICOS**



OBJETIVO ESTRATEGICO

Adelantar acciones integrales de prevención, atención, asistencia humanitaria, retornos, reubicaciones sostenibles y reparación transformadora de las víctimas individuales y colectivas, con enfoque territorial, diferencial y de centralidad en las víctimas, disminuyendo los rezagos históricos, promoviendo su fortalecimiento comunitario, estabilidad socioeconómica y autonomía, para lograr el acceso efectivo y pleno de sus derechos y la reconstrucción de sus proyectos de vida.

RESULTADOS

- Acciones de prevención y protección con enfoque diferencial implementadas para mitigar nuevos hechos victimizantes en el marco del conflicto armado.
- Víctimas individuales y colectivas reciben asistencia y atención humanitaria integral con enfoque diferencial para la superación de su situación de vulnerabilidad.
- Víctimas individuales y colectivas retornadas y/o reubicadas con integralidad, voluntariedad, seguridad y dignidad.
- Víctimas individuales y colectivas indemnizadas, garantizando el enfoque diferencial.
- Planes Integrales de Reparación Colectiva concertados y listos para su implementación.

PRODUCTOS

- Prevención con enfoque diferencial.
- Asistencia y atención humanitaria integral con enfoque diferencial.
- Atención al usuario con enfoque territorial.
- Registro Único de Víctimas.
- Retornos y reubicaciones sostenibles.
- Reparación transformadora integral.



OBJETIVO ESTRATEGICO

Promover una respuesta institucional articulada para que las víctimas accedan a una oferta social amplia, adecuada, descentralizada, simultánea y sin barreras de acceso con carácter preventivo y transformador.

RESULTADOS

- El territorio es el eje para la planeación y respuesta integral de la institucionalidad.
- Los planes de retornos y reubicaciones, así como los de reparación integral a víctimas se articulan con otros procesos de planeación y acción institucional nacional y territorial.
- Comunidades, sectores e instituciones articulan esfuerzos para la atención integral y efectiva de las víctimas.
- Las víctimas acceden efectivamente a una oferta social integral y adecuada del Estado en el nivel territorial y nacional.
- Víctimas que participan activamente en la política pública, potenciando su capacidad de agencia, propiciando su transformación como sujetos políticos efectivos concertados y listos para su implementación.

PRODUCTOS

- Gestión y articulación interinstitucional con entidades del SNARIV, entidades territoriales y el SIVJRRR.
- Espacios de Participación.
- Fortalecimiento de capacidades de víctimas, instituciones y sociedad civil para la atención integral y promover garantías de no repetición.



OBJETIVO ESTRATEGICO

Contribuir al reconocimiento por parte de la sociedad colombiana de los hechos y las vulneraciones a los Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario que las víctimas han afrontado en el marco del conflicto armado, a través de acciones restaurativas que promuevan el acceso a la verdad, la justicia, la reparación, las garantías de no repetición, la convivencia pacífica en los territorios y la construcción de paz.

RESULTADOS

- Acciones de prevención y protección con enfoque. La sociedad colombiana reconoce la gravedad de los hechos y las violencias que las víctimas han sufrido en el marco del conflicto armado y lo rechazan. Asimismo, valoran y reconocen a las víctimas, su resistencia y su rol en la construcción de paz.
- Los responsables directos e indirectos del conflicto armado reconocen voluntariamente sus actos, garantizando la dignificación de las víctimas individuales y colectivas.
- Las víctimas contribuyen a generar propuestas para la superación de la vulnerabilidad, el goce efectivo de derechos y la construcción de paz.

PRODUCTOS

- Comunicación para la dignificación de las víctimas y construcción de paz.
- Espacios de reconocimiento a las víctimas.



OBJETIVO ESTRATEGICO

Fortalecer, modernizar, adecuar y realizar las reformas institucionales necesarias que contribuyan a garantizar la implementación de la política de víctimas del país integralmente, con enfoque de derechos, territorial y diferencial.

RESULTADOS

- La institucionalidad se ha fortalecido, modernizado y adecuado para responder a las necesidades y particularidades de las víctimas, en el marco de soluciones duraderas.
- Se fortaleció y actualizó el sistema de información y está articulado con las entidades que atienden a las víctimas del nivel nacional y territorial.

PRODUCTOS

- Sistema de información de las víctimas

• VALORES

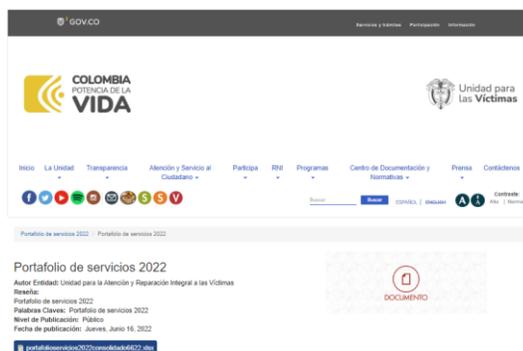
El código de integridad del Servicio Público de la Unidad para las Víctimas se adopta en el marco de la Resolución 03439 del 31 de julio de 2018, donde con un ejercicio participativo se establecieron los valores que nos definen como servidores de la entidad y que sobresalen en el talento humano que trabaja en la Unidad para las Víctimas, los valores definidos por la Unidad son honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia. La resolución puede ser consultada en el siguiente link <https://www.unidadvictimas.gov.co/es/resolucion-03439-de-31-de-julio-de-2018/43147>

- **PORTAFOLIO DE SERVICIOS**

La Unidad coloca a disposición y consulta de sus grupos de valor su portafolio de servicios, allí encontrará su oferta institucional (productos y servicios) por cada uno de los procesos misionales y direcciones dispuestos para atender las necesidades de sus grupos de valor, allí se detalla la descripción del producto y servicio ofrecido, requisitos para acceder a ellos, canales de atención dispuestos, lugar de prestación del servicio y tiempos de respuesta.

Su consulta se puede realizar a través de:

<https://www.unidadvictimas.gov.co/es/portafolio-de-servicios-2022/73391>



4.2 FACTOR FINANCIERO

- **PROYECTOS DE INVERSION**

- Ampliación de la capacidad tecnológica, uso y gestión de la información orientada a la transformación digital para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas a nivel nacional
- Fortalecimiento a la planeación, operación y seguimiento de la gestión institucional en la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas a nivel nacional
- Fortalecimiento de la articulación del Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral de las Víctimas - SNARIV durante la implementación de la PPV nacional
- Mejoramiento de la información del registro único de víctimas nacional
- Fortalecimiento de las medidas de prevención y asistencia para la población víctima a nivel nacional
- Fortalecimiento de los canales de atención y orientación a las víctimas del conflicto armado a nivel nacional
- Implementación de las medidas de reparación en las víctimas del conflicto armado a nivel nacional
- Implementación de los procesos de retornos, reubicación e integración local de los hogares y comunidades víctimas del desplazamiento forzado en Colombia nacional

- **INFRAESTRUCTURA (PUNTOS y CENTROS REGIONALES)**

La UARIV cuenta con las siguientes sedes a lo largo del territorio nacional:

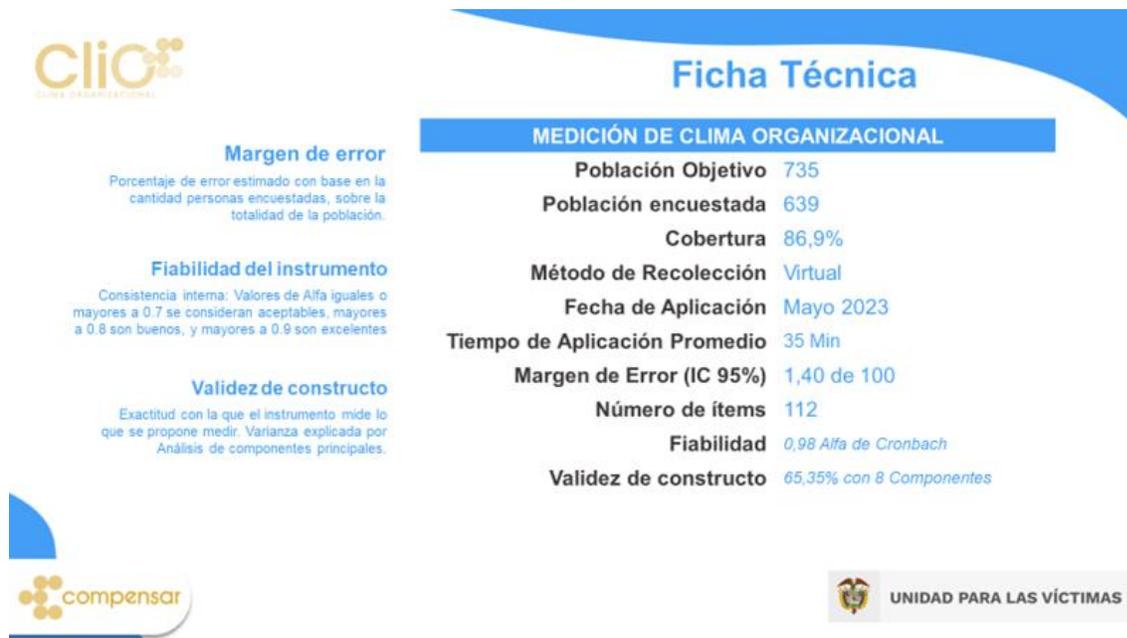
| ITEM | DT | DEPARTAMENTO | PTOS. ATENCIÓN | REGIONALES |
|-------|-----------------------------|--|----------------|------------|
| 1 | ANTIOQUIA | ANTIOQUIA | 35 | 1 |
| 2 | ATLANTICO | ATLANTICO | 5 | 2 |
| 3 | BOLIVAR | SAN ANDRES, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA | 1 | 0 |
| | | BOLIVAR | 9 | 1 |
| 4 | CAQUETA - HUILA | CAQUETA | 4 | 1 |
| | | HUILA | 2 | 2 |
| 5 | CAUCA | CAUCA | 6 | 2 |
| 6 | CENTRAL | BOGOTÁ | 8 | 0 |
| | | BOYACÁ | 4 | 0 |
| | | CUNDINAMARCA | 0 | 3 |
| | | TOLIMA | 7 | 0 |
| 7 | CESAR - LA GUAJIRA | CESAR | 3 | 2 |
| | | LA GUAJIRA | 1 | 2 |
| 8 | CHOCO | CHOCO | 13 | 1 |
| 9 | CORDOBA | CORDOBA | 6 | 1 |
| 10 | EJE CAFETERO | QUINDIO | 1 | 0 |
| | | CALDAS | 5 | 0 |
| | | RISARALDA | 8 | 1 |
| 11 | MAGDALENA MEDIO | SANTANDER | 2 | 1 |
| | | ANTIOQUIA | 1 | 0 |
| | | BOLIVAR | 6 | 0 |
| 12 | MAGDALENA | MAGDALENA | 5 | 1 |
| 13 | META - LLANOS ORIENTALES | GUAVIARE | 0 | 1 |
| | | META | 1 | 1 |
| | | GUAINIA | 1 | 0 |
| | | AMAZONAS | 1 | 0 |
| | | VAUPES | 1 | 0 |
| | | VICHADA | 2 | 0 |
| | | CASANARE | 3 | 0 |
| 14 | NARIÑO | NARIÑO | 8 | 3 |
| 15 | NORTE DE SANTANDER - ARAUCA | ARAUCA | 3 | 2 |
| | | NORTE DE SANTANDER | 13 | 2 |
| 16 | PUTUMAYO | PUTUMAYO | 8 | 0 |
| 17 | SANTANDER | SANTANDER | 8 | 0 |
| 18 | SUCRE | SUCRE | 4 | 1 |
| 19 | URABA DARIEN | ANTIOQUIA | 9 | 1 |
| | | CHOCO | 4 | 0 |
| 20 | VALLE | VALLE | 4 | 2 |
| TOTAL | | | 202 | 34 |

4.3 FACTOR TALENTO HUMANO

- **CULTURA y CLIMA ORGANIZACIONAL**

Teniendo en cuenta la definición de clima organizacional el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP ha señalado que *“hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento de los servidores”* (2018). De acuerdo con lo anterior, los elementos clave para la realización de esta medición, están relacionados con el *“Trato igual hacia todos los servidores, independiente de su forma de vinculación o nivel jerárquico; las condiciones físicas del lugar de trabajo; el liderazgo de los gerentes públicos y demás servidores del nivel directivo; la recompensa y reconocimiento por parte de la entidad al buen desempeño de los servidores y equipos de trabajo; las relaciones interpersonales entre los miembros de la entidad; la remuneración, es decir, si los servidores sienten que su salario es acorde con sus funciones o no; la pertenencia hacia la entidad, qué tan motivado y satisfecho se encuentra el servidor en la entidad”* Función Pública (2012).

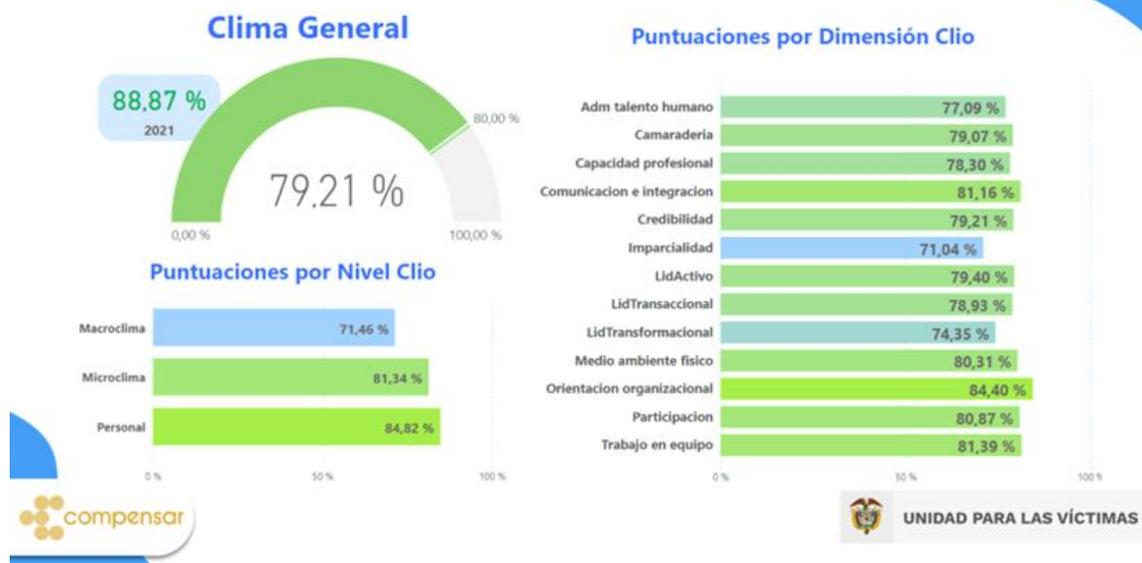
De acuerdo con las definiciones previas referidas, se tiene que para la vigencia 2023 la Unidad gestionó el proceso de medición de clima organizacional, tal y como se puede observar de la ficha a continuación relacionada:



Fuente: Ficha técnica. Documento interno GGTH 2023.

Los índices de clima organizacional de manera general, según la última medición, la cual data del año 2021, fueron de 88.87%; para la presente vigencia fue de 79.21%. De este porcentaje se puede evidenciar un decrecimiento de 10 puntos, en el cual convergen una variedad de factores tales como: la ausencia de aplicación de esta medición en el año 2022, el cambio de administración desde el Gobierno Nacional, los tiempos de ejecución de los planes de trabajo que han dado lugar a la modificación de los procesos a ejecutar en un corto y mediano plazo. Sin embargo, las puntuaciones por dimensiones se ubican en los rangos de puntuación ideales según el ítem abordado.

Índices de Clima



Fuente: Presentación resultados medición clima. Documento interno GGTH 2023.

La medición realizada en mayo de 2023 tuvo resultados importantes alrededor de la dimensión de evaluación y fue la *orientación organizacional*, que “se centra en la claridad de los servidores públicos sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrollan la planeación y los procesos” Función Pública (2012).

En ese sentido, la medición en el nivel de evaluación de *macroclima*, que puntúa las percepciones de la Entidad en su imagen conjunta, indicó que los servidores de la Unidad para las Víctimas comprenden el objetivo de la Entidad y apropian los valores de esta, esto reflejado en las categorías de análisis: *Administración del Talento Humano, Credibilidad, Liderazgo Activo, Participación y Trabajo en Equipo*, con una valoración aceptable (naranja). De otro lado, desde el nivel de evaluación de *microclima*, que indaga sobre las percepciones de su equipo de trabajo y la interacción con otros equipos, arrojó puntuaciones ideales (verde) se destacan en las categorías de análisis: *Capacidad Profesional, Comunicación en integración, Imparcialidad, Liderazgo transformacional*. Finalmente, en el nivel de evaluación de *clima personal*, las categorías de análisis más altas (verde) fueron: *Administración del Talento Humano, Orientación organizacional, Camaradería y Participación*.

Un hallazgo relevante está relacionado con la importancia y valoración de los colaboradores de la Entidad en relación a su origen, misión y visión, en ese orden de ideas se suma la pertenencia y compromiso de su parte en relación al cumplimiento de sus funciones. El indicador de posicionamiento fue del 75.51% y el índice de orgullo fue del 90.65% respectivamente.

La conclusión general que indica la medición está relacionada con la percepción de clima al interior de la Unidad que corresponde a la categoría *clima general conveniente con un 79.21%*. En relación con los niveles de organización global se evidencia mejor percepción en el *clima personal*, dado que los colaboradores consideran mejor su propia gestión desde lo que pueden aportar a la mejora del clima de la Entidad. Otra puntuación con mayor porcentaje es la que corresponde a *microclima*, que en concordancia con lo anterior indica que es un hecho que desde cada área se trabaja para mantener

un clima organizacional que favorezca el trabajo y el bienestar de los grupos de trabajo.

Derivado de esta medición se logra identificar una serie de acciones de mejora a desarrollar al interior de la Unidad, bajo el liderazgo de la Secretaria General - Grupo de Gestión de Talento Humano asociado a ejes tales como: Administración del talento humano, capacidad profesional, comunicación e integración, liderazgo transformacional, liderazgo activo, liderazgo transaccional, medio ambiente físico, trabajo en equipo y orientación organizacional.

- **PLANTA DE PERSONAL (a 2023)**

El Decreto 4968 de 2011 determina la planta de personal de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, la cual cumplirá las funciones establecidas en el Decreto 4802 de 2011, la Ley 1448 de 2011, y las demás que la reglamenten y adicionen.

La planta de personal es la que se presenta continuación:

| Planta de Personal de la Unidad para la Atención y Reparación Integral las Víctimas | | | |
|--|---------------|--------------|---------------------|
| Despacho del Director | | | |
| Denominación | Código | Grado | Nº de cargos |
| Director General | 0015 | 28 | 1 |
| Asesor | 1020 | 15 | 3 |
| | | 14 | 7 |
| Secretario Bilingüe | 4182 | 25 | 1 |
| Secretario Ejecutivo | 4210 | 24 | 1 |
| Conductor Mecánico | 4103 | 13 | 1 |
| Planta Global | | | |
| Subdirector General | 0040 | 24 | 1 |
| Secretario General | 0037 | 24 | 1 |
| Director Técnico | 0100 | 23 | 5 |
| Director Territorial | 0042 | 19 | 20 |
| Subdirector Técnico | 0150 | 21 | 9 |
| Jefe De Oficina | 0137 | 22 | 2 |
| Jefe De Oficina Asesora | 1045 | 16 | 3 |
| Profesional Especializado | 2028 | 24 | 81 |
| | | 21 | 105 |
| | | 20 | 1 |
| | | 19 | 1 |
| | | 18 | 2 |
| | | 17 | 1 |
| | | 16 | 1 |
| | | 13 | 40 |
| Profesional Universitario | 2044 | 11 | 261 |
| | | 9 | 221 |
| Analista De Sistemas | 3003 | 18 | 27 |

| | | | |
|-------------------------|------|----|------------|
| Técnico Administrativo | 3124 | 18 | 1 |
| Técnico | 3100 | 16 | 23 |
| Auxiliar Administrativo | 4044 | 23 | 36 |
| Total | | | 857 |

Fuente: elaboración propia, con base a lo dispuesto en el Decreto 4968 de 2011.

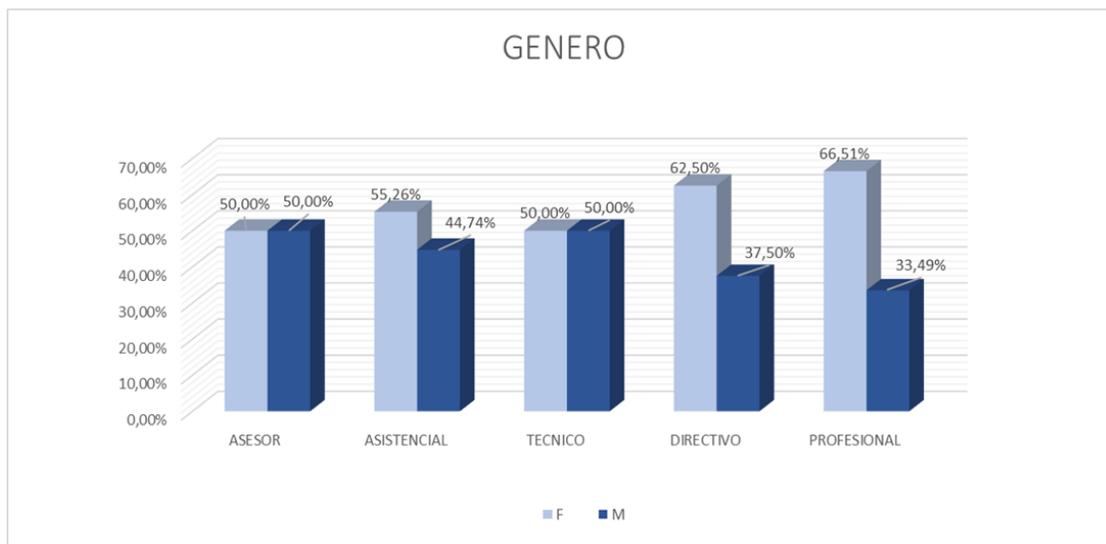
• COMPOSICIÓN DEMOGRÁFICA (A 2023)

Desde el Grupo de Gestión del Talento Humano, se cuenta con información relacionada con: género, estado civil, hobbies, número de hijos, nivel educativo, edad, fecha de vinculación, lugar de ubicación, entre otros datos que permiten tener conocimiento de la información específica de cada servidor público.

Entre los datos más representativos se encuentran los siguientes:

➤ GÉNERO

La distribución de la planta por género de los empleos ocupados corresponde: 64,58% mujeres y 35,42% hombres. Adicionalmente y de acuerdo con las estadísticas por generó, se puede identificar que el 62,5% de los cargos directivos están ocupados por mujeres y el 37,5% por hombres, a continuación, se detalla la información por los demás niveles.

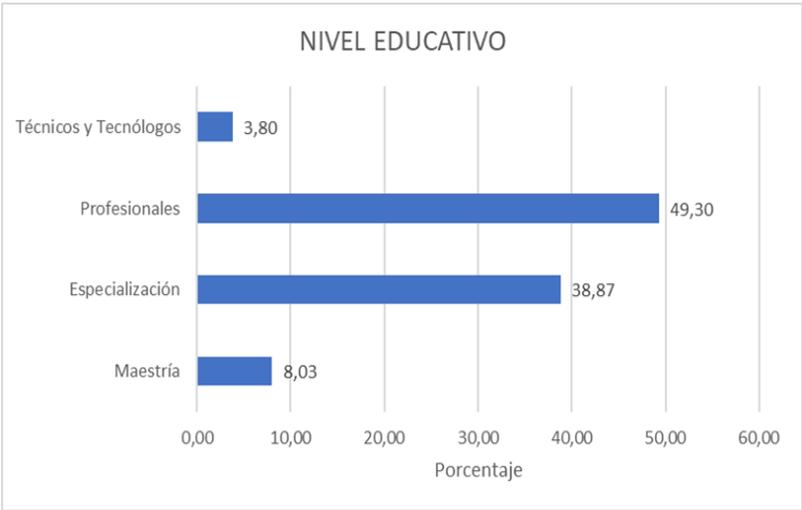


Fuente: Elaboración propia, con base a lo dispuesto en el Decreto 4968 de 2011.

➤ NIVEL DE EDUCACIÓN

En lo relacionado con el nivel de escolaridad, sin distinguir género, se evidencia que el 46,90% de los servidores públicos cuentan con estudios en posgrado en la modalidad de especialización y maestría, por tanto, cuentan con una preparación académica de resaltar en sus labores, que pueden ser orientados a la modernización y prácticas de innovación. De otra parte, se observa que el 3,80% se encuentran sin título profesional.

A continuación, se presenta grafica con la con el nivel educativo del personal adscrito a la planta de personal de la Unidad para las Víctimas:

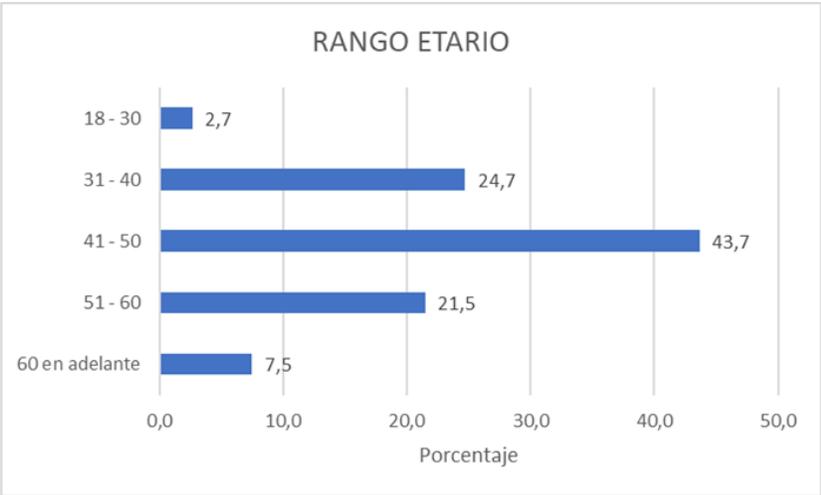


Fuente: elaboración propia, con base a lo dispuesto en el Decreto 4968 de 2011.

➤ RANGO ETARIO

Los servidores de la Unidad para las Víctimas se encuentran en su mayoría en dos rangos etarios predominantes son de 31 a 40 y 41 a 50 años con un 68,4%, lo cual permite combinar experiencias para las diferentes acciones que adelanta la Unidad en pro de responder con los compromisos misionales.

A continuación, se presenta grafica con los diferentes rangos etarios presentes en la planta de personal de la Unidad:

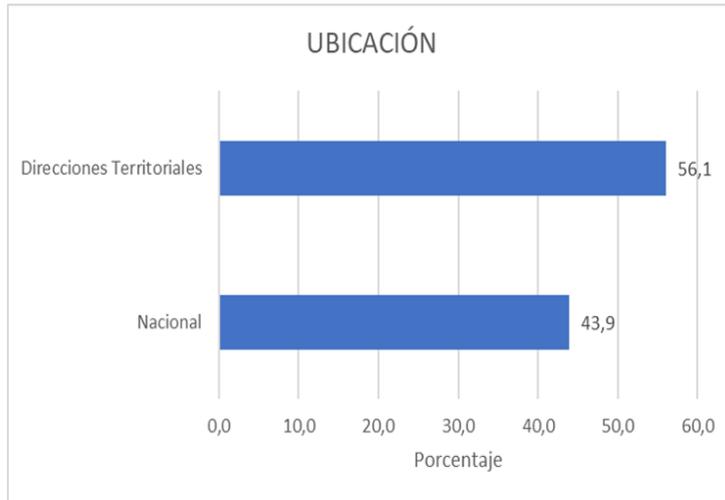


Fuente: elaboración propia, con base a lo dispuesto en el Decreto 4968 de 2011.

➤ UBICACIÓN

Adicionalmente se indica que un el 56,1 % de los servidores de la Unidad para las Víctimas se encuentran en ubicados en las Direcciones Territoriales donde hace presencia la Unidad, lo que es consecuente con la misionalidad de la entidad.

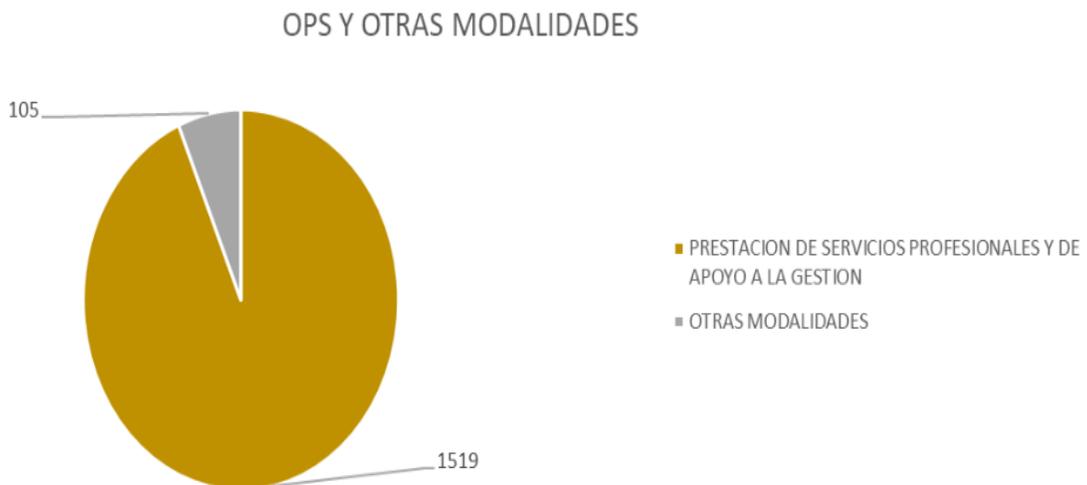
En virtud de lo antes mencionado se relaciona el personal ubicado a nivel nacional y a nivel territorial:



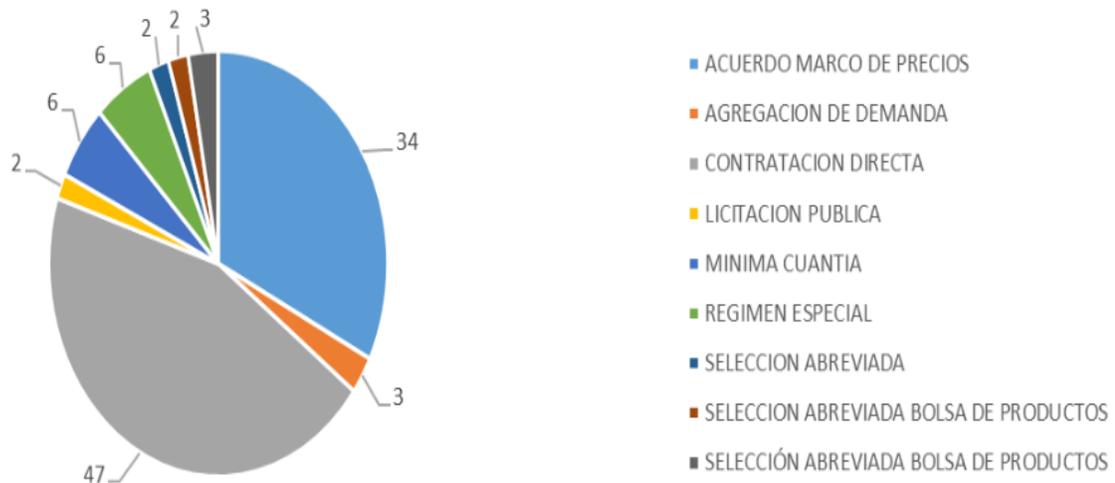
Fuente: elaboración propia, con base a lo dispuesto en el Decreto 4968 de 2011.

➤ CONTRATISTAS

La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas cuenta con los servicios de 1.519 contratistas de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión, 105 en otras modalidades. La contratación está orientada al desarrollo de los objetivos misionales.



OTRAS MODALIDADES



Fuente: Elaboración propia, con base a reportes de Grupo de Gestión Contractual

• PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Los cambios en diferentes ámbitos local, nacional y mundial requieren cada vez más de profesionales mejor preparados en entornos cambiantes, por ello las competencias laborales deberán ir encaminadas tanto en hacer las cosas bien, como al aporte en la cultura organizacional que vive los valores institucionales, generando beneficio a la entidad, a la ciudadanía, y al estado en general.

Es por ello por lo que el Plan Institucional de Formación y Capacitación -PIFC 2023 obedece a los lineamientos normativos, organizacionales, y estratégicos del talento humano; incluyendo los nuevos ejes temáticos (i. Gestión del conocimiento y la innovación, ii. Creación de valor público, iii. Transformación digital, y iv. Probidad y ética de lo público) establecidos en el Plan Nacional de Capacitación 2020 -2030, así como al fortalecimiento de las capacidades directivas, y las necesidades reales de los servidores públicos, siendo la capacitación y la formación fundamentales en la innovación del sector público impactando en la productividad, profesionalización, calidad de vida y aumento de la confianza de la ciudadanía.

En observancia a lo previsto en el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019 podrán acceder a los programas de capacitación que adelante la Unidad o cualquier otra instancia pública, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado todos los servidores públicos independiente de su tipo de vinculación con el estado; no obstante, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

Evaluación PIFC 2023

El Plan Institucional de Formación y Capacitación 2023 se está ejecutando por dos vías, una de ellas es a través de un contrato interadministrativo celebrado con la Universidad Nacional de Colombia, y la otra vía es a través de capacitaciones por gestión o impartidas por otras entidades públicas y/o privadas.

Así mismo, se debe destacar que en pro de la austeridad en el gasto la Unidad, ha empleado para el proceso de formación la plataforma "Moodle", además de promover estrategias de réplica interna en las diferentes dependencias y grupos internos de trabajo, todo ello con el fin de que todo el personal pueda conocer de los procesos de capacitación y formación.

- **SINDICATOS**

SINTRAUARIV : El Sindicato Nacional de Servidores Públicos de la Unidad para la Atención y Reparación a Integral a las Víctimas, es una organización sindical con personería jurídica I-03 01 de febrero de 2016, cuyo propósito es propender por la defensa y reivindicación de los derechos de todas y todos los trabajadores de la unidad para la atención y reparación integral a las víctimas, en un marco de justicia, igualdad de oportunidades y garantías para una vida digna, sin olvidar el objetivo primordial de la entidad.

4.4 FACTOR TECNOLÓGICO

El Plan Estratégico de Tecnologías de la Información (PETI), tiene como objetivo "habilitar y soportar el cumplimiento de las metas estratégicas de la UARIV, a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones, con visión de transformación digital", para lo cual se debe alcanzar un nivel adecuado en cada capacidad incluida en el modelo de madurez de TI adoptado para su ejecución.

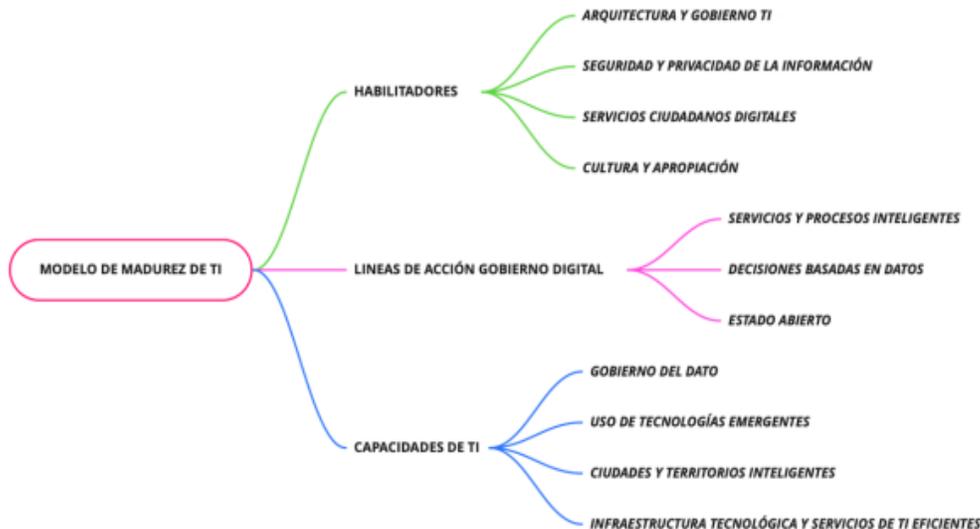
Considerando las métricas establecidas para cada capacidad que componen el modelo de madurez definido, se proyecta el siguiente estado deseado al finalizar su ejecución:



Fuente: Elaboración propia, con base a plan estratégico Gestión Información

- **MODELO DE MADUREZ Y ESTADO ACTUAL DE CAPACIDADES DE TI**

La Oficina de Tecnologías de la Información de la UARIV, definió para el PETI 2023-2026 la siguiente evolución del modelo de madurez de TI basado en los resultados del PETI anterior, los elementos de la actualización de la Política de Gobierno Digital y las capacidades de TI necesarias para la transformación digital en la UARIV:



Fuente: Elaboración propia, con base a plan estratégico Gestión Información

Este modelo podrá ser actualizado o evolucionado si se considera pertinente. Teniendo como base este modelo, se realizó una autoevaluación de la madurez de cada una de estas capacidades de TI, que dio como resultado una madurez consolidada del 24%, calculada a partir del promedio de los niveles iniciales de cada capacidad, constituyendo la línea base para la planificación de la mejora.

- **SISTEMAS DE INFORMACION ACTUALES**

- Nómina y Talento Humano (KACTUS - HCM): Sistema de Información para uso del grupo de Gestión de Talento Humano
- Portal de Empleado: Autoservicio para servidores públicos relacionado con temas de Nómina y Talento Humano
- Evaluación de Desempeño: Sistema de Información para evaluación de servidores públicos en provisionalidad
- Inventarios: Sistema de Información para solicitud de pedidos y gestión de activos de la UARIV
- SISEG: Sistema de Información de Secretaría General, incluye módulos Plan Anual de Adquisiciones, Inventarios, Contratos, Contratistas y Pagos

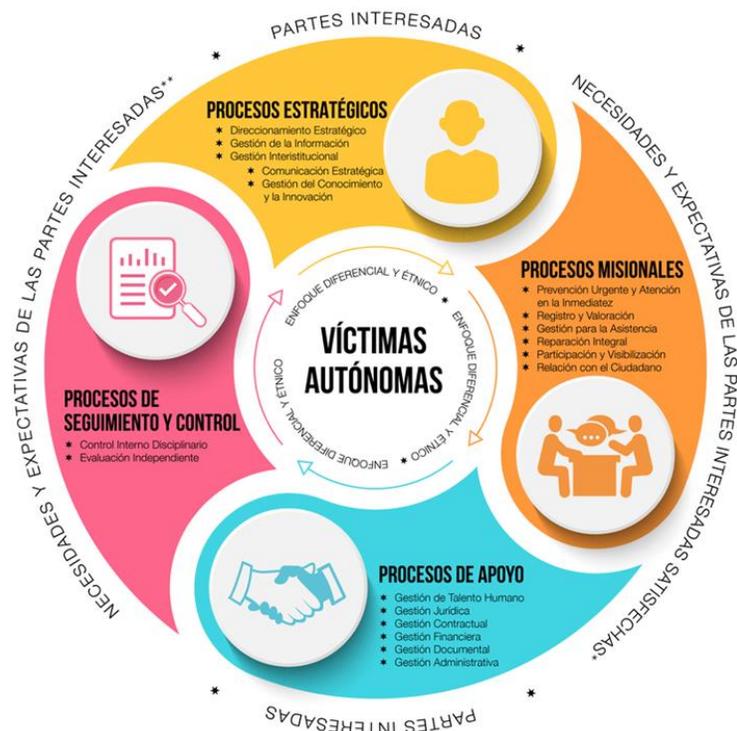
- ULISES: Solicitud y legalización de comisiones de servicios o desplazamientos
- SGV: Sistema de Gestión para las Víctimas, orientado a soportar al grupo de Servicio al Ciudadano para sus canales de atención
- IRV: Índice Riesgo de Victimización
- GEOPORTAL: Sistema de Producción para Mapas Temáticos y Georreferenciación
- SICID: Sistema de Información para sistematizar el flujo de tutelas
- VITRINA VIRTUAL DE EMPRENDIMIENTOS: Intercambio de información entre las entidades que hacen parte del nodo de tierras
- LEX: Sistemas para la gestión de las peticiones escritas
- ARANDA: Aplicación para la radicación de incidentes sobre los servicios de la Unidad
- ASDOC: Permite consultar y gestionar los diferentes tipos documentales, desde su radicación hasta su digitalización y consulta
- ASTREA: Sistema de Información para el trámite de procesos judiciales asociados a hechos victimizantes de desplazamiento
- BUZON JUDICIAL: Formulario para la radicación de tutelas a través de la página web de la Unidad
- COMR: Captura de información referente a los desplazamientos en terreno de los funcionarios de la Unidad durante la ejecución de sus comisiones
- FRV: Administra la información de los procesos llevados a cabo por el Fondo de Reparación de Víctimas
- PAGINA WEB INMOBILIARIA FRV: Feria Inmobiliaria web del Fondo de Reparación de Víctimas
- REPARANAUTAS: Sección en la intranet de la Dirección de Reparación para informar noticias de interés
- ANDARIEGA: Carpa itinerante de la memoria – recorrido virtual
- ARCADOC: Gestión y tramitación electrónica
- SIAC: Sistema de Información de Acuerdos de Confidencialidad
- ARANDA: Registra, escala, facilita el trámite de los casos que ameritan soporte técnico telefónico o especializado sobre los recursos tecnológicos de la Unidad
- INDEMNIZA – PAGO: Herramienta para la administración de pagos de la Subdirección de Reparación Individual
- LEX: Herramienta de gestión de acciones constitucionales de la Unidad, operada por el área grupo de respuesta escrita de la subdirección general
- MAARIV: Sistema de Información encargado de llevar el control y seguimiento de las estrategias, planes, proyectos y actividades

- SUBSISTENCIA MINIMA: Modelo que permite medir el nivel de carencias de un hogar de acuerdo con las condiciones determinadas por la encuesta PAARI
- OCI: Sistema para el seguimiento a planes de mejoramiento de auditorías internas
- ORFEO: Sistema de Información para el manejo de correspondencia
- ARCHIDHU Herramienta de software para la gestión documental, control sobres sus archivos y documentos
- PAGINA WEB DE LA UNIDAD: Presenta información institucional, que integra además facilidades de registro de destino con destino a las víctimas
- UNIDAD EN LINEA: Aplicación web que permite las consultas orientadas al estado en registro y ayuda humanitaria – Punto de atención integral virtual
- VIVANTO: Portal de aplicaciones de la Subdirección red Nacional de Información, es utilizado por entidades que atienden víctimas.
- RUV TEMPORAL: Capturar las declaraciones de las víctimas en el marco de la ley 1448 y permite gestionar las glosas, distribución de formularios y el flujo del proceso
- SEGUIMIENTO POLITICA PUBLICA: Realiza el seguimiento permanente que permita evidenciar la ejecución e implementación de la política pública para las víctimas
- SIPOD: Sistema de Información que permite la radicación, captura y estado de valoración de la declaración para la población desplazada
- SIRAV: Sistema de información que lleva el control de los actos administrativos generados en la valoración, en atención a la ley 1448
- SISGESTION: Herramienta que permite formular y registrar el seguimiento a los planes de acción
- SIV: Sistema de Información víctimas de violencia
- VIVANTO RUV: Registro Único de Víctimas

4.5 FACTOR PROCESOS

- **PROCESOS**

La UARIV en su Sistema Integrado de Información tiene definido en su mapa de procesos 19 procesos de los cuales 5 son estratégicos, 6 misionales, 6 de apoyo y 2 de seguimiento y control los cuales podemos consultar en el mapa de procesos de la Unidad el cual se encuentra ubicada en la siguiente ruta <https://www.unidadvictimas.gov.co/es/planeacion-y-seguimiento/sistema-integrado-de-gestion-sig/39045>



Fuente: Elaboración propia, mapa de procesos Sistema Integrado de Gestión

Dentro de los principales cambios que viene efectuando la Unidad para su mapa de procesos está:

- La creación del proceso de Gestión del Conocimiento y la Innovación con el fin de fortalecer de forma transversal a los Sistemas de Gestión y demás dimensiones de MIPG implementados por la Unidad, en busca de generar, capturar, evaluar y distribuir el conocimiento, de manera que estas puedan aprender de sí mismas y de su entorno, con el objetivo de mejorar la gestión de la Unidad, este es un proceso que se encuentra en etapa de construcción.
- Diagnóstico en relación con la Ley 2052 de 2020 en su artículo 17, crear dentro de su planta de personal existente una dependencia o entidad única de relación con el ciudadano que se encargará de liderar al interior de la entidad la implementación de las políticas que incidan en la relación Estado Ciudadano definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, este diagnóstico será de análisis y toma de decisión por parte de la Dirección

• POLITICAS

➤ POLÍTICA SISTEMA INTEGRADO GESTIÓN

La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas está comprometida con su misionalidad de garantizar la implementación de una política de víctimas efectiva, eficiente, articulada e integral, con enfoque territorial, diferencial y de centralidad en las víctimas, que contribuya a la superación de su situación de vulnerabilidad, la reconstrucción de sus proyectos de vida y el goce efectivo de sus derechos, para ello, la Unidad para las Víctimas en cabeza de la Alta

Dirección se compromete al mejoramiento continuo de sus procesos, la revisión y cumplimiento de su Sistema Integrado de Gestión garantizando el fortalecimiento, modernización y adecuación de su institucionalidad cumpliendo los requisitos legales y suscritos por la entidad, la salvaguarda y disponibilidad final de la información, bajo los principios de transparencia, seguridad, privacidad y confidencialidad, así como las condiciones de trabajo seguras, saludables y sostenibles, promoviendo acciones encaminadas a la prevención y mitigación de los impactos ambientales y la contaminación.

➤ POLÍTICA DE GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGO

La Unidad para las Víctimas desde la línea estratégica de defensa ha establecido la siguiente política:

“La Unidad administra integralmente los riesgos que pueden afectar el cumplimiento de sus objetivos estratégicos, trabajando para la reparación integral de las víctimas y la implementación de la ley 1448 del 2011, a fin aumentar su eficacia y eficiencia a través de la identificación, análisis y valoración de riesgos que permita tomar acciones para evitar su materialización”.

➤ POLÍTICA DEL BUEN CUIDADO

La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas creada mediante la Ley 1448 de 2011 como necesidad del conflicto armado interno colombiano, fundamenta su misionalidad en la formulación y ejecución de los planes, programas, proyectos y acciones específicas, tendientes a la atención y reparación integral de las víctimas.

La Entidad tiene como razón fundamental, velar por la prevención de los accidentes e incidentes de trabajo y las enfermedades laborales; así como contribuir al bienestar físico y mental de sus servidores públicos, contratistas, colaboradores y partes interesadas, para lo cual se compromete dentro del proceso de mejoramiento continuo con las siguientes directrices:

- Proporcionar condiciones de trabajo seguras y ambientes saludables para prevenir lesiones y deterioro de la salud física y mental relacionados con el trabajo a través de actividades de prevención y promoción.
- Cumplir con los requisitos legales y otros requisitos en términos de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como las directrices y procedimientos que formule la Unidad que sean pertinentes a los servidores públicos, contratistas, colaboradores y otras partes interesadas.
- Identificar continuamente los peligros, valoración de los riesgos y determinación de estrategias de control a fin de eliminar los peligros y reducir los riesgos que puedan afectar la salud y la seguridad de los servidores públicos, contratistas y otras partes interesadas.
- Implementar acciones de mejora continua del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a través de planes y estrategias que involucren todas las dependencias, procesos, actividades, productos y servicios de la Entidad tanto a nivel nacional como territorial.
- Generar mecanismos que permitan garantizar que los servidores públicos, contratistas y otras partes interesadas, consulten y participen activamente en los procesos de toma de decisiones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Unidad para las [Víctimas](#), establece que la prevención y control de los riesgos ocupacionales, no es responsabilidad exclusiva del Grupo de Gestión de Talento Humano - Seguridad y Salud en el Trabajo, también de cada servidor público, contratistas, colaboradores y de aquellos que tienen bajo su responsabilidad grupos de personas o dependencias.

➤ POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La Unidad desarrolla su capacidad institucional para responder adecuadamente a las necesidades internas y externas de la entidad, en igualdad de oportunidades para sus funcionarios, a través de procesos transparentes en la vinculación, inducción, reinducción, capacitación, evaluación del desempeño y retiro.

➤ POLÍTICA BIENESTAR LABORAL

La Entidad reconoce la sensibilidad del tema que maneja y por tanto vela por la seguridad física y emocional y la calidad de vida de los servidores públicos, apoya y promueve su bienestar, mediante programas e incentivos orientados al mejoramiento del ambiente laboral, la cultura y el clima organizacional de la entidad con las limitaciones establecidas por la ley. Para ello se apoya de estrategias como el sistema de estímulos, que permite generar impacto en las condiciones de vida de los servidores, incrementar el bienestar, la felicidad, y por ende el fortalecimiento institucional.

Para la vigencia 2023 el sistema de estímulos articula sus acciones con el plan anual de seguridad y salud en trabajo, y con el programa de formación y cuidado emocional, entendiendo que sus actividades no sólo aportan a la ruta del bienestar sino también a la de la felicidad; así mismo da cuenta de lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 conformando un conjunto interrelacionado de políticas, planes cuyo propósito será elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, desarrollo y bienestar de los servidores de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas.

El sistema de estímulos y en especial el programa de bienestar social y calidad de vida se desarrollará con base a los siguientes cinco (5) ejes:

- Equilibrio social
- Salud mental
- Convivencia social
- Alianzas institucionales
- Transformación digital

El sistema de estímulos adoptado institucionalmente mediante la política de bienestar laboral e incentivos de la Unidad; es materializado por el Grupo de Gestión del Talento Humano, a través del programa de bienestar social y el plan de incentivos; el primero está encaminado a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia, el segundo está encauzado a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño.

➤ POLÍTICA DE RIESGO PÚBLICO

La Unidad Administrativa Especial de Atención y Reparación a las Víctimas, consciente de la importancia de la prevención, protección y análisis del entorno, promoverá la autoprotección y el autocuidado desde las perspectivas socio política y de riesgo laboral en la planeación y la ejecución

de las actividades asociadas al cumplimiento de los objetivos misionales, por lo anterior la Entidad, implementará, actualizará y ejecutará la Política de Riesgo Público con el fin de minimizar los impactos que pueden generarse a todos los colaboradores que estén expuestos.

➤ POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

La Unidad de Atención y Reparación Integral a las Víctimas dando cumplimiento a la normatividad legal vigente, reconoce que el abuso en el consumo de alcohol y sustancias psicoactivas, por parte de cualquier colaborador perjudica su desempeño y tiene efectos adversos sobre la seguridad, eficiencia y productividad de los procesos.

Por lo tanto, establece que: el consumo de licor, uso, posesión, distribución o venta de sustancias ilícitas o controladas, en las instalaciones de la Unidad, o vehículos a su servicio, está estrictamente prohibido.

Ningún colaborador será sancionado o desvinculado por pedir ayuda para vencer su dependencia o por estar bajo tratamiento para su rehabilitación, sin embargo, de presentarse el caso en las instalaciones de la Unidad, la Coordinación de Gestión de Talento Humano o los líderes de procesos deben restringir el desarrollo de la tarea, principalmente en aquellos puestos considerados como críticos, o en actividades que puedan poner en riesgo su seguridad, la de sus compañeros o el público en general.

La Unidad puede realizar inspecciones no anunciadas para la detección de alcohol o sustancias ilícitas en las dependencias, también puede exigir que los servidores públicos y contratistas se sometan a evaluación médica y pruebas de alcohol o psicoactivos cuando exista sospecha de su uso, el resultado positivo de la prueba o rehusarse a ella, es causal para medidas disciplinarias

La Unidad de Atención y Reparación Integral a las Víctimas promueve campañas de prevención de consumo de alcohol, tabaco o sustancias psicoactivas a través del desarrollo continuo de acciones de estilos de vida y trabajo saludable mejorando así las condiciones de vida y la salud de los colaboradores.

Esta política debe ser entendida y cumplida por todos los servidores públicos, contratistas, subcontratistas y proveedores que presten servicio dentro de las instalaciones de La Unidad de Atención y Reparación Integral a las Víctimas o en representación de ella, el incumplimiento de esta política es causal de sanciones disciplinarias de acuerdo con lo establecido en el "Código General Disciplinario Ley 1952 de 2019".

➤ POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, "*Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral*", en sintonía con la Circular Interna 002 de 2022 y demás normas concordantes, se compromete con implementar acciones para que sus servidores públicos en todas su sedes a nivel nacional puedan disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones, así como promover el equilibrio de su vida personal y familiar; para lo cual incentiva que las funciones propias del empleo, las comunicaciones, los requerimientos, e instrucciones sean realizadas dentro de la jornada laboral independientemente de la modalidad en que se desarrollen las mismas.

Lo anterior toda vez que la jornada de trabajo para los empleados públicos en los niveles nacional y territorial se encuentra establecida en el Decreto Ley 1042 de 1998, siendo esta de **44 horas semanales**, quedando facultado el jefe del organismo para establecer el horario de trabajo y la forma en que debe ser cumplido, así como la adecuación de este de acuerdo con las necesidades institucionales.

En consecuencia, la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas velará porque todas las dependencias, y grupos internos de trabajo desarrollen sus planes, programas, proyectos, actividades, reuniones, y actividades de capacitación y bienestar, dentro del horario laboral, procurando que las diferentes citas no se realicen en el tiempo de descanso de los servidores.

En relación con las comunicaciones y en el caso que se emitan comunicaciones fuera del horario laboral, el emisor de éstas deberá tener en cuenta que el receptor podrá ejercer su derecho a la desconexión laboral y contestarlas únicamente dentro de su horario laboral.

Además, la Entidad, promoverá el uso razonable y eficiente de las tecnologías de la información y las comunicaciones como herramienta de trabajo, las cuales no deben ser utilizadas como mecanismo para extender la jornada laboral prevista en el Decreto 1042 de 1978.

La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos de la Ley 1010 de 2006 si se presenta de forma persistente y demostrable. Para ello todo servidor que considere procedente presentar una queja frente a la vulneración del derecho lo puede realizar de forma escrita y sustentada, a nombre propio o de manera anónima, a través del Comité de Convivencia Laboral, siguiendo el procedimiento establecido por el Grupo de Gestión del Talento Humano y así mismo seguir el procedimiento para la atención de quejas establecido por el comité de convivencia laboral.

La presente política, de acuerdo con las excepciones dispuestas en el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022, no aplicará para los servidores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo; ni en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la Unidad, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la entidad, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

La política de desconexión laboral será dada a conocer en los procesos de inducción y reinducción institucional, así mismo se encontrará publicada en la página web de la Unidad para su libre consulta, además fortalecerá la cultura y toma de conciencia entre las partes interesadas la adopción de esta política, a través de acciones de difusión y buenas prácticas.

Para procurar la desconexión laboral los servidores podrán emplear buenas prácticas como la redacción de mensajes automáticos de respuesta en sus periodos de ausencia originados por alguna situación administrativa, indicando las fechas en la que no estarán disponibles, e indicar los datos de contacto de la persona que respaldará al servidor en su ausencia; puede emplearse también programación de envío de correos electrónicos para que sean enviados/recibidos dentro del horario laboral; y pueden no abrir, revisar y/o responder a los medios de mensajería instantánea institucionales y no institucionales durante sus descansos o terminación de la jornada laboral.

➤ POLÍTICA DE GESTIÓN DOCUMENTAL

Esta política tiene por objeto propender por la preservación, conservación y salvaguarda de la memoria histórica de las graves violaciones a los Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del país contenida en los documentos de archivo que se derivan de sus actividades misionales en pro de la reparación integral a las víctimas.

• **MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION**

Para la presente vigencia, el Departamento Administrativo de la Función Pública actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión en su versión 5 de marzo 2023, dentro de sus cambios efectuados se encuentran la actualización de contenidos de las políticas de Mejora Normativa e Integridad y Gestión de la Información Estadística, actualización de la Dimensión de Gestión con Valores para Resultados; se aclara el alcance, se reorganizan las políticas y se actualizan contenidos de las políticas de Servicio al ciudadano, Participación Ciudadana, Racionalización de Trámites, Gobierno Digital y Transparencia, lucha contra la corrupción y acceso a la información.

La Unidad viene adelantando la aplicabilidad de nueva normativa emitida con el ánimo de fortalecimiento de las políticas del MIPG:

➤ POLITICA DE RACIONALIZACION DE TRAMITES

Se emite el decreto 88 2022 el cual reglamenta los artículos 3, 5 Y 6 de la Ley 2052 de 2020, estableciendo los conceptos, lineamientos, plazos y condiciones para la digitalización y automatización de trámites y su realización en línea, por mandato del artículo 5 de la Ley 2052 de 2020 las autoridades pertenecientes a la Rama Ejecutiva del nivel nacional y territorial, así como los particulares que cumplan funciones públicas y/o administrativas, deben automatizar y digitalizar la gestión interna de los trámites que adelanten siguiendo los lineamientos y criterios establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio de Tecnologías de la información y las Comunicaciones.

Actualmente contamos con los siguientes trámites y OPAS 2023 en la unidad:

| N° | Trámite u OPA | Tipo |
|----|---|---------|
| 1 | Asesoría a víctimas en el exterior | OPA |
| 2 | Certificación de Víctima | OPA |
| 3 | Inscripción en el RUV | Trámite |
| 4 | Indemnización Administrativa | Trámite |
| 5 | Consulta Trámites Unidad en línea | OPA |
| 6 | Solicitud Atención Humanitaria | Trámite |
| N° | Trámite u OPA | Tipo |
| 7 | Certificación de las entidades del orden nacional que conforman el SNARIV / Certificación de las entidades del orden territorial | Trámite |
| 8 | Confinamiento | OPA |
| 9 | Evaluación de la Cesación de la Condición de Vulnerabilidad y Debilidad Manifiesta | Trámite |
| 10 | Novedad y/o actualización de información tramitada | Trámite |
| 11 | Apoyo técnico en la inscripción, elección e instalación - Actas de instalación de las mesas | OPA |

 Priorizados para digitalización y Automatización en 2023

Fuente: Elaboración propia, Oficina Asesora de Planeación

➤ INTEGRACION DE SISTEMAS DE GESTION

En 2022, se adelantaron espacios de integración entre los líderes del Sistema Integrado de Gestión – SIG liderados por la Oficina Asesora de Planeación con el Propósito de avanzar en diferentes estrategias y escenarios de integración entre los diferentes sistemas que conforman el SIG, así como definir líneas técnicas unificadas para adelantar los diferentes temas.

Se tiene un estimado de avance del 65% en la ruta para la integración del Sistema Integrado de Gestión definida sobre 20 actividades identificadas.

Integración HSEQ



Fuente: Elaboración propia, Oficina Asesora de Planeación

Para este 2023 y en adelante se hace necesario:

- A partir del ejercicio de recopilación de la información del 2022 se debe actualizar el estado de las actividades definidas en la ruta de integración y validar si se debe continuar con esta estrategia.
- Consultar con la Oficina de Control Interno, si se han realizado diagnósticos frente al nivel de integración del Sistema Integrado de Gestión y de haberlos cuáles son las recomendaciones que se tendrían producto de estos ejercicios.
- Realizar nuevamente el análisis de la alineación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el Sistema Integrado de Gestión, y la Alineación estratégica de la entidad y a partir de este ejercicio definir un plan de trabajo de ser necesario.
- Analizar la continuidad de las mesas técnicas de integración del SIG, como escenario de concertación y articulación de los sistemas que conforman el SIG.

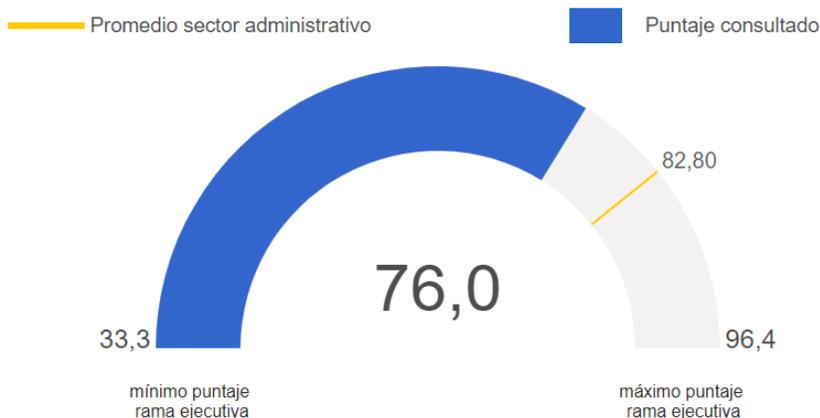
➤ OBJETIVOS ESTRATEGICOS INTEGRADOS

1. Fortalecer, modernizar y adecuar la institucionalidad para contribuir a la implementación de la política de víctimas del país integralmente con calidad, eficiencia, eficacia y efectividad, identificando además, las necesidades de los usuarios, garantizando su participación y mejorando continuamente los procesos, el cumplimiento de los requisitos institucionales, legales, aplicables y demás requisitos suscritos por la entidad. (Calidad)
2. Salvaguardar la información bajo los principios de seguridad, privacidad, confidencialidad e integridad con transparencia y efectividad en la gestión y promover la disponibilidad de activos y de la información que permita una adecuada toma de decisiones en materia de política de víctimas. (SGSI)
3. Asegurar la memoria institucional y salvaguardar la documentación durante su ciclo de vida con controles que permitan mejorar la eficiencia y desarrollo de los procesos de la entidad en el marco de su fortalecimiento y adecuación institucional (SGDA)
4. Garantizar un ambiente de trabajo propicio que permita contar con condiciones de trabajo seguras, saludables y sostenibles y así contribuir al bienestar institucional a una cultura de autocuidado y a una adecuada implementación de la misionalidad de la Entidad (SG - SST).
5. Impulsar estrategias, programas y controles necesarios para alcanzar una mayor responsabilidad sobre la protección del medioambiente, por medio de la identificación de sus impactos ambientales, establecimiento, aplicación y evaluación de controles que permitan mejorar continuamente el sistema y el desempeño ambiental. (SGA)

• MEDICION INDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

A nivel de resultados de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, la Unidad se encuentra actualmente en un nivel de desempeño institucional del 76% para la evaluación de la vigencia 2022, en relación con el 82,8% promedio del sector de Inclusión social y reconciliación

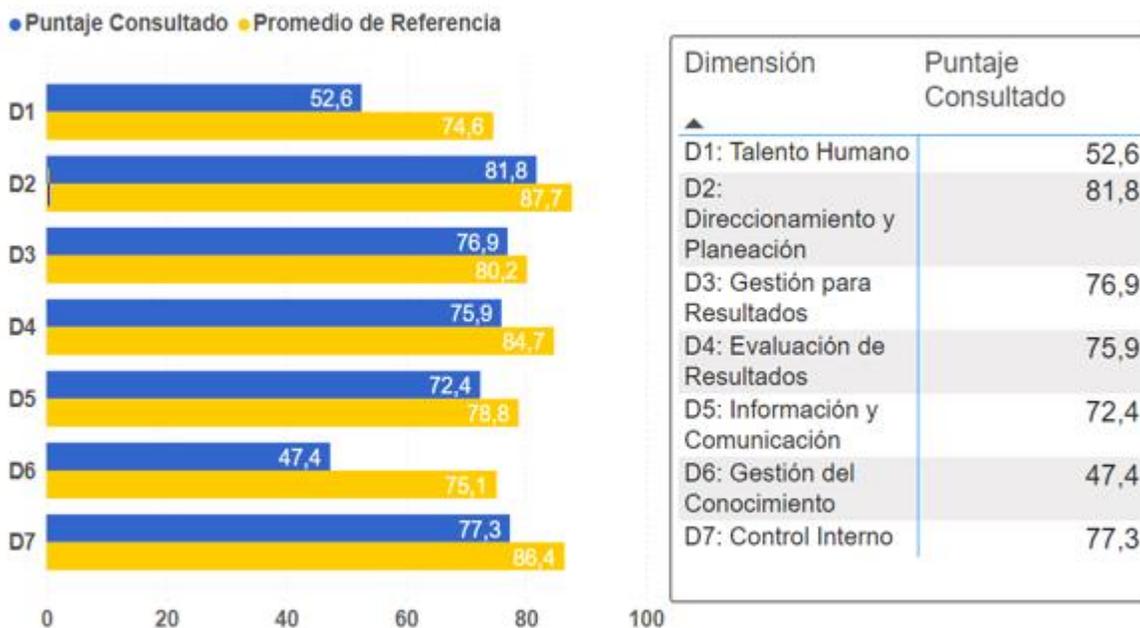
Índice de Desempeño Institucional



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

En este año 2023, la Unidad ha efectuado en los meses de junio y julio su evaluación del Índice de Desempeño Institucional a través del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP para su vigencia 2022, para este ejercicio han participado procesos y dependencias de competencia a las 7 Dimensiones y 19 políticas que conlleva el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Índice de las dimensiones de gestión y desempeño



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

Dimensiones con desempeño aceptable

Direccionamiento y Planeación

Gestión para resultados

Evaluación por resultados

Información y comunicación

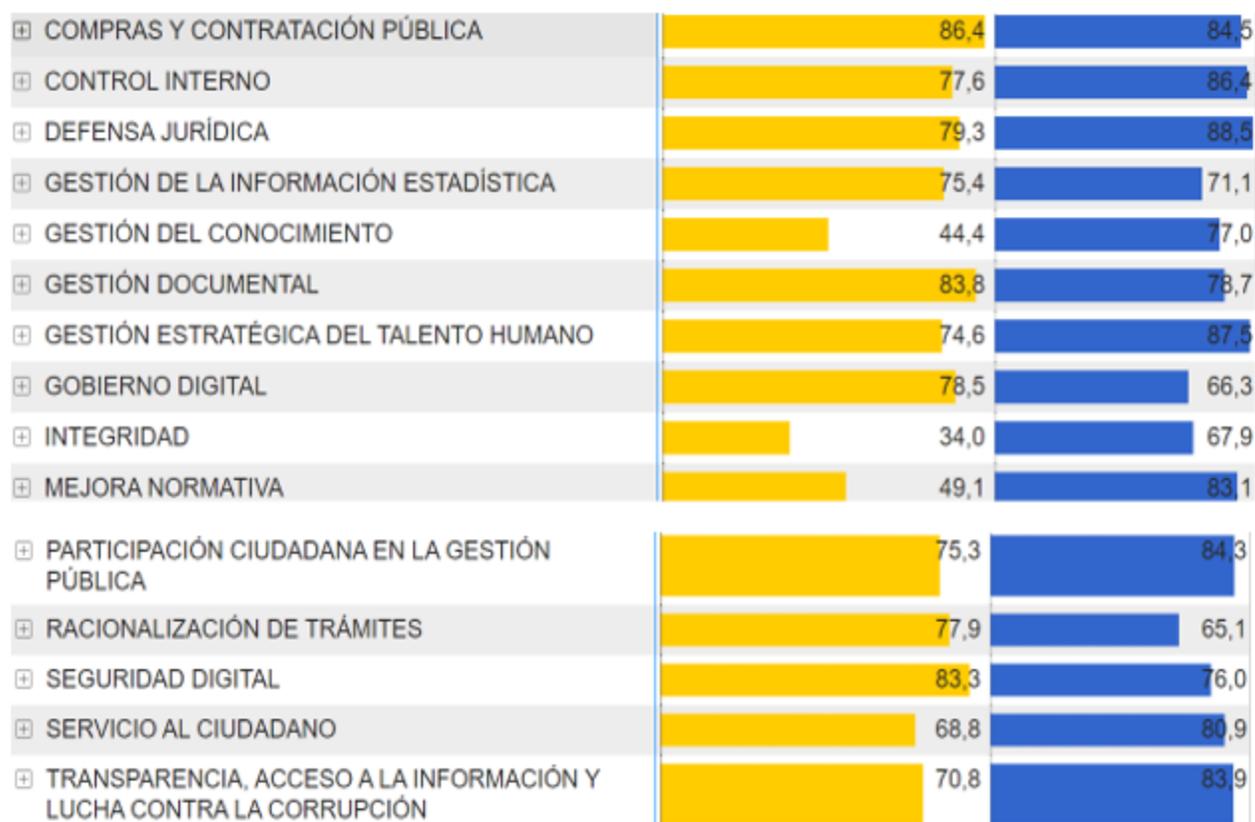
Control Interno

Dimensiones a fortalecer

Talento Humano

Gestión del Conocimiento

Índice políticas de gestión y desempeño



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

Políticas con desempeño sobresaliente

Compras y Contratación Pública

Gestión de la Información Estadística

Planeación Institucional

Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos

Gobierno Digital

Seguridad Digital

Racionalización de Trámites

Gestión Documental

Políticas con desempeño aceptable

Gestión Presupuestal y Eficiencia del gasto Público

Defensa Jurídica

Participación Ciudadana en la Gestión Pública

Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional

Control Interno

Políticas a fortalecer

Integridad

Mejora Normativa

Gestión Estratégica Talento Humano

Servicio al Ciudadano

Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la corrupción

Gestión del Conocimiento

Se viene adelantando de acuerdo con el cuestionario diligenciado, un análisis de brechas que permita adelantar planes de mejoramiento con el objeto de mejorar nuestra gestión en beneficio de nuestros grupos de valor.

4.6 FACTOR COMUNICACIÓN

• CANALES INTERNOS

Yammer: Yammer o viva engage es la red social de Microsoft disponible para funcionarios, contratistas y operadores de la Unidad a través de la cual, todas las personas de la entidad comparten información valiosa de sus áreas misionales o direcciones territoriales.

Se convierte en un espacio para visibilizar acciones, mover contenidos de nuestro talento humano y socializar información estratégica e institucional.

En la actualidad existen dos grupos de difusión: Unidad para las Víctimas y "Así nos Apoyamos", una comunidad al servicio de todos los usuarios para visibilizar emprendimientos, productos o solicitar apoyo.

Cartelera física: Sede central y territoriales

Se ha diseñado un nuevo estilo de cartelera de acuerdo con la nueva imagen institucional a ser instaladas en la sede central. Para la publicación de contenidos en estas carteleras se diseñó una plantilla que usan los comunicadores territoriales para publicar información de su territorio, estas carteleras contienen información misional y estratégica de acuerdo con las necesidades.

Boletín Así nos Informamos: Boletín semanal, que contiene información institucional relacionada a áreas como Talento Humano, OTI, actividades de capacitación u otras que requieran ser socializadas con el público interno. Este envío se realiza a través de MailChimp y nos da la trazabilidad de visualizaciones, clics y medir el impacto de las publicaciones. Se envía un contenido semanal o varios de acuerdo con las necesidades de las áreas.

Boletín Así vamos para servir: Boletín estratégico y de noticias misionales de la entidad que le cuenta al público interno cómo avanzamos en la gestión tanto en la sede central como en los territorios. Sus contenidos son artículos, videos o audios de acuerdo con las necesidades de comunicación. Su envío es semanal y permite que los colaboradores sepan cómo estamos y puedan conocer y compartir información relevante.

Intranet: Mi unidad es un sitio de SharePoint que nos permite socializar contenidos para que el público interno lea o consulte la información de la entidad. Además, es posible descargar formatos o entrar a otras herramientas como Ulises. En esta plataforma alojamos videos, artículos y noticias de vital importancia para el público interno.

Noticiero En Sintonía con la Unidad: Noticiero semanal que busca compartir las noticias relevantes la unidad de la mano de quienes son sus protagonistas. Buscamos que sean los funcionarios y contratistas quienes cuenten qué está pasando e informen. Es un medio interno dinámico, plural y participativo a disposición de todas las áreas de la entidad.

Noticiero En Sintonía con los territorios: Noticiero enfocado en las noticias suministradas por los comunicadores territoriales quienes informan qué está pasando en los territorios.

Semillas de Unidad: Frases de directivos elogiando y reconociendo el trabajo de las y los colaboradores de la entidad, como una forma de hacer saber al público interno la importancia de su labor para la entidad y para el cumplimiento de nuestra misionalidad. Se publica una vez a la semana y puede ser imagen o video.

Sensibilizarte "Cuentos de Luz": Historias que nos permiten observarnos y reflexionar acerca de nuestra misión como funcionarios públicos, pero también como seres humanos que pueden ser mejores compañeros, mejores amigos, familiares y seres en una sociedad que necesita traspasar la violencia y alcanzar la paz.

Sensibilizarte "la mirada transformadora de las víctimas" SensibilizArte es el espacio que, a través del cine y de las historias contadas por las mismas víctimas, busca "sensibilizar el conflicto", es decir, pretende educar e informar sobre estas violaciones a los derechos humanos ocasionadas, en el caso colombiano, por los grupos armados ilegales, y sobre las necesidades de la población vulnerada y las labores que efectúa el Gobierno Nacional, a través de la Unidad para las Víctimas, para reparar los daños ocasionados económica y psicológicamente. SensibilizArte es un acto de solidaridad y de reflexión con las víctimas, que con ayuda del séptimo arte busca fomentar la cultura organizacional y concientizar a todos los servidores públicos sobre la situación y necesidades de más de nueve millones de víctimas del conflicto armado en Colombia.

Videos pedagógicos: Las áreas y equipos de la Unidad para las víctimas harán videos que permitan a funcionarios y contratistas de la Unidad conocer cómo funcionamos, qué hace cada área y familiarizarse con la misionalidad e importancia de una entidad como la nuestra.

- **CANALES EXTERNOS**

Twitter, Facebook, Instagram, Theads, Tik Tok: En estas plataformas se realizan publicaciones entendidas como fotografías o videos en las que se informa de las actividades diarias que realiza la Unidad para las Víctimas en el territorio nacional. También se realizan publicaciones de tipo informativo que permiten dar a conocer ofertas, servicios o atenciones dirigidas a las víctimas del conflicto armado.

Asimismo, se realizan publicaciones de campañas lideradas por la entidad, con las que se busca comunicar determinada estrategia o acción.

Youtube: En esta plataforma se publican los videos y piezas audiovisuales relacionadas con historias de vida, informaciones, campañas, pódcast que evidencian y recopilan el trabajo realizado por la Unidad para las Víctimas. Esta plataforma también sirve de repositorio para almacenar el registro audiovisual que se hace en la entidad.

Página web: Se publican piezas periodísticas, noticias, historias de vida, especiales multimedia y es el repositorio de toda la información que brinda la Unidad para las Víctimas.

- **USUARIOS (comportamiento)**

El comportamiento de los usuarios en los diferentes canales de comunicación con los que cuenta la Unidad ha sido constante durante el primer semestre de 2023.

La herramienta Social Media Insights, ha permitido obtener este análisis y presentar las métricas para 4 de nuestras redes sociales más importantes.

| COMPORTAMIENTO USUARIOS PRIMER SEMESTRE 2023 | | | | |
|---|----------|-----------|----------|---------|
| REDES SOCIALES | Facebook | Instagram | Twitter | YouTube |
| SEGUIDORES | 991,35 | 328,21 | 541,33 | 207,8 |
| IMPRESIONES | 5,01 | 706,06 | 1.439,08 | 141,58 |
| PUBLICACIONES | 695 | 54 | 2.260 | 176 |

Fuente: Elaboración propia, Oficina Asesora de Comunicaciones

5. CONTEXTO EXTERNO

5.1 FACTOR POLITICO

Cerca de 9,36 millones de colombianos son víctimas del conflicto armado, lo que corresponde aproximadamente al 20% de la población nacional. El desplazamiento forzado es el hecho que más ha afectado a la población, principalmente en las áreas rurales del país con vocación productiva tradicionalmente agrícola, obligándola a asentarse en condiciones de miseria en las ciudades, perdiendo no solo sus medios de producción, sino llevándolos, en muchos casos, a la mendicidad.

Entre las víctimas, se encuentran sujetos de especial protección constitucional y en condiciones de vulnerabilidad, como las niñas, niños y adolescentes, las mujeres y los pueblos y comunidades étnicas, la población víctima en condición de discapacidad y víctimas con orientaciones sexuales e identidad de género diversos, las cuales requieren medidas de atención y reparación diferenciada que responda a sus necesidades particulares y que permita avanzar en la superación del Estado de Cosas Inconstitucional declarado a partir de la Sentencia T-025 de 2004.

A pesar de que entre 2002 y 2022 se han destinado 219 billones de pesos para la atención y reparación a las víctimas, solamente se ha indemnizado al 14% de éstas, y en 2021 el 50,1% se encontraba en pobreza monetaria. Si el número de víctimas dejara de aumentar hoy, repararlas integralmente podría tomar 67 años y costar, solo en el rubro de inversión, 142 billones de pesos.

El Plan Nacional de Desarrollo Colombia potencia mundial de la vida 2022 – 2026 propone fortalecer los procesos más rezagados y con más impacto en la reparación y reconstrucción de los proyectos de vida como lo son los procesos de retorno y reubicación, así como la restitución de tierras y de derechos territoriales; de tal forma que se revierta el desarraigo ocasionado por la violencia y que las víctimas recobren su capacidad y vocación productiva y, sobre todo, que estos procesos sean sostenibles en el tiempo. Esto implica la necesidad de definir acciones específicas en materia de salud, educación, vivienda y generación de ingresos, de manera que se logre avanzar su estabilización socioeconómica garantizando condiciones de vida dignas. También se requerirán acciones que permitan preservar la vida y garantizar condiciones de seguridad y libertad para toda la población, así como el fortalecimiento de la reparación no material y las garantías de no repetición.

De esta manera, se reafirma la centralidad de las víctimas del conflicto en el Acuerdo Final, y su lugar preponderante en este Plan Nacional de Desarrollo, cuyas transformaciones buscan generar los escenarios institucionales propicios que permitan garantizar las medidas de reparación integral y por esta vía la convivencia, la reconciliación y la no repetición de los hechos victimizantes ocurridos con ocasión del conflicto armado.

Dentro de los retos de la Unidad para este cuatrienio 2022 – 2026 en el Plan Nacional de Desarrollo esta:

| | |
|--|--|
| <p>1. Ordenamiento del territorio alrededor del agua y justicia ambiental</p> | <p>Tenencia en las zonas rurales, urbanas y suburbanas formalizada, adjudicada y regularizada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acelerar los procesos de restitución de tierras y el cumplimiento de los fallos |
| <p>2. Seguridad Humana y Justicia Social</p> | <p>Fortalecimiento de la prevención y la protección para poblaciones vulnerables desde un enfoque diferencial, colectivo e individual:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proteger la vida y prevenir las afectaciones que ocasiona el multictímen, con énfasis en los líderes y lideresas sociales, defensores y defensoras de derechos humanos y personas en reincorporación. <p>Superación de Situación de Vulnerabilidad para la reparación efectiva e integral de la población víctima del <u>conflicto</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lograr su estabilización socioeconómica, focalizando la oferta social del Estado de acuerdo con sus necesidades. Avanzar en los derechos mas rezagados: Vivienda y Generación de Ingresos |
| <p>5. Convergencia Regional</p> | <p>Reconstrucción del tejido social a través del diálogo, la memoria, la convivencia y la reconciliación.</p> <p>Formulación y sostenibilidad de la política de verdad y memoria.</p> <p>Acceso efectivo de las víctimas del conflicto armado a las medidas de reparación integral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impulsar la reparación colectiva, fortalecer los retornos y reubicaciones y optimizar la entrega de la indemnización |

| | |
|---|--|
| <p> El cambio es con las mujeres</p> | <p>Mujeres en el centro de la política de la vida y la paz: Programa Integral de Garantías; CERREM Mujeres; plan de acción de la Resolución 1325; Revisión indicadores PMI; Potencializar los criterios de mujer en la política pública de víctimas</p> |
| <p> Nueva generación para la vida</p> | <p>Prevención del reclutamiento, utilización, uso y violencia sexual: Nuevo componente de protección y restablecimiento de derechos donde se vinculan acciones al sector defensa para atender afectados por GAO y GDO</p> |
| <p> Pueblos y comunidades étnicas</p> | <p>Cumplimiento de los Decretos Ley étnicos: Protección territorial y fortalecimiento a la autonomía y autodeterminación; superación de las barreras históricas de la exclusión y la no repetición del conflicto</p> |
| <p> Jóvenes con derechos</p> | <p>Jóvenes en paz: Los jóvenes no seguirán siendo la víctima del conflicto armado</p> |

Fuente: Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026

Reparación transformadora

La reparación integral solo será posible si se logra avanzar en las medidas más rezagadas que, por diversos factores, no han contado con el impulso necesario para ser cumplidas. Como punto de partida se implementarán herramientas que permitan conocer cuántas víctimas y de qué forma han avanzado en la reparación administrativa, y se definirán las metas específicas que se deben formular para lograr la reparación integral.

Se acelerarán los pagos de indemnización administrativa a las víctimas del conflicto mediante la aplicación de las herramientas técnicas, operativas y presupuestales para lograr el mayor avance posible en esta medida y para superar las dificultades e inconformidades operativas que las víctimas han planteado en las diferentes jornadas de diálogo adelantadas para la construcción de este Plan Nacional de Desarrollo. Al final del gobierno, un número significativo de víctimas del conflicto habrán sido indemnizadas administrativamente.

Se avanzará decididamente en la formulación e implementación de los Planes Integrales de Reparación Colectiva (PIRC), fortaleciendo los procesos de diálogo y construcción colectiva con sujetos que aún no disponen de un Plan, y se desarrollarán las acciones necesarias para garantizar y acelerar el cumplimiento de los compromisos de las diferentes entidades del Estado en los PIRC que ya se encuentran formulados.

Se implementarán los planes de retorno y de reubicación, se garantizará su sostenibilidad y se articularán con otros procesos de planeación y acción institucional como los PIRC, PDET, Programa Nacional Integral de Sustitución de Cultivos de Uso Ilícito (PNIS), y aquellos dispuestos para comunidades y grupos étnicos como los Planes de Salvaguarda y los Planes Específicos de Atención y Protección. Esto, para evitar duplicar la oferta institucional que reciben las comunidades y avanzar hacia la consolidación de una estrategia de reparación en donde la integralidad sea un eje central de la política y no solo un adjetivo inocuo.

Se acercarán las medidas de la política pública de víctimas a los connacionales víctimas en el exterior mejorando la atención y orientación que se brinda a esta población en los diferentes consulados y embajadas de Colombia en el mundo, y articulando las acciones 237 del Gobierno nacional con las organizaciones de víctimas en los diferentes países, con el fin de construir de forma conjunta y diferenciada modelos de intervención.

| Indicador | Línea base | Meta cuatrienio | Asociación con Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS |
|--|------------------|-----------------|---|
| Planes de reparación colectiva en implementación (mayor al 50%). | 122 (2022) | 300 | Objetivo 16. Paz, justicia e instituciones sólidas |
| Planes de reparación colectiva formulados y concertados con los sujetos. | 182 (2022) | 642 | Objetivo 16. Paz, justicia e instituciones sólidas |
| Porcentaje de víctimas con atención humanitaria | 90% (2022) | 100% | Objetivo 16. Paz, justicia e instituciones sólidas |
| Víctimas indemnizadas administrativamente. | 1.326.390 (2022) | 1.926.390 | Objetivo 16. Paz, justicia e instituciones sólidas |
| Víctimas que superaron la situación de vulnerabilidad (con una nueva medición) | 0 | 2.000.000 | Objetivo 16. Paz, justicia e instituciones sólidas |
| Víctimas retornadas, reubicadas e integradas localmente (con una nueva medición) | 0 | 368.000 | Objetivo 16. Paz, justicia e instituciones sólidas |

Fuente: Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026

Reparación efectiva e integral a las víctimas

Objetivo

Avanzar en la **reparación integral de las víctimas** del conflicto armado hacia la reconstrucción de proyectos de vida, con el concurso de todas las entidades del Estado.

14 % víctimas indemnizadas y **7,4** millones de víctimas faltan por esta medida

6 % de Sujetos Colectivos han implementado los Planes de Reparación



Reparación transformadora

Reconstrucción de los proyectos de vida de las víctimas avanzando en las medidas más rezagadas: indemnización, reparación colectiva y retornos y reubicaciones.



Estabilización Socioeconómica para las

Víctimas Restablecimiento de las condiciones socioeconómicas, con énfasis en generación de ingresos y vivienda



Restituimos la tierra para armonizar la vida

Avance en los procesos de restitución de tierras **Vida, Seguridad y Libertad de los territorios**

Construcción de estrategias de paz en los territorios que permitan el cese de las victimizaciones.



Colombia potencia de la vida a partir de la No Repetición.

Fortalecimiento de procesos comunitarios y reconstrucción del tejido social.



Superación de la deuda histórica con los pueblos y territorios étnicos

Materialización de los derechos a la autonomía, la identidad cultural

Fuente: Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026

Estabilización socioeconómica para las víctimas

El esfuerzo de este Gobierno estará centrado en la optimización, priorización y focalización de la población víctima en la oferta social, junto con la creación de componentes diferenciados dentro de esta oferta, de tal forma que se logre avanzar en la garantía de los derechos socioeconómicos más rezagados, como son los derechos a la vivienda y a la generación de ingresos. Estos derechos serán la base para la consolidación de soluciones duraderas que permitan la reconstrucción de sus proyectos de vida. Esto último implicará dotar de capacidades a la población víctima, a partir de sus necesidades y de las necesidades y características del territorio en donde se implementen, con el fin que se pueda garantizar su auto sostenimiento en el marco de las soluciones duraderas. Adicionalmente, se fortalecerá el acceso a la educación como elemento necesario para la superación de la pobreza y la movilidad social en el mediano plazo.

Restituimos la tierra para armonizar la vida

Las víctimas de desplazamiento, despojo y abandono forzado de tierras serán parte central de la transformación del campo y de las reformas que se propongan para el fortalecimiento de las actividades agropecuarias. Para esto, se definirán los instrumentos para intervenir en zonas que no han podido ser micro focalizadas y que impiden acceder al predio; se adquirirán predios urbanos o rurales que sean objeto de procesos de extinción de dominio; y se propenderá por la destinación adecuada de los inmuebles que son objeto de compensación cuando se presenten situaciones que impidan su entrega a otras víctimas, a opositores que acrediten la buena fe exenta de culpa o a los segundos ocupantes. Se robustecerán las acciones desde la etapa administrativa hasta la etapa de cumplimiento de órdenes de restitución para disponer de los mecanismos jurídicos que permitan el reconocimiento y atención a los terceros en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica que actualmente se ubiquen en los predios objeto de restitución. Se adoptarán, además, los lineamientos institucionales e instrumentos para el desarrollo de proyectos productivos en suelo urbano, y se

prestarán servicios de acompañamiento integral con miras al desarrollo de las capacidades productivas, propendiendo por el fortalecimiento de los procesos comunitarios asociativos entre la población restituida y no restituida.

Vida, seguridad y libertad de los territorios

Este Plan Nacional de Desarrollo orientará todos los esfuerzos institucionales hacia la construcción de estrategias de paz en los territorios, como se detalla en el capítulo de Paz Total. Así, se promoverá el cese de la confrontación armada y hostilidades mediante diálogos con grupos armados con objetivos políticos y conversaciones con miras al sometimiento a la justicia de los actores con intereses económicos ilegales. Se impulsará, además, la construcción una cultura de paz para reconstruir el tejido social y la confianza en los territorios, y se fortalecerán nuevos modelos de seguridad y desarrollo territorial que permitan sustituir las economías ilegales que han permitido a estos grupos armados consolidar control territorial en detrimento de la vida y la libertad de las comunidades. Igualmente, se avanzará decididamente en la conservación de un territorio pensado para la vida, libre de Minas Antipersonal (MAP), Municiones Abandonadas sin Explotar (MUSE) y Artefactos Explosivos Improvisados (AEI) y se adelantarán estrategias de prevención y protección que permitan garantizar la vida y ejercicio de la labor de los líderes y lideresas sociales, defensores y defensoras de derechos humanos, líderes y lideresas ambientales, reclamantes de tierras y líderes y lideresas étnicos. Se garantizará la intervención pertinente, oportuna y coordinada por parte de las diferentes entidades del Estado para responder a las amenazas y vulneraciones a los derechos a la vida, libertad, integridad y seguridad en escenarios de confinamiento, en donde se buscará el restablecimiento de las condiciones de seguridad necesarias para la cesación de este hecho y se avanzará en el empoderamiento de las formas propias de control territorial (guardias indígenas, cimarronas, campesinas y de mujeres) como estrategia de protección territorial y de fortalecimiento a la autonomía y autodeterminación de los pueblos y comunidades, ya que la defensa de la vida y el territorio no puede seguir siendo un factor de riesgo. Aunado a lo anterior, se activarán y fortalecerán las instancias de diálogo, como la Mesa Nacional de Garantías, la Mesa de Cumbre Agraria y las Mesas Territoriales de Garantías, como espacios de interlocución entre la sociedad civil y las autoridades; se fortalecerá la Comisión Nacional de Garantías de Seguridad así como el diálogo en instancias nacionales y territoriales, y se brindarán garantías para el ejercicio de los derechos a la libertad de expresión, a la movilización y la protesta social, el derecho a defender los derechos, en particular los territoriales y ambientales, y se impulsará la política de acceso a la libertad de información.

Colombia potencia mundial de la vida a partir de la no repetición

Con el objetivo de proteger a los niños, niñas y adolescentes y evitar que sean víctimas de actividades delincuenciales se fortalecerán los procesos educativos formales y no formales y las actividades culturales y deportivas en los territorios, rescatando así las costumbres de las diferentes regiones y fortaleciendo los procesos comunitarios que permitan reconstruir el tejido social. Adicionalmente, acogiendo las recomendaciones de la CEV, se desarrollarán estrategias que permitan la construcción de una cultura para la paz, la reconciliación, el desarrollo de habilidades socioemocionales, la educación en derechos humanos y la solución alternativa de conflictos, de tal forma que la población sea capaz de manejar sus diferencias de forma pacífica y no recurra al uso de la fuerza, las intimidaciones, amenazas o las armas. Se robustecerán los procesos de búsqueda de personas desaparecidas desde una perspectiva reparadora que aporte a las medidas de satisfacción y los actos de reconocimiento y de reparación simbólica, tanto para contribuir a la reparación individual de las víctimas, como a la difusión de los hechos que suscitaron violencia, de manera que toda la población sea consciente de lo que, por ningún motivo, nos debemos volver a permitir.

Hacia la superación de la deuda histórica con los pueblos y territorios étnicos

Para contribuir a la reparación integral de los pueblos y territorios étnicos se consolidará una propuesta de armonización de herramientas que permita articular la política de víctimas, con la política de paz y con lo ordenado por la Corte Constitucional en el marco del Estado de Cosas Inconstitucional frente a la población desplazada. Así, se construirá de manera dialógica con los pueblos y sus autoridades una estrategia que permita que los PIRC, los planes de retorno y reubicación, los PATR y los planes de salvaguarda y planes específicos confluyan hacia la materialización de los derechos a la autonomía, la identidad cultural y el territorio y permitan garantizar su pervivencia física y cultural.

• METAS PLAN MARCO DE IMPLEMENTACION

De acuerdo con el SIIPO, dos de los tres pilares del punto 5 de Víctimas evidencian retrasos en sus metas. El pilar 5.1. Justicia y verdad registró un avance del 100% entre 2017 y noviembre de 2022. Por su parte, el Pilar 5.4. Reparación integral para la construcción de paz alcanzó el 55,5% y el Pilar 5.6. Derechos Humanos llegó al 69,88%. 300 particularmente, es notorio el bajo cumplimiento de los compromisos de reparación integral a las víctimas, con énfasis en los sujetos colectivos; así como la incipiente articulación del mandato del Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y Garantías de no Repetición (SIVJRNR), con otros sistemas como el de atención y reparación a las víctimas del conflicto armado (SNARIV).

| Indicador PMI | Entidad | Meta a 2026 |
|---|--|-------------|
| Sujetos de reparación colectiva con Plan de Reparación Colectiva implementado | Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas | 79 |
| Avance significativo en la reparación integral de las víctimas | Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas | 300 |

| Pilar PMI | Transformación del PND y aporte al cumplimiento del PMI |
|--------------------------|--|
| | <i>Transformación: Seguridad humana y justicia social/ paz total</i> |
| Justicia y Verdad | <ul style="list-style-type: none">• Articulación entre el SIVJRNR y el SNARIV con el fin de coordinar esfuerzos institucionales para avanzar en la reparación de las víctimas.• Incorporación de los enfoques diferenciales y las condiciones jurídicas, económicas y logísticas para la ejecución de las sanciones propias y las medidas de contribución a la reparación integral a las víctimas, en desarrollo del principio de colaboración armónica con otras ramas de poder.• Aumento de las capacidades de investigación de las entidades competentes, realizando ajustes normativos e institucionales para fortalecer la articulación de la Unidad de Búsqueda de Personas Desaparecidas, la Fiscalía General de la Nación, la Policía Nacional y el Instituto Nacional de Ciencias Forenses.• Cumplimiento progresivo de las recomendaciones de la Comisión de la Verdad.• Fortalecimiento del Sistema Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario y los mecanismos para su implementación. |

| Pilar PMI | Transformación del PND y aporte al cumplimiento del PMI |
|---|--|
| <i>Transformación: Convergencia regional/ Reparación Efectiva e Integral a las Víctimas</i> | |
| Reparación integral para la construcción de paz | <ul style="list-style-type: none"> • Implementación y sostenibilidad de los planes de retorno y reubicación de la población desplazada. • Articulación de los planes de reparación colectiva con los PDET, el PNIS y otros instrumentos de planeación contemplados en el Acuerdo Final. • Mejora de canales de atención y participación de las víctimas connacionales en el exterior. • Ampliación de la cobertura de rehabilitación psicosocial en los lugares más apartados. • Fortalecimiento del Sistema Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario y los mecanismos para su implementación, como el Plan de Derechos Humanos, el Plan de Acción en Derechos Humanos y el Plan Nacional de Educación y Cultura en Derechos Humanos, |

NOTA: *metas sujetas a la aprobación del DNP*

Fuente: Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026

5.2 FACTOR SOCIAL Y CULTURAL

• DEMOGRAFÍA VÍCTIMAS



Fuente: Elaboración propia, datos abiertos Boletín Datos para la Paz

Pertenencia Étnica



27,4%

de la población étnica del país es víctima del conflicto armado



27,5%

de la población afrocolombiana del país es víctima



44,7%

de la población raizal del país es víctima



71,5%

de la población palenquera del país es víctima



26,3%

de la población indígena del país es víctima



9.804

víctimas se autorreconocen como población gitana o Rom

Nota: existen más víctimas que se autorreconocen como población gitana o Rom que la población que se encuentra censada por el DANE en este grupo étnico.

18,9%

de las víctimas incluidas en el RUV se autorreconocen como población étnica

12,7%

de las víctimas incluidas en el RUV son negras y afrocolombianas

0,12%

de las víctimas incluidas en el RUV son raizales

0,08%

de las víctimas incluidas en el RUV son palenqueras

5,91%

de las víctimas incluidas en el RUV son población indígena.

0,01%

de las víctimas incluidas en el RUV son población Rom.

Discapacidad

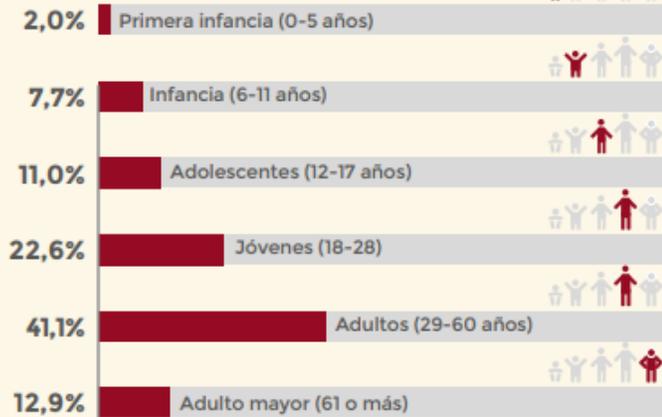


4,33%

del total de víctimas incluidas en el RUV tiene alguna discapacidad.

Ciclo Vital

Víctimas por ciclo vital en Colombia.



Eventos masivos

El **54%** de los eventos masivos ha afectado a comunidades étnicas.



Desplazamiento forzado

4.551 eventos
938.341 víctimas



Confinamiento

198 eventos
115.188 víctimas



Actos terroristas / atentados / combates / enfrentamientos / hostigamientos

466 eventos
43.873 víctimas

El **91%** de los confinamientos ha vulnerado a poblaciones étnicas.

Fuente: Elaboración propia, datos abiertos Boletín Datos para la Paz

¿Cuáles son los hechos victimizantes que más han ocurrido?

| Hecho victimizante | Porcentaje de eventos |
|---|-----------------------|
| Desplazamiento forzado  | 78,2% |
| Homicidio  | 9,6% |
| Amenaza  | 5,3% |
| Desaparición forzada  | 1,7% |
| Pérdida de bienes muebles o inmuebles  | 1,1% |
| Abandono o despojo forzado de tierras  | 0,34% |
| Secuestro  | 0,32% |
| Delitos contra la libertad y la integridad sexual en desarrollo del conflicto armado  | 0,32% |

Cerca de **un millón** de personas incluidas en el RUV han sufrido **más de un hecho victimizante**.



9.361

niños, niñas y adolescentes han ingresado al RUV por haber sido vinculados a actividades relacionadas con grupos armados, que vulneran sus derechos, ponen en riesgo su integridad y les impiden desarrollar sus proyectos de vida.

Fuente: Elaboración propia, datos abiertos Boletín Datos para la Paz

• ENTORNO DE ATENCIÓN A LA VÍCTIMA

Para avanzar hacia una protección universal de la población es necesario priorizar la atención de los más pobres y vulnerables de manera gradual y focalizada, bajo principios de integralidad, efectividad y eficiencia. Para ello se implementará un sistema de transferencias que comprenda un conjunto de políticas, programas, planes, proyectos y actores, orientados a la entrega de transferencias monetarias y transferencias en especie. Dentro de este sistema se establecerá un solo programa (Renta Ciudadana) que armonice las transferencias monetarias tanto condicionadas como no condicionadas. El diseño del programa tendrá como ejes el hogar, el ciclo de vida de cada uno de sus integrantes, y un enfoque de género y diferencial que brinde prioridad a la población con discapacidad, víctima del conflicto y con enfoque étnico. El monto de la transferencia dependerá del número de integrantes del hogar, de la clasificación socioeconómica del hogar de acuerdo con el Sisbén o del instrumento de focalización que haga sus veces, de la zona en la que habite, y tendrá en cuenta el ciclo de vida.

¿Cuál es la situación socioeconómica de las víctimas de desplazamiento forzado?

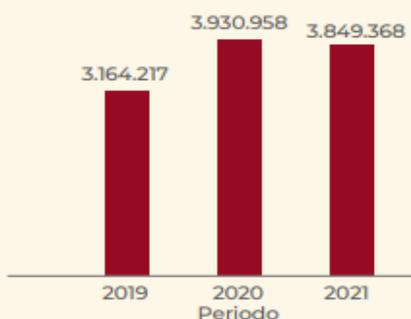
La población víctima es la más pobre del país

Para 2021, **51,6%** de las víctimas de desplazamiento estaban en **pobreza monetaria**, es decir, no tenían los ingresos mínimos para cubrir el costo de una canasta básica de bienes y servicios (alimentarios y no alimentarios).



Pobreza monetaria

Víctimas en Pobreza Monetaria. 2019 - 2021

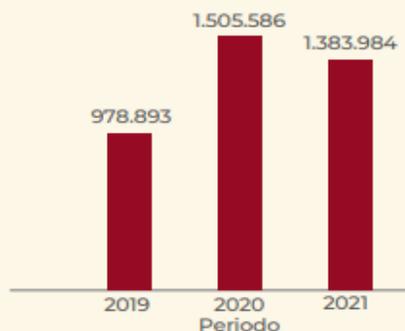


El **18,5%** de las víctimas de desplazamiento eran **pobres extremos**, es decir, no tenían el ingreso para adquirir una canasta básica de alimentos.



Pobreza extrema

Víctimas en Pobreza Extrema. 2019 - 2021



Tasa de Pobreza Extrema para víctimas y No víctimas. 2019-2021

Índice de Pobreza Multidimensional (IPM) 2021

La pobreza multidimensional mide los hogares con privaciones en cinco dimensiones básicas de bienestar:

- Condiciones educativas del hogar
- Condiciones de la niñez y la juventud
- Salud
- Trabajo y condiciones de la vivienda
- Acceso a servicios públicos domiciliarios

Victimas de desplazamiento forzado en pobreza multidimensional comparado con la población no víctima, 2019-2021

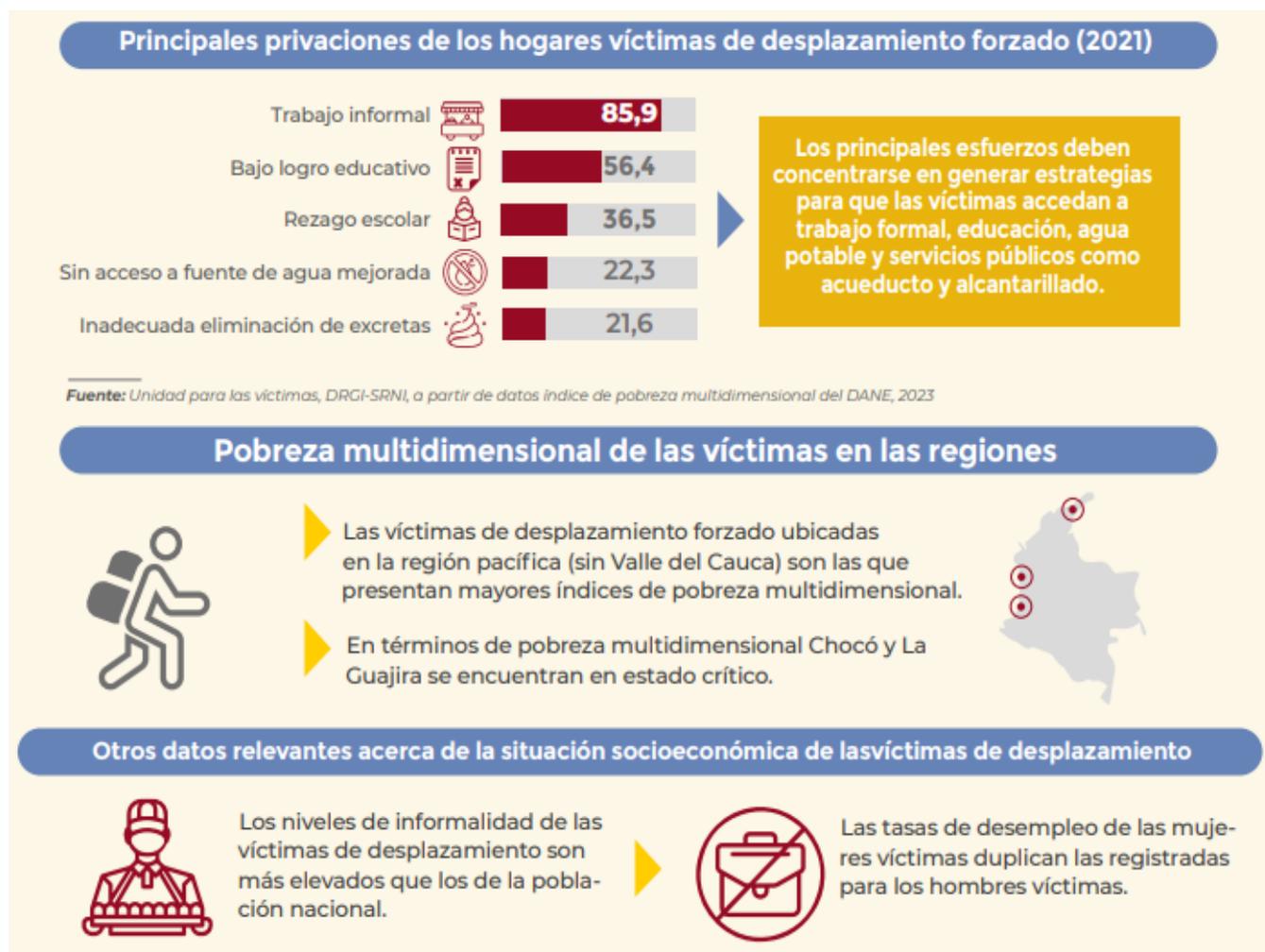


El IMP para las víctimas del conflicto armado está **7 puntos porcentuales** por encima del IMP de la población no víctima.

El IMP es más alto para las víctimas del conflicto armado que habitan en centros poblados y rural disperso frente a las víctimas que habitan en las cabeceras municipales.

Fuente: Elaboración propia, datos abiertos Boletín Datos para la Paz

Las transferencias condicionadas estarán asociadas a dimensiones Sistema de Protección Social universal y adaptativo 65 de salud, educación y a corresponsabilidades en ocupación y empleo. De igual forma, este programa tendrá un componente transversal de bienestar comunitario que busca mejorar las capacidades individuales y colectivas de los hogares beneficiarios. El cumplimiento de las condiciones de permanencia de los hogares será evaluado periódicamente de acuerdo con los plazos que establezca el Gobierno Nacional. Los criterios de condicionalidad se pueden ir cambiando, en función de los avances del programa.

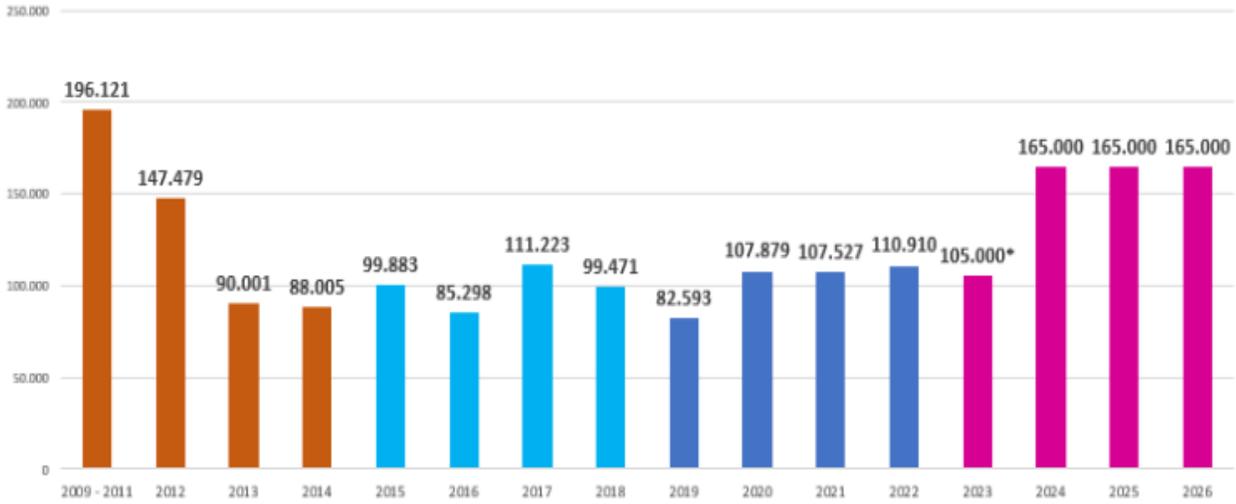


Fuente: Elaboración propia, datos abiertos Boletín Datos para la Paz

5.3 FACTOR ECONOMICO

REPARACIÓN A LAS VICTIMAS

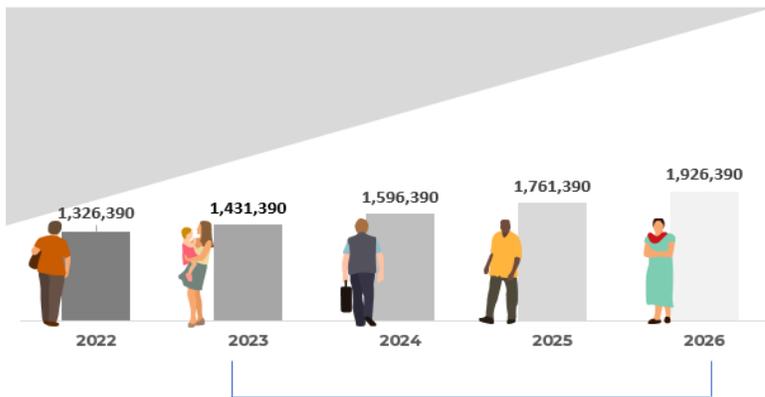
Víctimas indemnizadas 2009- 2022 y proyección 2023 a 2026



Fuente: RNI – UARIV

* En el último ejercicio de costeo se ha definido la necesidad de indemnizar 219mil personas en 2023 – \$767mm adicionales

Meta de víctimas indemnizadas del conflicto armado PND 2022-2026



600 mil víctimas a indemnizar en el cuatrienio

Históricamente, se han indemnizado **1,3 millones** de víctimas del conflicto armado con una destinación de **\$9,9 billones**.

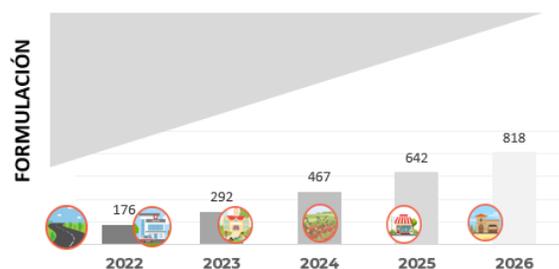
Hay un rezago de víctimas por indemnizar, para dar cumplimiento al ritmo actual de implementación se requerirían **80 años** según la Comisión de Seguimiento y Monitoreo.

Se requieren **\$8 billones** para indemnizar **600 mil** víctimas en el cuatrienio (revisión CONPES 4031).

Lo que implica **\$3 billones** adicionales,

Fuente: **Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026**

Recursos para la reparación colectiva - Sujetos de Reparación Colectiva (SRC)

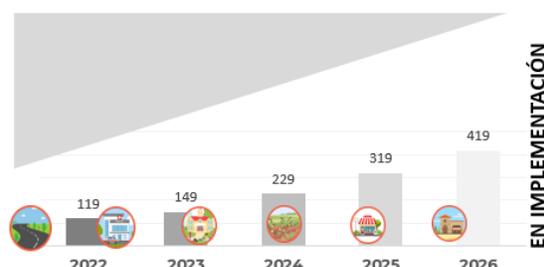


Se requieren **\$1,1 billones** para la formulación de **642 PIRC** y avanzar en la implementación de **300 PIRC**.

Lo que implica **\$659 mil millones** adicionales en el cuatrienio.

Históricamente, se han incluido implementado **54 PIRC** de los **877 SRC** registrados en el RUV y están en implementación **119**.

El cumplimiento de la meta de formulación de PIRC permitiría avanzar en el **93%** de los PIRC registrados



Fuente: Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026

5.4 FACTOR TECNOLÓGICO

Se establecerá una estrategia de conectividad nacional y regional, focalizada que permita: i) llevar conectividad a las zonas que no cuentan con el servicio y mejorar la cobertura y calidad en las zonas donde no se cumple con los indicadores de calidad, esto a través de diferentes tecnologías y compartición de infraestructura. ii) Diseñar mecanismos de coinversión entre el Estado y los actores privados para el despliegue de redes de telecomunicaciones (neutras, cable submarino, entre otras). iii) Proponer mecanismos técnicos y normativos que permitan la eliminación de barreras por parte de las entidades territoriales para el despliegue de redes de telecomunicaciones. iv) Asignar los permisos de uso del espectro radioeléctrico y promover su uso eficiente, especialmente para servicios 5G, a través de esquemas y condiciones que maximicen el bienestar social y la compartición de este recurso. v) Establecer condiciones reglamentarias diferenciales a nivel local, regional y/o para casos de uso en la asignación los permisos de uso del espectro radioeléctrico. vi) Crear condiciones para la prestación del servicio de Internet que promueva la inclusión de actores locales y regionales, como pequeños prestadores del servicio de Internet - ISP y/o redes comunitarias. vii) Priorizar y actualizar el marco normativo de las obligaciones de hacer en las asignaciones y renovaciones los permisos de uso del espectro que permita establecerlas por parte de MinTIC. viii) Fortalecer otros servicios del sector TIC, tales como, televisión, radiodifusión sonora, y postal, introduciendo medidas que fortalezcan sus condiciones de sana y libre competencia.

Se diseñará e implementará una estrategia para democratizar las TIC y desarrollar la sociedad del conocimiento y la tecnología mediante la alfabetización digital, así como el uso y la apropiación de las TIC con enfoque diferencial. Esta estrategia incluirá: i) La creación de rutas de atención, programas virtuales y laboratorios digitales en las diferentes regiones del país. ii) La modernización del sistema educativo que permita brindar a las niñas, niños y jóvenes, así como los demás miembros de la comunidad educativa, instrumentos para involucrarse en el mundo de la tecnología. iii) La implementación de iniciativas para generar cultura y apropiación de hábitos de uso seguro de tecnologías digitales desde la educación temprana, con énfasis en la protección de menores en los entornos digitales.

5.5. FACTOR SEGURIDAD

- **COMR**

El Centro de Operaciones y Monitoreo de Riesgo, perteneciente a la Secretaría General- Grupo de Gestión de Talento Humano, tiene como actividad principal promover de la autoprotección y el autocuidado de los colaboradores del a Unidad para las Víctimas que en atención a misionalidad de la Entidad deben desplazarse dentro del territorio nacional o fuera de este.

Es por ello que con el fin de mitigar situaciones que puedan afectar la salud y seguridad de los colaboradores, la Entidad cuenta con una serie de herramientas de monitoreo y seguimiento en los desplazamientos realizados por los colaboradores de la Unidad.

Para el desarrollo de las actividades ejecutadas por el Centro de Operaciones y Monitoreo de Riesgo, se tienen una serie de alianzas estrategias con la fuerza pública, entidades públicas y privadas que permiten ser fuente de información de relevancia para el mapeo y reporte de novedades que se llegasen a presentar en el territorio relacionadas con riesgo público.

- **MAPEO ZONAS ORDEN PUBLICO, CONFLICTO CON ACTIVIDAD MISIONAL**

En atención a las actividades de monitoreo adelantadas desde el Centro de Operaciones y Monitoreo- Grupo de Gestión de Talento Humano, se cuenta con un proceso de monitorio, seguimiento y mapeo de los diferentes desplazamientos realizados por los colaboradores de la Unidad, para lo cual cuenta con herramientas digitales para este proceso el cual permiten contar con información en tiempo real y sobre la misma tomar las decisiones respectivas en pro de mitigar cualquier situación que implique riesgo para el personal.

En lo corrido de la presente vigencia se han presentado 4418 comisiones las cuales han sido monitoreadas desde el Centro de Operaciones y Monitoreo- Grupo de Gestión de Talento Humano, tal y como se presentan en el siguiente gráfico.

Mapeo comisiones primer semestre 2023



Fuente: Centro de Operaciones y Monitoreo- Grupo de Gestión de Talento Humano

VI. SISTEMAS DE GESTION

La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas cuenta con un Sistema Integrado de Gestión el cual garantiza la efectividad y asegurar que los servicios y productos son conformes con los requisitos de las normas internacionales ISO, los requisitos internos, la normatividad vigente que le aplica a la Entidad y de las partes interesadas identificadas. Su documentación e implementación está bajo las directrices, políticas y objetivos que se socializan a través de la página web e intranet de la Unidad.

El Sistema Integrado de Gestión de la Unidad cuenta con 6 sistemas:

Sistema de Gestión de Calidad

Sistema de Gestión de Seguridad y Privacidad de la Información

Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

Sistema de Gestión Ambiental

Sistema de Gestión de Registros y Documentos

Modelo Estándar de Control Interno

Por lo anterior, el 2 de septiembre de 2013 se formalizó la adopción del Sistema Integrado de Gestión y ha surtido actualizaciones a través de la Resolución 0569 del 2017 y la Resolución 02728 del 2021. A su vez el 30 de julio de 2014 se adoptó el Modelo Estándar de Control Interno a través de la Resolución 0479 de 2014, que aplican lo establecido en la ley 872 de diciembre 30 de 2003 y el decreto 0943 del 21 de mayo de 2014.

El Comité Institucional de Gestión y el Desempeño en el mes de julio del 2020 aprobó la inclusión de un nuevo sistema "Gestión Documental y Archivo", sistema que inicia su implementación bajo las normas internacionales ISO 30300 e ISO 30301, así como se viene adelantando la implementación de la Norma ISO 27701 Privacidad de la Información, complementario a la actual norma acreditada ISO 27001 de Seguridad de la Información.



Fuente: Elaboración propia, Sistema Integrado de Gestión – MIPG

6.1 SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD - MISIONAL

- **ALCANCE**

Registro, atención, asistencia y reparación de las víctimas del conflicto armado y coordinación del SNARIV, en los procesos de la sede del nivel central y las Direcciones Territoriales definidas por la Entidad.

- **ROLES Y RESPONSABILIDADES**

Los roles y responsabilidades del sistema se encuentra en la resolución 00569 del 2017 por la cual se adopta el SIG y puede ser consultada en <https://www.unidadvictimas.gov.co/sites/default/files/documentosbiblioteca/resolucion00569del16dejunio2017.pdf>

- **PARTES INTERESADAS**

Las partes interesadas identificadas para Unidad son:

- **Víctimas del Conflicto Armado:** Se consideran víctimas, para los efectos de esta ley, aquellas personas que individual o colectivamente hayan sufrido un daño por hechos ocurridos a partir del 1º de enero de 1985, como consecuencia de infracciones al Derecho Internacional Humanitario o de violaciones graves y manifiestas a las normas internacionales de Derechos Humanos, ocurridas con ocasión del conflicto armado interno. Se pueden considerar víctimas tanto ciudadanos colombianos o extranjeros que se encuentren en el territorio nacional o en el exterior, en concordancia con los requisitos establecidos en la Ley 1448 de 2011.
- **Entidades Nacionales y Territoriales:** Conjunto de entidades públicas del nivel gubernamental y estatal en los órdenes nacionales y territoriales y demás organizaciones públicas o privadas, encargadas de formular o ejecutar los planes, programas, proyectos y acciones específicas, que tiendan a la atención y reparación integral de las víctimas.
- **Sociedad:** Conjunto de personas, pueblos o naciones que conviven bajo normas comunes.
- **Comunidad Internacional:** Corresponde a entidades que hagan parte de Sistema Internacional de Protección de DDHH, Sistema de Naciones Unidas, Cooperantes no institucionalizados o individuales, Países receptores (consulados o defensorías), Cooperantes institucionales de acuerdo con clasificación APC.
- **Cliente Interno:** Conjunto de servidores públicos de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, y los Operadores de los programas y/o servicios que presta la Unidad.
- **Organizaciones Privadas:** Conjunto de entidades privadas que interactúan con la Unidad como Entes Certificadores, Organizaciones publico privadas, Medios de Comunicación, Proveedores de Servicios, Gestores de residuos peligrosos entre otros.

- **NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LAS PARTES INTERESADAS**

Las necesidades de las partes interesadas fueron identificadas como parte de un trabajo conjunto entre la OAP y los procesos del SIG y puede ser consultada en <https://www.unidadvictimas.gov.co/es/identificacion-partes-interesadas/65586>

- **PLANES Y PROGRAMAS**

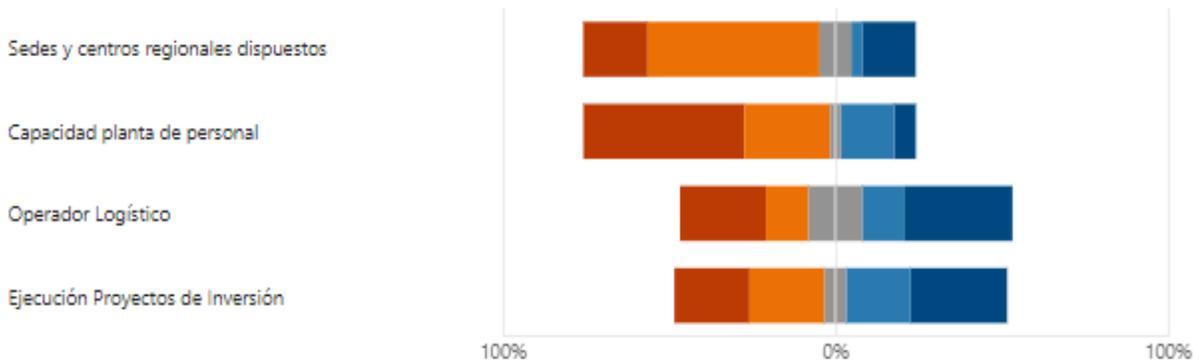
Como parte del cumplimiento del objetivo de la Unidad y dando cumplimiento a los lineamientos normativos la Unidad tiene establecidos los siguientes planes:

- [Plan de acción](#)
- [Programa de Transparencia y Ética Pública](#)
- [Plan Indicativo 2023 - 2026](#)
- [Planes Estratégico Talento Humano](#)

6.1.1 ANALISIS DOFA – Cuestiones Interna y Externas

FACTOR FINANCIERO

■ Debilidad ■ Fortaleza ■ Amenaza ■ Oportunidad ■ No Aplica



Sedes y centros regionales dispuestos

Debilidad

Falta de presupuesto para mantenimiento

Para la entidad es muy costoso asumir el mantenimiento de los CRAV dado que las alcaldías y gobernaciones en la mayoría de los casos no hacen la disposición presupuestal para esta actividad en el marco de sus competencias.

Fortaleza

Se cuenta con sedes administrativas, centros regionales y puntos de atención a lo largo del territorio haciendo mayor presencia y atención a las víctimas.

Unificación de las sedes de Nivel Nacional, ecosostenible y moderna con certificación LEED SILVER

Apoyo que se brinda desde las sedes regionales para procesos como Gestión de la Declaración, Masivos, Devoluciones y Recepción y envío de declaraciones individuales y masivas

Se aportan recursos para el arriendo de sedes para garantizar el funcionamiento de la entidad.

Amenaza

No se a podido dar entrega formal del centro regional a la gobernacion, lo que impide realizar mas inversion por parte de la entidad (DT. Meta)

Traslado de sedes sin aviso oportuno por parte de los procesos nivel nacional o DTS que afectan la disponibilidad presupuestal

Oportunidad

Mantenimiento y adecuaciones en instalaciones.

Centro regional en Putumayo

Adquirir una sede propia a Nivel Nacional.

Estrategias

DO- Gestionar con el proceso de contractual la inclusion dentro de las obligaciones de los contratos de las sedes, de la obligatoriedad de ofrecer sedes en optimas condiciones, realizando los mantenimientos necesarios.

Capacidad planta de personal

Debilidad

Insuficiente personal en canales de atención, manejo documental, procesos misionales para atender la demanda

El proceso de contratación ha sido demorado, sin tener en cuenta la curva de aprendizaje.

Fortaleza

Planta de personal profesional capacitado en todas las áreas, puntos y centros regionales

Amenaza

No tener suficiente personal de planta en procesos misionales como Nación Territorio

Concurso de méritos de la UARIV, que implique ingreso de personal nuevo y que retrase la atención de servicios

Oportunidad

Se puede mejorar supliendo las vacantes existentes hasta el momento

Fortalecer el personal en los CRAV

Iniciar la contratación desde vigencia 2023 para arrancar 2024 desde enero y así aumentar los tiempos de ejecución misional

Concretar las tareas misionales en profesionales exclusivos para cada área

Integrar profesionales con perfiles más calificados que aporten de manera estratégica a la entidad.

Estrategias

FA - DO Realizar análisis de cargas laborales y a partir del diagnóstico, redistribuir optimizando el recurso con miras a mejorar el servicio en las áreas donde hay insuficiencia de personal.

FO - Realizar jornadas de capacitación al personal de los CRAV aprovechando los profesionales de la Planta.

Operador Logístico

Debilidad

Tercerización de la atención a las víctimas, mayor gasto de recursos

Se asignan operadores de otros departamentos que no tienen conocimiento del territorio ni de la oferta disponible ni de los costos reales

No se ha enfocado las necesidades territoriales, el operador es a nivel nacional, si bien la operación logística, se convierte en un apoyo para el desarrollo de la operación, afecta la operación y por ende genera una desconfianza institucional por incumplimiento en actividades de incidencia con las víctimas. Falta control y supervisión de los proveedores y de su cumplimiento contractual.

Fortaleza

Cumplimiento de requerimientos en cantidades y calidad del producto establecidos.

Amenaza

Al no dar cumplimiento oportuno a los requerimientos, podríamos tener pérdida reputacional al no cumplir con los eventos programados ya que se deben cancelar o aplazar.

Falta de planeación y de capacidad de operación en el territorio

El operador es del nivel nacional y estos subcontratan en el territorio llegando a las víctimas malos productos y mala ejecución de la logística.

Aumento proporcional para la atención a las víctimas

Finaliza contrato con el operador y represa la entrega de las ahe (spae- dt. meta)

Oportunidad

Aumento de presupuesto indemnizaciones y Rep. Colectiva en términos de cobertura

Recursos necesarios para la contratación del operador logístico

Estrategias

DA: Fortalecer la definición de requisitos contractuales del operador incluyendo participación de los territoriales, a fin de tener el enfoque territorial.

Ejecución proyectos de inversión

Debilidad

Poder realizar la focalización de los proyectos que se desarrollaran en el territorio

No hay suficientes recursos para la ejecución de los proyectos, algunos llevan años sin poderse materializar

Son demorados y en ocasiones no se cumple con los tiempos acordados.

Fortaleza

Benefician directamente a nuestra población víctima

Ejecución de los recursos a partir de la demanda y de las acciones que se han establecido para lograr mayores porcentajes de contactabilidad.

La inversión ejecutada se realiza de acuerdo con las necesidades expuestas por comunidades víctimas, estas inversiones se realizan de las comunidades de sujetos de reparación colectiva y los de retorno y reubicaciones de la ruta comunitaria

Ejercicios responsables de formulación – mantenerlos y ampliarlos

Amenaza

El presupuesto asignado para Grupo Servicio Ciudadano es insuficiente para atender la demanda

Tardanza en convocatorias desde el nivel nacional

Oportunidad

Mejorar el tiempo de entregas, la calidad, ajustar a nivel interno la contratación de personal para formular proyectos y mejorar la inversión y la ejecución de los proyectos en relación con la oportunidad, calidad y cantidad de los productos entregados por parte de los Operadores.

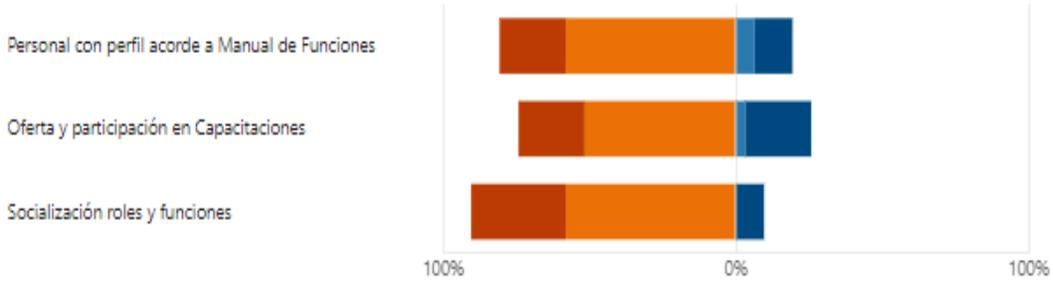
Hay gestión ante los EETT y la cooperación internacional para hacer adecuación y complementar acciones del plan de trabajo.

Estrategias

DO- Mejorar y/o adquirir herramientas tecnologicas que brinden datos confiables para la toma de desiciones y agilizacion de los tiempos.

FACTOR TALENTO HUMANO

■ Debilidad ■ Fortaleza ■ Amenaza ■ Oportunidad



Personal con perfil acorde a Manual de Funciones

Debilidad

La entidad cuenta con manuales de funciones, pero muchos no están acordes con el perfil

Manual de funciones no especifica los perfiles de acuerdo a la amplia oferta de productos y servicio de la entidad

Manuales no son lo suficientemente específicos y rigurosos

Fortaleza

Los procesos de cualificación para el proceso de atención y orientación son permanentes e idoneos para atender los grupos de interés.

Se cuenta con recurso especializado y técnico que tiene conocimiento y/o habilidades, capacitación en los diferentes dominios al interior del proceso cuyo perfil cumple con lo establecido en el manual de funciones

Amenaza

No se realiza inducción a los nuevos contratistas de manera oportuna, lo que dificulta la comprensión de las labores asignadas y cumplimiento de metas e indicadores

Oportunidad

Integrar profesiones con competencias y perfiles que puedan integrar otras perspectivas a los procesos

Estrategias

FA- Realizar jornadas de inducción adicionales a las establecidas para el ingreso de servidores publicos, extendidas a contratistas con el fin de garantizar la gestión del conocimiento al momento de su vinculación, estas pueden ir en la socialización de los procedimientos de cada area

Oferta y participación en capacitaciones

Debilidad

No se realiza seguimiento a la apropiación de los conocimientos, saturación frente a las capacitaciones, frente a los temas de política pública no se tiene.

Perdidas de las Curvas de aprendizaje en funcionarios y contratistas de la Unidad, alta rotación del personal

No se cuenta con capacitaciones suficientes frente al tema de Inducción y Reinducción

Oferta de capacitaciones en temas pertinentes y prácticos para los servidores, están delimitados a Funcionarios Públicos sin incluir contratistas ni otro tipo de vinculaciones

Fortaleza

La oferta de capacitaciones es permanente y se cuenta con un plan de capacitaciones anual

Compromiso en la participación del talento humano en los procesos de formación y actualización.

En el marco del plan de capacitación de la entidad se fortalecen las competencias requeridas por el proceso, para cumplir los roles establecidos del modelo estándar de control interno, el modelo integrado de planeación y gestión y los sistemas de gestión.

Amenaza

Las capacitaciones o encuentros digitales se presta para distracción y omisión a la información brindada

Las capacitaciones contantes son desgastantes y poco aprovechables, generando tención y ansiedad en la participación por cruce de horarios y actividades

Oportunidad

Es necesario no abusar de la virtualidad, programar capacitaciones presenciales.

La participación se diluye en la medida de que el personal no puede acceder a ellas por la cantidad de actividades y compromisos Institucionales.

Las capacitaciones a los nuevos funcionarios y/o contratistas frente a los procesos y poder desarrollar las acciones en el territorio

Ante el cambio de gobierno, socializar los cambios y lineamientos en territorio

Implementar procesos de capacitación que permitan integrar al proceso los enfoques de derechos humanos, territorio y de género, de tal manera que se articule a las políticas de la Entidad

Estrategias

DO - Realizar jornadas de inducción adicionales a las establecidas para el ingreso de servidores publicos, extendidas a contratistas con el fin de garantizar la gestión del conocimiento al momento de su vinculación, estas pueden ir en la socialización de los procedimientos de cada area.

Socialización roles y funciones

Debilidad

El certificado laboral con funciones, no describe lo que realmente se viene desempeñando

Se contemplan algunas funciones de manera muy general, dejando por fuera algunas que se ejecutan en cumplimiento de la misionalidad del proceso.

Falta la asignación de roles y funciones acordes a la experiencia, conocimiento, y manual de funcione

Fortaleza

En los medios de comunicación se ha socializado las funciones y roles de los funcionarios, en los manuales de funciones y contratos están determinadas las obligaciones claras de acuerdo al objeto contractual.

A todo el profesional nuevo se le socializan sus roles y funciones, se hace un proceso de inducción

Amenaza

No se conoce la matriz de roles y responsabilidades

Oportunidad

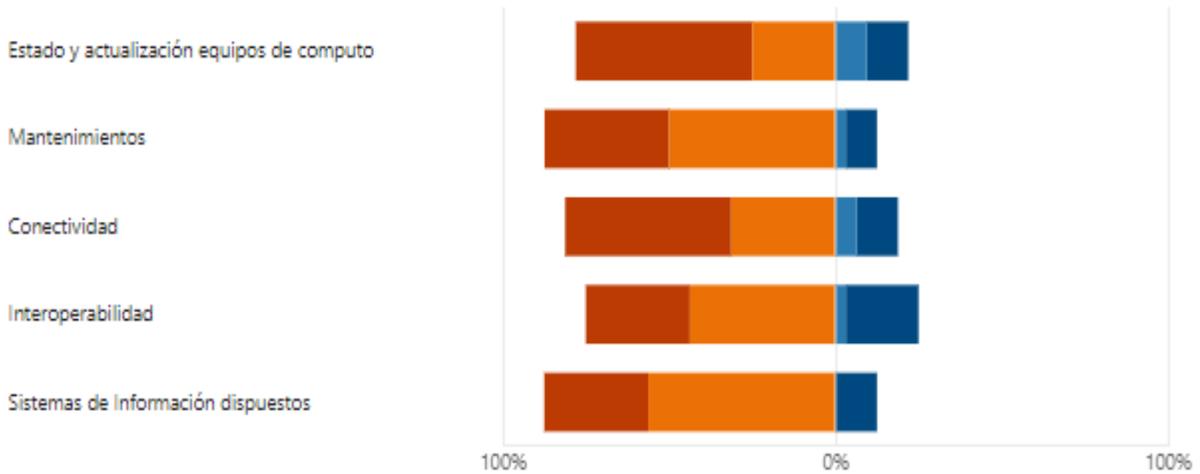
Se debe profundizar en la presentación de la entidad y asignacion de tareas de acuerdo a las necesidades del plan de trabajo

Estrategias

DA - Actualizar la herramienta dispuesta por Talento Humano donde sea actualizada de acuerdo con los roles y responsabilidades que desempeña los funcionarios al interior de la entidad de acuerdo con la dependencia y grado que pertenece.

FACTOR TECNOLÓGICO

■ Debilidad ■ Fortaleza ■ Amenaza ■ Oportunidad



Estado y Actualización equipos de computo

Debilidad

Equipos de trabajo obsoletos, demasiados lentos, constantemente se reinician duran más dos a tres horas lo cual dificulta el cumplimiento de sus tareas asignadas.

Demoras en la asignación de equipos de cómputo

No se tienen diademas, micrófonos, para reuniones virtuales

Fortaleza

Los equipos han venido repotenciándose

Disponibilidad de equipos de computo, herramientas tecnológicas, mecanismos de respaldo para la infraestructura de TI crítica que garantizan la disponibilidad y flujo de información, facilitando así el trabajo. Alta disponibilidad de los servicios de correo electrónico y centro de datos de nube pública. Herramientas de monitoreo de infraestructura en tiempo real

Amenaza

La vida útil de los equipos hace que los mantenimientos no sean efectivos mas allá de ser oportunos

Se ha restringido el acceso a páginas web relacionadas con el rol que se desempeña en territorio, lo cual impide el normal desarrollo de las funciones

Oportunidad

Adquirir equipos de acuerdo a la generación de Tecnología.

Se sugiere que los equipos del personal de asistencia sean suministrados por la Unidad, para garantizar el desarrollo de las funciones del personal de la Unidad y brindar una debida atención a las víctimas

Estrategias

DO - Elaborar un diagnostico de los equipos de computo de la Unidad para las Victimas con el fin de identificar la obsolescencia de los equipos, así mismo realizar una reasignación a los funcionarios de acuerdo con las necesidades del servicio con acompañamiento de la Oficina de Tecnologías de la Información

Mantenimientos

Debilidad

Se pide apoyo a la OTI, presta su atención virtual, pero los problemas persisten

Fortaleza

Se realizan mantenimientos preventivos tanto al hardware como al software

Mantenimientos en los tiempos estipulados y oportuna respuesta a las peticiones relacionadas con los equipos de computo.

Establecimiento de la mesa de servicios y la herramienta de gestión de solicitudes dispuestos

Amenaza

Varios funcionarios traen equipos portátiles personal para poder realizar sus tareas diarias; ya que equipos asignados no funcionan

Oportunidad

Los mantenimientos podrían ser con mayor periodicidad.

Mejoras en sus procesadores

Estrategias

FO - Realizar un diagnostico sobre los equipos de computo de la Unidad para las Victimas donde se identifique la obsolescencia de estos, programar mantenimientos periódicos a los equipos que lo requieran, con el acompañamiento de Oficina de Tecnologías de la Información

Conectividad

Debilidad

Fallas e intermitencias muy seguidas en el internet.

Traslados continuos de oficinas en el territorio nacional y falta de soporte técnico en cada una de las oficinas

Amenaza

Se solicita autorización para trabajar en casa y agilizar los procesos, por que la conectividad es deficiente.

Oportunidad

Se requiere que se continúe investigando los tiempos de latencia del servicio.

Se debe hacer más oportuno el reporte e informar al personal cuando se vayan a realizar las actualizaciones o actividades que afecten la percepción de la calidad del servicio.

Estrategias

DA - Implementar el trabajo en casa de conformidad con las disposiciones del Gobierno Nacional y su aplicación al interior de entidad acuerdo con la propuesta que defina la Secretaría General

Interoperabilidad

Debilidad

En territorio no se ve la interoperabilidad como se espera o pudiera ser

Contamos con interoperabilidad estable y consulta de información de fuentes externas, sin embargo, presenta inconsistencias en la interacción con otros sistemas

A nivel interno se cuenta con varias herramientas tecnológicas, pero no hay interconexión entre ellas, dificultando la consulta integral

Fortaleza

Los diferentes sistemas de información que cuenta la Unidad permiten una eficiente interoperabilidad

Amenaza

Duplicidad de ocupación de espacios en la nube con información semejante que muchas veces se encuentra desactualizada

Oportunidad

Ausencia de un catálogo de servicios identificados, varios sistemas ya se encuentran integrados con diferentes servicios de la misma fuente de información

Estrategias

FO - Realizar una revisión en conjunto con todos los procesos y dependencias, donde se evalúe la pertinencia de los Sistemas de información con el acompañamiento de la Oficina de Tecnologías de la Información

Sistemas de Información dispuestos

Debilidad

Es necesario unificar todos los sistemas de información con lo que cuenta la Unidad.

Los aplicativos que se requieren para verificación y atención, no cuentan con capacidad de trabajo off line, por lo que la estrategia de jornadas, en zonas rurales, carece de capacidad, siendo las personas de la zona rural, las que más necesitan esta estrategia de jornadas.

Las herramientas de consulta y gestión tales como Vivanto, SGV e indemniza; con frecuencia presentan intermitencias y/o fallas.

Fortaleza

Todos los servicios de sistemas de información son eficientes y permiten un trabajo fluido.

Contamos con sistemas de información para diferentes procesos y procedimientos de la Unidad.

Amenaza

Conectividad para el procesamiento de la información se hace muy lenta; lo que conlleva a la pérdida de tiempo para generar una respuesta oportuna

Número excesivo de necesidades a atender que no es equivalente al número de recursos técnicos para soportar las implementaciones

Oportunidad

Seguir realizando integración de los mismos al directorio activo.

Robustecer las consultas y la calidad de la información relevante

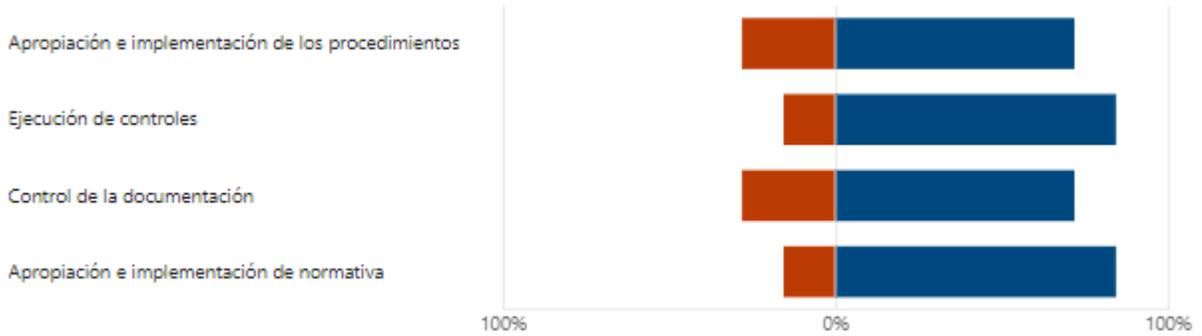
No cuenta con un Sistema de Información para el trámite de pago a contratistas y proveedores; así como tampoco con una herramienta para la liquidación de impuestos

Estrategias

FO - Realizar una revisión en conjunto con todas los procesos y dependencias, donde se unifique las fuentes de información y los reporte ante las dependencias.

FACTOR PROCESOS

■ Debilidad ■ Fortaleza



Apropiación e implementación de los procedimientos

Debilidad

Falta de articulación entre nivel nacional y territorial

Falta mayor socialización de procedimientos cada vez que ingresa personal nuevo a la entidad

Fortaleza

La madurez del sistema de gestión de calidad permite mayor apropiación e implementación.

Evidencias de ejecución se cargan el aplicativo SISGESTION.

Debidamente documentados y estandarizados para atender la misionalidad y los requerimientos

En la actualidad se encuentran realizando cambios a los procedimientos en las direcciones misionales con la participación de los enlaces de territorio, lo que genera la adecuación de estos procedimientos a las necesidades y realidades del territorio

Amenaza

En internet aparecen muchos formatos, procedimientos, guías y metodologías desactualizados

Oportunidad

Ajustar los procesos internos que tiene la Entidad y que lleguen actualizados en el momento oportuno a cada uno de los grupos misionales en el Territorio

Trabajar en su simplificación

Realizar un balance de los documentos asociados a los procedimientos y que se verifique pertinencia y actualización

Estrategias

FO - Garantizar que las modificaciones en la implementación del Sistema Integrado de Gestión de la Entidad, sean socializados en todas las Direcciones Territoriales y Procesos del Nivel Nacional.

Ejecución de controles

Debilidad

No se tiene seguridad de los componentes y alcance sobre la ejecución de controles.

Debilidad en el cumplimiento de metas

Fortaleza

Los controles implementados para los riesgos, para los indicadores, etc, permiten la articulación de los diferentes equipos de trabajo.

Se lleva un seguimiento a los controles de cada uno de los procesos que se encuentran en la caracterización.

Implementación controles y planes de mapa de riesgos

Amenaza

Se ha perdido la conciencia de la evidencia y la cultura de reporte

La ausencia de las auditorias han minimizado el seguimiento al SIG

Oportunidad

Debido a la rotacion de recurso humano de la entidad se hace necesario capacitaciones y socializaciones de los controles

Se deben revisar y actualizar.

Estrategias

FO - Continuar con la implementación de los lineamientos en materia de riesgos del DAFP, en pro de mejorar la eficiencia de los procesos, la cultura del reporte mediante capacitaciones constantes con las áreas

Control de la documentación

Debilidad

El sistema de gestión de documentos electrónicos de archivo no tiene una adecuada apropiación

Fortaleza

Los controles documentales están relacionados con las tablas de retención documental

Area misional tiene definido parametros para el acopio y registro de la informacion.

Uso y apropiación del sharepoint - one drive

Inventarios de activos de información

Se cuenta con Listado maestro de documentos actualizado de acuerdo a las solicitudes de registro

Oportunidad

reforzar y socializar el tema documental

Estrategias

FO - Mantener y actualizar en conjunto con la Oficina de Tecnologías de la Información los inventarios de activos de información en la entidad.

DO - Generar una cultura de apropiación y uso del SharePoint o la herramienta que defina la Unidad para las Víctimas con el fin de preservar el conocimiento de los funcionarios y la rotación de contratistas.

Apropiación e implementación de normativa

Debilidad

Alguna noción del normograma, pero no al punto de considerarlo apropiado.

Debilidad en el proceso de transición por la actualización y ajustes de la parte normativa y procedimental

Demora en la definición de los ajustes normativos para la atención a víctimas

Fortaleza

Se reporta periódicamente el normograma, verificado en diferentes páginas institucionales la emisión de normas aplicables.

Implementación de la normatividad vigente frente a la política de víctimas y los Sistemas de la Entidad

Oportunidad

El proceso de Gestión Jurídica sea el responsable de alertar a los procesos sobre la normatividad legal reciente y su aplicabilidad

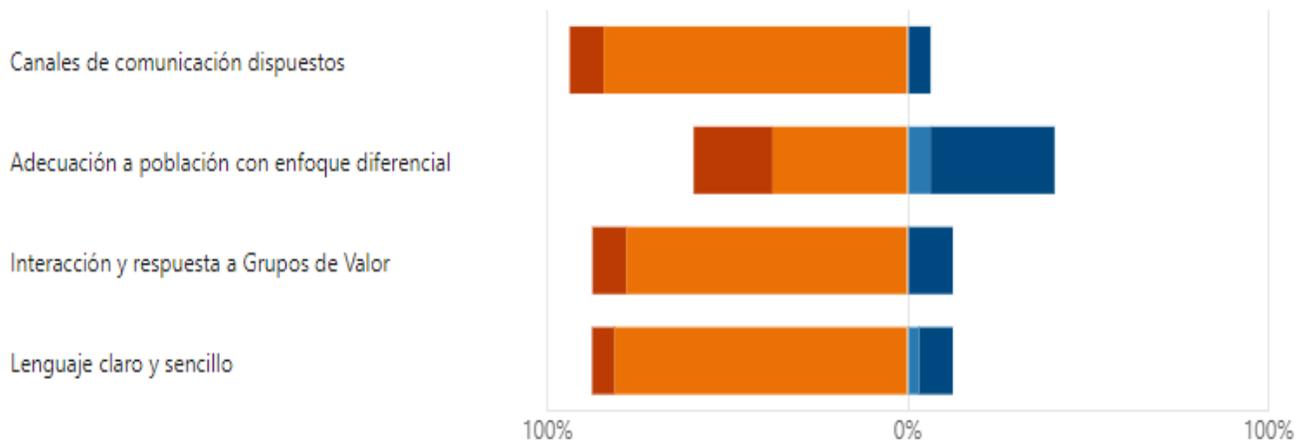
Contar con personal con los conocimientos técnicos (abogado), que garanticen como proceso estar actualizado con la normativa y así mismo poder apropiarse y responder sus requerimientos

Estrategias

FO - Desarrollar campañas, capacitaciones y mesas de trabajo para continuar con el fortalecimiento en la identificación de la normatividad vigente y aplicable a la Entidad con el acompañamiento de la Oficina Asesora Jurídica desarrollar.

FACTOR COMUNICACIÓN

■ Debilidad ■ Fortaleza ■ Amenaza ■ Oportunidad



Canales de comunicación dispuestos

Fortaleza

Nuestros canales de comunicación son amplios y siempre apuntan a dar mayor cobertura, comunicaciones efectivas a través del uso del correo electrónico, las carteleras, página WEB, piezas comunicativas dinámicas, el boletín de comunicaciones, entre otros.

Unidad en línea es de muy fácil acceso.

Se cuenta con canales de comunicación parametrizados, para la formulación y seguimiento de planes de mejoramiento y la divulgación de la información hacia las partes interesadas.

Carteleras dispuestas con información relevante en los Puntos y Centros de Atención a Víctimas y los servicios destinados a los sobrevivientes del conflicto

Articulación con emisoras comunitarias y la Radio Nacional de Colombia para llegar con información de interés en todos los territorios del País.
Contenido pedagógico de comunicación para el acceso a los servicios de la Unidad.

Oportunidad

Descentralización de la información y la implementación de metodologías para las difusiones de información.

Se cuenta con Plan Parceros para mejorar comunicación con DT, Procesos.

Estrategias

FO - Continuar con la actualización de la página Web de la entidad donde sea de fácil acceso a la ciudadanía todos los menús, noticias, redes sociales y las acciones que lleva a cabo.

Adecuación a población con enfoque diferencial

Debilidad

Se hace necesario que las actuaciones sean articuladas de manera práctica con la DAE o el Grupo de Enfoque Diferencial

No se cuentan con adaptaciones, ajustes razonables, accesibilidad y tecnología propia para la atención

Falta de aplicación e implementación de material didáctico y difusión adaptadas a las distintas lenguas étnicas

No contar con información disponible para grupos específicos como personas con discapacidad visual o auditiva, dado que no contamos con lenguaje de señas o braille.

Fortaleza

El Modelo de Operación de Enfoque Diferencial y de Género que se implementa en la Unidad es muestra del interés en aplicar este modelo en nuestra población víctima

Se cuenta con reglas de medición que puntúan de manera única las solicitudes de personas con enfoque diferencial

La página web de la Unidad cuenta con una herramienta para hacer más fácil su uso a personas con discapacidad visual, a través de la cual se ajustan los tamaños y la colorización; además se implementa contenido en redes sociales con lenguaje de señas en alianza con el área de relación con el ciudadano

Amenaza

A nivel tecnológico no se cuenta con infraestructura para la prestación del servicio con enfoque diferencial

Oportunidad

Apropiación del lenguaje y herramientas para acceso para personas con diferentes discapacidades

Se espera lineamiento del nivel nacional, para poder llegar a todos los enfoques, falta incorporar estos enfoques a las acciones que se desarrollan, hay que mejorar el enfoque de género.

Estrategias

DO- Desarrollar, mediante el grupo de Servicio al Ciudadano y la Oficina Asesora de Comunicaciones productos en lenguajes de señas, o el diseño de procedimientos para atender peticiones diferentes al castellano con el fin de que la población pueda acceder libremente a los servicios de la Entidad sin ningún tipo de restricción

Interacción y respuesta a Grupos de Valor

Debilidad

Falta interlocución con el territorio

No se cuenta con la implementación de estrategias que permitan llegar a otras lenguas nativas o por acceso por nivel de escolaridad

Fortaleza

Se entregan respuestas oportunas a nuestros grupos de valor y partes interesadas.

Se mantiene comunicación directa y permanente con los grupos de valor (personerías, mpev, enlaces, eett), se cuenta con canales de comunicación para la Interacción y respuesta oportuna de los requerimientos de las partes interesadas

Se cuenta los medios para interactuar con el personal interno y externo tales correos institucionales, página web, redes sociales, canales tele orientación, puntos presenciales de atención

Se comparte y resuelven dudas a través de grupos de WhatsApp establecidos con Mesas de Participación Efectiva de Víctimas y periodistas en los territorios

Estrategias

Manter actualizado la identificación de las partes interesadas al interior de la Entidad con el fin de conocer las necesidades y expectativas de los grupos de valor

Utilizar las herramientas con que cuenta Subdirección de Participación, e incluirlas dentro de la estrategia de UARIV, para incrementar la interlocución con el territorio.

Lenguaje claro y sencillo

Debilidad

El lenguaje en el que la entidad se comunica con las víctimas es muy técnico dificultando su comprensión en especial por parte de personas con bajo nivel de estudios.

Fortaleza

Lenguaje tanto oral como escrito sencillo y entendible de tal manera que nuestra población víctimas capte sin contratiempos el mensaje que queremos llevar

Se da cumplimiento a los requerimientos normalizados por el SIG (matriz de comunicaciones)

Se establecen protocolos que buscan el manejo de lenguaje claro y sencillo en la interacción con la población víctima.

Estrategias

Propender por la aplicación de la guía de lenguaje claro en la Unidad para las Víctimas para todo tipo de comunicación como interna como externa a fin de que los usuarios puedan conocer con facilidad lo que desarrolla la Unidad

FACTOR ESTRATEGICO

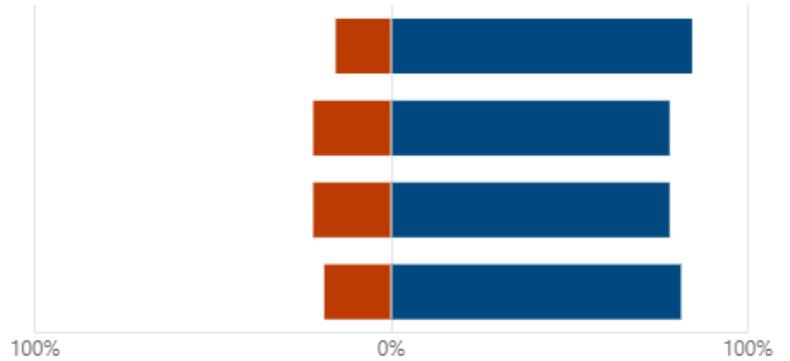
■ Debilidad ■ Fortaleza

Cumplimiento Planes Institucionales

Cumplimiento de Indicadores Estratégicos

Liderazgo y cultura organizacional

Toma de Decisiones



Cumplimiento planes institucionales

Debilidad

No se están cumpliendo las metas del plan de acción debido a pocos lineamientos y ajustes en nivel nacional

Ajustes en programación e incluso en metas, además, se ha retrocedido en el reconocimiento y certificación de las normas internacionales, la socialización e implementación de las mismas.

Fortaleza

Contamos con un Plan Institucional, en el cual se brinda la oportunidad de que todo el cliente interno de sus aportes para la construcción del plan

Los planes institucionales cuenta con herramienta tecnológica que permite que los procesos y las direcciones territoriales realicen los reportes de manera mensual de acuerdo con la programación del indicador y de las actividades, esto permite conocer el avance de manera mensual.

Amenaza

Rotación de Directivos

No hay debida apropiación y conocimiento de todas las políticas institucionales y que se deben aplicar en la institución

Estrategias

DA-Generar cultura de capacitación y socializaciones periodicas sobre el reporte de Plan de Acción de la Entidad con las diferentes DTs y Procesos, a fin de evitar incurrir en no conformidades, reprogramación de las metas, entre otros aspectos .

DA- Propiciar mayor participación de los actores de Territorio a pttaves de espacios convocados desde NN, para la construcción de los planes esrtrategicos de la Unidad.

Cumplimiento de indicadores estratégicos

Debilidad

No se están cumpliendo las metas del plan de acción debido a pocos lineamientos y ajustes en nivel nacional

No se conocen los objetivos e indicadores estratégicos que tiene actualmente la Entidad.

Fortaleza

Se cuenta con herramientas tecnológicas que permiten el seguimiento al cumplimiento de los indicadores estratégicos.

Profesionales encargados de vigilar, ayudar, reportar, verificar el cumplimiento de los indicadores estratégicos.

Constante seguimiento que se hace a los planes mediante capacitaciones, comite territorial y correos

Amenaza

Indicadores que no son responsabilidad de la DT, hay grandes discrepancias en la formulación de actividades del Plan de Trabajo y Plan de fortalecimiento del enfoque diferencial, también se evidencia que en el plan de implementación hay acciones asociadas al territorio que no son responsabilidad de la DT.

Oportunidad

Trabajar en el ajuste y claridad de algunos de ellos

Estrategias

DA- Propiciar mayor participación de los actores de Territorio a través de espacios convocados desde NN, para la construcción de los planes estratégicos de la Unidad.

Liderazgo y cultura organizacional

Debilidad

Deficiente respuesta a solicitudes en territorio

El liderazgo y la cultura organizacional es débil por desconocimiento de la política pública de víctimas, o el rumbo de la entidad.

Fortaleza

A través de la implementación de nuestro sistema de gestión de calidad se promueve el liderazgo y la cultura organizacional.

Se adelantan reuniones periódicas de seguimiento con los líderes de los procesos misionales y equipos de trabajo.

Amenaza

Se identifican ausencias en algunos aspectos de liderazgo en los directores misionales y territorial, el cual ha tenido impacto negativo en el cumplimiento de la misionalidad.

Oportunidad

Se necesita mayor sensibilización a todos y al personal nuevo que se ha vinculado a la Unidad

Fortalecer espacios de diálogo entre colaboradores y equipo directivo en torno a lo estratégico.

Estrategias

DO- Continuar con el fortalecimiento de la cultura organizacional y el liderazgo de conformidad con los lineamientos del Sistema Integrado de Gestión, en donde intervengan los actores internos de la Entidad, la Alta Dirección, a través de socializaciones periódicas sobre los ajustes que se apliquen en el marco del SIG

Toma de decisiones

Debilidad

La toma de decisiones es muy lenta en nivel nacional

no siempre se tiene apoyo a las ideas y/o propuestas para llevar a cabo la misionalidad

La toma de decisiones centralizada a veces afecta las necesidades propias de los territorios.

Fortaleza

Con herramientas de planificación, con indicadores estratégicos definidos facilita a los líderes o al nivel directivo tomar las mejores decisiones

Toma decisiones siempre en pro de la visibilización de las víctimas y del buen clima laboral

Se participa de manera vertical y horizontal en los temas de decisiones, los equipos proponen alternativas y soluciones y los mismos se escalonan al nivel nacional.

La implementación de tableros de control para el registro y seguimiento de plan de acción y plan de trabajo, permite establecer alertas y tomar medidas necesarias para el cumplimiento de los planes.

Oportunidad

La asistencia permanente por parte del nivel nacional a los procesos misionales en territorio permite fortalecer más y tener acompañamiento en el desarrollo de los procesos misionales

Se sugiere mejorar en la toma de decisiones oportunas para avanzar a nivel territorial, por ejemplo, en las vacantes de funcionarios que han estado sin cubrir todo este 2023 se recarga a otros funcionarios y/o los procesos quedan un poco huérfanos.

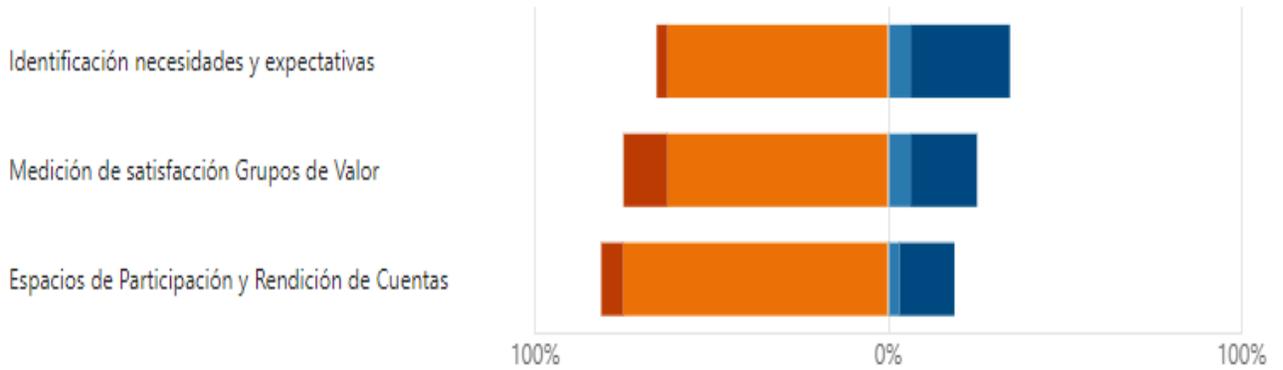
Estrategias

DO- Mantener en mejora continua las herramientas de planificación con las que cuenta la Entidad a fin de tener control sobre el avance o incumplimiento de las metas estrategicas, así mismo realizar retroalimentación con las areas que intervienen en el proceso

DO- Fortalecer la socializacion y seguimiento a la implementación de los compromisos que surgen del espacio de Revisión por la Dirección

FACTOR PARTES INTERESADAS

■ Debilidad ■ Fortaleza ■ Amenaza ■ Oportunidad



Identificación necesidades y expectativas

Debilidad

La oficina de control interno aplica instrumentos de evaluación para identificar y caracterizar el involucramiento de la relación de los grupos de valor y partes interesadas tanto internas y externas que tienen interacción

Si bien se identifican necesidades en algunos procesos, estos a veces no tienen el impacto necesario que cubra dicha necesidad.

Fortaleza

Se cuenta con un instrumento que permite la identificación de necesidades y expectativas de las partes interesadas.

Se tienen identificadas las necesidades y expectativas de las partes interesadas

Desde el nivel nacional se realiza encuesta por procesos para conocer de las partes interesadas externas, así poder evaluar y conocer si están satisfechos con atención u oferta institucional suministrada

Amenaza

Se ha perdido la planeación NACIÓN - TERRITORIO, esto lleva a una planeación en una sola vía desconociendo la necesidad del territorio.

Oportunidad

Sería importante contemplar actualizarla y transformarla para que sea más fácil de comprender, aunque es interactiva tiene demasiada información que si bien es cierto es positivo para nuestra partes interesadas sería un poco complicado interpretarla.

Se requiere ajustar el cómo de la atención y cumplimiento de las necesidades y expectativas en cumplimiento de las medidas de reparación

Integrar al proceso enfoque territorial, de derechos humanos y étnico.

Estrategias

FO- Actualizar el instrumento de partes interesadas, de conformidad con las necesidades y expectativas de los usuarios de la Unidad, propendiendo por un lenguaje sencillo y claro, para conocimiento de las DTs y procesos

Medición satisfacción grupos de valor

Debilidad

Pocos procesos retroalimentan los resultados de las encuestas en territorio

No se cuenta con mediciones suficientes en la satisfacción o no de nuestras partes interesadas, o si se han realizado, no se han socializado dichos resultados.

Fortaleza

A través de encuestas de satisfacción la Unidad mide la satisfacción de nuestros clientes, construye informes de los resultados de estas encuestas y las socializa con los equipos de trabajo.

Amenaza

Los resultados al territorio llegan meses después.

Solo mide la percepción más nos la satisfacción de los productos y servicios

Oportunidad

Nos quedamos en la medición, mayores acciones frente a lo encontrado.

Gestión para la asistencia en la actualidad no cuenta con resultados de medición de satisfacción de las partes interesadas.

Estrategias

- FA- Actualizar las encuestas de satisfacción en conjunto con los procesos que intervienen en la medición de la satisfacción del cliente, con el fin de obtener resultados que apunten a la mejora en los servicios
- DO- Utilizar la información que arrojan las Encuestas como insumo en la construcción de los planes institucionales que respondan a las necesidades y expectativas de nuestras partes interesadas.

Espacios de participación y rendición de cuentas

Debilidad

Se requiere fortalecer el apoyo logístico a las diferentes implementaciones (manejo de operadores) - sensibilización

Fortaleza

La Unidad cuenta con espacio de participación y rendición de cuentas de la gestión realizada.

Se acude a espacios de plenarios de mesa, subcomités, ctjt, reuniones con ov y odv para informar sobre el trabajo que adelanta la unidad para las víctimas

La divulgación que realiza la Unidad para dar a conocer a la comunidad en general, funcionarios y demás interesados el avance en la implementación de la ley 1448 de 2011, la ejecución de los recursos en cada una de las áreas misionales y promover el derecho y acceso a la información que tienen las víctimas

Amenaza

Se tiene la percepción que el ejercicio se realiza para cumplir con un ítem de la norma y no como una actividad efectiva de participación y rendición de cuentas

Oportunidad

Volver a la cultura de la rendición de cuentas del territorio para dar a conocer a las víctimas y la comunidad entera del departamento todo lo realizado en la unidad, esto nos ha invisibilizado

Se debe articular la participación de otras partes interesadas externas en estos espacios y permitir la interacción de comentarios y recomendaciones con el interés de la Unidad

Estrategias

DA- Durante las etapas previas y posteriores al ejercicio de rendición de cuentas de la Entidad en cada vigencia, involucrar los actores, fomentando la participación ciudadana por los diferentes mecanismos que se tienen identificados, así mismo la publicación de actividades en la página web de la Entidad, para participación de la ciudadanía

6.2 SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

• ALCANCE

Aplica a todos los servidores públicos, contratistas, colaboradores, visitantes, proveedores y otras partes interesadas que se encuentran dentro de las sedes y oficinas del nivel nacional y territorial de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas. Contempla acciones en los campos de estilo de vida, puesto de trabajo, salud física, riesgo psicosocial, y cumplimiento de lo establecido en la Resolución 0312 de 2019, emitida por Ministerio de Trabajo. Así mismo, se deberán llevar a cabo acciones de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), entre otros como:

- Adelantar inspecciones locativas en las instalaciones de la Entidad y ergonómicas a los servidores.
- Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de la Unidad.
- Elaborar e implementar el programa de estilos de vida saludable.
- Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, y comité de convivencia laboral
- Inducción y reinducción mediante modulo virtual a todos los servidores públicos y contratistas en temas de seguridad y salud en el trabajo.

▪ PARTES INTERESADAS

• ROLES Y RESPONSABILIDADES

La asignación de responsabilidades de los servidores públicos colaboradores en seguridad y salud en el trabajo se encuentran definidas en la matriz Roles, Responsabilidades, Autoridades y Competencia, las cuales pueden ser consultadas a mayor detalle en la siguiente ruta <https://www.unidadvictimas.gov.co/es/NODE/72841>.

Adicionalmente, se cuenta con el manual específico de funciones y de competencias laborales Resolución 0297 de 2022 para los servidores públicos y para los contratistas las responsabilidades en seguridad y salud en el trabajo se encuentran definidas dentro del marco de su contrato laboral con la Unidad.

• NECESIDADES Y EXPECTATIVAS

El Sistema tiene definido las siguientes necesidades y expectativas de las partes interesadas, las cuales pueden ser consultadas a mayor detalle en la siguiente ruta <https://www.unidadvictimas.gov.co/es/identificacion-partes-interesadas/65586>

• PLANES Y PROGRAMAS

Para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015, se han diseñado planes, programas, procedimientos y protocolos en el SG-SST relacionados a continuación:

- **Plan de trabajo anual de SST:** Es el documento en el que se consignan todas las actividades que se realizan en materia de seguridad y salud en el trabajo SST durante el período de un año.

- **Planes de preparación y atención de emergencias:** [El Plan de emergencias](#) contiene las acciones a seguir en el caso de presentarse una emergencia.
- **Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial:** El programa permite Identificar, Evaluar, Intervenir y Monitorear el Riesgo Psicosocial para evitar la generación de enfermedades relacionadas con el estrés de los servidores públicos y contratistas en la Unidad.
- **Programa de Vigilancia Epidemiológica en Prevención de Desordenes Músculo Esquelético:** El programa contribuye en el mejoramiento de las condiciones de salud musculo esquelética asociada con la exposición a peligros biomecánicos identificados en las condiciones de trabajo en La Unidad.
- **Programa Orden y Aseo 5 "S" V2:** El Programa se enfoca en lograr mantener los lugares de trabajo limpios y ordenados, obteniendo así un óptimo aprovechamiento del espacio previniendo accidentes de trabajo y manteniendo un entorno de trabajo cómodo, agradable y seguro.
- **Programa de estilos de vida saludable:** Este programa contribuye a Promover estilos de vida saludable orientados a la promoción de la salud y la prevención de enfermedades de los servidores públicos y contratistas de la Unidad
- **Programa de reincorporación y readaptación laboral:** El documento permite dar cumplimiento por parte de la Unidad, a todas las obligaciones determinadas en el marco normativo establecido para los trabajadores que, por las afectaciones y secuelas generadas por accidente, enfermedad laboral o por enfermedad común hayan ameritado su ingreso a este programa con el fin de lograr una reincorporación segura y que el colaborador pueda seguir siendo productivo.
- **Programa de capacitación:** Incluye básicamente dos componentes:
 - **Inducción y reinducción en seguridad y salud en el trabajo SST:** Es una capacitación obligatoria que debe impartirse a los empleados nuevos y antiguos, a los contratistas y a los proveedores. Su propósito es el de ilustrar y comunicar acerca de la política y normas de la Unidad en materia de SST.
 - **Promoción prevención en seguridad y salud en el trabajo SST:** Incluye diversas actividades para ilustrar al personal de la Unidad sobre medidas específicas de seguridad y prevención de los accidentes y las enfermedades laborales. Básicamente se compone de charlas periódicas en temas de seguridad y salud en el trabajo.
- **Programa de gestión del cambio:** Incluye todas las actividades encaminadas a verificar el cumplimiento de los objetivos del SG-SST, analizar los resultados obtenidos a partir del seguimiento a las enfermedades, accidentes e incidentes laborales, e incorporar las actualizaciones o novedades que puedan presentarse en materia legal.

Los siguientes documentos corresponden a las necesidades del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo para bajar al nivel operativo los lineamientos definidos en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- **Procedimiento Reporte e Investigación de Accidentes y Enfermedad Laboral:** El documento orientar los criterios técnicos y actividades mínimas requeridas para adelantar la investigación de accidentes y enfermedades laborales, con el fin de identificar las causas que pudieron generar el evento y determinar acciones de mejora que permitan prevenir la ocurrencia de accidentes similares.
- **Procedimiento exámenes médicos ocupacionales:** Este programa permite establecer los lineamientos para la realización de los exámenes médicos ocupacionales de preingreso, periódicos (programados o por cambio de ocupación), post incapacidad, y de egreso, que permita conocer las condiciones de salud física y mental de los colaboradores que laboran

en la Unidad.

- **Procedimiento implementación y monitoreo de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST:** Comprende todas las actividades encaminadas a prevenir y proteger la integridad de los servidores públicos, contratistas y visitantes, en el espacio de la Unidad, bajo los siguientes criterios de operación:

La identificación de peligros, valoración de riesgos y definición de controles se realizará atendiendo los requisitos legales, los lineamientos de la Guía Técnica Colombiana GTC 45 y el Anexo 1 de la Metodología de Administración de Riesgos de la Unidad para las Víctimas.

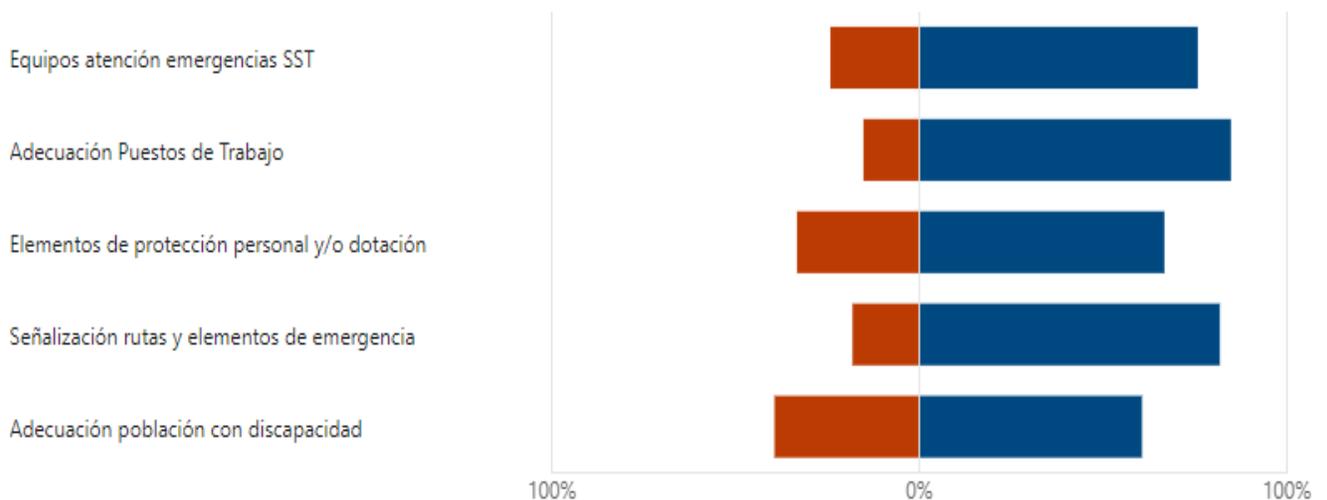
La programación de visitas para la realización de inspecciones consultará previamente la disponibilidad de los Directores Territoriales y responsables de cada sede, a fin de garantizar los accesos. Además, las actividades de inspección, planificación, ejecución y monitoreo estarán permanentemente apoyadas por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la cual se encuentra vinculada la Entidad.

- **Protocolo Seguridad Deportiva y Recreativa:** El protocolo permite prevenir la accidentalidad en los eventos deportivos y recreativos de los participantes, por medio de los lineamientos establecidos de los roles, responsabilidades y demás actividades implementadas en la planeación, organización y ejecución, con el fin de hacer más seguro el deporte y la recreación laboral.

6.2.1 ANALISIS DOFA – Cuestiones Interna y Externas

FACTOR INFRAESTRUCTURA

■ Debilidad ■ Fortaleza



Equipos atención emergencias SST

Debilidad

Botiquín desactualizados y con elementos vencidos
(DT. Nariño)

No se cuenta con adecuación para caso de emergencia para personas con discapacidad nacional y territorial

Fortaleza

Se cuenta con los equipos de atención a emergencias primarias y equipos de mayor complejidad de manejo de los brigadistas.

La ARL ha realizado inspecciones a los mismos.

Amenaza

Poco interes del personal por pertenecer a la brigada de emergencia

Estrategias

D: Planear desde el último bimestre del año la necesidad de compra de los elementos para dotar los botiquines durante la vigencia 2024, de las direcciones territoriales.

D: Proponer al GGAD que en las contrataciones de arrendamiento se tenga presente, que la sede cuente con adecuaciones para personas con discapacidad en las sedes administrativas.

Adecuación puestos de trabajo

Debilidad

Algunas sillas y descansa pies, se encuentran averiados

Poco seguimiento a la adecuación de los puestos de trabajo
(DT. Meta)

Fortaleza

Se realiza mantenimiento, ergonomía y adecuación de puestos de trabajo de acuerdo a necesidades

La ARL ha realizado inspecciones

El grupo de Talento Humano realiza inspección de puestos de trabajo (sillas, mesas, reposapiés, repisas de pantalla) San cayetano

Amenaza

No presentan una alineación adecuada de la iluminación por parte de lámparas ubicadas en el techo., no se ha realizado el estudio de iluminación por parte de la Unidad
(DT. Nariño)

Oportunidad

Organización de puesto de trabajo acorde a las medidas antropométricas de cada funcionario y/o colaborador, teniendo en cuenta las restricciones médicas

Estrategias

DO: Atender las recomendaciones en el marco de los informes de las inspecciones de puestos de trabajo realizadas con apoyo de ARL Positiva durante la vigencia 2024, además, se realizaran inspecciones de puestos de trabajo durante la vigencia para el nuevo personal contratado en las direcciones territoriales y nivel nacional.

FA: Atender las recomendaciones en el marco de los informes de las mediciones ambientales realizadas con apoyo de ARL Positiva durante la vigencia 2024 en temas de SST y realizar seguimiento a quien corresponda tomar acciones de mejora indicadas en el informe en las direcciones territoriales y nivel nacional.

Elementos de protección personal y/o dotación

Debilidad

Falta de actualización y dotación desde el nivel nacional

(DT´s Eje Cafetero, Norte Santander, Chocó, Valle, Santander, Meta, Atlántico)

Fortaleza

Dotación de chalecos salvavidas para transporte fluvial

Amenaza

La brigada de emergencia no ha sido dotada de los elementos necesarios como chalecos, cascos, pitos y demás elementos necesarios, los que hay en territorio están desactualizados

(DT. Nariño)

Oportunidad

Revisión de elementos botiquin vencidos

Suministro de elementos de protección personal y/o dotación para funcionarios y contratistas que realizan salidas de campo

Estrategias

DA: Planear desde el último bimestre del año 2023, la necesidad de compra de los elementos de dotación para los integrantes de la brigada de emergencia y elementos distintivos para los colaboradores que realizan visita a terreno, con el fin de realizar la entrega en el primer trimestre de la vigencia 2024, en las direcciones territoriales y NN

Con apoyo del GGAD socializar la ruta para la disposición final de los elementos vencidos de botiquines en las direcciones territoriales

Señalización rutas y elementos de emergencia

Debilidad

Falta instalación en nueva Sede de Santander

En el sismo reciente se pudo observar que no se conoce los puntos de encuentro, asimismo, no se conocía muy bien las rutas de evacuación.

Fortaleza

Señalización de rutas de evacuación, salidas de emergencias, puntos de encuentro, ubicación de extintores.

Amenaza

Actualización de la señalización de rutas, mapa ruta evacuación y elementos de emergencia (DT. Caqueta, Córdoba, Meta y Bolívar)

Estrategias

FA: Actualización planes de emergencia en las direcciones territoriales y NN , realizar socialización de los planes y recorrido con los brigadistas para dar a conocer rutas de evacuación y puntos de encuentro para estar preparados en caso de presentarse una posible emergencia

Adecuación población con discapacidad

Debilidad

Sedes administrativas, PAV y CRAV no cumple con los criterios de enfoque para persona con condición de discapacidad

(DT's Chocó, Santander, meta, Córdoba, Bolívar, central, Atlántico)

Carencia señalización Braille y baños para discapacitados

Fortaleza

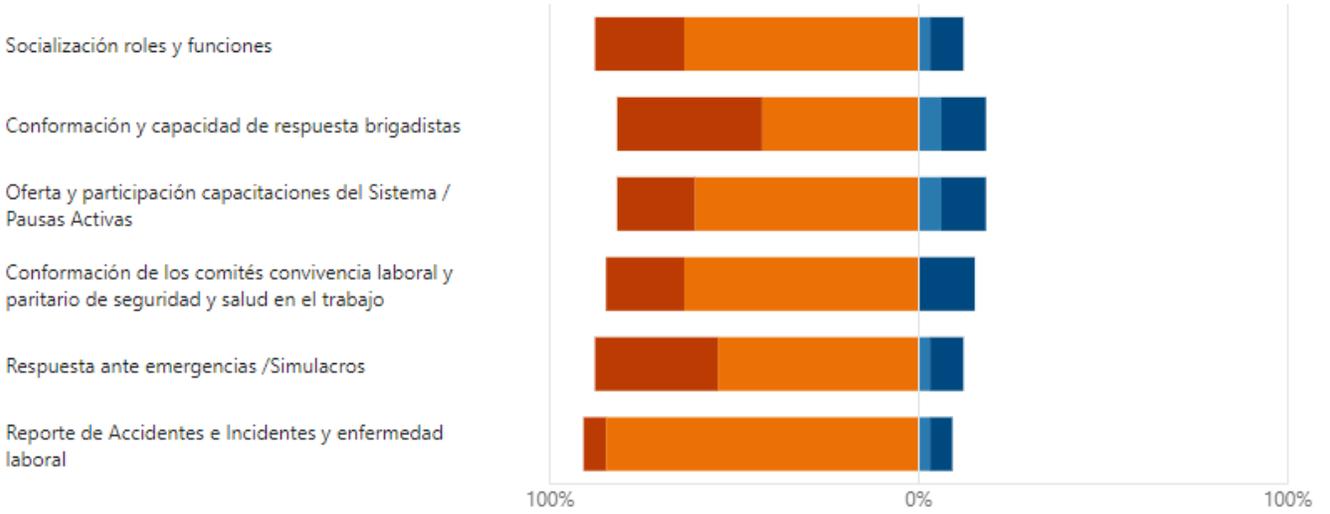
Algunas sedes y Complejo San Cayetano cuentan con rampa de ingreso y asensor de acceso para población con discapacidad.

Estrategias

En cuanto al tema de infraestructura locativa las alcaldías y las gobernaciones son las encargadas de realizar las acciones de mejora para la atención del personal con discapacidad, en cuanto al alcance de SST de la Unidad se realizará seguimiento a través de correos electrónicos solicitando evidencias de las medidas de control.

FACTOR TALENTO HUMANO

■ Debilidad
 ■ Fortaleza
 ■ Amenaza
 ■ Oportunidad



Socialización roles y funciones

Debilidad

No se ha realizado la socialización con los profesionales (DT. Norte Santander, Santander, Caqueta, Magdalena Medio)

No se cuenta con personal idóneo para la implementación del sistema (DT. Uraba, Nariño)

Fortaleza

Funcionarios tienen asignado sus roles y funciones de acuerdo con los ajustes de equipos

Sensibilización dentro de comité territorial

La Unidad socializa lineamientos y cuenta con el curso de inducción y reinducción en SST

Estrategias

Fortalecer el conocimiento de roles y responsabilidades del SG SST, a través de capacitaciones y el correo institucional

Proponer a la alta dirección la posibilidad de realizar contratación de un técnico en SST, como apoyo a la implementación del sistema, acatando las directrices de nivel nacional en los temas de SG-SST, con el fin de afianzar una adecuada apropiación del sistema.

Conformación y capacidad de respuesta brigadistas

Debilidad

Falta de lineamientos del nivel nacional

No se cuenta con equipo de brigadistas.
(DT. Norte de Santander, Chocó, Santander, Gestión Contractual)

Brigadas en los últimos años no han tenido formación de manera presencial que permita tener las destrezas para actuar ante una emergencia

Fortaleza

Brigadistas capacitados en primeros auxilios, atención de emergencias, evacuación de las sedes en caso de una eventualidad.

Amenaza

Poca participación para su conformación

Se carece de capacitación y elementos actualizados para tener capacidad de respuesta.

Oportunidad

Procesos de conformación de Brigadas de Emergencias.

Capacitación al brigadista en el territorio de forma presencial

Falta realizar mejores ejercicios de simulacros

Estrategias

DA: Generar acciones mediante capacitaciones, talleres, simulacros, para incentivar la participación de los colaboradores a la brigada de emergencia, dado que es de vital importancia estar entrenado para saber como actuar ante una posible emergencia en las direcciones territoriales y NN

Oferta y participación capacitaciones del sistema / Pausas activas

Debilidad

Las capacitaciones que se proyectan desde NN no contemplan las diferentes funciones y responsabilidades de los funcionarios, colaboradores y contratistas

Fortaleza

Participación en las diferentes jornadas de capacitación, que desde el nivel nacional se programan, como la semana de la salud, hábitos saludables, peligros públicos, entre otros

ARL realiza periódicamente capacitaciones y pausas activas

Amenaza

Falta promocionar y realizar más Pausas Activas presenciales

En ocasiones hay una baja participación

Oportunidad

Generar la cultura de realizar pausas activas

Realizar más actividades presenciales e incentivar la participación de los funcionarios

Estrategias

FO: Promover la participación de los colaboradores mediante actividades lúdicas presenciales, programadas en el plan de trabajo SST vigencia 2024, en las direcciones territoriales y NN.

Conformación de los comités de convivencia laboral y paritario de seguridad y salud en el trabajo

Debilidad

No se cuenta con COPASST por directrices, centralizado en el nivel nacional.

No se conoce la gestión del comité de convivencia laboral

Fortaleza

Cumplimiento con lo reglamentado por la entidad en elección de los diferentes comités (convivencia laboral y paritario de DDT)

El líder implementador del SST convoca anualmente a todos los procesos para integrar dicha instancia y roles de manera voluntaria

Amenaza

Se entregó la directriz por parte de NN, que el COPASST debía representarse solo a NN, dejando al territorio sin este importante espacio

Oportunidad

Se sugiere la conformación de un grupo o de un vigía de la Salud

Estrategias

DO: Proponer a la alta dirección la posible contratación de un técnico en SST, como apoyo a la implementación del sistema, acatando las directrices de nivel nacional en los temas de SG-SST, con el fin de afianzar una adecuada apropiación del sistema en las direcciones territoriales.

Respuesta ante emergencias / Simulacros

Debilidad

Falta de capacitación para atender una emergencia o un simulacro

Falta mayor organización en respuestas a emergencias

Durante el evento sísmico hubo baja respuesta por parte de los brigadistas en el sentido de ofrecer indicaciones oportunas como punto de encuentro y que hacer en caso de la emergencia.

Fortaleza

Participación activa de los simulacros de emergencias

Amenaza

Se cuenta con mucho personal nuevo y no cuenta con información de la respuesta ante emergencia

Por evento sísmico que se presentó evidenció en algunos casos poca disposición a seguir el protocolo

Estrategias

FA: Capacitar a los colaboradores en como actuar en caso de una posible emergencia y realizar simulacros presenciales en las direcciones territoriales y NN, para la vigencia 2024.

Reporte de accidentes e incidentes y enfermedad laboral

Fortaleza

Se realizan reporte de accidentes e incidentes y de enfermedad general cuando se presentan al grupo de talento humano del nivel nacional.

Se cuenta con el MEDEVAC

Se tiene conocimiento del formato y del procedimiento a llevar a cabo dada alguna circunstancia que lo amerite

Amenaza

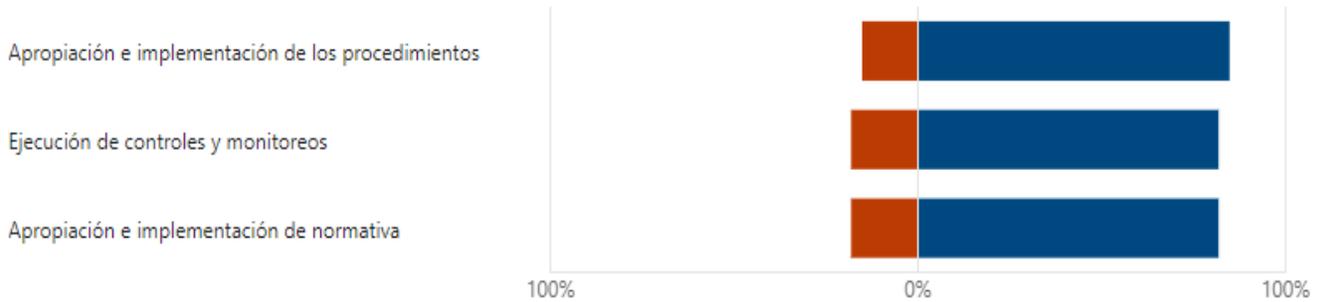
Se conoce como realizar el reporte, pero falta mayor socialización frente al tema

Estrategias

FA: Realizar la divulgación del procedimiento de reporte de accidente laboral a todos los colaboradores de las direcciones territoriales y NN, mediante capacitaciones y/o correo institucional.

FACTOR PROCESOS / PROCEDIMIENTOS

■ Debilidad ■ Fortaleza



Apropiación e implementación de los procedimientos

Debilidad

Falta de claridad de los procedimientos

Las DT's nunca han sido convocados por parte de NN para construir los planes asociados al sistema.

Fortaleza

Se socializa periódicamente las políticas y objetivos de SST y se da a conocer a través del mapa de procesos, donde están ubicados los procesos y procedimientos del sistema

Constante actualización en manuales, procedimientos, guías y formatos-Se tiene controlada la documentación publicada en la página WEB e identificada en el listado maestro de documentos.

Amenaza

Los procedimientos existen sin embargo se dificulta en territorio por cargas laborales y por no existir un funcionario o contratista especialista en este tema la apropiación de estos procedimientos

La divulgación suelen ser masivos y no para todo el personal de las dependencias lo que limita la apropiación de los procedimientos

Oportunidad

Fortalecer por medio de formación y capacitación para el efectivo cumplimiento de los procedimientos para la implementación

Se requiere capacitar y recordar los procedimientos vigentes, sobre todo, a los colaboradores nuevos en la entidad

Contar con acompañamiento de la ARL para esta implementación dentro del proceso

Estrategias

FO: Realizar socialización de la ruta de intranet en donde se encuentran publicados los documentos del SG SST, con las direcciones territoriales y NN para la apropiación de los mismos.

Ejecución de controles y procedimientos

Debilidad

Al no tener conocimiento de los procedimientos, se desconocen los controles.

Fortaleza

A través del plan de implementación se realiza el seguimiento y monitoreo de la implementación del sistema de SST, de igual manera a través de la matriz de riesgos y peligros

Desde nivel nacional se realizan encuestas para realización de medición del cumplimiento

Oportunidad

Se deben hacer más capacitaciones para poder tener el conocimiento de todos los colaboradores del proceso para hacerle el monitoreo correspondiente

Estrategias

DO: Realizar monitoreo al plan de implementación con la participación de los colaboradores de las direcciones territoriales y NN para llevar a cabo el seguimiento correspondiente.

Apropiación e implementación de normativa

Debilidad

No hay lineamientos claros para la implementación de normativa.

Fortaleza

Se reporta periódicamente el normograma con la actualización de normas locales

Aplicación requisitos asociados al cumplimiento del SGSST y otros requisitos (Decreto 1072 de 2015 y Resolución 321 de 2019)

Oportunidad

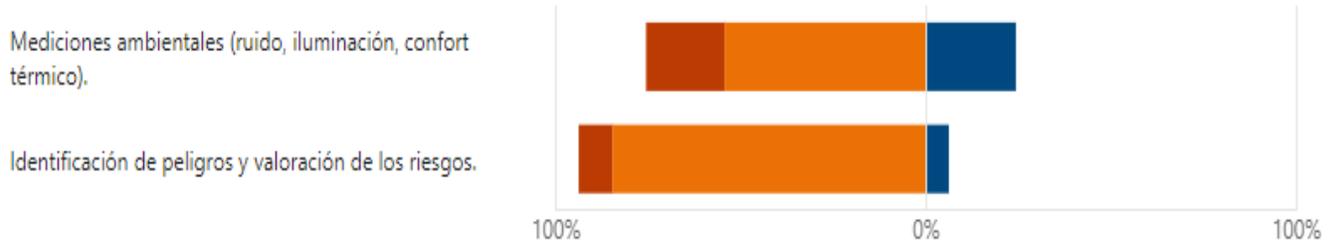
Es necesario generar mayor apropiación de la normativa, por medio de capacitaciones y formaciones al personal nuevo y antiguo

Estrategias

DO: Realizar capacitación a los colaboradores de las direcciones territoriales y NN, sobre los lineamientos normativos y nuevas disposiciones del SG-SST aplicadas a la Entidad, de forma semestral.

FACTOR CONDICIONES AMBIENTALES / ENTORNO

■ Debilidad
 ■ Fortaleza
 ■ Amenaza
 ■ Oportunidad



Mediciones ambientales (ruido, iluminación, confort térmico)

Debilidad

No se realizan mediciones ambientales
(DT's Eje Cafetero, Magdalena, Santander, Uraba, Bolivar)

Alto grado de ruido
(DT. Norte de Santander, Sede Nacional, Nariño, Magdalena Medio)

No se conoce los resultados de mediciones que se hayan realizado ambientalmente en territoriales

Ubicación de la sede en zona de manifestaciones y protestas
(DT. Nariño)

Fortaleza

El entorno de la zona de influencia cuenta con condiciones ambientales optimas y las instalaciones cumple con los requisitos mínimos de confort
(DT's Putumayo, Valle, Caqueta, Meta, Magdalena Medio)

Condiciones de seguridad y salud predominantes en la zona de influencia
(DT. Antioquia)

La sede de San Cayetano cuenta con la certificación LEED SILVER

Amenaza

Falta de luminarias adecuadas
(DT. Cordoba)

Se proyectó en el plan de implementación actividad 22 un estudio de confort para el mes de julio el cual a la fecha no se realizado, cuando se hacen estos estudios los profesionales que vienen a territorio no comparten la información solo se queda en NN y no tenemos acceso a la misma.

Se ha reportado desde el año pasado un daño en el área, no ha sido posible la reparación y puede suscitar un accidente por el mismo motivo
(Proceso Gestión Información)

Oportunidad

Programación de estas mediciones para el segundo semestre del 2023.

Se requiere conocer los resultados y las acciones a realizar frente a estas mediciones.

Estrategias

DO: Dar a conocer los resultados de las mediciones ambientales, a las direcciones territoriales y NN en el marco del informe realizado con apoyo de la ARL Positiva en el segundo semestre 2023, socializando las acciones tomadas desde el SG SST para la implementación de la vigencia 2024.

Identificación de peligros y valoración de los riesgos

Fortaleza

Se cuenta con matriz actualizada de identificación de peligros y valoración de riesgos, se actualiza y se socializa periódicamente

Se realizan por parte del líder implementador del SGSST y se participa por proceso y DT's

Amenaza

La matriz publicada tiene fecha del 2021.

En ocasiones no hay respuesta por parte del NN en el seguimiento de la identificación de peligros.

Estrategias

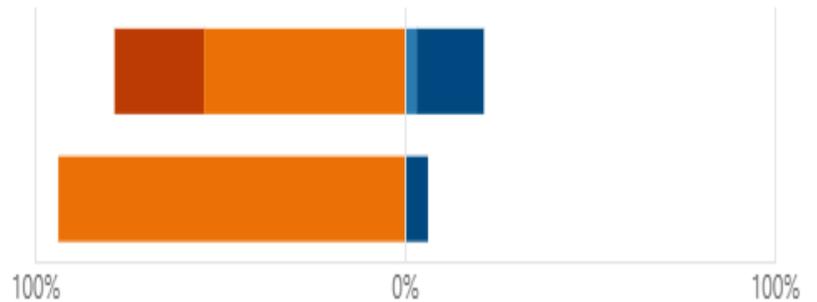
FA: Realizar actualización de las matrices de identificación de peligros y valoración de los riesgos con participación de los colaboradores de las direcciones territoriales y NN y capacitar a los colaboradores en los riesgos prioritarios.

FACTOR PROVEEDORES

■ Debilidad ■ Fortaleza ■ Amenaza ■ Oportunidad

Distribución y mantenimiento de los Equipos atención a emergencias,

Realización de Exámenes Ocupacionales (periódicos)



Distribución y mantenimiento de los equipos atención de emergencias

Debilidad

No se realiza mantenimiento a los equipos de atención a emergencias
(DT's Eje Cafetero, Magdalena, Nariño)

Falta de dotación al botiquín de primeros auxilios y adecuación ante emergencias
(DT's Chocó, Santander, Meta)

No se envían de manera oportuna los suministros solicitados.

Fortaleza

Mantenimientos preventivos a los extintores, en los cuales anualmente se les realiza la respectiva recarga sede san cayetano

Proveedores asociados al cumplimiento de requerimientos o monitoreo del sistema de gestión

Amenaza

En algunos casos ha sido tardía la atención y mantenimiento de los equipos de emergencia.

No se cuenta información de la distribución y mantenimiento de equipo de emergencias, solo se realizan inspecciones y se envía el reporte al GGTH.

Oportunidad

Falta identificación y capacitación de manipulación de elementos de emergencia.

Estrategias

DA: Realizar capacitaciones a los colaboradores en la utilidad y manejo de los elementos de emergencia (camillas, extintores y botiquines de emergencia, entre otros) en las direcciones territoriales y NN.

Realización de exámenes ocupacionales (periódicos)

Fortaleza

Anualmente o según programación del nivel nacional se da cumplimiento a la realización de exámenes ocupacionales a los funcionarios de planta.

Se coordinan directamente con el área de talento humano a nivel nacional, que permiten detectar en forma oportuna las enfermedades laborales.

Oportunidad

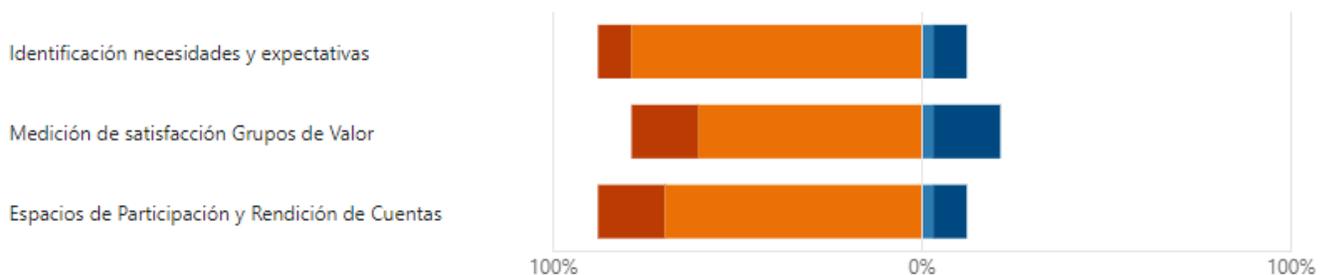
Se viene avanzando en el contrato con el proveedor para que sean realizados en la vigencia 2024

Estrategias

FO. Realizar exámenes médicos ocupacionales de conformidad con el profesiograma de la Unidad

FACTOR PARTES INTERESADAS

■ Debilidad ■ Fortaleza ■ Amenaza ■ Oportunidad



Identificación de necesidades y expectativas

Fortaleza

La Unidad ha construido un instrumento que permite la identificación de necesidades y expectativas de las partes interesadas

Amenaza

Este año este atrasado esta actividad, amenazando que se caiga la implementación del sistema

Oportunidad

Socializar los lineamientos generales y la identificación de las partes interesadas asociadas al sistema con sus necesidades y expectativas.

Sería importante contemplar actualizarla y transformarla para que sea mas fácil de comprender, aunque es interactiva tiene demasiada información que si bien es cierto es positivo para nuestra partes interesadas sería un poco complicado interpretarla.

Estrategias

FA: Determinar cuáles son necesidades de las partes interesadas en SST a través de una encuesta, con el fin de generar acciones mediante actividades de PyP, posteriormente se revisará la satisfacción de las mismas en las direcciones territoriales y NN.

Medición de satisfacción Grupos de Valor

Debilidad

Estas no se realizan en territorio

Debido a la baja participación en espacios del sistema los colaboradores desconocen de los diversos mecanismos de medición y no los aplican o aportan a ello.

Fortaleza

A través de encuestas de satisfacción la Unidad mide la satisfacción de nuestros clientes, construye informes de los resultados de estas encuestas y las socializa con los equipos de trabajo.

Se realizó la medición de clima organizacional y de riesgo psicosocial en la Unidad

Amenaza

Se realiza la medición pero no se conocen los resultados y las acciones para la mejora

No se ha realizado este año la medición de grupos de valor en los tiempos enviando al territorio resultados de encuestas con meses de atraso.

Oportunidad

Herramientas como buzón de sugerencias permiten conocer expectativas y dificultades en las DTs, sin embargo, para escenarios y espacios de rendición de cuentas a nivel territorial se debería utilizar otras herramientas e indicadores

Estrategias

DA: Realizar la medición de los indicadores de conformidad con el Decreto 1072 de 2015 para la vigencia 2024 y realizar la socialización con los colaboradores de las direcciones territoriales y NN.

Espacios de participación y rendición de cuentas

Debilidad

No se realizan en el territorio, invisibilizando la unidad en el territorio lo logrado en el periodo.

Fortaleza

La Unidad rinde cuentas anuales sobre la implementación del Sistema de SST y promueve la participación de todos los colaboradores.

Oportunidad

Los espacios de Participación y Rendición de Cuenta tienen incidencia Nacional, deben impactar más a las Direcciones Territoriales

Fortalecer dicha variable con mayor cantidad de espacios de socialización y capacitación frente al SGSST.

Estrategias

DO: Capacitar y orientar a los colaboradores como realizar la rendición de cuentas de conformidad con el artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores, ítem 3. Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño, en las direcciones territoriales y NN

6.3 SISTEMA GESTION AMBIENTAL

▪ ALCANCE

El Sistema de Gestión Ambiental de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas se implementa, mantiene y mejora de conformidad bajo los requisitos de la norma técnica colombiana NTC ISO 14001:2015, aplica a todos los funcionarios de planta, contratistas, colaboradores, visitantes y demás partes interesadas, para el desarrollo de actividades, productos y servicios, propios de la entidad, en todos sus procesos, sedes a nivel nacional y territorial, puntos de atención, centros regionales y zonas de influencia.

Lo anterior mediante la definición y análisis del contexto de la organización, la identificación de necesidades y expectativas de las partes interesadas, los riesgos y oportunidades relativos al SGA, los aspectos e impactos ambientales identificados, los requisitos legales y otros requisitos, el desarrollo de actividades que promuevan la protección del ambiente y la prevención de la contaminación, con la finalidad de alcanzar los resultados previstos de la entidad y propios del sistema

▪ ROLES Y RESPONSABILIDADES

Mediante Resolución 00236 del 05 marzo del 2020 se establecen los Grupos internos de trabajo de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, se fijan sus funciones y se dictan otras disposiciones establece que El Grupo de Gestión Administrativa y Documental tiene como objetivo liderar la implementación de la política de gestión ambiental.

<https://www.unidadvictimas.gov.co/es/resolucion-00236-del-5-de-marzo-del-2020/56100>

En ese sentido, se desarrolló un matriz de Roles, Responsabilidades, Autoridades y Competencia, las cuales son claves para identificar, las responsabilidades desde su rol/cargo y así asegurar el funcionamiento del Sistema de Gestión Ambiental, cuyo documento se encuentra disponible mediante el siguiente enlace: <https://www.unidadvictimas.gov.co/es/NODE/67158>.

• PARTES INTERESADAS

• NECESIDADES Y EXPECTATIVAS

El Sistema de Gestión Ambiental desarrolla sus actividades en torno a las partes interesadas correspondientes, los cuales facilitan la identificar actividades que pueden presentar un riesgo potencial para la entidad. En ese sentido, se presentan las necesidades y expectativas de las partes interesadas, las cuales se encuentran consignadas en el formato diligenciado "Identificación De Las Partes Interesadas" Código 100,01,15-48: [Identificación partes interesadas | Unidad para las Víctimas \(unidadvictimas.gov.co\)](#)

Necesidades y expectativas de las Entidades de orden nacional y territorial.

| ENTIDADES DE GESTIÓN Y CONTROL AMBIENTAL (SECRETARÍAS AMBIENTALES, CORPORACIONES AUTÓNOMAS REGIONALES, MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE – MADS) | |
|--|---|
| Necesidades | Expectativas |
| 1. Identificar incumplimientos de productos o servicios y otro tipo de requisitos para su atención mediante el Plan de Mejora. 2. Realizar seguimiento a las políticas y planes institucionales. 3. Evitar materialización de riesgos que impidan el cumplimiento de los objetivos institucionales asociados a las entidades del orden nacional y territorial. 4. Evaluar la estructura de la medición en los indicadores. 5. Dar a conocer el presupuesto comprometido en vigencias futuras. 6. Validar el adecuado uso y disposición de los recursos. 7. Interés de consulta del contexto Institucional. 8. Dar claridad sobre el cumplimiento de los requisitos a través de las acciones contempladas en el SIG. | Revisión de la normatividad del proceso de Gestión Administrativa y Sistema de Gestión Ambiental aplicable. Seguimiento a las actividades propuestas en planes de mejoramiento. Informes a entidades de control y vigilancia en temas propios del proceso de Gestión Administrativa y Sistema de Gestión Ambiental - SGA, conforme a los tiempos, medios y formas establecidas. |

Necesidades y expectativas de los clientes internos.

| Comités de la alta dirección, funcionarios y contratistas de la UARIV y sus familias, operadores, puntos de atención y centros regionales | |
|--|--|
| Necesidades | Expectativas |
| Garantizar la participación en la implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión Ambiental -SGA. Comunicar temas relativos al Sistema de Gestión Ambiental -SGA. Identificar la totalidad de aspectos e impactos ambientales generados por el desarrollo de las actividades misionales de la entidad. Implementación y desarrollo del Plan institucional de Gestión Ambiental. Garantizar la gestión de recursos naturales relacionados con el desarrollo de las actividades misionales de la entidad. Garantizar la implementación, mantenimiento y mejora del Sistema de Gestión Ambiental - SGA. Garantizar la adquisición de producto con características de sostenibilidad ambiental. | Garantizar la gestión de los servicios administrativos, la adecuada administración de los bienes de las dependencias y la implementación, mantenimiento y mejora del Sistema de Gestión Ambiental -SGA- a nivel central y territorial por medio de la definición de directrices y la contratación de servicios para garantizar el desarrollo y funcionamiento de la UARIV, la protección del medio ambiente y la satisfacción de los servicios prestados durante cada año. |

Necesidades y expectativas de las organizaciones privadas.

| (Gestores de RESPEL, receptores de RESPEL, proveedor de servicios, ONU) | |
|--|--|
| Necesidades | Expectativas |
| Cumplimiento de requisitos legales. Cumplimiento de requisitos del pacto global. Entrega adecuada de RESPEL generados. Garantizar transporte y disposición final de RESPEL. | Implementar criterios de sostenibilidad ambiental en la entidad. Cumplimiento de los requisitos legales. Gestionar de manera adecuada los RESPEL generados por la entidad. |

Necesidades y expectativas de la sociedad.

| (ciudadanos, organización civil organizada) | |
|--|---|
| Necesidades | Expectativas |
| Gestión adecuada de residuos sólidos. Cumplimiento de los requisitos legales. Aprovechamiento de los residuos sólidos. | Implementación de los Sistemas de Gestión Ambiental. Cumplimiento de la normatividad ambiental. Guía de buenas prácticas ambientales. |

Necesidades y expectativas de las Víctimas del conflicto armado.

| (Sujetos Individuales - Sujetos Colectivos) | |
|--|---|
| Necesidades | Expectativas |
| <p>1. Articulación de los grupos de trabajo para el desarrollo de acciones a través de Cooperación Internacional.</p> <p>2. Identificar incumplimientos de productos o servicios entre otros para ser atendidos mediante un Plan de mejora.</p> <p>6. Seguimiento y diseño de los planes de mejoramiento a los compromisos y acciones planteadas en el SIG.</p> <p>11. Evitar materialización de riesgos que impidan el cumplimiento de los objetivos institucionales asociados a las Víctimas.</p> <p>*Abrir espacios de articulación y coordinación con entidades del SNARIV y.</p> <p>* Facilitar los canales de comunicación entre nivel nacional y nivel territorial con el fin de focalizar, priorizar y tomar decisiones con respecto a las dinámicas reales de los territorios y las necesidades más apremiantes de las víctimas en cada uno de ellos.</p> <p>* Realizar análisis de datos de manera eficiente con el fin de mostrar resultados ajustados a las dinámicas territoriales y de los procesos en el marco de los espacios destinados a realizar Revisión por la Dirección y Rendición de cuentas."</p> | <p>"* Generar espacios de rendición de cuentas permanente y con la difusión suficiente que permitan fortalecer 0 para que pueda llegarse a la generalidad de la población víctima, de manera que se faciliten los procesos de participación ciudadana y se puedan generar planes de trabajo efectivos y eficientes.</p> <p>* Estructurar instrumentos o encuestas de medición de satisfacción a partes interesadas que sean de fácil entendimiento e interpretación y puedan, así, recolectar información útil y real para generar mejora continua en los procesos.</p> <p>* Mejorar permanentemente los mecanismos de medición de satisfacción al cliente con el fin de que se recoja información suficiente y pertinente para medir la percepción del servicio prestado y se pueda trabajar en la mejora de estos procesos y procedimientos.</p> <p>* Generar planes de trabajo extraídos de espacios estratégicos y gerenciales como lo son la Revisión por la Dirección y la audiencia pública de rendición de cuentas que atiendan las necesidades en cuanto a cumplimiento de metas, cumplimiento de expectativas y desarrollo cada vez más eficiente y efectivo de los procesos y procedimientos de cara a la población víctima.</p> <p>* Generar acciones que busque la mejora continua de todos los documentos que componen al SIG."</p> |

▪ **PLANES Y PROGRAMAS**

La importancia de considerar las condiciones ambientales que se presentan actualmente tanto a nivel externo como interno en La Unidad para las Víctimas, las cuales se encuentran contenidas en la matriz de aspectos e impactos ambientales; se diseñaron cinco (5) programas de gestión ambiental articuladas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los principios 7, 8 y 9 del pacto global de las Naciones Unidas, el Plan Nacional de Desarrollo "Colombia, potencia mundial de la vida" y los requisitos legales ambientales con ámbito de aplicación a la Entidad, con el propósito de fortalecer la cultura y educación ambiental, el uso racional de recursos y fomentar un ambiente sano; los cuales se

mencionan a continuación:

- Programa de Ahorro y uso eficiente del agua y la energía.
- Programa de Manejo Integral de Residuos Sólidos.
- Programa de Buenas Prácticas “cero papel”.
- Programa de Compras sostenibles.
- Programa de Implementación de prácticas sostenibles.

Estos programas se encuentran contenidos en el Plan Institucional de Gestión Ambiental - PIGA en su séptima versión Código 710,18,07-1, permitiendo el desarrollo de actividades enfocadas a la prevención, minimización y/o control de los aspectos e impactos ambientales de mayor significancia, así como evaluar la eficacia de las acciones establecidas estableciendo indicadores de gestión en cada uno de los programas mencionados. [Plan Institucional de Gestión Ambiental 2023 | Unidad para las Víctimas \(unidadvictimas.gov.co\)](#)

▪ **ASPECTOS E IMPACTOS AMBIENTALES**

La identificación y evaluación de los aspectos e impactos ambientales es de gran relevancia para la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental, ya que permite valorar cada aspecto e impacto, desde el punto de ciclo de vida a partir del diligenciamiento de la “la matriz de identificación de aspectos e impactos ambientales”.

En ese sentido, es posible determinar controles necesarios para la gestión ambiental enfocados en la prevención, minimización y control de los impactos con mayor significancia, con el propósito de “Fomentar en la Entidad acciones de gestión ambiental que propendan por el fortalecimiento de la cultura y la educación ambiental, el uso racional de los recursos naturales y un ambiente sano con el fin de controlar los aspectos e impactos ambientales negativos producto de las actividades de la Unidad para las Víctimas”. [Formato Matriz de Identificación y Evaluación de Aspectos e Impactos Ambientales V9 | Unidad para las Víctimas \(unidadvictimas.gov.co\)](#)

▪ **CICLO DE VIDA DEL PRODUCTO.**

El ciclo de vida se refiere a las diferentes etapas que tienen los productos o servicios que termina con la disposición final de los aspectos ambientales con el propósito de disminuir tanto en cantidad como en significancia los impactos ambientales identificados en el marco del desarrollo de las actividades propias de la entidad. Para el caso de la Unidad para las Víctimas, se identificaron tres (3) etapas del ciclo de vida de los servicios que se prestan, estos son:



Fuente: Elaboración propia, Sistema Gestión Ambiental

- **Adquisición de productos y/o servicios:** Son los productos o servicios necesarios para que la Unidad pueda funcionar y prestar sus servicios a las partes interesadas, entre ellos se pueden encontrar los insumos de papelería, equipos eléctricos y electrónicos, infraestructura física y elementos para su mantenimiento, servicios de transporte, aseo y cafetería, acueducto, alcantarillado y energía eléctrica.

- **Diseño y operación del servicio:** En esta etapa se da uso a los diferentes servicios y productos adquiridos, por lo que es donde se generan los aspectos ambientales de forma directa.

- **Disposición final:** Hace referencia a todos los productos obtenidos mediante el desarrollo de las actividades de los diferentes procesos de la Unidad, que en su mayoría es información documentada tanto de manera física como digital. En esta etapa se incluye de igual manera todos los residuos generados durante la etapa de operación, en donde la mayoría corresponden a residuos sólidos convencionales (residuos ordinarios y aprovechables) y en menor proporción a residuos peligrosos (RESPEL), residuos de manejo especial (RME) y vertimientos respectivamente.

Cada aspecto ambiental será clasificado en una de las etapas anteriores y se tendrá en cuenta en la "Matriz de identificación y evaluación de aspectos e impactos ambientales" en donde se relacionan las etapas del ciclo de vida, las actividades realizadas en las etapas, los aspectos ambientales asociados, los controles mediante los cuales se establecen actividades que permitan mantener en niveles bajos o reducir la magnitud de los impactos ambientales, y las evidencias que permitan la verificación del control.

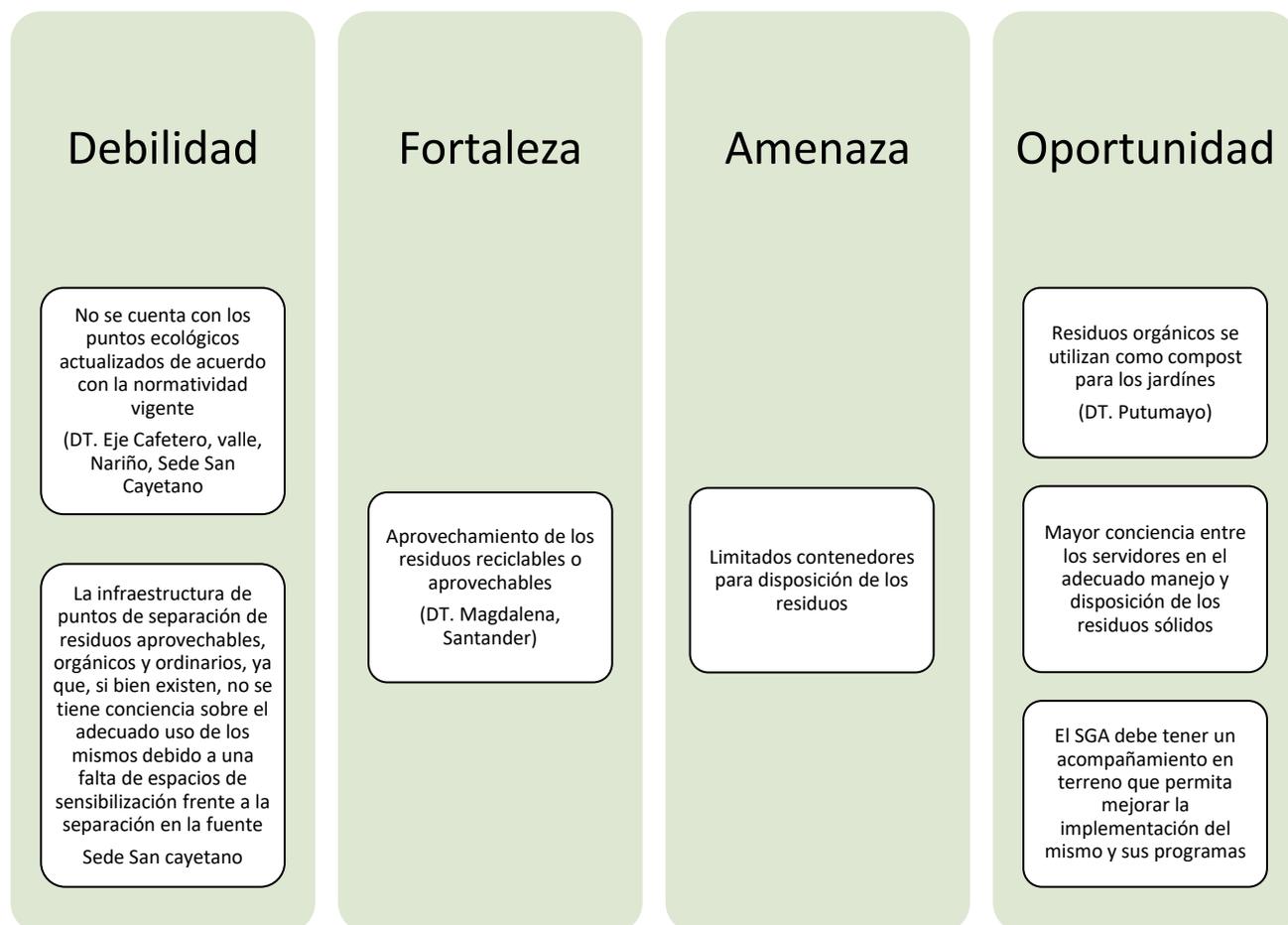
6.3.1 ANALISIS DOFA – Cuestiones Interna y Externas

FACTOR INFRAESTRUCTURA

■ Debilidad ■ Fortaleza



Puntos de separación de residuos aprovechables, orgánicos y ordinarios



Estrategias

FO: Fomentar el aprovechamiento de residuos orgánicos como abono en labores de jardinería para las DT's y/o valorización energética de los residuos (por ejemplo, el biogás).

DO: Promover mediante talleres articulados con entidades ambientales la reutilización de residuos aprovechables generados en la entidad.

DO: Realizar capacitaciones teórico prácticos para la aplicación del conocimiento ambiental adquirido a los funcionarios, contratistas y colaboradores de la entidad.

DA: Realizar informes mínimo cada año del estado de puntos ecológicos articulado con el procedimiento de Aseo y Cafetería en la UARIV que permita sustentar la necesidad de cambio parcial (rotulación) o total.

Existencia de equipos de atención a emergencias ambientales

Debilidad

No se cuenta con equipos de atención de emergencias ambientales
(DT. Norte Santander, Bolivar,

No se conocen su ubicación
Sede San Cayetano

Fortaleza

Se cuenta con equipo de control antiderrames y efectuado simulacros para practicar el uso
(DT. Putumayo, Magdalena, Valle, Santander, Uraba, Caqueta, Nariño, Magdalena Medio, Atlantico, Sede San Cayetano)

Oportunidad

Capacitación por parte de NN para su utilización por vinculación de contratistas nuevos

Mejora para número de personas VS camillas y botiquines.
(Sede San cayetano)

Estrategias

FO: Articulación con SST para convocar un equipo encargado del manejo de emergencias ambientales (Estado del kit control de derrames, determinación de las condiciones con potencial de emergencia ambiental, etc.).

FO: Realizar capacitaciones teórico prácticos que permitan evaluar la capacidad de reacción ante alguna emergencia de tipo ambiental.

Existencia de equipos ahorradores para regular consumo de agua y energía

Debilidad

No se cuenta con equipos ahorradores de agua y energía
(DT. Eje Cafetero, Norte Santander, Valle, Meta, Central)

En las bodegas de archivos Sede San Cayetano no se cuenta con equipos ahorradores y cuentan con el mayor consumo de agua y energía.

Fortaleza

Se cuenta con equipos ahorradores de agua, los grifos cuentan con temporizador
(DT. Putumayo, Santander, Caqueta, Nariño, Magdalena Medio Sede San cayetano)

Avisos sensibilización de ahorro de agua y energía
(DT. Putumayo)

Edificio de San Cayetano cuenta con certificación LEED SILVER.

Oportunidad

Disponer de estos en la zona de cafetería
(Sede San Cayetano)

Incentivar el apagado de los equipos de cómputo en horas no laborales

Estrategias

DO: Articular jornadas de sensibilización con participación activa de todos los funcionarios contratistas y colaboradores de la UARIV tanto en direcciones territoriales como a nivel nacional.

FO: Incluir en las obligaciones en los criterios contractuales de arrendamiento las necesidades de existencia de equipos que permitan una regulación del consumo energético e hídrico.

DO: Realizar inspecciones ambientales con el propósito de identificar la existencia y funcionamiento de equipos reguladores de agua y energía en las direcciones territoriales de la UARIV.

Existencia de mantenimientos locativos y reporte de generación y/o manejo de residuos

Debilidad

No se cuentan de manera oportuna con mantenimientos
(Sede San Cayetano)

Falta de implementación de insumos biodegradables (bolsas, detergentes)

Fortaleza

Se diligencia el formato de generación de residuos y se esta articulado con organizaciones de recicladores de oficio.

Amenaza

Mantenimiento a cargo de dueños de los edificios u otras entidades, son demorados a pesar de realizar las solicitudes reiterativamente.

Estrategias

FA: Realizar una lista de chequeo mensual de los mantenimientos preventivos y correctivos desarrollados por el arrendador en las sedes administrativas y su estado de satisfacción.

DA: Capacitación teórico prácticas sobre aspectos e impactos ambientales ocasionados por el consumo irresponsable de elementos de cafetería como actividad transversal con participación actividad de todos los funcionarios, contratistas y colaboradores de la UARIV.

Infraestructura sismorresistente

Debilidad

La Edificación no es sismorresistente
(DT. Norte Santander, Choco, Huila)

Existen afectaciones en las bodegas
Sede San Cayetano producto de
movimientos sísmicos.

Fortaleza

La infraestructura de la sede es
sismorresistente
(DT. Putumayo, Magdalena, Valle,
Santander, Florencia, Magdalena
Medio, Atlantico, Sede San
Cayetano)

Amenaza

Se desconoce de información de la
infraestructura
(DT. Uraba, Meta)

Estrategias

Fomentar el aprovechamiento de residuos orgánicos como abono en labores de jardinería para las DT's y/o valorización energética de los residuos (por ejemplo, el biogás).

Promover mediante talleres articulados con entidades ambientales la reutilización de residuos aprovechables generados en la entidad.

Realizar capacitaciones teórico prácticas para la aplicación del conocimiento ambiental adquirido a los funcionarios, contratistas y colaboradores de la entidad.

Realizar informes mínimo cada año del estado de puntos ecológicos articulado con el procedimiento de Aseo y Cafetería en la UARIV que permita sustentar la necesidad de cambio parcial (rotulación) o total.

FACTOR TALENTO HUMANO

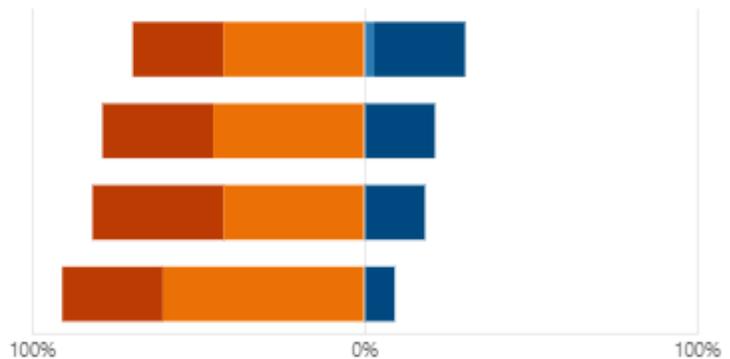
■ Debilidad ■ Fortaleza ■ Amenaza ■ Oportunidad

Actualización y socialización del formato roles, responsabilidades, autoridades y competencias del...

Participación en Capacitaciones promovidas por el SGA y/o en territorio

Profesionales que apoyan el SGA con el perfil acorde al Manual de Funciones

Fomento de la cultura ambiental mediante la participación, sensibilización y socialización de...



Actualización y socialización del formato roles, responsabilidades, autoridades y

Debilidad

No hay conocimiento del formato, falta de efectividad en los mecanismos de comunicación

No se ha actualizado ni vuelto a socializar, ahora con el ingreso de personal nuevo

Se socializa pero no se genera sensibilización y concientización

Amenaza

Baja participación por cargas laborales propias del proceso misional

Oportunidad

Fortalecer la socialización de los roles y responsabilidades del SGA

Se conoce ubicación de la documentación del sistema de gestión ambiental, pero falta socialización

Incluir a la OAJ en la matriz

Estrategias

DO: Revisar y actualizar la documentación relacionada a la matriz de roles, responsabilidades, autoridades y competencias del SGA

DA: Realizar socializaciones de los roles y responsabilidades de los funcionarios, contratistas y colaboradores con el SGA mínimo 1 vez al año.

Participación en capacitaciones promovidas por el SGA y/o en territorio

Debilidad

Las capacitaciones o encuentros digitales se presta para distracción y omisión a la información brindada

Las capacitaciones en temas ambientales lideradas por NN han disminuido se necesita mayor apropiación de conceptos y de la guía de buenas practicas ambientales."

Fortaleza

Se recibe capacitación constante del sistema de gestión ambiental en el territorio

Participacion y asistencia a los espacios de capacitacion, ya que cuenta con profesionales especializados y con conocimientos suficientes en el tema

Amenaza

Durante la vigencia no se han realizado capacitaciones para el territorio

La mayoría virtual y para el enlace., ello no contribuye a la sensibilización y apropiación del sistema.

Oportunidad

Enfasis en los apoyos en los sig y apoyos en las personas delegadas para la implementación del sistema en territorio

Articular con entidades ambientales nacionales y territoriales para socializar y crear más conciencia ambiental construir conciencia y cultura de la vida fauna y flora

Realizar otro tipo de actividades que sean aplicables a la cotidianidad de los procesos.

Estrategias

FO: Articular con instituciones educativas de orden técnico y/o superior (SENA, Universidades, etc.) la aplicación de cursos, diplomados entre otros para fortalecer las competencias de funcionarios, contratistas y colaboradores de la UARIV.

DO: Desarrollar actividades de fortalecimiento del SGA con los enlaces SIG, administrativos Y funcionarios con el rol de apoyo a su implementación tanto a Nivel Nacional como a las direcciones territoriales.

FA: Desarrollar capacitaciones didácticas con la participación de los funcionarios, contratistas y colaboradores que se encuentran en las 20 direcciones territoriales y 18 procesos

DA: Incluir a las capacitaciones a todo el equipo implementador del disponible en las direcciones territoriales como parte de la mejora continua del SGA

Profesionales que apoyan el SGA con el perfil acorde al Manual de Funciones

Debilidad

No se cuenta con profesional que apoyen el SGA acorde al manual de funciones, sino que de manera voluntaria se cuenta con funcionarios que les gusta la temática y la apoyan
(DT. Putumayo)

Los Profesionales delegados en las DT, en su mayoría no tiene el perfil acorde para apoyar el SGA

Fortaleza

La persona que lidera el SGA es competente, está comprometida y se dispone a consultas con capacidad pedagógica.

Amenaza

Profesionales contratados por temporal de la entidad, no por la entidad

Insuficiente Personal a nivel nacional y territorial para la implementación, mantenimiento y mejora del Sistema de gestión ambiental

Oportunidad

Contratar profesionales para el territorio con perfil ambiental exclusivo, toda vez que a pesar que los profesionales en territorio apoyan con compromiso y celeridad, en el proceso existen tecnicismos propios del área ambiental.

Estrategias

DO: Fortalecer el equipo implementador del SGA con perfil específico en áreas ambientales o a fines y/o pedagogía.

DA: Establecer criterios de contratación directa con la UARIV de todo el equipo implementador del SGA con el propósito de abordar a cabalidad las actividades necesarias en el marco de implementación y mantenimiento del sistema tanto a Nivel Nacional como a nivel territorial.

FA; Articulación conjunta para la revisión y ajuste de un manual de funciones de profesionales con perfil en formación ambiental según aplique

Fomento de la cultura ambiental mediante la participación, sensibilización y socialización de jornadas ambientales

Debilidad

Las capacitaciones en temas ambientales lideradas por NN han disminuido se necesita mayor apropiación de conceptos y de la guía de buenas practicas ambientales y de los documentos existentes del SGA en territorio

Fortaleza

Se realizan constantemente jornadas de sensibilización y socialización del sistema de gestión ambiental

A través del correo institucional o en los espacios de los comités territoriales se socializan tips ambientales para el uso y apropiación de los funcionarios

Conmemoraciones al día mundial del agua, el día mundial del reciclaje, se han realizado piezas comunicativas

Oportunidad

Participación, sensibilización y socialización de jornadas y campañas ambientales que sean impulsadas desde el líder implementador de este sistema (Grupo de Gestión Administrativa y Documental)

Implementación con mayor énfasis de la política de cero papel, articulación entre sistemas: por ejemplo SGD, SGA y Contratación, para lo relacionado con los informes y evidencias que entregan los contratistas cada mes, dado que en algunos procesos se imprimen estos documentos convirtiéndose en una practica de consumo exagerado de papel y además generando archivos físicos cuando se está migrando a lo digital

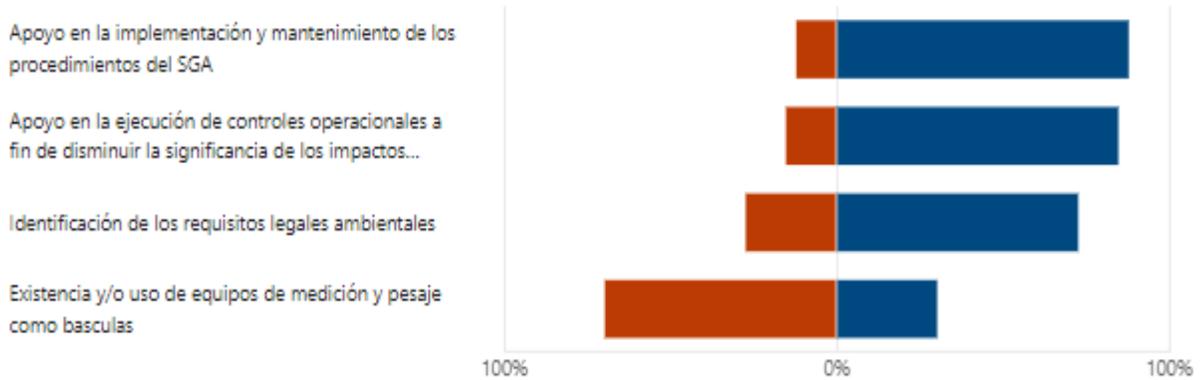
Estrategias

FO: Articulación conjunta con otros procesos para desarrollar un Plan de trabajo enfocado a la implementación de la política cero papel de manera paulatina tanto a nivel nacional como a las direcciones territoriales

DO: Desarrollar campañas de alto impacto con la participación activa a los funcionarios, contratista y colaboradores con énfasis en el uso responsable de los recursos.

FACTOR PROCESOS / PROCEDIMIENTOS

■ Debilidad ■ Fortaleza



Apoyo en la implementación y mantenimiento de los procedimientos del SGA

Debilidad

Falta de socialización y capacitación de los lineamientos en el territorio

No se ha contado con el apoyo oportuno y pertinente del nivel nacional frente a necesidades y solicitudes del territorio.

Fortaleza

Matrices que se diligencian mes a mes, se realiza seguimiento y control de cada una de los residuos sólidos y consumo de servicios públicos, Energía y Residuos sólidos, evidencias se cargan en el micrositos

Diligenciamiento de matriz de Aspectos e impactos ambientales

Se cuenta con enlace a nivel nacional con capacidades técnicas y profesionales que permiten implementar y mantener los procedimientos del sistema. A su vez un equipo con alto compromiso a nivel territorial.

Estrategias

Articulación conjunta con otros procesos para desarrollar un Plan de trabajo enfocado a la implementación de la política cero papel de manera paulatina tanto a nivel nacional como a las direcciones territoriales.

Desarrollar campañas de alto impacto con la participación activa a los funcionarios, contratista y colaboradores con énfasis en el uso responsable de los recursos en Nivel Nacional y territorial.

Apoyo en la ejecución de controles operacionales a fin de disminuir la significancia de los impactos ambientales

Debilidad

Debil conocimiento de los controles a ejercer

Fortaleza

Se realiza control del uso y ahorro del papel, del agua, se recicla el papel, se utiliza impresión a doble cara y se reutiliza el papel

Puntos ecológicos - canecas (separación de las fuentes de residuos), equipos de emergencia, instalaciones adecuadas y sensores reguladores para el uso y consumo de agua y energía.

política de cero papel

Control de programas de gestión ambiental a través del diligenciamiento de las matrices de seguimiento establecidas

Se cuenta con Mapa de Riesgos

Amenaza

Retraso en la articulación del sistema de gestión ambiental a los Planes de Emergencias institucionales

Oportunidad

Actividades para promover a disminuir consumo de papel, de tóner, de insumos de cafetería

Falta de implementación de tecnología para la notificación de cartas de indemnización para evitar el consumo de papel

Estrategias

DA: Incluir en la fase 2 "Fortalecimiento de conceptos" los tipos de controles operacionales que permitan su asociación con la disminución en la significancia de los impactos para el proceso de identificación y evaluación de aspectos e impactos ambientales a Nivel Nacional y direcciones territoriales.

DO: Desarrollar campañas de alto impacto con la participación activa a los funcionarios, contratistas y colaboradores con énfasis en el uso responsable de los recursos administrativos y de cafetería.

Identificación de los requisitos legales ambientales

Debilidad

Debilidades en el seguimiento de las obligaciones contractuales y especificaciones técnicas de tipo ambiental por parte de los supervisores de contratos

Fortaleza

Se actualiza y se socializa a todos los profesionales la normatividad vigente del sistema de gestión ambiental

Normograma actualmente se encuentra cargado en la página web de la Entidad.

Amenaza

Entes territoriales no realizan de manera oportuna la publicación de los actos administrativos relacionados con el SGA

Oportunidad

Busqueda periódica en página de Corporaciones Regionales y Gobernación, si se han publicado normas ambientales para la región y de encontrar alguna se procede a reportarla en el normograma para su implementación

Estrategias

DO: Aplicar la matriz de verificación de requisitos legales a nivel territorial

DO: Incluir a los procesos en la identificación de requisitos legales pertinentes al desarrollo de sus actividades propias

DO: Aplicar una encuesta o lista de chequeo mínimo cada 6 meses tal que permita identificar el nivel de ejecución respecto a los establecido a nivel contractual en las direcciones territoriales

DA: Realizar seguimiento en territorio de los requisitos legales expedidos a nivel regional y/o local con ámbito de aplicación a la UARIV mediante una jornada de fortalecimiento

Existencia y/o uso de equipos de medición y pesaje

Debilidad

No se cuenta con equipo de medición y pesaje
(DT. Eje Cafetero, Magdalena, Norte Santander, Valle,
Caqueta, Nariño, Bolívar, Central, Magdalena Medio,
Atlántico)

Oportunidad

Se hace necesario mejorar en la adquisición de equipos
de medición y pesaje como básculas

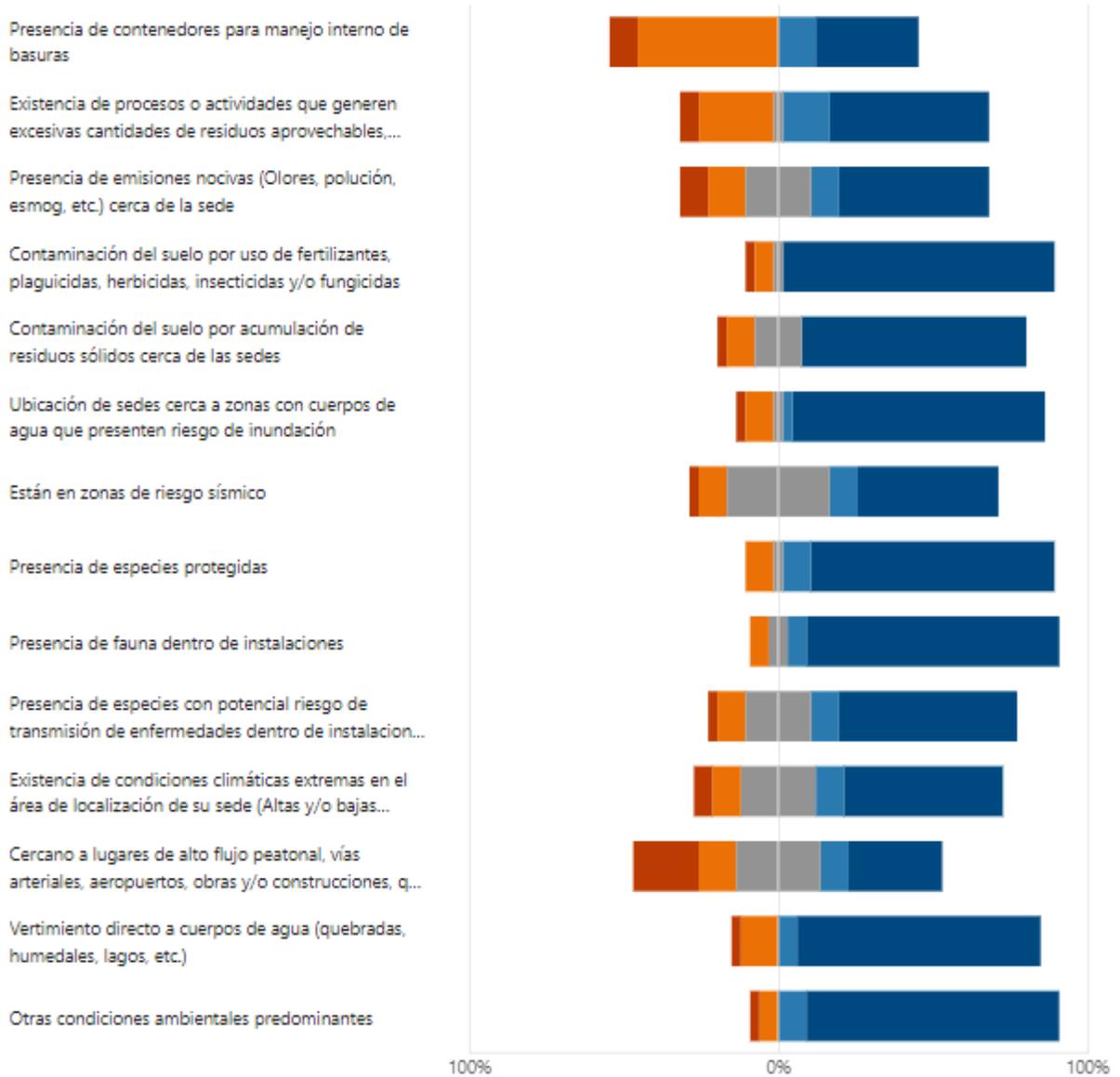
Estrategias

DO: Incluir equipos de medición in situ que permita el registro de la información necesaria para el seguimiento de cantidad de residuos generado a nivel territorial y en Nivel Nacional.

DO: Realizar capacitaciones con una frecuencia mínima de 2 veces al año al operador de aseo y cafetería frente al diligenciamiento adecuado del "Formato Generación de Residuos V3" y al manejo de los equipos de pesaje in situ en territorio y en Nivel Nacional.

FACTOR CONDICIONES AMBIENTALES / ENTORNO

■ Debilidad
 ■ Fortaleza
 ■ Amenaza
 ■ Oportunidad
 ■ No Aplica



Presencia de contenedores para manejo interno de basuras

Debilidad

Contenedores desactualizados
(DT. Eje Cafetero)

Si bien se cuenta con contenedores en toda la Entidad, no hay una cultura de separación en la fuente.
(Sede San cayetano)

No se cuenta con contenedores para manejo interno de basuras
(DT. Atlantico)

Fortaleza

En general, se cuenta con contenedores para el manejo de basuras

Amenaza

La DT Nariño no tiene contenedores para manejo interno de basuras., se ha realizado la solicitud a los arrendadores sin recibir respuesta

Oportunidad

Realizar convenios y comunicar al interior el adecuado aprovechamiento de diferentes residuos

Actualización de los mismos según la resolución 2184 de 2019

Estrategias

DA: Realizar la solicitud de puntos ecológicos en conjunto con el procedimiento de Aseo y Cafetería en procesos contractuales según la necesidad identificada en informes de justificación tanto a Nivel Nacional como territorial

DO: Desarrollar jornadas de sensibilización articuladas con organizaciones ambientales sobre la valorización de los residuos y su adecuada separación en la fuente con el nuevo código de colores a todos los funcionarios, contratistas y colaboradores a nivel nacional y territorial.

Existencia de procesos o actividades que generen excesivas cantidades de residuos aprovechables, orgánicos y ordinarios en las sedes

Debilidad

Falta de implementación de tecnología para la notificación de cartas de indemnización para evitar el consumo de papel

Amenaza

Se viene presentando producción de residuos sólidos, por personal que almuerza dentro de las instalaciones de la sede, entrega de alimentos, en desechables de icopor.
(DT. Santander)

La producción en exceso de residuos contribuye al aumento de los depósitos que llegan al relleno sanitario Doña Juana, este relleno tiene una vida útil de 2 años.
Sede San Cayetano

Oportunidad

Vaso para tomar el tinto y se evita al máximo utilizar recipientes desechables

Gestión de la entidad con otros actores de la zona para implementar medidas de control al manejo de residuos.
Sede San Cayetano

Estrategias

DA: Articular proyectos entre procesos y organizaciones externas que permita la implementación y seguimiento del manejo integral de los residuos generados en las direcciones territoriales y Nivel Nacional.

DO: Fomentar campañas de alto impacto respecto al uso responsable de los recursos disponibles de la UARIV tanto a nivel Nacional como territorial

Presencia de emisiones nocivas (Olores, polución, esmog) cerca de la sede

Debilidad

Existen diferentes fuentes de emisiones nocivas cerca de la sede.
(DT. Urabá, Central)

La DT Nariño se encuentra en una zona cerca a un puente con mucha afluencia de vehículos generando un alto nivel de polución, esmog

Vehículos de carga que llegan a otras bodegas a parquear, generando contaminación ambiental y auditiva
(Sede San Cayetano)

Fortaleza

Nuevas instalaciones de sede de la dirección Territorial, se cuenta sobre sector bien airado, buen servicio públicos de aseo, adecuada limpieza con buena asepsia
(DT. Santander)

Pese que se cuenta con la refinería petrolera cerca a la Dt a nivel interno no hay presencia de olores.
DT. Magdalena Medio

Amenaza

Altos índices de contaminación
(DT. Antioquia)

Polución y smog por quemas en la isla de salamanca
DT. Atlantico

Estrategias

DA: Realizar inspecciones ambientales que permitan identificar posibles fuentes de contaminación que influyan en la calidad del aire alrededor de las sedes territoriales y en Nivel Nacional según corresponda.

DA: Articular con organizaciones ambientales un monitoreo de la calidad ambiental para determinar el nivel de contaminación en las diferentes sedes a nivel territorial y nacional.

Contaminación del suelo por acumulación de residuos sólidos cerca de las sedes

Amenaza

Contaminación del suelo por acumulación de residuos sólidos cerca de San Cayetano - Recicladores de la zona

Estamos en un barrio residencial y adicional tenemos un restaurante al lado
DT. Bolívar

Estrategias

Acondicionar un espacio con las especificaciones técnicas necesarias para asegurar el almacenamiento de residuos aprovechables a nivel nacional y territorial

Ubicación de sedes cerca a zonas de cuerpos de agua que presenten riesgo de inundación

Amenaza

Al estar ubicados en el piedemonte amazónico, la pluviosidad que contamos en la región es de aproximadamente 4500 milímetros al año.
(DT. Putumayo)

Estrategias

Realizar inspecciones ambientales que permitan identificar posibles fuentes hídricas cercanas a las sedes territoriales con el potencial de ocasionar una emergencia.

Sedes en zonas de riesgo sísmico

Fortaleza

La entidad cuenta con protocolos para este tipo de emergencia.

Amenaza

Por Mocoa, cruzan varias franjas geológicas como el batolito de Mocoa
(DT. Putumayo)

Ubicación en franja de zona sísmica, cercanía nevado del ruiz
(DT. Eje Cafetero)

zona de alto de sismo por esta cera al sitio epicentro la mesa de los Santos, en el municipio Los Santos, el cual representa un el riesgo

La sede de la DT. valle del cauca, se encuentra en zona de riesgo sísmico, debido a la falla del pacífico.
(DT. Valle)

el 17 de agosto se presenta fuerte sismo 6.1 y 4 replicas mas fuertes en la zona.
(DT. Meta)

DT Nariño se encuentra ubicada en la ciudad de Pasto con riesgo de erupción volcánica por presencia del Volcán Galeras.

Estrategias

FA: Realizar inspecciones ambientales que permitan identificar posibles fuentes hídricas cercanas a las sedes territoriales con el potencial de ocasionar una emergencia

Presencia de especies protegidas

Oportunidad

Se identifico presencia de especies protegidas
(DT. Urabá, Sede San Cayetano)

En la terraza donde se ubica la unidad hay presencia de la especie de alcaraván sabanero (macho y hembra) con nidos y polluelos
(Sede San Cayetano)

Estrategias

Articulación con la autoridad ambiental regional y/o distrital para realizar el seguimiento al estado de las especies de fauna identificadas a nivel nacional y territorial

Presencia de fauna dentro de instalaciones

Amenaza

Se han encontrado serpientes, lo que hemos hecho es llamar a la autoridad ambiental para que las cojan y las liberen en zonas seguras para ellas.

(DT. Putumayo)

Oportunidad

Presencia de gatos, gusanos en el árbol del patio de la sede, pericos (aves) e iguanas en el entorno cercano.

(DT. Bolívar)

Estrategias

Articulación con la autoridad ambiental regional y/o distrital para realizar el seguimiento al estado de las especies de fauna identificadas a nivel nacional y territorial

Conocer las especies locales que habitan cerca al área donde se encuentran las direcciones territoriales y Nivel Nacional bajo el acompañamiento de la autoridad ambiental local y el SGA .

Establecer en conjunto medidas de control operacional como el sellamiento de los puntos de entrada potenciales, como rendijas en puertas y ventanas, para evitar el acceso de fauna en todas las instalaciones donde se desarrollan actividades propias de la UARIV.

Presencia de especies con potencial riesgo de transmisión de enfermedades dentro de instalaciones

Debilidad

Presencia aves parasitarias (palomas) en los techos de las instalaciones
(Sede San Cayetano)

Presencia de roedores y murciélagos
(DT. Córdoba)

Alta presencia de mosquitos periódicamente, actualmente no hay servicio de fumigación por parte del operador
(DT. Meta)

Amenaza

Ubicados en zona endémica se presenta proliferación de vectores
(DT. Caqueta)

Oportunidad

Realizar control de vectores (transmisión de enfermedades parasitarias) en toda la extensión del complejo San Cayetano.

Estrategias

DO: Realizar como medida de manejo ambiental actividades de seguimiento y control de vectores que se encuentren al interior de las sedes administrativas de las direcciones territoriales y a nivel Nacional bajo el acompañamiento conjunto de la autoridad ambiental regional y/o distrital según corresponda.

DA: Establecer en conjunto medidas de control operacional como el sellamiento de los puntos de entrada potenciales, como rendijas en puertas y ventanas, para evitar el acceso de vectores en todas las instalaciones donde se desarrollan actividades propias de la UARIV

Existencia de condiciones climáticas extremas en el área de localización de las sedes

Amenaza

Temperaturas altísimas de 38, 29 grados ventanas que no se pueden abrir, y un aire acondicionado que no da abastos para estas temperaturas
(DT. Magdalena)

La temperatura entre las 8:00 am y las 6:00 pm que es nuestro rango de acción tanto en la sede como en el territorio, en Cartagena, por ejemplo, hay temperaturas bajas de 26°C y altas de 34°C y pueden aumentar según la temporada
(DT. Bolívar)

Se presentan cambios repentinos de altas y bajas temperaturas, igualmente alto volumen de precipitaciones. Para la sede Huila, la mayor parte del tiempo el clima es caluroso y la temporada de lluvias son cortas
(DT. Caqueta)

Bajas temperaturas y corrientes de aire frío en las mañanas y al finalizar la tarde
(Sede San cayetano)

Según el sistema de clasificación de Thornthwaite el Departamento de Caquetá presenta un clima que varía de Mesotérmico Perhúmedo/Húmedo en la Cordillera, a Megatérmico Perhúmedo en el Piedemonte y la Llanura Amazónica
(DT. Caqueta)

La Dt funciona en la ciudad de Barrancabermeja que su clima es de alta temperaturas, por lo que las instalaciones cuentan con aire acondicionado y el choque de ambas temperaturas puede afectar la salud de los funcionarios y visitantes.
(DT. Magdalena Medio)

La sede meta por ser lugar de piedemonte es húmeda y tiene altas temperaturas con periodos fuertes de precipitaciones
(DT. Meta)

Estrategias

Realizar inspecciones ambientales a las 20 direcciones territoriales para identificar puntos críticos recomendar medidas de control que permitan disminuir la significancia de los impactos identificados a partir de la existencia de condiciones climáticas propias del área de influencia que pueda incidir en el adecuado desarrollo de las actividades.

Implementar controles sobre los mantenimientos preventivos y correctivos a los equipos de aires acondicionados y extracción de aire disponibles en las instalaciones de las direcciones territoriales y a Nivel Nacional, para identificar el estado de los mismos.

Realizar capacitaciones a las direcciones territoriales acerca del manejo adecuado de los aires acondicionados con el propósito de aumentar la vida útil del equipo y disminuir impactos tanto a la salud humana como al interior de las instalaciones.

Sedes cercanas a lugares de alto flujo peatonal, vías arteriales, aeropuertos, obras y/o construcciones, que generen ruido alto y constante

Debilidad

La sede se encuentra en una zona céntrica
(DT. Magdalena)

Contaminación auditiva moderada por flujo aéreo del aeropuerto internacional y zonas de cargue y descargue de vehículos de carga en los alrededores de la sede
(Sede San Cayetano)

Amenaza

Sedes en avenidas de alto flujo vehicular y con mucho ruido.
(DT. Eje Cafetero, Norte de Santander, Meta, Caqueta, Magdalena Medio)

Estadía en una zona usada generalmente como punto de encuentro o paso de manifestaciones, marchas, protestas
(DT Nariño)

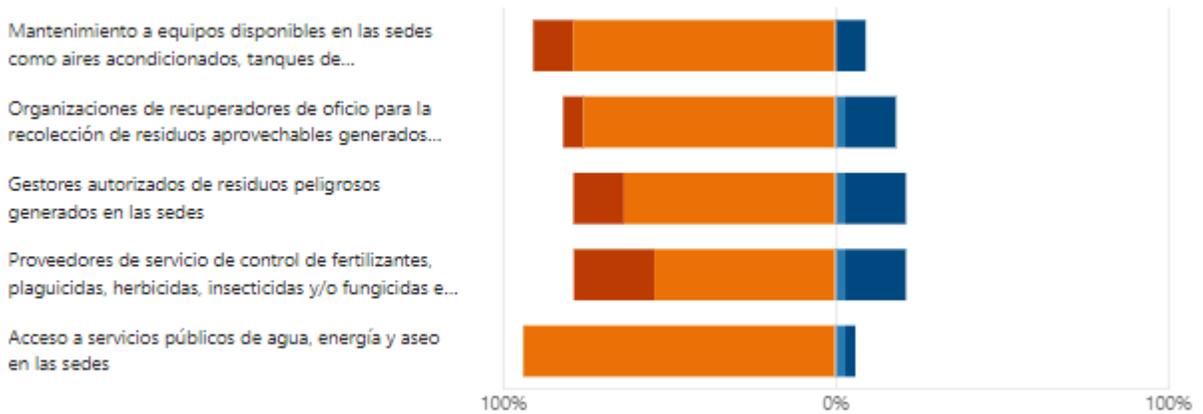
Estrategias

DA: Realizar inspecciones ambientales a las 20 direcciones territoriales y Nivel Nacional para identificar la necesidad de realizar un monitoreo de ruido que permitan establecer medidas de manejo ambiental para su control.

DA: Realizar medidas de control en la infraestructura que permitan disminuir la afectación los niveles de ruido ocasionados por fuentes externas articulado con los arrendadores de las instalaciones donde se desarrollan actividades propias de la UARIV.

FACTOR PROVEEDORES

■ Debilidad ■ Fortaleza ■ Amenaza ■ Oportunidad



Mantenimiento a equipos disponibles en las sedes como aires acondicionados, tanques de almacenamiento, bombas hidráulicas, etc.

Debilidad

Aires acondicionados, no todos se encuentran en buen estado, en algunos espacios no es suficiente por número de personas
(DT. Valle)

No se cuenta en la sede territorial con equipos apropiados para ahorro de agua, ni se han realizado los mantenimientos requeridos para un adecuado estado de los almacenamientos de agua en la sede.
(DT Cordoba)

Fortaleza

Se realizan mantenimientos periódico de los aires acondicionados, tanques de almacenamiento en sedes.

La unidad se encuentra articulada con la asociación Arpe para la recuperación de residuos aprovechables y se cuenta con un cuarto de almacenamiento en la bodega 24
El proceso de propiedad, planta y equipo cuenta con serviecologico (RAE) y la OTI cuenta con su propio proveedor.
(Sede San cayetano)

Estas actividades se encuentran incluidas dentro de las obligaciones contractuales del arrendamiento de las instalaciones donde funcionan las sedes
(DT. Caqueta, Magdalena Medio)

Amenaza

Los mantenimientos están a cargo de arrendador de inmueble
(DT. Santander)

Estrategias

DA: Realizar inspecciones ambientales a las 20 direcciones territoriales y Nivel Nacional para identificar el estado del equipamiento necesario para el desarrollo adecuado de las actividades bajo condiciones adecuadas al interior de las sedes, a fin de recomendar medidas de manejo ambiental para su control.

DA: Realizar revisiones en las direcciones territoriales mínimo 2 al año para verificar el estado de los equipos operacionales y notificar ante cualquier anomalía para su atención comunicando de manera oportuna a los arrendadores de las instalaciones.

Organización de recuperadores de oficio para la recolección de residuos aprovechables generados por las sedes

Debilidad

No cuenta con gestores para tal fin
(DT. Norte Santander, Choco,
Uraba, Meta)

Amenaza

Se ha buscado establecer alianzas,
requisitos son muchos
DT. Atlantico

Oportunidad

Se cuenta con una fundación de
cáncer, ella recolecta residuos
sólidos aprovechables para tener
recursos para los niños enfermos
(DT. Santander)

La sede San cayetano cuenta con
convenio con una organización de
víctimas para la recolección de
residuos aprovechables y su
disposición final.

Estrategias

DA: Consultar con gestores autorizados acerca de la cobertura de la prestación de servicios de recolección con el fin de articular esfuerzos para extender el servicio a las sedes donde se presenten limitaciones de entrega a organizaciones debidamente conformadas.

DO: Articulación conjunta con autoridades ambientales regionales para establecer directrices que permitan la gestión integral de los residuos aprovechables desde el territorio

Gestores autorizados de residuos peligrosos generados en las sedes

Debilidad

No cuenta con gestores para tal fin
(DT. Norte Santander, Choco, Uraba, Meta)

Fortaleza

Toners de las impresoras, las cuales, una vez utilizados se empacan y se envía al operador a Bogotá para su disposición

Desde nivel nacional se tiene un listado de empresas, en caso de requerir los servicios

Estrategias

Consultar con gestores autorizados de RESPEL y RME acerca de la cobertura de la prestación de servicios de recolección con el fin de articular esfuerzos para extender el servicio a las sedes donde se presenten limitaciones de entrega a organizaciones debidamente conformadas.

Articulación conjunta con autoridades ambientales regionales para establecer directrices que permitan la gestión integral de los residuos aprovechables desde el territorio

Proveedores de servicio de control de fertilizantes plaguicidas, herbicidas, insecticidas y/o fungicidas en las sedes

Debilidad

No se cuenta con contrato de fumigación por parte de la entidad
(DT. Meta)

Durante la presente vigencia no se ha realizado fumigación en ninguna de las sedes
(DT. Caqueta, Nariño)

Fortaleza

Periódicamente desde el nivel nacional se contrata a operadores para que se realice fumigaciones en las sedes, una vez se agende la fecha, se programa para que los funcionarios salgan de la sede.

Se tiene conocimiento a través de correos electrónicos que comunican jornadas de fumigación al interior de las instalaciones.
(Sede San cayetano)

Estrategias

Identificar las puntualidades presentadas en las direcciones territoriales frente a la capacidad los proveedores desde el acceso, desarrollo y gestión de residuos generados de la actividad de fumigación

Articulación conjunta entre el SGA con el procedimiento de Aseo y Cafetería en la revisión de fichas técnicas de las sustancias químicas y verificación de que sean lo menos contaminantes para el medio ambiente.

Acceso a servicios públicos de agua, energía y aseo en las sedes

Debilidad

El agua llega de muy mala calidad pudiendo así enfermar a los funcionarios. además, llega intermitente problemas de sanidad
(DT. Magdalena)

Fortaleza

Acceso a los servicios públicos de agua, energía y aseo en nuestras sedes

Estrategias

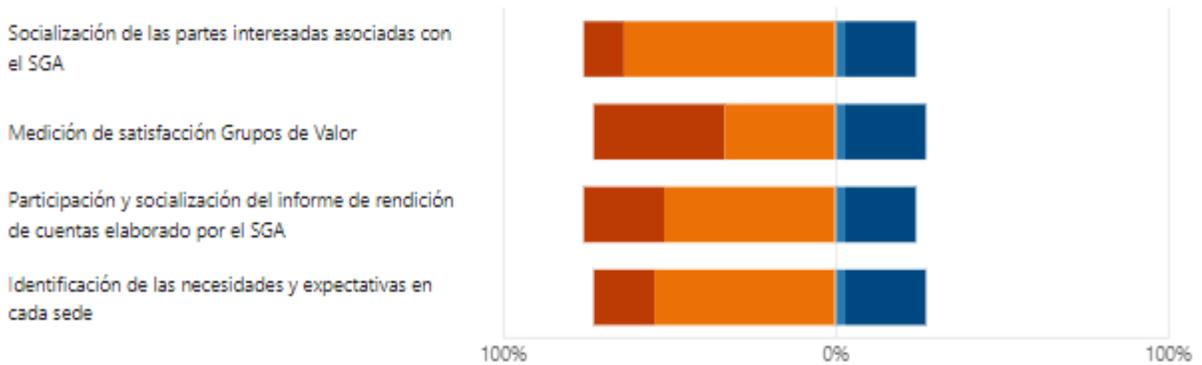
Realizar inspecciones ambientales mínimo cada año para determinar las sedes territoriales que tienen la restricción de acceso al recurso hídrico bajo condiciones mínimas de consumo humano.

Solicitar a los arrendadores donde actualmente se encuentran las sedes administrativas de las 20 direcciones territoriales y Nivel Nacional, mantenimientos preventivos y correctivos al sistema hidráulico para disminuir

Solicitar un monitoreo de calidad ambiental según la aplique para identificar el nivel de impacto que presenta la el estado del recurso hídrico en las direcciones territoriales y determinar la necesidad de asegurar su disponibilidad mediante la compra de botellones u otras alternativa planteadas del resultado obtenido.

FACTOR PARTES INTERESADAS

■ Debilidad ■ Fortaleza ■ Amenaza ■ Oportunidad



Socialización de las partes interesadas asociadas con el SGA

Debilidad

Este año no se ha realizado esta socialización por parte de Nivel Nacional

No se conocen los resultados de medición de satisfacción de partes interesadas

Incompleta identificación de las partes interesadas, necesidades y expectativas del SGA

Fortaleza

la Entidad cuenta con la identificación de las necesidades y expectativas de sus partes interesadas que se encuentra en el formato identificación de las partes interesadas código 100,01,15-48 versión 3

Amenaza

Se socializan las partes interesadas, pero no se genera concientización ni apropiación del tema.

Oportunidad

Realizar socialización a los funcionarios a través del correo institucional capsulas de información que permitan apropiación del tema.

Contemplar actualizarla y transformarla para que sea mas fácil de comprender, aunque es interactiva tiene demasiada información que si bien es cierto es positivo para nuestra partes interesadas seria un poco complicado interpretarla.

Estrategias

FO: Realizar la revisión y actualización del formato "identificación de las partes interesadas" en conjunto con la OAP para teniendo en cuenta el alcance de las actividades en el marco de la implementación y mantenimiento del Sistema.

DO: Actualización de las fichas técnicas para la medición de partes interesadas internas y externas para su posterior aplicación, teniendo en cuenta las frecuencias de medición establecidas en los documentos mencionados

DA: Desarrollar actividades lúdicas lideradas en conjunto con el equipo que apoya el sistema en la socialización de las partes interesadas asociadas al sistema mínimo una vez al año.

Medición de satisfacción grupos de valor

Debilidad

Se desconoce la aplicación de esta encuesta a partes interesadas internas o externas

Falta de articulación con el SGA, para realizar esta medición de satisfacción a los grupos de valor

Fortaleza

Aplicación de encuestas de satisfacción en las socializaciones y capacitaciones, más sin embargo no se evidencia aplicación de encuestas a otros grupos de valor como recicladores, entorno, proveedores, etc

Por medio de la Ficha Técnica Instrumento de la Satisfacción de las Partes Interesadas Internas del Sistema de Gestión Ambiental V1 se realiza la identificación de necesidades y expectativas de las partes interesadas del SGA

Estrategias

Realizar la revisión y actualización del formato "identificación de las partes interesadas" en conjunto con la OAP para teniendo en cuenta el alcance de las actividades en el marco de la implementación y mantenimiento del Sistema.

Actualización de las fichas técnicas para la medición de las necesidades y expectativas de partes interesadas internas y externas para su posterior aplicación, teniendo en cuenta las frecuencias de medición establecidas en los documentos mencionados.

Socialización mediante correo electrónico al equipo que apoya el SGA en territorio para la aplicación de las encuestas de satisfacción a las partes interesadas internas y externas mínimo cada año

Participación y socialización del informe de rendición de cuentas elaborado por el SGA

Debilidad

Hace falta más divulgación y socialización del mismo en la entidad.

No se hace visible en el territorio la participación y mucho menos la socialización del informe de cuentas del sistema

Fortaleza

DT's y procesos participan en la revisión por la dirección, donde se realiza la socialización de avance de cada uno de los Sistemas de Gestión que se implementan.

Amenaza

Este evento informa temas misionales pero no se especifica frente a los sistemas de gestión implementados en la entidad

Estrategias

FA: Socialización mediante correo electrónico al equipo que apoya el SGA en territorio y de los enlaces SIG en los procesos del informe final de rendición de cuentas para su divulgación a todos los funcionarios, contratistas y colaboradores de las direcciones territoriales.

Identificación de las necesidades y expectativas

Debilidad

No se ha socializado los conceptos al personal nuevo que ingreso en esta vigencia y no se ha reforzado a los antiguos

Fortaleza

Se han identificado las necesidades y expectativas a través del formato de identificación de las partes interesadas

Oportunidad

Es necesario crear mecanismos de medición

Estrategias

FO: Articular en la actualización del formato "identificación de las partes interesadas" en conjunto con la OAP la necesidades y expectativas obtenidas para la vigencia, teniendo en cuenta el alcance de las actividades en el marco de la implementación y mantenimiento del Sistema.

DO: Socialización mediante correo electrónico al equipo que apoya el SGA en territorio y de los enlaces SIG en los procesos de los resultados de las necesidades y expectativas de las partes interesadas tanto internas como externas para su divulgación a todos los funcionarios, contratistas y colaboradores de las direcciones territoriales.

6.4 SISTEMA GESTION DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACION (Validar OTI)

- ALCANCE**

Gestionar, controlar y salvaguardar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información de los procesos y población víctima que administra la UARIV.

- ROLES Y RESPONSABILIDADES SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD DE LA INFORMACION**

- PARTES INTERESADAS/ NECESIDADES Y EXPECTATIVAS**

| PARTES INTERESADAS | SUBGRUPOS | DESCRIPCIÓN DE LA PARTE INTERESADA | NECESIDAD | EXPECTATIVA | REQUISITO |
|-------------------------------|---|---|---|---|---|
| Víctimas del Conflicto Armado | <p>Sujetos Individuales</p> <p>Sujetos Colectivos</p> | <p>Se consideran víctimas, para los efectos de esta ley, aquellas personas que individual o colectivamente hayan sufrido un daño por hechos ocurridos a partir del 1º de enero de 1985, como consecuencia de infracciones al Derecho Internacional Humanitario o de violaciones graves y manifiestas a las normas internacionales de Derechos Humanos, ocurridas con ocasión del conflicto armado interno.</p> <p>Nota: Se pueden considerar victimas tanto ciudadanos colombianos o extranjeros que se encuentren en el territorio nacional o en el exterior, en concordancia con los requisitos establecidos en la Ley 1448 de 2011. Por hecho victimizantes, encontramos principalmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atentado terrorista / Combates / Enfrentamientos / Hostigamientos • Amenaza • Delitos contra la libertad y la integridad sexual en desarrollo del conflicto armado • Desaparición forzada • Desplazamiento forzado • Homicidio • Minas Antipersonal, Munición sin Explotar y Artefacto Explosivo improvisado • Secuestro • Tortura • Vinculación de Niños, Niñas y Adolescentes a actividades relacionadas con grupos armados • Despojo y abandono forzado de tierras • Confinamiento • Lesiones Personales físicas • Lesiones Personales Psicológicas | Recolección de la información de manera integral. | <p>Salvaguardar la información de la víctima.</p> <p>No perder la disponibilidad, integridad y confidencialidad de la información almacenada en los Sistemas de Información</p> | <p>Ley 1448 del 2011.</p> <p>Ley 2078 del 2021 se prorroga por 10 años su vigencia.</p> |

| PARTES INTERESADAS | SUBGRUPOS | DESCRIPCIÓN DE LA PARTE INTERESADA | NECESIDAD | EXPECTATIVA | REQUISITO |
|--|---------------------------|--|---|---|--|
| Sociedad | Comunidad Civil | Conjunto de personas, pueblos o naciones que conviven bajo normas comunes. | Tener acceso a la información de la UARIV en el marco de la ley de transparencia. | La Información se encuentre verídica y se encuentre actualizada. | Ley 1448 del 2011. Ley 2078 del 2021 se prorroga por 10 años su vigencia Ley de transparencia 1712 del 2014. |
| Entidades del Orden Nacional y Territorial | SNARIV | Entidades privadas y públicas en el orden nacional y territorial que facilitan la articulación e incidencia en la implementación de la política pública de prevención, protección, atención, asistencia y reparación integral para las víctimas. | Adecuado tratamiento de la información suministrada por la SNARIV. | Que sea comunicada de manera objetiva y sin alteración preservando la integridad. | Acuerdos de intercambio de información de la población víctima, de acuerdo con los pilares de la información. |
| Entidades del Orden Nacional y Territorial | Gobernaciones y Alcaldías | Gobernaciones y Alcaldías: Son entidades territoriales con personería jurídica de derecho público que gozan de autonomía en la gestión. | Establecer las condiciones de seguridad digital en las alcaldías y gobernaciones. | Salvaguardar la información de las víctimas. | Ley 1448 del 2011. Ley 2078 del 2021 se prorroga por 10 años su vigencia |
| Entidades del Orden Nacional y Territorial | Defensoría del Pueblo | Entidad encargada de interponer acciones públicas en defensa de la Constitución Política, de la ley, del interés general y de los particulares, ante cualquier jurisdicción, servidor público o autoridad | Tener acceso a la información de las víctimas en tiempo real. | Que la información este actualizada y sea confiable. | Formato Acuerdo de Intercambio y Confidencialidad de la Información. |

| PARTES INTERESADAS | SUBGRUPOS | DESCRIPCIÓN DE LA PARTE INTERESADA | NECESIDAD | EXPECTATIVA | REQUISITO |
|--|--|--|---|--|---|
| Entidades del Orden Nacional y Territorial | Personerías | Entidad del ministerio Público, la cual guarda y promueve los derechos humanos. La protección del interés público. La vigilancia de la conducta oficial de quienes desempeñan funciones públicas. | Tener acceso a la información de las víctimas en tiempo real. | Que la información este actualizada y sea confiable. | Formato Acuerdo de Intercambio y Confidencialidad de la Información. |
| Entidades del Orden Nacional y Territorial | DAFT - Departamento Administrativo de la Función Pública | Entidad técnica, estratégica y transversal del Gobierno Nacional que contribuye al bienestar de los colombianos mediante el mejoramiento continuo de la gestión de los servidores públicos y las instituciones en todo el territorio nacional. | La Entidad realiza el diligenciamiento del formato FURAG (Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión) | Que la información este actualizada y sea confiable. | Decreto 1499 del 2017. |
| Entidades del Orden Nacional y Territorial | MINTIC | El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC) es un ministerio de Colombia encargado de las tecnologías de la información y la comunicación. | Realizar seguimiento y evaluación a la implementación de la política de Gobierno digital. | La Entidad realice la implementación del Modelo de seguridad y Privacidad de la Información - MSPI del MinTic. | Decreto 1008 del 2018. Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información -MSPI. |
| Entidades del Orden Nacional y Territorial | Centro Cibernético Policial | Esta dependencia hace prevención para combatir los delitos cibernéticos y garantizar los derechos de los ciudadanos | Que la unidad reporte la información a los canales de seguridad cibernéticos que puede afectar la información de la Unidad. | Se realice por medio de los canales establecidos. | Ley 1273 de 2009. CONPES 3701 del 2011. |
| Entidades del Orden Nacional y Territorial | CSIRT - PONAL | Un Equipo de Respuesta ante Emergencias Informáticas es un centro de respuesta a incidentes de seguridad en tecnologías de la información. Se trata de un grupo de expertos responsable del desarrollo de medidas | Que la Unidad reporte la información a los canales de seguridad | Se realice por medio de los canales establecidos. | Ley 1273 de 2009. |

| PARTES INTERESADAS | SUBGRUPOS | DESCRIPCIÓN DE LA PARTE INTERESADA | NECESIDAD | EXPECTATIVA | REQUISITO |
|--|---|--|--|--|--|
| | | preventivas y reactivas ante incidencias de seguridad en los sistemas de información | cibernéticos que puede afectar la información de la Unidad. | | |
| Entidades del Orden Nacional y Territorial | CoLCERT (Grupo de Respuesta a Emergencias Cibernéticas de Colombia) | Organismo coordinador a nivel nacional en aspectos de ciberseguridad y ciberdefensa y tiene como misión la protección de la infraestructura crítica del Estado colombiano frente a emergencias de ciberseguridad que atenten o comprometan la seguridad y defensa nacional. | Que la Unidad Reporte la información a incidentes de seguridad cibernéticos que puede afectar la información de la Unidad. | Se realice por medio de los canales establecidos. | CONPES 3701 del 2011. |
| Entidades del Orden Nacional y Territorial | Superintendencia de Industria y Comercio | La Superintendencia de Industria y Comercio es la autoridad nacional de protección de la competencia, los datos personales y la metrología legal, protege los derechos de los consumidores y administra el Sistema Nacional de Propiedad Industrial, a través del ejercicio de sus funciones administrativas y jurisdiccionales. | Que la Unidad realice el registro de las Bases de Datos con información de carácter personal de la Unidad. | Que la información este actualizada y sea confiable. | Circular de la presidencia del 01 de enero del 2019. |
| Entidades del Orden Nacional y Territorial | Fiscalía General de la Nación | Es un organismo independiente adscrito al poder judicial en Colombia. Esta institución retoma las tareas que se realizaban en la extinta Dirección Nacional de Instrucción Criminal, y su principal función es investigar y acusar a los presuntos responsables de haber cometido un delito a partir del sistema penal oral acusatorio implementado con la ley 906 de 2004. | Tener acceso a la información de la Entidad. | Que la Unidad Reporte la información a incidentes de seguridad cibernéticos que puede afectar la información de la Unidad. | |

| PARTES INTERESADAS | SUBGRUPOS | DESCRIPCIÓN DE LA PARTE INTERESADA | NECESIDAD | EXPECTATIVA | REQUISITO |
|-------------------------|---|--|---|--|----------------------------------|
| Clientes Internos | Procesos de la Entidad. | Establecidos en el mapa del proceso de la Entidad. https://www.unidadvictimas.gov.co/es/planeacion-y-seguimiento/sistema-integrado-de-gestion-sig/39045 | Que se establezca las políticas y lineamientos de seguridad de la información. | Divulgación de las políticas, recomendaciones y buenas prácticas de seguridad de la información. | Resolución 569 del 2017. |
| Clientes Internos | Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Comité Institucional de Gestión y Desempeño de acuerdo con lo estipulado en la Resolución 1250 de 2018 | Realizar seguimiento a las actividades del SGSI. | Que la información este actualizada y sea confiable. | Resolución 1250 de 2018 |
| Clientes Internos | Mesa de Gobierno Digital | Encargada de articular y consensuar las acciones y soluciones que se relacionan con la política de Gobierno Digital, para la aprobación posterior por parte del Comité Institucional conforme a las funciones asignadas a la mesa de Gobierno Digital según la Circular Interna No 0036 de 2020. | Realizar seguimiento a las actividades del SGSI. | Que la información este actualizada y sea confiable. | Circular Interna No 0036 de 2020 |
| Organizaciones Privadas | Ente certificador. | Entidades que ayudan a las organizaciones a evaluar su sistema en relación con cumplimiento de la norma ISO 27001:2013 | Los requisitos para el establecimiento e implementación de un sistema de Gestión de Seguridad de la Información y poder evaluar la conformidad para certificar el cumplimiento de la norma ISO 27001:2013 | Que la información este actualizada y sea confiable. | ISO/IEC 27001:2013 |

| PARTES INTERESADAS | SUBGRUPOS | DESCRIPCIÓN DE LA PARTE INTERESADA | NECESIDAD | EXPECTATIVA | REQUISITO |
|-------------------------|--|---|---|---|---|
| Organizaciones Privadas | Proveedores de Comunicaciones - Proveedor Web. | Operar en configuración local o internacional permite optimizar las comunicaciones con un estable y continuo acceso a internet, con una excelente calidad en velocidad de conexión, costos y soporte técnico. | Cumplimiento de las obligaciones contractuales. | Cumplimiento de las obligaciones, según los tiempos definidos en el contrato. | Contrato de operador de Servicio. |
| Organizaciones Privadas | Proveedores de Infraestructura TI. | Suministro infraestructura TI como servicio. | Cumplimiento de las obligaciones contractuales. | Cumplimiento de las obligaciones, según los tiempos definidos en el contrato. | Contrato de operador de Nube Pública. |
| Organizaciones Privadas | Proveedor de Dotación Tecnológica. | Suministrar en modalidad de arriendo de equipos de cómputo a nivel nacional. | Cumplimiento de las obligaciones contractuales | Cumplimiento de las obligaciones, según los tiempos definidos en el contrato. | Contrato de operador de Servicio de dotación |
| Organizaciones Privadas | Proveedor de Seguridad Física. | Integración de elementos y sistemas, tanto electrónicos como mecánicos, para la protección de perímetros físicos, detección de tentativas de intrusión y/o disuasión de intrusos en instalaciones. | Cumplimiento de las obligaciones contractuales | Cumplimiento de las obligaciones, según los tiempos definidos en el contrato. | Contrato de operador de Servicio de seguridad física. |
| Organizaciones Privadas | Proveedor de Gestión Documental. | Empresa encargada de implementar el conjunto de normas técnicas y prácticas usadas para administrar los documentos de la Unidad, en el marco del contrato. | Cumplimiento de las obligaciones contractuales | Cumplimiento de las obligaciones, según los tiempos definidos en el contrato. | Contrato de operador de Gestión Documental. |

| PARTES INTERESADAS | SUBGRUPOS | DESCRIPCIÓN DE LA PARTE INTERESADA | NECESIDAD | EXPECTATIVA | REQUISITO |
|-------------------------|---------------------------------------|--|--|---|--|
| Organizaciones Privadas | Proveedor de Certificación Digital. | Empresa encargada del suministro de firmas digitales y certificados de sitios seguros. | Cumplimiento de las obligaciones contractuales | Cumplimiento de las obligaciones, según los tiempos definidos en el contrato. | Contrato de operador de certificado digital. |
| Usuarios | Usuarios identificados en la Entidad. | Funcionarios, contratistas y colaboradores al servicio de la Unidad. | La definición de las políticas de seguridad de la información. | Socialización de las políticas asociadas a usuarios. | Resolución 569 del 2017 |

- **PLANES Y PROGRAMAS SISTEMA GESTION SEGURIDAD DE LA INFORMACION**

Estos planes están basados en la orientación estratégica que requiere el desarrollo de una cultura de carácter preventiva:

- Plan Estratégico de Tecnologías de la Información PETI – Transformación Digital: Presenta la estructura del Plan de Transformación Digital necesario en la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV) para soportar la política pública del Plan Nacional de Desarrollo (PND 2018-2022) relacionada principalmente con los pactos transversales por la Construcción de Paz y por la Transformación Digital de Colombia, y los objetivos estratégicos de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas.

[Plan estratégico de tecnologías de la información - PETI](#)

- Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad de la Información: El objetivo del presente documento es consolidar los planes de tratamiento al riesgo generados en apoyo a la labor de la actividad de identificación de riesgos de seguridad de la información a los procesos con activos críticos definidos, seguido a esta gestión realizar el correspondiente seguimiento y verificación al cumplimiento de los planes de tratamiento al riesgo de seguridad de la información, en el marco de la metodología para la administración de riesgos definida por la Entidad.

[Plan Tratamiento Seguridad de la Información](#)

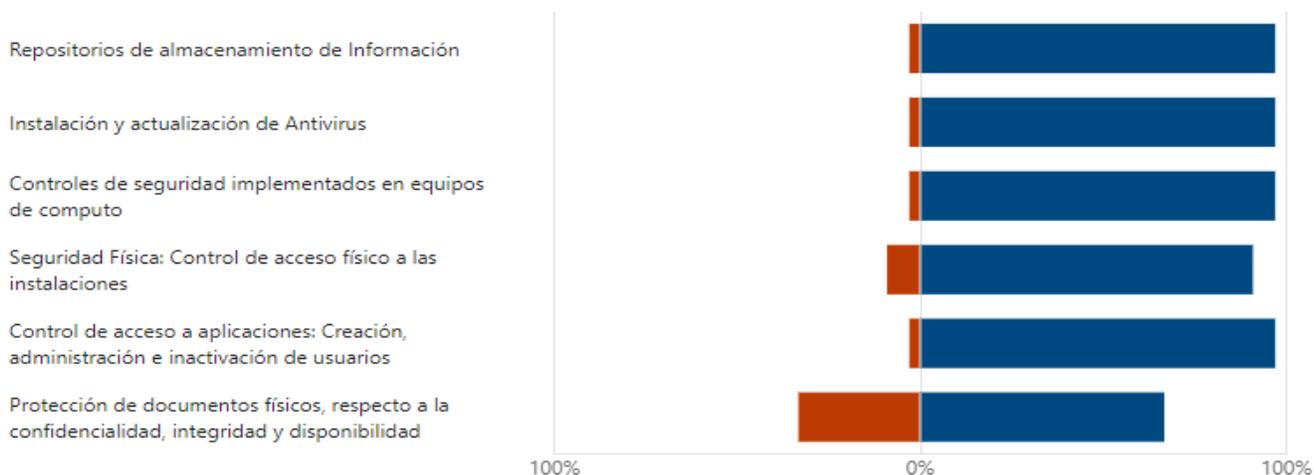
- Plan Seguridad y Privacidad de la Información: Este documento fortalece el aseguramiento de la información que genera y/o interopera la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, a través de la implementación ordenada y sistemática de políticas y controles, en el marco del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información del MinTIC, para preservar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información relacionada con la población Víctima en el marco de la Ley 1448 de 2011.

[Plan Seguridad y privacidad de la Información](#)

6.4.1 ANALISIS DOFA – Cuestiones Interna y Externas

FACTOR INFRAESTRUCTURA

■ Debilidad ■ Fortaleza



Repositorios de almacenamiento de información

Debilidad

Los mecanismos no se garantizan para todos los colaboradores de los procesos o se brinda unas licencias menores que no garantizan el uso seguro para la totalidad de los colaboradores y limita el desarrollo y articulación de actividades en la cadena de trabajo

Fortaleza

El almacenamiento de la información es digital y contamos con ONE DRIVE y SHARE POINT el cual sirve como alojamiento de archivos, compartir carpetas, y otros tipos de documentos los cuales quedan seguros en la nube

Estrategias

Desplegar y socializar el licenciamiento de herramientas de seguridad a equipos de cómputo suministrados por la Entidad, teniendo en cuenta la disponibilidad de licenciamiento.

Instalación y actualización de Antivirus

Debilidad

Algunas actualizaciones de estos sistemas generan problemas en la operatividad en los equipos, en arranque o funcionamiento de programas

Fortaleza

Los equipos de cómputo cuentan con instalación y actualización de antivirus ofreciendo muchas ventajas como un mayor nivel de seguridad en las herramientas en tiempo real evitando así el plagio e información

Soporte tecnológico a través de la mesa de servicios

Instalación de antivirus ESET

Oportunidad

Mejorar los tiempos de solución de casos en la mesa de servicios escalados por Aranda.

Estrategias

DO: Realizar la revisión periódica de solicitudes registradas en la mesa de servicios tecnológicos para la identificación y tratamiento priorizados de casos donde se reporte afectación al rendimiento del equipo por la instalación o actualización de las herramientas de seguridad (D y F)

FO: Realizar la revisión mensual del cumplimiento de los Acuerdos de Nivel de Servicio - ANS, establecidos para los casos relacionados con Seguridad de la Información. Así mismo, identificar planes de mejora, en los casos de no cumplimiento de los tiempos establecidos en el ANS. (O y F)

Controles de seguridad implementados en equipos de computo

Fortaleza

Control de espacio ocupado utilizado por cada funcionario contratista

Solo se permite ingreso a paginas autorizadas por unidad para las Victimas

Despliegue de la herramienta PCSecure, disminuyendo la probabilidad de materialización de vulnerabilidades de seguridad

Amenaza

No se puede tener acceso a páginas WEB de entidades gubernamentales que son requeridas para el desarrollo de las funciones y actividades

A veces es muy complicado digitar códigos o hacer llamadas ya que involucran nuestro celulares personales

Oportunidad

Se sugiere que ingreso del equipo la clave, sea diferente al ingreso al correo institucional

Estrategias

FA: Fomentar el reporte de escenarios de no acceso, a soporteoti@unidadvictimas.gov.co y gestionar la atención oportuna de estos, toda vez que no se han implementado restricciones de acceso a sitios Web gubernamentales del estado Colombiano.

FO: Socializar los beneficios a nivel de seguridad de la información de tener una única contraseña para el acceso a correo electrónico y equipo institucional. Adicionalmente, socializar los beneficios del Doble Factor de autenticación, que aunque involucra equipos celulares personales, genera confianza en el control de acceso a Office 365 de la Entidad.

Seguridad Física: Control de acceso físico a las instalaciones

Debilidad

Se contrato una empresa de servicios generales que dentro de su contrato esta la revisión y control de entrada y salida de insumos tecnológicos, sin embargo no se ha implementado claramente esta instrucción, tampoco la revisión de bolsos de funcionarios, contratistas y visitantes

DT. Nariño

Fortaleza

Dispositivo de tarjeta de proximidad para el acceso y el lector de código de barras para habilitar acceso

Sede San cayetano

Guardias de seguridad al ingreso de las instalaciones donde revisa que cada usuario de planta y contratista presente su respectivo carné institucional

Direcciones Territoriales

Estrategias

Socializar las políticas, lineamientos, buenas prácticas y recomendaciones de seguridad de la información con el personal de seguridad, en articulación con el proceso de Gestión Administrativa.

Actualizar la declaración de aplicabilidad de controles de seguridad- SOA, con el proceso de Gestión Administrativa, donde se involucren los controles establecidos en la Norma ISO/IEC 27001:2022 aplicables a seguridad física

Control de acceso a aplicaciones: Creación, administración e inactivación de usuarios

Fortaleza

Control de acceso a aplicaciones e inactivación de usuarios como practica de seguridad que impide ejecutar acciones no autorizadas, gestionar contraseñas, renovarlas y otras acciones

Procedimiento de creación de usuarios y sus anexos incluyendo el acuerdo de confidencialidad, el cual se diligencia según los accesos requeridos por el personal de la DT.

En La Matriz de declaración de aplicabilidad SOA, existe un ítem de control de activación e inactivación de usuarios

Amenaza

Asignación de computadores portátiles por parte de los operadores en mal estado, al parecer son nuevos pero no funcionan, se solicita cambio o mantenimiento y no es solucionado, además solo es para unos pocos funcionarios no se adecua a las necesidades

Estrategias

FA: Realizar la actualización progresiva de equipos durante el año 2024, dando continuidad a la actualización realizada en el 2023. El avance en la actualización de equipos se realizará de conformidad con el presupuesto disponible.

FA: Realizar la actualización del procedimiento de gestión de usuarios para fortalecer la inactivación de credenciales de acceso asignadas a personal con novedades o desvinculación.

Debilidad

No se cuenta con lineamientos claros respecto al manejo de esos documentos

No se cuenta con protección de documentos físicos DT.Valle

No contar con expedientes únicos, toda vez que afecta la integridad de la información que se realice física ante los procesos nacionales.

No se ha realizado el inventario de activos de información, por falta de apoyo a la realización del ejercicio
DT.Nariño

No contamos con un espacio que funja como repositorio con las normas de archivística ni tampoco con un profesional especializado en el tema.
DT. Bolívar

No hay archivo en la sede administrativa
DT. Atlántico

proceso de gestión administrativa (financiera, contractual), no cuenta con un expediente único completo, se afecta la integridad de la información que se radica en físico antes estos procesos.

Fortaleza

El acceso o consulta de la información se debe contar con firma de acuerdos de confidencialidad.

Protocolos establecidos para el manejo y clasificación - cuenta con un Plan, Política y Objetivos de Seguridad de la Información

Procedimientos establecidos que establecen los controles para las transferencias documentales que contribuyen a la adecuada disposición de los documentos físicos producidos en la Unidad

Amenaza

Algunos equipos de cómputo aun permiten modificación y guardado en USB Y CD

Estrategias

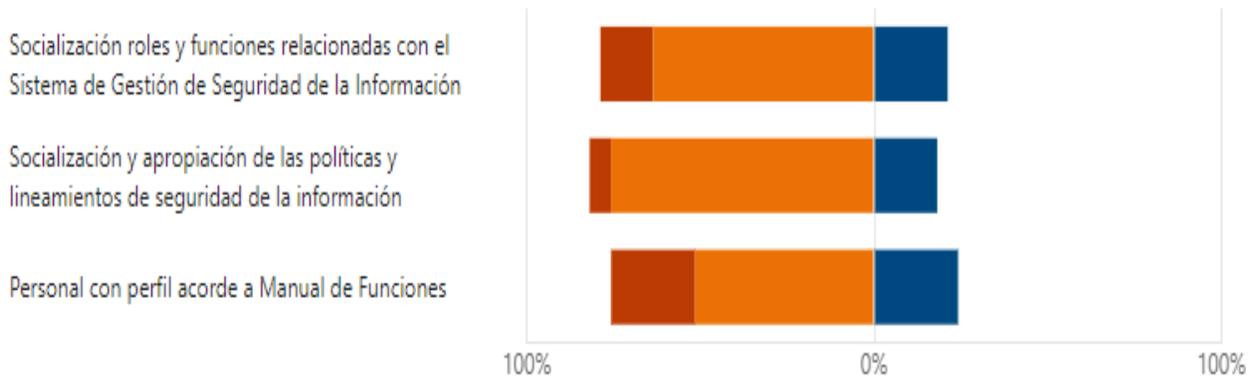
DA-FA: Actualizar la declaración de aplicabilidad de controles de seguridad- SOA, con el proceso de Gestión Documental, donde se involucren los controles establecidos en la Norma ISO/IEC 27001:2022 aplicables a seguridad física.

FA: Desplegar y socializar el licenciamiento de herramientas de seguridad a equipos de cómputo suministrados por la Entidad, teniendo en cuenta la disponibilidad de licenciamiento.

Nota: Varias debilidades 1, 3, 5, 6 y 7, corresponden a la gestión documental, por tal razón se sugiere el traslado a la dependencia acorde.

FACTOR TALENTO HUMANO

■ Debilidad ■ Fortaleza ■ Amenaza ■ Oportunidad



Debilidad

Se designan profesionales para el sistema, pero por lo general cuentan con otras obligaciones misionales que no permiten su debida implementación y seguimiento
Direcciones Territoriales

Oportunidad

Socializar y tener conocimiento de los roles, funciones, políticas de acuerdo con las metodologías y procedimientos referidos a la seguridad de la información de institución, enfatizar en personal nuevo

En Manual de funciones especificar roles y funciones para el sistema de seguridad de la información

Estrategias

DO: Establecer enlaces de seguridad de la información en las Direcciones Territoriales, que en articulación con el (la) enlace SIG, participe en la gestión de implementación de controles de seguridad de la información

DO: Realizar socializaciones periódicas de los roles, funciones y políticas de seguridad de la información en la Entidad.

Socialización y apropiación de las políticas y lineamientos de seguridad de la información

Debilidad

Falta de licencias, acceso a sistemas o herramientas tecnológicas, accesos físicos a la locación de la entidad

Fortaleza

Permanentemente NN divulga y socializa las políticas y lineamientos de seguridad

Socializaciones asociadas a piezas informativas, charlas de seguridad donde se divulga lo asociado a lineamientos, políticas, riesgos y recomendaciones frente a la seguridad de la información

Oportunidad

Se requiere integrar información al aplicativo que se vienen manejando para que no se tenga información dispersa o el histórico de los procesos no se pueda evidenciar
OAJ

Estrategias

DO - FO: Desplegar y socializar el licenciamiento de herramientas de seguridad a equipos de cómputo suministrados por la Entidad, teniendo en cuenta la disponibilidad de licenciamiento

FO: Socializar la guía de solicitud de requerimientos de Creación de nuevo sistema de información o mantenimiento de existentes del procedimiento de sistemas de información del proceso de Gestión de la Información

Personal con perfil acorde a Manual de Funciones

Debilidad

Falta profesionales del sistema en las DT's

Las actividades en la mayoría de cargos de planta no están acordes al sistema

No se cuenta con un recurso especializado y técnico que tengan el conocimiento y/o habilidades en cuanto a la implementación del SGSI, así mismo atender los requerimientos solicitados en temas de seguridad a nivel territorial

DT. Caqueta, Urabá

Fortaleza

La entidad sigue avanzando y mejorando a nivel nacional en los perfiles adecuados para la implementación del sistema

Se cuenta con personal especializado para las funciones propias de administración de los sistemas de información

Oportunidad

En lo posible designación o contratación de un ing. de sistemas o técnico en sistemas
DT's

Las competencias deben desarrollarse y enunciarse en el manual de funciones ya que no se tiene incluido este tema a nivel territorial

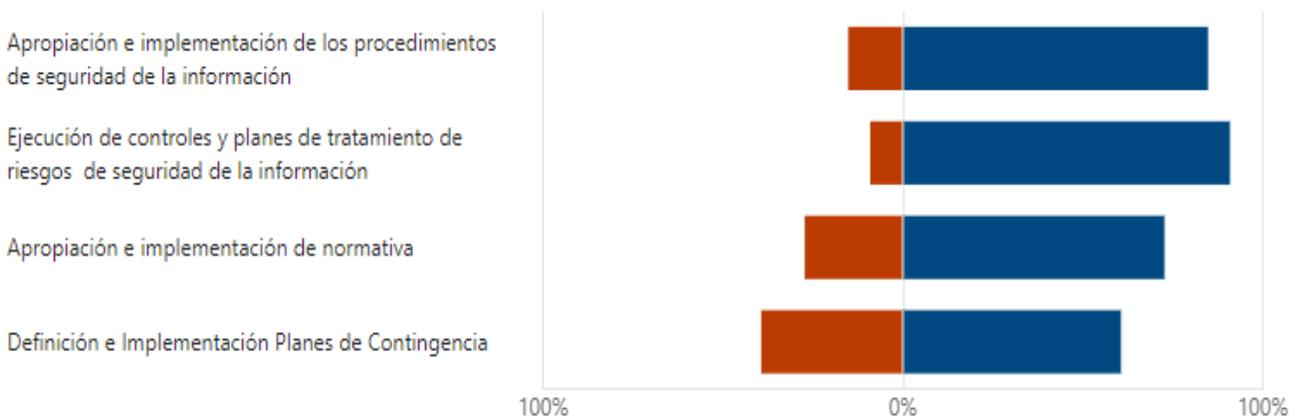
Estrategias

DO: Establecer enlaces de seguridad de la información en las Direcciones Territoriales, que en articulación con el (la) enlace SIG, participe en la gestión de implementación de controles de seguridad de la información (D y O)

DO: Realizar la socialización de controles de seguridad de la información a los enlaces de seguridad designados para la implementación del SGSI en territorio.

FACTOR PROCESOS / PROCEDIMIENTOS

■ Debilidad ■ Fortaleza



Apropiación e implementación de los procedimientos de seguridad de la información

Debilidad

Falta más apropiación, conocimiento en las DT'S

Fortaleza

Las actividades del Sistema de Gestión se encuentran documentados en procedimientos establecidos en el SIG

Amenaza

Se dan lineamientos permanentes en dicho manejo, pero se presentan inconsistencias en el mismo

Oportunidad

Socializaciones y sensibilizaciones para generar mayor apropiación

Se requiere mayor presencia de los colaboradores de la Dt en los espacios de formación del Sistema de Seguridad de la Información.

Estrategias

DO: Actualizar y socializar los procedimientos y protocolos de seguridad de la información en las DTs, en articulación con el equipo de cultura y apropiación, teniendo en cuenta las políticas, lineamientos y buenas prácticas relacionadas.

AO: Fortalecer el acompañamiento en las Direcciones Territoriales para la implementación de controles de seguridad aplicables a la Territorial

Ejecución de controles y planes de tratamiento de riesgos de seguridad de la información

Fortaleza

La respuesta a las alertas es oportuna.

Se apela a la Mesa de servicios para el tratamiento o solución de casos asociados con la información

Controles por medio del mapa de riesgos

Se está trabajando en la estructuración y fortalecimiento de la arquitectura empresarial de la Unidad donde se involucran los sistemas de información del proceso y los diferentes planes

Se ejecuta periódicamente por parte del NN el seguimiento a los controles

Oportunidad

Designación o contratación de un ing. de sistemas o técnico en sistemas en DT's carentes de este personal especializado

Se considera procedente realizar ejercicios de socialización y capacitación

Estrategias

FO: Establecer enlaces de seguridad de la información en las Direcciones Territoriales, que en articulación con el (la) enlace SIG, participe en la gestión de implementación de controles de seguridad de la Información

FO: Realizar socializaciones y capacitaciones periódicas de los roles, funcionalidades y políticas de seguridad de la información en la Entidad

Apropiación e implementación de normativa

Debilidad

Falta fortalecer más la normatividad del sistema de seguridad de la información con énfasis en el territorio

Fortaleza

Se comunica vía correo electrónico y pagina web

Establecidos para consulta en Normograma pagina web

Oportunidad

Se considera procedente realizar ejercicios de socialización y capacitación énfasis en personal nuevo

Estrategias

FO: Construir y diligenciar la lista de verificación de cumplimiento normativo aplicable a la Entidad en el 2024.

DO: Realizar socializaciones periódicas de los roles, funciones y políticas de seguridad de la información en la Entidad.
(O)

Definición e implementación Planes de Contingencia

Debilidad

Está muy flojo en el territorio la definición e implementación de planes de contingencia del sistema de seguridad de la información

No hay conocimiento del tema
DT's

Oportunidad

Se hace necesario formación o capacitación para la implementación de plan contingencia, en caso de se requiera aplicar

Estrategias

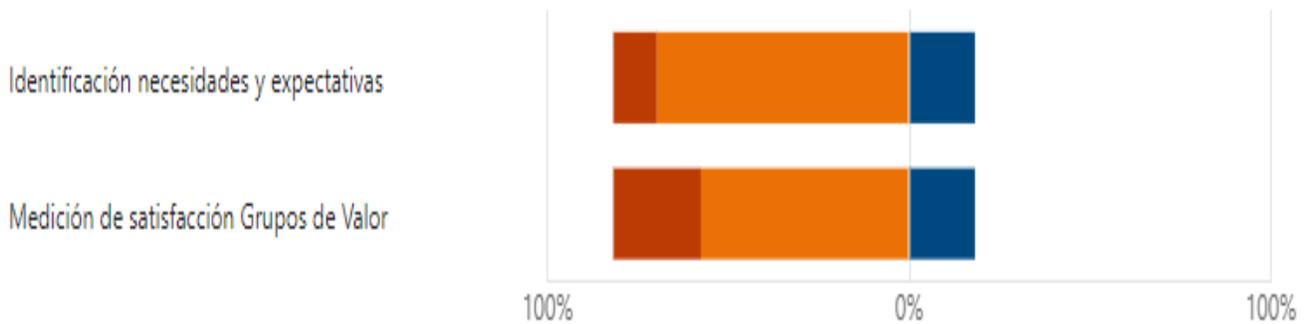
DO: Ejecutar el portafolio de proyectos del Plan Estratégico de Seguridad de la Información proyectado para el 2024, con relación al Plan de Continuidad de Negocio, que involucre la operación misional, con el Liderazgo de la Oficina Asesora de Planeación.

DO: Ejecutar el portafolio de proyectos del Plan Estratégico de Seguridad de la Información proyectado para el 2024, con relación al Plan de Recuperación ante Desastres, con el Liderazgo de la Oficina de Tecnologías de la Información. (

DO: Realizar socializaciones periódicas de los roles, funciones y políticas de seguridad de la información en la Entidad

FACTOR PARTES INTERESADAS

■ Debilidad ■ Fortaleza ■ Amenazas ■ Oportunidades



Identificación de necesidades y expectativas

Debilidad

No se tiene conocimiento de los resultados de la medición de satisfacción de las partes interesadas

Fortaleza

Se tienen identificadas las necesidades y expectativas de las partes interesadas

OTI desde el dominio de seguridad de la información ha identificado necesidades y expectativas de las partes interesadas en función de los productos/servicios que ofrece, de acuerdo a la caracterización, y se encuentran en el documento de identificación de partes interesadas. Así mismo, en el documento del plan estratégico de seguridad de la información (PESI), donde se indican las responsabilidades de dichas partes en cuanto a su implementación

Oportunidad

Contar con la herramienta tecnológicas y equipos cómputos actualizados y buena capacidad operativa; que agilicen los procesos, optimización del tiempo laboral

Aclarar con la OAJ los pasos a dar para contar con la información articulada a un aplicativo o el diseño de una estrategia que integre los datos e información de cada grupo de trabajo

socializaciones y capacitaciones

En nuestra pagina web tenemos la matriz de identificación de partes interesadas, seria importante contemplar actualizarla y transformarla para que sea mas fácil de comprender, aunque es interactiva tiene demasiada información complicado interpretarla

Estrategias

DO -FO: Realizar la actualización y divulgación de los indicadores del SGSI, donde se incluya la medición de la satisfacción de las partes interesadas

Medición de satisfacción grupos de valor

Debilidad

No se conoce los resultados y los planes de mejora a que de lugar

Este tipo de mediciones no se realizan en territorio

Fortaleza

Se realiza la medición de satisfacción al soporte tecnológico en caso de generarse un requerimiento o incidente por parte del proceso al equipo de seguridad de la información y se establecen y ejecutan acciones en caso de desviaciones en pro de la mejora continua

Amenaza

No se evidencia aplicación de encuestas a otros grupos de valor como operadores, proveedores y otras partes interesadas

Estrategias

DA - FA: Realizar la actualización y divulgación de los indicadores del SGSI, donde se incluya la medición de la ejecución de los planes de mejora

FA: Actualizar y diligenciar encuestas dirigidas a grupos de valor tales como operadores y proveedores, con relación a Seguridad de la Información.

6.5 SISTEMA GESTION DE REGISTROS Y DOCUMENTOS

▪ ALCANCE

Definir y mantener mecanismos de control que permitan identificar, normalizar, crear, capturar, gestionar, conservar y preservar los registros que proporcionan evidencia acerca de las actividades surtidas en los 18 procesos de la Unidad y sus direcciones territoriales; velando por la conformidad de los requisitos establecidos dentro del Sistema de Gestión de Documental.

En este contexto, inicia con la creación o recepción de un documento o registro en soporte, físico, electrónico o digital y finaliza con su disposición final, asegurando la aplicación de instrumentos archivísticos para una rendición de cuentas a las partes interesadas y apoyo en la toma de decisiones.

• ROLES Y RESPONSABILIDADES

Mediante Resolución 00236 del 05 marzo del 2020 se establecen los grupos internos de trabajo de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, se fijan sus funciones y se dictan otras disposiciones; se funda que el Grupo de Gestión Administrativa y Documental tiene como objetivo liderar el diseño, organización, ejecución y control del archivo de la entidad, de acuerdo con las disposiciones normativas que el Archivo General de la Nación y que la normatividad vigente establezca, para coordinar su implementación con las mejores prácticas archivísticas.

En consecuencia, se definió la siguiente tabla referente a roles y responsabilidades para el Sistema de Gestión de Documental:

| Rol | Responsabilidad |
|--|--|
| Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Comunicar a la alta dirección de la entidad en materia archivística y de gestión documental, aprobando las políticas, los programas de trabajo y los planes relativos a la función archivística institucional. |
| Secretario General y/o su delegado | Impartir las instrucciones para el cumplimiento de la gestión documental, administración de archivos y función archivística. |
| Coordinador Grupo de Gestión Administrativa y Documental | Orientar y dirigir la planeación, seguimiento y control de los planes, programas y proyectos de gestión documental de la entidad. |
| Grupo de Gestión Administrativa y Documental | Responsables de definir lineamientos y directrices del proceso y procedimientos de la gestión documental. |
| Funcionarios, Contratistas y Colaboradores | Responsables de la producción, uso adecuado y salvaguarda de los documentos de la Entidad y la correcta aplicación de las normas, procedimientos y demás aplicables. |
| Oficina de Control Interno | Verificar el estado de los planes, programas o actividades identificando su conformidad, grado de avance o de cumplimiento, emitiendo recomendaciones e identificando oportunidades de mejora. |

- **PARTES INTERESADAS / NECESIDADES Y EXPECTATIVAS**

El Sistema de Gestión de Documental identificó sus partes interesadas, estableciendo así, las necesidades, expectativas, productos y requisitos de conformidad con los lineamientos de la OAP, en la matriz de partes interesadas se ahonda en cada una estas.

Esta matriz puede ser consultada en el siguiente enlace:
<https://www.unidadvictimas.gov.co/es/identificacion-partes-interesadas/65586>

- **PLANES Y PROGRAMAS**

De cara a la adopción e implementación del Sistema de Gestión de Documental de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas y dando cumplimiento a las directrices establecidas en el marco normativo vigente, para garantizar la conservación y preservación a largo plazo de archivos relativos a Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, se han adoptado los siguientes planes:

- [Plan institucional de archivo - PINAR](#)
- Programa de Gestión Documental – PGD.

- **BENEFICIOS DE IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA**

El sistema en el marco del Sistema Integrado de Gestión y el Programa de Gestión Documental adoptado por la Unidad, supone los siguientes beneficios para la entidad:

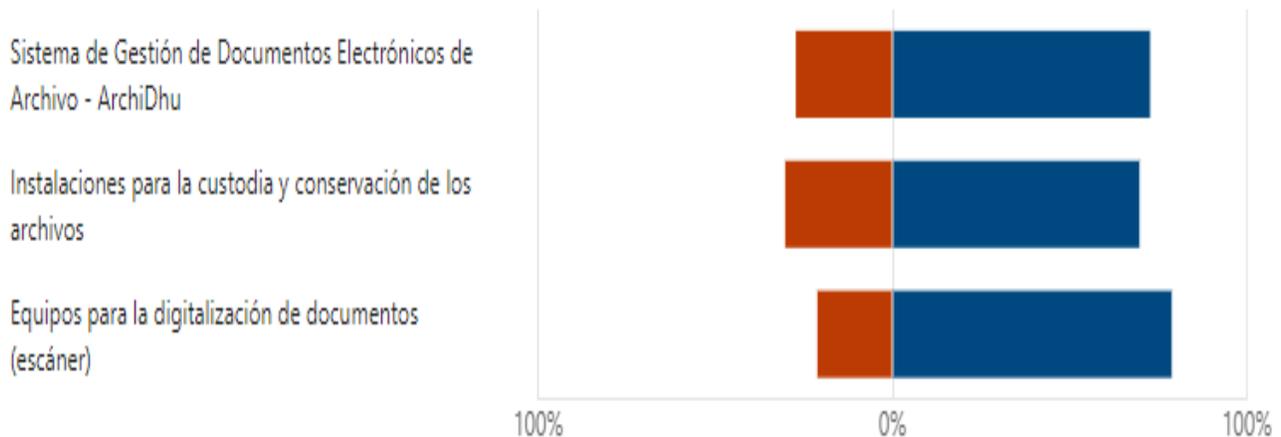
- Facilitar el uso y acceso a los soportes documentales y activos de información producidos por la Unidad en el desarrollo de sus funciones, aplicando las mejores prácticas sobre transparencia y política de gobierno digital.
- Contribuir a la eficiencia y eficacia en las consultas de la información, mediante la implementación de los estándares ISO 30301.
- Asegurar el cumplimiento de los programas y planes de gestión documental, así como los requisitos normativos concernientes a la función archivística.
- Promover la cultura de protección de la información, mediante el cumplimiento de los procedimientos y lineamientos en gestión documental e instrumentos archivísticos de la Unidad.
- Alinear los procesos de negocio con la gestión documental en el marco de los procesos de modernización de la Unidad.
- Integrar el de gestión documental con los demás sistemas de gestión, en aras de posicionarla en un nivel más estratégico que soporte y evidencie el desarrollo de las actividades de la Unidad, la toma de decisiones y la transparencia.

- Promover prácticas normalizadas orientadas a obtener la certificación del sistema de gestión documental de la Unidad.
- La implementación de la norma ISO 30301 se logrará con mayor eficiencia, al tener en cuenta la Unidad tiene implantados otros sistemas de gestión, que, gracias a las últimas versiones de estas normas, se cuenta con una estructura normalizada que facilitará su articulación e implementación.
- La certificación –en el mediano plazo- permitirá a la Unidad mejorar su imagen, generar confianza y credibilidad a todas las partes interesadas, reflejo de su liderazgo en la administración documental, siendo referente para otras entidades.
- Contribuir a la preservación del patrimonio documental como respuesta a los grandes retos que establece el nuevo entorno global, el cual se está transformando para adaptarse a la nueva era digital.

6.5.1 ANALISIS DOFA – Cuestiones Interna y Externas

FACTOR INFRAESTRUCTURA

■ Debilidad ■ Fortaleza



Debilidad

Errores en la estructura documental, no es acorde con las Tablas de Retención Documental - TRD, diferentes aplicativos usan la firma de la coordinadora del Grupo de Gestión del Talento Humano, entre otros

Se cuenta con diversos mecanismos diferentes al gestor documental para la revisión de un expediente, limitaciones de acceso para trabajo en locaciones diferentes a la unidad, la navegación no es amable con el usuario.

Se requiere flexibilidad o ampliación de variables que permitan dar respuesta a diferentes tipos de requerimientos. Adicionalmente como están asociados a las TRD esto dificulta la labor, teniendo la claridad que la actualización de estas Tablas de Retención documental requiere de trámites extensos, por lo que se trabaja con variables no actualizadas o vigentes.

Fortaleza

Es más práctico, más fácil y de uso masivo.

Se cumple con el proceso de radicación de documentos de manera digital

Se cuenta con usuarios de consulta y tramite en el sistema de gestión de documentos

Permite facilitar los prestamos de expedientes

Amenaza

Difícil manejo y muy pocos funcionarios y contratistas la utilizan

Oportunidad

Capacitar al personal en el uso de la herramienta ArchiDhu en su integralidad ojala la capacitación fuera presencial por parte de NN para lograr un mejor entendimiento

Se requiere mayor acompañamiento en el proceso, ya que se presentan muchas inquietudes en el accionar diario frente al manejo de la herramienta

Creación de usuario y contraseña a los profesionales y contratistas de las DT's

Estrategias

Nivel Nacional:

DO: Se actualizará en el Sistema de Gestión de Documentos electrónicos de Archivo - ArchiDhu, las tablas de retención documental que se trabajaron y aprobaron en el 2023 de acuerdo con las necesidades de cada dependencia y se realizarán jornadas de capacitación para su correcta implementación en la herramienta.

Direcciones territoriales:

DO: Se actualizará en el Sistema de Gestión de Documentos electrónicos de Archivo - ArchiDhu, las tablas de retención documental que trabajaron y aprobaron en el 2023 de acuerdo con las necesidades de cada dependencia y se realizarán jornadas de capacitación para su correcta implementación en la herramienta, priorizando que se realicen en las DT de manera presencial.

Instalaciones para la custodia y conservación de los archivos

Debilidad

Hay debilidad en las sedes para la custodia de archivos físicos, no se cuenta con un lugar óptimo para los mismos
DT. Magdalena, Norte de Santander, Valle, Uraba, Meta, Central, Magdalena Medio, Atlantico

El proceso de Gestión del Talento Humano no tiene dispuesto el espacio para la documentación correspondiente a las historias laborales

Fortaleza

Una vez se recopila la documentación, se envía al archivo central ubicado en la ciudad de Bogotá para la respectiva custodia

La Entidad cuenta con bodegas que almacenan y custodia los archivos
Sede San Cayetano

Amenaza

DT Nariño todavía tiene documentación pendiente para trasladar

Camaras telefoncias como scanners

Oportunidad

Inspección a la sede territorial con su manual de conservación y que de esto salga un diagnostico con acciones afirmativas de mejora y adecuaciones logísticas del espacio físico donde se encuentra nuestro archivo territorial
DT.Bolivar

Estrategias

Nivel Nacional:

FO: Se informará a cada Dependencia de la posibilidad de contar con un espacio exclusivo para la custodia de sus archivos físicos en las bodegas que la Unidad tiene para las destinadas para custodia de archivo, y se elaborará lineamientos que permita que esta actividad se realice bajo los estándares propios de la integridad, confidencialidad y acceso a la Información.

Direcciones territoriales:

DA: Se fortalecerá el proceso de apropiación de los traslados documentales, para garantizar que no se acumulen los documentos en las Direcciones Territoriales, y realizará un diagnóstico sobre los volúmenes documentales por cada Dirección Territorial, para así, poder identificar la necesidad de cada una e incluir dentro de los requerimientos técnicos en los procesos de contratación un espacio acorde para esto.

Equipos para la digitalización de documentos (escáner)

Debilidad

Los equipos que se poseen son escáner básico (el escaneo es pasar por un scanner hoja por hoja y obtener un archivo digital de cada hoja con un nombre genérico) y no de digitalización (que se refiere al proceso de convertir información en papel a información digital con su adecuada clasificación que resulte en búsquedas ágiles para la recuperación de la misma) por lo que no se tiene un proceso de digitalización completo

Fortaleza

Contamos con scanner para la digitalización de documentos

Amenaza

Se cuentan con equipos, pero esta tercerizados

Oportunidad

Se requieren para digitalizar documentos y expedientes del Fondo de Reparación a las Víctimas (FRV).

Pedagogía y un funcionario con el perfil que se encargue de la correcta digitalización de documentos y de la conservación de los mismos
DT. Bolívar

Estrategias

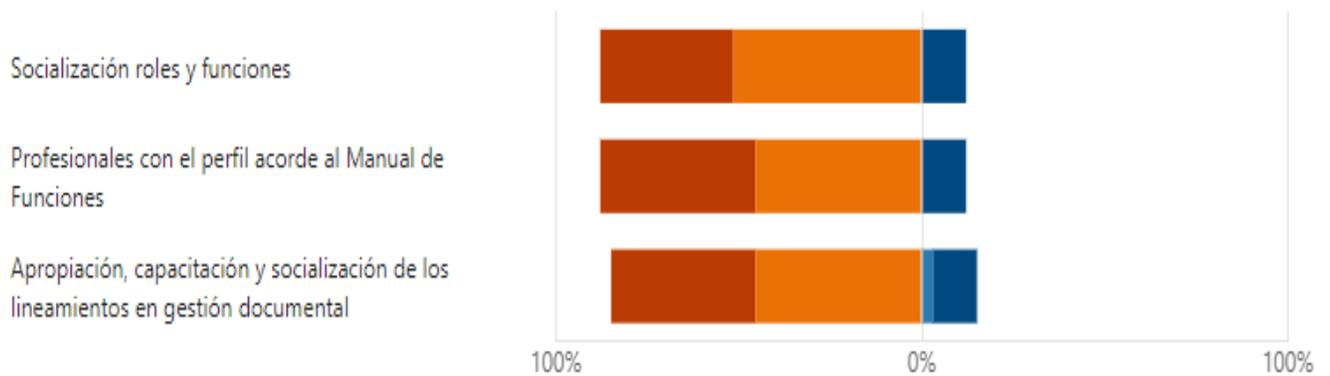
FO: La Entidad cuenta con lineamientos para la digitalización estructurada de los documentos y un Sistema (ArchiDhu) para su correcta gestión, por lo tanto, se incluirá dentro del plan de capacitación, un capítulo para divulgar estas soluciones de manera asertiva a todos los colaboradores

Direcciones territoriales:

FO: La Entidad cuenta con lineamientos para la digitalización estructurada de los documentos y un Sistema (ArchiDhu) para su correcta gestión, por lo tanto, se incluirá dentro del plan de capacitación, un capítulo para divulgar estas soluciones de manera asertiva a todos los colaboradores.

FACTOR TALENTO HUMANO

■ Debilidad ■ Fortaleza ■ Amenaza ■ Oportunidad



Socialización roles y funciones

Debilidad

No conocen la matriz de roles, responsabilidades, autoridades y competencias

Falta de socialización y capacitación presencial de los lineamientos de gestión documental

Fortaleza

Roles y funciones son socializadas a través de la página de la entidad

Amenaza

Las formaciones han sido pocas y han surgido varias inquietudes que no han sido resueltas

Oportunidad

Fortalecer la apropiación de todos los colaboradores

Estrategias

Nivel Nacional:

DA: Se incluirá dentro de la matriz de comunicaciones del SGRD un capítulo de sensibilización frente a los deberes de los colaboradores de la Unidad con la Gestión Documental.

Direcciones territoriales:

DA: Se incluirá dentro de la matriz de comunicaciones del SGRD un capítulo de sensibilización frente a los deberes de los colaboradores de la Unidad con la Gestión Documental.

Debilidad

No se cuenta con un profesional acorde al manual de funciones que esté al frente del tema documental
DT's

Estrategias

Nivel Nacional:

Se fortalecerá el proceso de capacitación y acompañamiento técnico a nivel nacional, para garantizar que todos los funcionarios y en especial los líderes conozcan sus deberes y responsabilidades frente la gestión documental.

Direcciones territoriales:

Se fortalecerá el proceso de capacitación y acompañamiento técnico en las Direcciones Territoriales, para garantizar que todos los funcionarios y en especial los líderes conozcan sus deberes y responsabilidades frente la gestión documental.

Apropiación, capacitación y socialización de los lineamientos en gestión documental

Debilidad

Es muy pobre la capacitación para la implementación del sistema de gestión documental y archivo, falta fortalecer mas en el territorio

El nivel de implementación de los lineamientos es bajo, precisamente por las inquietudes que se tienen frente a este tema

Fortaleza

Participación de las jornadas de capacitación que promueve la Oficina de Registro y control de la documentación

Oportunidad

Se deben implementar o buscar espacios interactivos para que los integrantes o participantes se enfoquen en la reunión o capacitación

Fortalecimiento más amplio para interiorizar la importancia en los funcionarios y contratistas actuales y un proceso de resocialización periódica para los nuevos ingresos

Estrategias

Nivel Nacional:

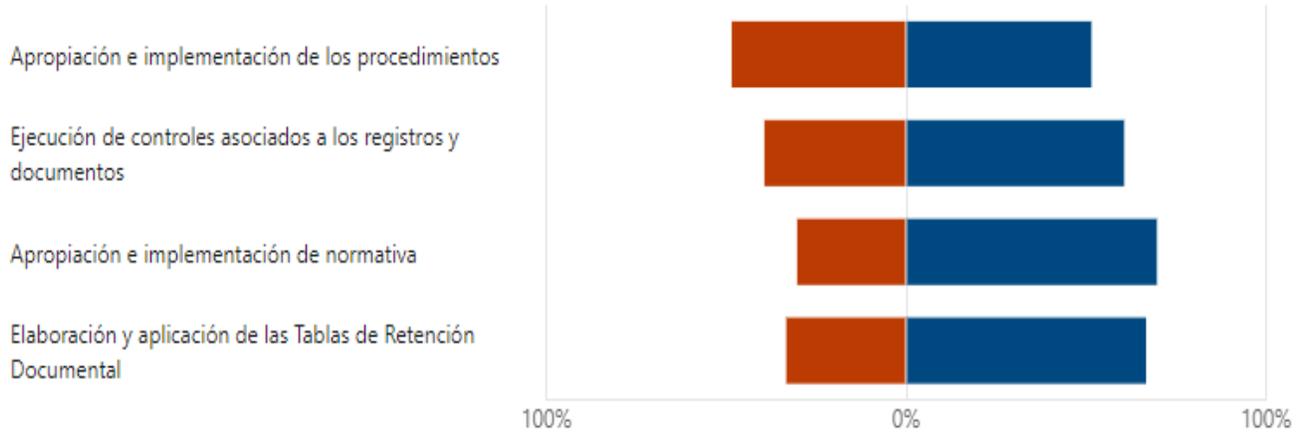
DO: Se fortalecerá el proceso de capacitación y la estrategia de comunicación con el objetivo de facilitar herramientas pedagógicas y didácticas para los colaboradores.

Direcciones territoriales:

DO: Se fortalecerá el proceso de capacitación y la estrategia de comunicación con el objetivo de facilitar herramientas pedagógicas y didácticas para los colaboradores.

FACTOR PROCESOS / PROCEDIMIENTOS

■ Debilidad ■ Fortaleza



Apropiación e implementación de procedimientos

Debilidad

No se han recibido lineamientos

No se están implementando los procedimientos por falta de acompañamiento de NN

Amenaza

La apropiación en la implementación de los procedimientos de funcionarios y contratistas es baja, NN nos ha capacitado virtualmente, sin embargo sería importante que las capacitaciones sean presenciales

Oportunidad

Fortalecer los documentos requeridos para tal fin.

Hay muchos vacíos frente al tema, lo cual se requiere una formación presencial por personal experto que permita transmitir los procedimientos y así exista una apropiación e implementación de los procedimientos

Estrategias

Nivel Nacional:

DA: DSe fortalecerá el proceso de capacitación y la estrategia de comunicación con el objetivo de facilitar herramientas pedagógicas y didácticas para los colaboradores.

Direcciones territoriales:

DA: Se fortalecerá el proceso de capacitación y la estrategia de comunicación con el objetivo de facilitar herramientas pedagógicas y didácticas para los colaboradores.

Ejecución de controles asociados a los registros y documentos

Debilidad

Falta de lineamientos claros como los inventarios documentales, inventarios electrónicos con la estructura de las TRD,

Fortaleza

A través del plan de implementación se realiza seguimiento de controles asociados a los registro y documentos

Se mantiene un control permanente que los funcionarios y contratistas utilicen los formatos en su versión en uso y actualizada y las herramientas tecnológicas autorizadas desde el nivel nacional

Solicitud del aval al archivo central para el envío de la documentación

Oportunidad

Se requiere fortalecer y apropiar la aplicación de las tablas de retención documental y /o para otras herramientas de gestión documental

Fortalecer los controles asociados a los registro y documentos digitales

A la espera de nuevos lineamientos

En cuanto a las nuevas tipologías documentales se solicita mayor agilidad, ya que esta lleva un año y continua pendiente, para el Observatorio los tiempos no son oportunas

Estrategias

Nivel Nacional:

DO: Se fortalecerá la estrategia del plan parcero para que el acompañamiento en la aplicación de los lineamientos de Gestión Documental sea mucho más dinámico.

Direcciones territoriales:

DO: Se fortalecerá la estrategia del plan parcero para que el acompañamiento en la aplicación de los lineamientos de Gestión Documental sea mucho más dinámico.

Apropiación e implementación de normativa

Debilidad

No hay claridad en la normativa.

Fortaleza

Seguimiento a los cambios bimensualmente

Se trabaja bajo las normas del Archivo General de la Nación

Amenaza

Falta fortalecer en las direcciones territoriales.

Oportunidad

Proceso de Gestión Jurídica y Proceso de Gestión Documental alertar a los demás procesos sobre la normatividad legal reciente y su aplicabilidad frente al Sistema de Gestión de Registros y Documentos

Se requiere formación en la normatividad vigente para la implementación del Sistema de Gestión

Estrategias

Nivel Nacional:

DA: Se continuará con la implementación del plan anual de capacitaciones de Gestión Documental, en donde se tiene incluido un capítulo sobre el marco normativo que aplica.

Direcciones territoriales:

DA: Se continuará con la implementación del plan anual de capacitaciones de Gestión Documental, en donde se tiene incluido un capítulo sobre el marco normativo que aplica.

Elaboración y aplicación de las Tablas de Retención Documental

Debilidad

La elaboración de las TRD no se realiza en las sede DT. Eje Cafetero

No se cuenta con una línea clara y un acompañamiento en la materia

Fortaleza

Se recibe capacitación y se dan lineamientos para la elaboración de tablas de retención documental ya sean físicas o digitales

Se están entregando los documentos de acuerdo con la serie, subseries de acuerdo con las TRD que maneja la entidad para cada uno de los procesos, se tiene conocimiento de la ruta para ubicar TRD, y apropiación en su manejo

Amenaza

Falta la convalidación, apropiación y aplicación por los colaboradores

Falta de lineamientos claros como los inventarios documentales, inventarios electrónicos con la estructura de las TRD,

Oportunidad

Capacitación de refuerzo para contratistas nuevos.

Estrategias

Nivel Nacional:

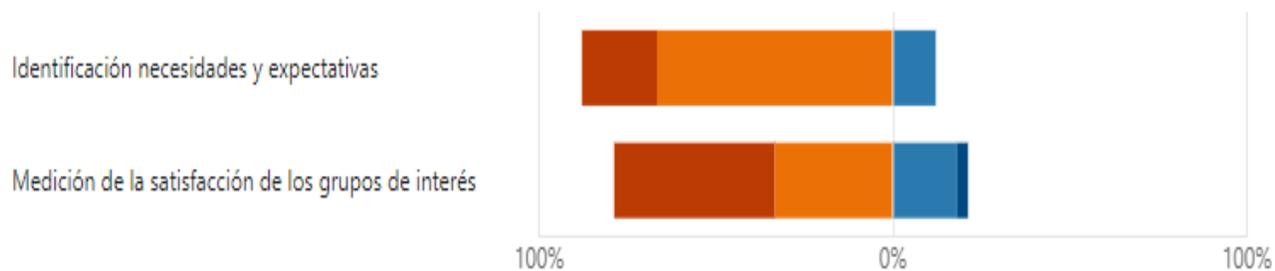
FO: Se fortalecerá el proceso de capacitación y la estrategia de comunicación con el objetivo de facilitar herramientas pedagógicas y didácticas para los colaboradores.

Direcciones territoriales:

FO: Se fortalecerá el proceso de capacitación y la estrategia de comunicación con el objetivo de facilitar herramientas pedagógicas y didácticas para los colaboradores.

FACTOR PARTES INTERESADAS

■ Debilidad ■ Fortaleza ■ Oportunidad ■ Amenaza



Identificación necesidades y expectativas

Debilidad

No se conocen los resultados y los planes de mejora

A nivel territorial no es manejado, ya que el proceso de certificación se realizó a nivel nacional por ende los territoriales no conocen la información

Fortaleza

La Unidad ha construido un instrumento que permite la identificación de necesidades y expectativas de las partes interesadas, incluyendo los del sistema de registro y control de la documentación

Se realiza seguimiento a la gestión de los documentos frente a las necesidades de las víctimas y demás partes interesadas, a través de la herramienta Archidhu, ya que se verifica los tiempos de respuesta a las peticiones recibidas

Se tiene acceso a la información de la radicación de cuentas de cobro tanto de contratistas como de proveedores en la herramienta Archidhu, la cual permite obtener el radicado para poder realizar el cargue de las cuentas en la plataforma del SECOP II.

Oportunidad

Se requiere divulgación de estas para una mayor apropiación

Hay que darle más agilidad a los temas críticos como lo es la actualización de las TRD

Sería importante contemplar actualizarla y transformarla para que sea más fácil de comprender, aunque es interactiva tiene demasiada información que si bien es cierto es positivo para nuestra partes interesadas sería un poco complicado interpretarla

Se requiere fortalecer el manejo de la herramienta Archidhu debido a que hay algunos profesionales que no tienen dominio sobre la misma. También es necesario continuar realizando capacitaciones de manera presencial para el manejo de las TRD asociadas al Archidhu y a las carpetas digitales.

Estrategias

FO: Se elaborarán estrategias para satisfacer las necesidades y expectativas de las partes interesadas, que resulten del análisis de las mediciones realizadas por el SGRD a través de su encuesta.

Medición de la satisfacción de los grupos de interés

Debilidad

Baja medición de la satisfacción de los grupos de interés.

Se desconoce a nivel territorial como se realiza la medición de la satisfacción de los grupos de interés.

Inexistencia de una herramienta de medición que permita conocer la percepción de todas las partes interesadas involucradas en este sistema.

Amenaza

Se cuenta con la encuesta a satisfacción, pero se debe realizar la aplicación y retroalimentación oportunamente.

Estrategias

Nivel Nacional:

DA: Se aplicará una encuesta de satisfacción semestral para conocer las necesidades y expectativas de nuestras partes interesadas.

Direcciones territoriales:

DA: Se aplicará una encuesta de satisfacción semestral para conocer las necesidades y expectativas de nuestras partes interesadas

Para consultar en detalle el Análisis DOFA de los procesos y Direcciones Territoriales, por cada uno de sus Sistemas de Gestión, consulte el siguiente enlace

https://forms.office.com/pages/designpagev2.aspx?auth_pvr=OrgId&auth_upn=alexander.zorro%40unidadvictimas.gov.co&lang=es-ES&origin=OfficeDotCom&route=Start&sessionid=f36f6815-446f-425c-b72b-9f40f69209a2&subpage=design&id=8tlkWbau2UiIPXq1yx0H6B3iBP98UcpFkGuUI7a24clURDRGM1IMQIFIV1BOMFqzWlcyRIFHWjZNMC4u&analysis=true&topview=SurveyResults&qid=rc24a4f70147246039ba71c8c6e9833ff&ridx=0