



2024

Plan Estratégico de Talento Humano

**Grupo de Gestión del Talento Humano
Secretaría General**

Contenido

1.	Introducción	10
2.	Generalidades.....	11
3.	Marco Legal.....	11
4.	Alcance	13
5.	Objetivos	13
6.	Propósito	14
7.	Componentes	14
8.	Previo a la Planeación de la Gestion Estratégica del Talento Humano....	14
8.1	Disposición de la Información	14
8.1.1	Caracterización de la Población	14
8.1.2	Caracterización de los Empleos.....	16
8.2	Resultados de las Mediciones 2020-2023	17
8.2.1	Diagnóstico de la Matriz GETH 2023	17
8.2.2	Resultados Medición del Clima Organizacional	19
8.2.3	Resultados de la Encuesta EDI.....	20
8.2.4	Resultados FURAG.....	20
8.2.5	Resultados Desempeño PETH 2022-2023.....	22
8.3	Identificación de Riegos del Proceso.....	23
8.4	Administración del Servidor Público	25
8.4.1	Régimen Prestacional.....	25
8.4.2	Régimen Salarial	26
8.4.3	Situaciones Administrativas.....	28
8.5	Alineación con el Plan Nacional de Desarrollo.....	28
8.6	Alineación con las Objetivos de Desarrollo Sostenible.....	29
9.	Desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano 2024.....	30
10.	Ejes Estratégicos 2024	34
10.1	Servidor Público 4.0	34
10.2	Modernización y Transformación del Empleo Publico	35
10.3	Integridad	35
11.	Diseño de Acciones Matriz GETH	36
12.	Acciones Estratégicas 2024	37
13.	Seguimiento y Evaluación de la Gestion 2024.....	37

14.	Planes y Programas de Talento Humano 2024	38
14.1	Plan Institucional de Formación y Capacitación.....	39
14.1.1	Objetivos	39
14.1.2	Población Objetivo	39
14.1.3	Marco Conceptual	40
14.1.4	Marco Normativo	40
14.1.5	Estructura Metodológica.....	41
14.1.6	Ejes Temáticos PIFC 2024.....	41
14.1.7	Competencias Laborales	43
14.1.8	Evaluación PIFC 2022- 2023.....	44
14.1.9	Formulación PIFC 2024.....	48
14.1.10	Diagnóstico de Necesidades Organizacionales – DNAO	51
14.1.11	Contenidos del PIFC 2024	55
14.2	Sistema de Estímulos	58
14.2.1	Objetivos	58
14.2.2	Población	59
14.2.3	Marco Conceptual	59
14.2.4	Marco Normativo	59
14.2.5	Composición del Sistema de Estímulos	59
14.2.6	Ejes Temáticos Programa de Bienestar 2024	61
14.2.7	Plan de Incentivos	62
14.2.8	Evaluación Sistema de Estímulos 2023.....	64
14.2.9	Medición del Clima Organizacional 2023	66
14.2.10	Formulación Sistema de Estímulos 2023.....	68
14.2.11	Contenido Sistema de Estímulos 2024.....	74
14.2.12	Ejecución	74
14.2.13	Indicadores	75
14.2.14	Aprobación	75
14.3	Programa de Formación y Cuidado Emocional	76
14.3.1	Objetivos	76
14.3.2	Población Objetivo	77
14.3.3	Marco Conceptual	77
14.3.4	Marco Normativo	78

14.3.5	Ejes Temáticos.....	79
14.3.6	Evaluación del Programa de Cuidado y Formación Emocional 2023 80	
14.3.7	Medición del Desgaste Emocional 2023	82
14.3.8	Medición de Riesgo Psicosocial 2023	84
14.3.9	Formulación del Programa de Cuidado Emocional 2024	87
14.3.10	Contenidos Programa de Formación y Cuidado Emocional 2024	89
14.4	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	90
14.4.1	Objetivos	90
14.4.2	Población Objetivo	90
14.4.3	Marco conceptual	91
14.4.4	Marco Normativo	94
14.4.5	Evaluación Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022- 2023	96
14.4.6	Instancia del Riesgo Público	103
14.4.7	Contenidos del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023 104	
14.5	Plan Anual de Vacantes 2024	108
14.5.1	Objetivo.....	108
14.5.2	Marco Conceptual	109
14.5.3	Marco Normativo	110
14.5.4	Planta de Personal UARIV	110
14.5.5	Requisitos para los Diferentes Empleos de la Planta de Personal 111	
14.5.6	Evaluación de la Provisión de Vacantes 2021-2023.....	114
14.5.7	Provisión de Vacantes Mediante Concurso de Méritos.....	117
14.5.8	Simulador Plan de Vacantes 2023	118
14.6	Plan de previsión de Empleos 2024	120
14.6.1	Objetivo.....	120
14.6.2	Alcance.....	121
14.6.3	Matriz GETH	121
14.6.4	Reporte de Empleos Provistos y Vacantes 2023	122
14.6.5	Análisis Encuesta de Retiro 2021 - 2023.....	123
14.6.6	Empleos Vacantes con Asignación	124

14.6.7	Análisis de Necesidades de Personal	125
14.6.8	Programación de Medidas de Cobertura	133
14.7	Plan Monitoreo y Seguimiento SIGEP.....	136
14.7.1	Objetivo.....	136
14.7.2	Población Objetivo	137
14.7.3	Marco Conceptual	137
14.7.4	Marco Legal.....	137
14.7.5	Seguimiento SIGEP Históricos.....	138
14.7.6	Contenido Plan de Monitoreo y Seguimiento SIGEP 2024	140
14.7.7	Ejecución	140
15.	Resumen y Articulación del PETH	142
	Anexo: Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	144

Lista de Tablas

Tabla 1	marco legal GETH	11
Tabla 2	caracterización empleos.....	16
Tabla 3	representatividad por sexo	16
Tabla 4	histórico rutas.....	18
Tabla 5	histórico mediciones clima.....	19
Tabla 6	resultados históricos EDI	20
Tabla 7	indicadores 2022	22
Tabla 8	resultados cumplimiento 2023	22
Tabla 9	mapa de riesgos GGTH	23
Tabla 10	vacaciones 2022 y 2023.....	25
Tabla 11	incapacidades 2022.....	25
Tabla 12	incapacidades 2023.....	26
Tabla 13	cronograma nómina 2024	27
Tabla 14	actividades obligatorias.....	30
Tabla 15	rutas priorizadas.....	36
Tabla 16	ejecución presupuestal	47
Tabla 17	benchmarking	50
Tabla 18	eje gestión del conocimiento.....	52

Tabla 19 eje creación de valor público.....	52
Tabla 20 eje transformación digital.....	53
Tabla 21 eje probidad y ética de lo público.....	53
Tabla 22 temas directivos	53
Tabla 23 temas 2024	55
Tabla 24 fases proyecto equipos	63
Tabla 25 contenidos estímulos 2024	74
Tabla 26 burnout por dependencia	82
Tabla 27 riesgo psicosocial	86
Tabla 28 dependencias a intervenir	87
Tabla 29 comparativos metas SGSST.....	96
Tabla 30 cumplimiento cronograma	100
Tabla 31 plan de trabajo 2023 SGSST.....	101
Tabla 32 ausentismo.....	102
Tabla 33 ausentismo dependencias.....	103
Tabla 34 empleos por decreto.....	110
Tabla 35 requisitos nivel directivo	111
Tabla 36 requisitos nivel asesor	111
Tabla 37 requisitos nivel profesional	111
Tabla 38 requisitos nivel técnico	112
Tabla 39 requisitos nivel asistencial	112
Tabla 40 competencias comunes.....	112
Tabla 41 competencias por nivel	114
Tabla 42 empleos ofertados concurso	117
Tabla 43 simulador vacantes	118
Tabla 44 empleos provistos vr vacantes	122
Tabla 45 empleos con asignación	125
Tabla 46 políticas institucionales	125
Tabla 47 planes institucionales	126
Tabla 48 proyectos institucionales	127
Tabla 49 costos planta de personal.....	134

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1 caracterización servidores UARIV	15
Ilustración 2 resultada matriz GETH.....	17
Ilustración 3 resultados históricos GETH.....	17
Ilustración 4 resultados por etapa	18
Ilustración 5 histórico índice de desempeño	20
Ilustración 6 histórica dimensión 1	21
Ilustración 7 puntajes GETH frente al sector.....	21
Ilustración 8 histórica política de TH	21
Ilustración 9 histórica política de integridad	22
Ilustración 10 situaciones administrativas.....	28
Ilustración 11 Ejes PIFC.....	41
Ilustración 12 competencias laborales.....	44
Ilustración 13 capacitaciones por inversión	45
Ilustración 14 temas de capacitaciones por gestión	45
Ilustración 15 actividades por eje.....	46
Ilustración 16 por recurso	47
Ilustración 17 sistema de estímulos	60
Ilustración 18 ejes sistema de estímulos	61
Ilustración 19 actividades 2023 por eje	64
Ilustración 20 evaluación de la satisfacción	65
Ilustración 21 resultado clima organizacional	66
Ilustración 22 resultados clima por dependencia	67
Ilustración 23 caracterización para bienestar.....	68
Ilustración 24 resultados por actividad matriz GETH	69
Ilustración 25 equilibrio psicosocial.....	71
Ilustración 26 vida saludable	71
Ilustración 27 deportes	71
Ilustración 28 artes	72
Ilustración 29 salud mental.....	72
Ilustración 30 salud mental 2	72
Ilustración 31 convivencia.....	73

Ilustración 32 integración familiar	73
Ilustración 33 líneas cuidado emocional.....	79
Ilustración 34 niveles de cuidado	80
Ilustración 35 atención individual	80
Ilustración 36 participantes cuido por nivel	81
Ilustración 37 burnout UARIV 2023	82
Ilustración 38 histórico burnout	83
Ilustración 39 resultado riesgo psicosocial general	84
Ilustración 40 resultados por dimensiones riesgo psicosocial	85
Ilustración 41 actividades cuido percepción.....	88
Ilustración 42 actividades resolución 1166 de 2018.....	88
Ilustración 43 líneas de cuidado.....	89
Ilustración 44 actividades SGSST 2022	100
Ilustración 45 avance ciclo PHVA.....	101
Ilustración 46 articulación con otro programas y planes	105
Ilustración 47 medicina preventiva	105
Ilustración 48 estilo de vida saludable.....	105
Ilustración 49 seguridad industrial.....	106
Ilustración 50 emergencias	106
Ilustración 51 riesgo publico.....	106
Ilustración 52 riesgo vial	107
Ilustración 53 vinculaciones nivel y año.....	115
Ilustración 54 vinculaciones 2021.....	115
Ilustración 55 vinculaciones 2022.....	116
Ilustración 56 vinculaciones 2023.....	116
Ilustración 57 participación mujeres	122
Ilustración 58 motivos retiro	123
Ilustración 59 retiros por año	123
Ilustración 60 necesidades de personal	130
Ilustración 61 nuevos empleos requeridos	131
Ilustración 62 necesidad por nivel	132
Ilustración 63 necesidad por dependencia y empleos	132

Ilustración 64 vinculaciones SIGEP	138
Ilustración 65 declaración bienes y rentas	139
Ilustración 66 hojas de vida aprobadas	139
Ilustración 67 contenido monitoreo 2024.....	140

1. Introducción

Colombia como país diverso y multifacético ha experimentado a lo largo de su historia desafíos significativos en cuanto inclusión social y reconciliación, puesto que se encuentra en un contexto donde la diversidad cultural, étnica, social y económica es una característica definitiva, haciendo imperativo abordar estos desafíos desde un enfoque estratégico y holístico, pues la inclusión social y la reconciliación se erigen como pilares fundamentales para el progreso y proyecto de construcción de país desde nuevos paradigmas.

Este plan estratégico de talento humano se presenta como una hoja de ruta para el fortalecimiento del activo más valioso en las entidades, las personas, quienes desempeñan un papel esencial en la atención y reparación integral a las víctimas.

Por ello a través de la formación, los estímulos, el liderazgo, un ambiente de trabajo inclusivo y colaborativo, y el compromiso de los servidores públicos de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas se pretende cumplir con los fines esenciales del Estado y con la misión y visión institucional, fomentando el acceso a derecho y la equidad en la sociedad colombiana.

Así las cosas, el siguiente documento se desarrolla dentro del marco del modelo integrado de planeación y gestión el cual establece los lineamientos claves en la gestión pública, buscando formar, desarrollar y retener un personal altamente calificado, comprometido con los valores de la Entidad y con la misionalidad de esta. Siendo la excelencia en la gestión del talento humano el primer componente (dimensión 1) para lograr resultados significativos y avanzar en la construcción de una sociedad más incluyente.

Este plan pretende servir como guía en la vigencia 2024 para la toma de decisiones y la implantación de acciones que impulsen la gestión efectiva del talento humano de la Unidad.

Es así como en el marco de la planeación estratégica del talento humano de la Unidad para las Víctimas además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, se alinea con el Plan Nacional de Desarrollo “*Colombia Potencia Mundial de la Vida 2022-2026*” en concordancia con el objetivo del MIPG y con la misión institucional 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 y el goce efectivo de sus derechos*”.

2. Generalidades

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano no pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano, identificándolo como el corazón del modelo; liderando la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), así como la Política de Integridad y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas en búsqueda de la satisfacción de la ciudadanía.

La Unidad para las Víctimas conforme el nivel identificado en el autodiagnóstico de talento humano enfocará sus esfuerzos en el diseño, ejecución y evaluación de acciones de acuerdo con el nivel de madurez nos encontramos en fase de transformación.

3. Marco Legal

A continuación, se lista la normatividad vigente aplicable al proceso de gestión del talento humano:

Tabla 1 marco legal GETH

Norma	Descripción	Plan-Programa
Ley 489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional	Talento Humano
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral	SGSST
Ley 909 de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
Ley 1010 de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y	Talento Humano
Ley 1064 de 2006	apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano	Plan Institucional de Formación y Capacitación
Ley 1562 de 2012	Modifica el sistema de riegos laborales	SGSST
Ley 2121 de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo	Programa de Bienestar
Ley 1811 de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional	Programa de Bienestar
Ley 1857 de 2017	Medidas de protección a las familias	Programa de Bienestar
Ley 1437 de 2011	Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo	Talento Humano
Ley 1960 de 2020	Modifica la Ley 909 de 2004	

Norma	Descripción	Plan-Programa
Decreto ley 1045 de 1978	reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos	Nómina
Decreto Ley 1042 de 1978	En la que se establece la jornada de los servidores públicos	Talento Humano
Decreto 905 de 2023	Decreto salarial 2023	Nómina
Decreto 1661 de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados	Talento Humano
Decreto 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado	Plan Institucional de Formación y Capacitación, Programa de Bienestar
Decreto 4802 de 2011	Se establece la estructura de la UARIV	Talento Humano
Decreto 4968 de 2011	determina la planta de personal de la UARIV	Talento Humano
Decreto 2177 de 2066	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, aquí se deben abordar todas sus modificaciones y adiciones	Todos
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	SGSST
Decreto 1499 de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.	Talento Humano
Decreto 2011 de 2017	porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Vinculación
Decreto 612 de 2018	integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado	Talento Humano
Decreto 815 de 2018	competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos	Plan Institucional de Formación y Capacitación
Decreto 989 de 2020	requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno	Vinculación
Resolución 652 de 2008	Comité de convivencia	Programa de Bienestar
Resolución 2647 de 2008	Comité de convivencia	Programa de Bienestar
Resolución 652 de 2012	Comité de convivencia	Programa de Bienestar
Resolución 1356 del 2012	Comité de convivencia	Programa de Bienestar
Resolución 614 de 1984	COPPAST	SGSST
Resolución 1016 de 1989	COPPAST	SGSST
Resolución 1002 de 2020	Manual específico de funciones y competencias laborales para la UARIV deben considerarse sus correcciones y adiciones.	Vinculación
Resolución 03439 de 2018	se adopta el código de integridad en al UARIV	Talento Humano
Resolución 2728 de 2021	Se adopta el MIPG se actualiza el comité institucional de gestión y desempeño y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
Acuerdo 6176 de 2028	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba	Vinculación y permanencia
Circular 0026 de 2023	Prevención y atención del acoso laboral y violencia de género	SGSST

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

4. Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Unidad para la Atención y Reparación integral a las Víctimas empieza con la identificación de necesidades de cada uno de los componentes (planes operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, su población objetivo es la siguiente: servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionalidad y contratistas¹, según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

5. Objetivos

Los objetivos aquí dispuestos buscan garantizar que el talento humano en la Unidad para las Víctimas sea gestionado de forma estratégica contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos institucionales y al bienestar de los servidores públicos.

Objetivo General

Fortalecer la Dimensión del Talento Humano en la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, mediante la implementación de la política de gestión estratégica de talento humano y la política de integridad, así como de las políticas institucionales y operacionales competencia de talento humano, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en su ciclo de vida laboral en pro de generar resultados con valor.

Objetivos Específicos:

1. Garantizar que la gestión del talento humano este en consonancia con la misión y visión de la entidad.
2. Vincular, y retener servidores públicos altamente calificados y adecuados para atender a misionalidad de la Unidad.
3. Promover el crecimiento profesional y personal de los servidores a través del programa de formación y capacitación institucional
4. Fomentar un entorno laboral que promueva la motivación y compromiso de los servidores
5. Establecer sistemas de evaluación del desempeño que impulsen la mejora continua en los procesos.
6. Encaminar el comportamiento de los servidores de la Unidad al cumplimiento de las normas éticas y laborales propias de la función pública.

¹ Según aplique la normatividad vigente, se tendrán en cuenta a los contratistas de la Unidad para las actividades de seguridad y salud en el trabajo conforme el Decreto 1072 de 2015 y el programa de formación y cuidado emocional Decreto 1084 de 2015, Resolución 1166 de 2018.

6. Propósito

Establecer estrategias para fortalecer los conocimientos, aptitudes y habilidades del talento humano contribuyendo a mejorar las condiciones de vida y su desempeño laboral conservando un entorno laboral saludable, seguro, dinámico, flexible, permitiendo así, que los funcionarios desarrollen sus habilidades y experiencia al servicio de la entidad, contribuyendo a las estrategias del Gobierno Nacional a través del cuidado y el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias, con el fin de proporcionar un servicio público de calidad y satisfacer las necesidades de la ciudadanía.

7. Componentes

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

1. Plan institucional de formación y capacitación
2. Sistemas de estímulos: programa de bienestar social y programa de incentivos
3. Plan anual de trabajo en seguridad y salud en el trabajo
4. Programa de formación y cuidado emocional
5. Plan de vacantes
6. Plan de previsión
7. Plan de seguimiento y monitoreo SIGEP

8. Previo a la Planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano

8.1 Disposición de la Información

De acuerdo con el MIPG y su operativización, el Grupo de Gestión del Talento Humano debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión con impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en los resultados de cara a la ciudadanía.

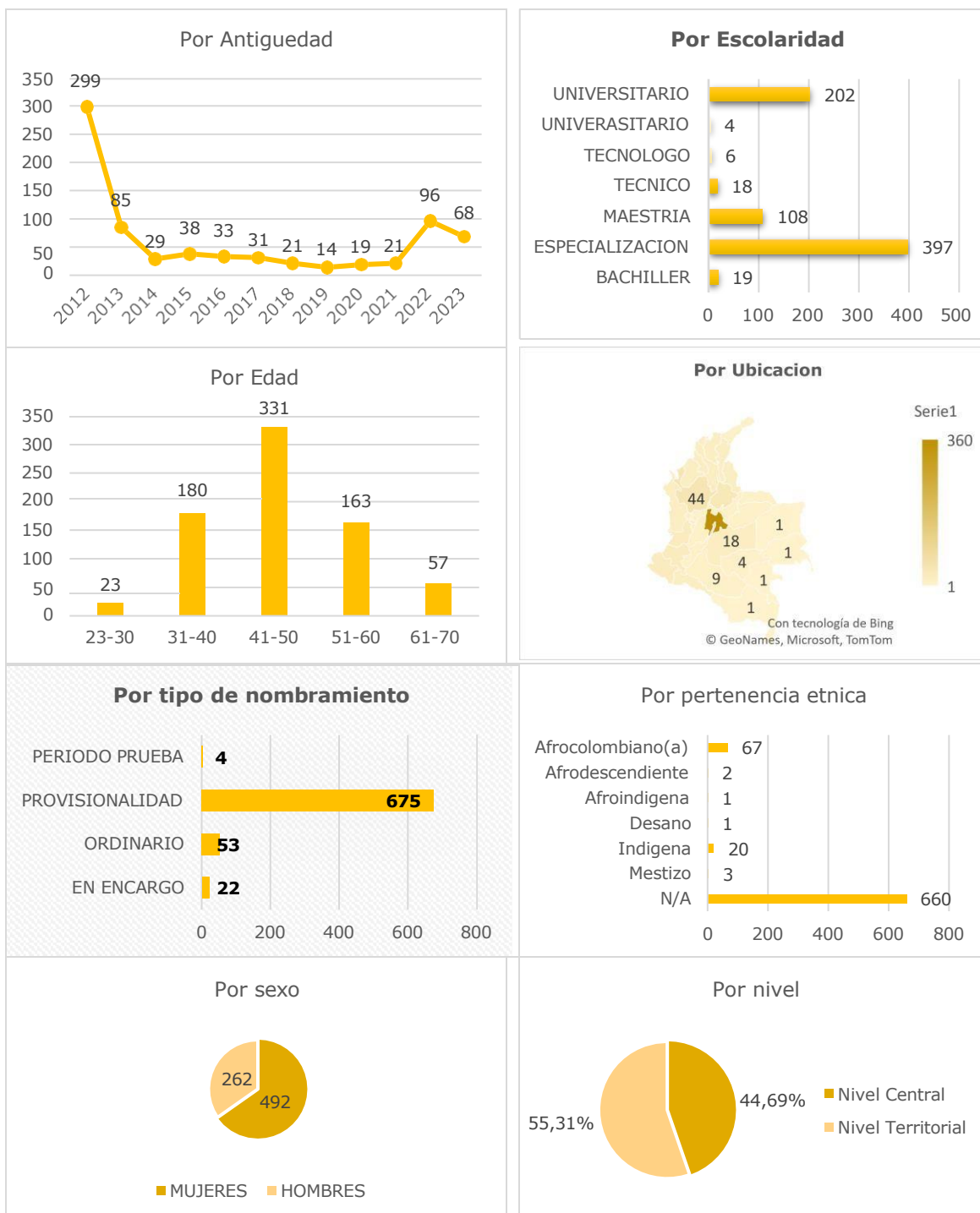
La información se convierte en un activo estratégico para la gestión del talento humano, por ello esta contemplará el marco legal, caracterización de los servidores, caracterización de los empleos, y análisis de resultados obtenidos de las diferentes mediciones de la vigencia 2023.

8.1.1 Caracterización de la Población

Esta caracterización se refiere a la descripción y el análisis de diversas características de un grupo de personas en un determinado contexto. A través de la matriz de planta de personal y mediante encuestas de actualización, se cuenta con la siguiente información: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de la Unidad, como el principal insumo para la administración del talento humano.

Esta caracterización resulta fundamental para la toma de decisiones en la administración del talento humano, puesto que permite entender y conocer las necesidades y demandas de los servidores, para diseñar estrategias y programas que se ajusten a ello.

Ilustración 1 caracterización servidores UARIV



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

8.1.2 Caracterización de los Empleos

Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: nivel directivo, nivel asesor, nivel profesional, nivel técnico y nivel asistencial. A su vez a estos les corresponde una nomenclatura y clasificación específica. Conforme las disposiciones del Decreto 4968 de 2011 la planta de personal tiene la siguiente caracterización:

Tabla 2 caracterización empleos

Denominación (Nivel Código Grado)	Asesor	Asistencial	Directivo	Profesional	Técnico	Total, General
Analista De Sistemas, Código 3003, Grado 18					27	27
Asesor, Código 1020, Grado 14	7					7
Asesor, Código 1020, Grado 15	3					3
Auxiliar Administrativo, Código 4044, Grado 23		36				36
Conductor Mecánico, Código 4103, Grado 13		1				1
Director General De Unidad Administrativa Especial, Código 0015, Grado 28			1			1
Director Técnico, Código 0100, Grado 23			5			5
Director Territorial, Código 0042, Grado 19			20			20
Jefe De Oficina Asesora, Código 1045, Grado 16			3			3
Jefe De Oficina, Código 0137, Grado 22			2			2
Profesional Especializado, Código 2028, Grado 12				1		1
Profesional Especializado, Código 2028, Grado 13				40		40
Profesional Especializado, Código 2028, Grado 16				1		1
Profesional Especializado, Código 2028, Grado 17				1		1
Profesional Especializado, Código 2028, Grado 18				2		2
Profesional Especializado, Código 2028, Grado 19				1		1
Profesional Especializado, Código 2028, Grado 20				1		1
Profesional Especializado, Código 2028, Grado 21				105		105
Profesional Especializado, Código 2028, Grado 24				81		81
Profesional Universitario, Código 2044, Grado 11				261		261
Profesional Universitario, Código 2044, Grado 9				221		221
Secretario Bilingüe, Código 4182, Grado 25		1				1
Secretario Ejecutivo, Código 4210, Grado 24		1				1
Secretario General De Unidad Administrativa Especial, Código 0037, Grado 24			1			1
Subdirector General, Código 0040, Grado 24			1			1
Subdirector Técnico, Código 0150, Grado 21			9			9
Técnico Administrativo, Código 3124, Grado 18					1	1
Técnico, Código 3100, Grado 16					23	23
Total, General	10	39	42	715	51	857

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Para el control y administración de los empleos el Grupo de Gestión del Talento Humano cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales actualizado, en donde se identifica la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

Tabla 3 representatividad por sexo

Nivel	Cantidad	Mujeres	Mujeres %	Hombres	Hombres %	Vacantes	Vacantes %
Directivo	39	25	64%	14	36%	0	0%
Asesor	13	9	69%	3	23%	1	8%

Nivel	Cantidad	Mujeres	Mujeres %	Hombres	Hombres %	Vacantes	Vacantes %
Profesional	715	415	58%	207	29%	93	13%
Técnico	51	21	41%	22	43%	8	16%
Asistencial	39	22	56%	16	41%	1	3%

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

De la anterior tabla se puede inferir que el 58% de servidores públicos que prestan servicios en la Unidad son mujeres, 34% son hombres, y apenas un 8% de los empleos se encuentran vacantes.

8.2 Resultados de las Mediciones 2020-2023

Para la planeación del talento humano resulta importante recopilar y analizar información proveniente de diferentes diagnósticos, los cuales se exponen a continuación, pues las decisiones deben basarse en datos.

8.2.1 Diagnóstico de la Matriz GETH 2023

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de la gestión estratégica de talento humano, se obtuvo un puntaje de 69,5% lo cual la ubica en el nivel de transformación, o del segundo nivel lo que implica que la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene todavía un margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo.

Ilustración 2 resultada matriz GETH



Fuente: matriz de autodiagnóstico DAFP diligencia por GGTH noviembre 2023

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en las vigencias anteriores:

Ilustración 3 resultados históricos GETH



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023.

Respecto a la anterior imagen resulta preciso anotar que el corte del autodiagnóstico 2023 es a 30 de octubre de 2023, no obstante respecto al

histórico se identifica un declive de 7 puntos, ubicándose debajo del promedio historio que corresponde al 78%.

Frente a las rutas de valor se tiene lo siguientes resultados:

Ilustración 4 resultados por etapa



Fuente: matriz de autodiagnóstico DAFP diligencia por GGTH noviembre 2023

Lo que visualiza una importante apuesta frente a las acciones del ingreso y retiro del personal, lo que significa fortalecer la meritocracia, la provisión del empleo, la gestión del desempeño, y la desvinculación asistida.

Así mismo la gestión frente a las rutas de creación que son las acciones orientadas al fortalecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano, las cuales a través de herramientas metodológicas y conceptuales conducen a la creación de valor institucional, se tiene como resultados de su desempeño los siguientes:

Tabla 4 histórico rutas

Ruta de Creación de Valor	2020	2021	2022	2023	Promedio	Acciones
Ruta de la Felicidad	88%	81%	80%	72%	80%	La felicidad nos hace productivos
						Entornos físicos
						Equilibrio de vida
						Salario emocional
						Innovación con pasión
Ruta del crecimiento	87%	78%	81%	67%	78%	Liderando talento
						Cultura de liderazgo
						Liderazgo en valores
						Servidores que saben lo que hacen
Ruta del servicio	87%	77%	79%	69%	78%	Al servicio de los ciudadanos
						Cultura que genera logro y bienestar
Ruta de la calidad	86%	74%	73%	68%	75%	La cultura de hacer las cosas bien
						Hacer siempre las cosas bien
						Cultura de la calidad y la integridad
Ruta del análisis de datos	86%	76%	76%	70%	77%	Conociendo el talento
						Entendiendo personas a través del uso de los datos

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

La variación en las diferentes anualidades muestra una tendencia al deber de fortalecer las rutas de la calidad lo cual implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante; así

como la ruta del crecimiento en la cual es necesario contar con espacios de desarrollo y crecimiento propiciados por los líderes.

8.2.2 Resultados Medición del Clima Organizacional

La medición del clima organizacional se refiere a la evaluación sistémica de las percepciones, actitudes y el ambiente de trabajo en una entidad pública, con el propósito de comprender como se sienten los servidores respecto a su entorno laboral y como esto puede afectar su satisfacción, motivación y desempeño.

De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015 debe realizarse medición del clima laboral mínimo cada 2 años, y definir estrategias de intervención a los resultados encontrados, para la vigencia 2023 tuvo lugar dicha medición.

Con la información recopilada se identifica la variación respecto las dimensiones objeto de evaluación en los últimos 5 años así:

Tabla 5 histórico mediciones clima

Dimensión 2015 (Openmind)	2015	Dimensión 2017 (Crece)	2017	Dimensión 2019 (Great Place to Work)	2019	Dimensión 2021 y 2023 (COMPENSAR)	2021	2023	Variación 2023/2021	Promedio
Organización	70,6	Organización	54,5			Orientación Organizacional	84,7	84,4	-0,3	73,55
Equipo	73,2	Equipo	60,3			Trabajo en equipo	86,1	81,39	-4,71	75,26
Liderazgo	71,7	Liderazgo	59			Liderazgo	85	77,89	-7,11	73,40
				Orgullo	81					N/A
				Camaradería	64	Camaradería	83,2	79,07	-4,13	75,42
				Respeto	70					N/A
				Credibilidad	75	Credibilidad	85,9	79,21	-6,69	80,04
				Imparcialidad	54	Imparcialidad	73	71,04	-1,96	66,01
						Medio ambiente físico	87,9	80,31	-7,59	84,105
						Participación	84,2	80,87	-3,33	82,535
						Comunicación e integración	88,7	81,16	-7,54	84,93
						Capacidad profesional	82,8	78,3	-4,5	80,55
						Administración del talento humano	86	77,9	-8,1	81,95
71,7%		57,0%		65,4%		88,7%		79,23%	9,00	72,4%
Resultado 2015		Resultado 2017		Resultado 2019		Resultado 2021		Resultado 2023	Variación	Promedio

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

El anterior cuadro refleja que respecto la medición del 2021 la Unidad perdió 9 puntos en su desempeño del clima organizacional por ende debe trabajarse en todas las dimensiones fortaleciendo especialmente la administración del talento humano, el medio ambiente físico, la comunicación e integración, y el liderazgo. En este tema se ahondará en el programa de calidad de vida el cual hace parte del sistema de estímulos, pues en la vigencia 2024 tendrá lugar la intervención a los resultados obtenidos.

8.2.3 Resultados de la Encuesta EDI

Esta encuesta es un instrumento que anualmente consolida información desde la percepción de los servidores públicos, sobre el ambiente y desempeño institucional de la administración pública en las entidades del orden nacional en las diferentes ramas del poder público. Los resultados comparados de los últimos 4 años disponibles es la siguiente, lo anterior teniendo en cuenta que la corte de la formulación del presnete documento el DANE no ha publicado los resultados EDI 2023²:

Tabla 6 resultados históricos EDI

Variables	2017	2018	2019	2022	Promedio
Se realizaron Jornadas de inducción y reinducción	65,5	51,8	82	95	73,6
Posibilidades de capacitación	55,7	77,1	70,5	74,3	69,4
Se promovieron programas de formación y capacitación para todos los servidores.	53,9	82,1	94,2	79,3	77,4
Contaron con mecanismos para reconocer la labor de los servidores.	35,8	47,8	61,8	66,2	52,9
Incentivos y reconocimientos laborales	35,3	41,7	39,8	74,9	47,9
Perspectiva de ascenso	31,9	36,7	30,5	33	33,0
Las tareas desempeñadas estimularon mi capacidad de innovación	68,6	72,6	74,5	75	72,7
La labor que desempeñe contribuyo a mi crecimiento profesional	84,8	87,2	89	86,5	86,9

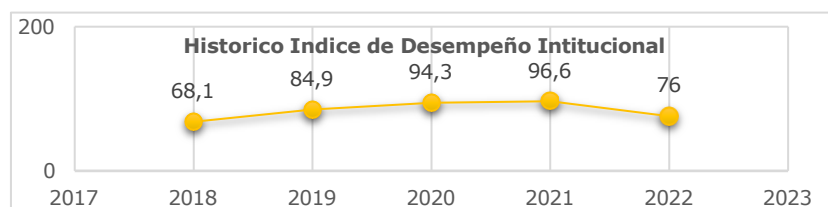
Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

La tabla anterior permite dilucidar que existe una oportunidad de mejora y subir los índices en los campos de incentivos y reconocimientos laborales ligado al salario emocional. Es menester anotar que la perspectiva de ascenso es más complicada de intervenir puesto que el ingreso y ascenso en el sector público está enmarcado en el concurso de méritos.

8.2.4 Resultados FURAG

Para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG; El FURAG II consolida en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Ilustración 5 histórico índice de desempeño



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

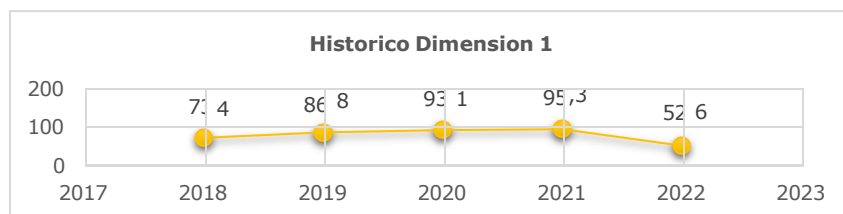
Respecto a los datos institucionales consolidados se tiene que el índice de desempeño institucional sufrió un decaimiento en 20 puntos, encontrándose por

² 01 de noviembre de 2023

debajo del promedio del sector que se encuentra en 82,80, ubicando a la Unidad de Víctimas en el último lugar del sector.

Situación parecida sufrió el desempeño de la Dimensión del Talento Humano perdiendo 42 puntos respecto la vigencia anterior

Ilustración 6 histórica dimensión 1



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Teniendo como índices más bajos los asociados a desvinculación asistida y retención del conocimiento, así como selección meritocrática, no obstante, esto último será subsanado con el adelantamiento del concurso de méritos y provisión definitiva de las vacantes, pues del sector es la única Entidad que no había realizado esta actividad.

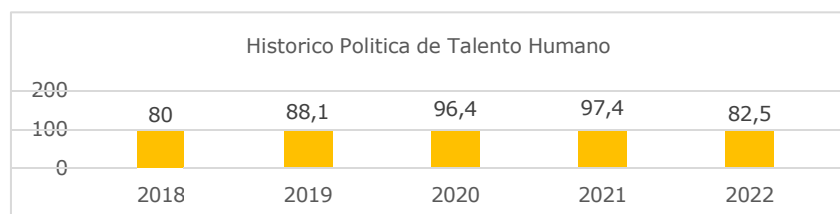
Ilustración 7 puntajes GETH frente al sector

Índice consultado	Puntaje consultado	Media de referencia
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO		
Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	90,6	92,4
Desarrollo del talento humano en la entidad	90,7	92,0
Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	57,1	84,0
Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	60,0	81,5

Fuente: DAFP, FURAG, resultados consolidados socializados octubre 2023

Frente al comportamiento de la política de gestión estratégica de talento humano se tiene que bajo 15 puntos respecto la vigencia anterior siendo el promedio un 89%.

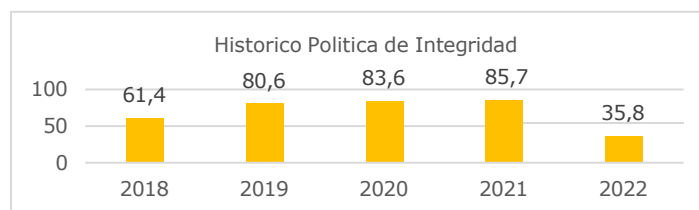
Ilustración 8 histórica política de TH



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

En cuanto a la política de integridad sufrió un fuerte declive perdiendo 49 puntos y allanados debajo del promedio de 69, es decir 20 puntos más abajo del promedio, requiriendo de manera inmediata ser intervenida en el 2024.

Ilustración 9 histórica política de integridad



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 202

En esta oportunidad el Departamento Administrativo de la Función Pública no genero recomendaciones para cada entidad.

8.2.5 Resultados Desempeño PETH 2022-2023

Teniendo en cuenta el plan de acción institucional y sus respectivos indicadores se tiene que para la vigencia 2022 se cumplió en 97% lo propuesto compuesto por 7 indicadores así:

Tabla 7 indicadores 2022

Indicador	%
Formación y cuidado emocional	100%
Apoyo a funcionarios GETH	100%
Gestión del conocimiento	95%
Planes operativos GETH	96%
SGSST	99%
Liquidación contratos	86%
Plan de integridad	100%

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

En el 2023 con el fin de simplificar el reporte y seguimiento se propuso un solo indicador asociado al nivel de satisfacción de los servidores públicos en relación con las actividades ejecutadas en los Planes de Formación - Capacitación, Bienestar Social y de SST teniendo como resultado al corte de este documento del 91,21% en promedio³.

No obstante, resulta importante visualizar el desempeño por plan/programa de talento humano el cual fue el siguiente para un promedio consolidado de 75%

4:

Tabla 8 resultados cumplimiento 2023

Actividad	Criterio	Resultado
Plan de formación y capacitación	cobertura	95%
Sistema de estímulos	satisfacción	92%
Plan de SST	PHVA	65%
Programa cuidado emocional	actividades ejecutadas	73%
Plan de vacantes	provisión	51%

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

³ Información que reposa en el avance de segundo trimestre del plan de acción de consulta en la página web de la Entidad. Se emplea esta información de base puesto que a corte 26 de octubre de 2023 aún no habían socializado el tercer trimestre.

⁴ El corte de la información del documento es 31/10/2023

8.3 Identificación de Riesgos del Proceso

El grupo de gestión del talento humano realizó la verificación, identificación, y valoración de los riesgos institucionales teniendo en cuenta las cuestiones internas y externas del proceso; trabajo realizado juntamente con la oficina asesora de planeación, teniendo como resultado la aprobación de la actualización del mapa de riesgos mediante acta 013 del 10 de octubre de 2023. Por lo tanto, los riesgos de talento humano para la vigencia 2024 son los siguientes:

Tabla 9 mapa de riesgos GGTH

<u>Redacción del riesgo</u>	Tipología del Riesgo	Activos de Información	<u>Clasificación del Riesgo</u>	<u>Probabilidad Inherente</u>	<u>Impacto Inherente</u>	<u>Nivel de Severidad Riesgo Inherente</u>	<u>Tipo de Control</u>	<u>Probabilidad Residual</u>	<u>Nivel de Severidad Riesgo Residual</u>	Plan de Acción	Fecha Inicio	Fecha Fin
Posibilidad de pérdida económica y reputacional por vincular personal que no cumple con los requisitos para el cargo y el correcto desempeño de sus funciones, por parte del funcionario encargado de la verificación de requisitos	Corrupción	No Aplica	Fraude Interno	Baja	Mayor	Alto	Preventivo	16,8	Alto	Capacitar a los servidores públicos para el fortalecimiento y conciencia frente a la declaración de conflicto de interés e impedimentos en la Entidad. Evidencia: Correo Electrónico de Convocatoria o Listados de Asistencia a	1/09/2023	31/12/2024
Posibilidad de pérdida económica y reputacional ante los funcionarios de la Unidad y Órganos de Control por la alteración o divulgación no autorizada de la información asociada a historias laborales, al sistema KACTUS y al manejo físico y digital de expedientes	Seguridad Información/Digital	TH-HLF-002 HISTORIAS LABORALES TH-NOM-008 KACTUS	Ejecución y administración de procesos	Media	Moderado	Moderado	Preventivo	21,6	Moderado	Implementar controles de inactivación de usuarios con los administradores del sistema tecnológico KACTUS. Evidencia Correo Electrónico.	1/09/2023	31/12/2024
Posibilidad de recibir solicitar cualquier dativa o beneficio a nombre propio o de terceros con la liquidación de la nómina de los funcionarios sin el cumplimiento de los requisitos legales, manipulación del sistema tecnológico KACTUS y errores en el cálculo de la nómina realizadas de forma intencional y/o tráfico de influencias.	Corrupción	No Aplica	Fraude Interno	Muy baja	Catastrófico	Extremo	Detectivo	14,0	Extremo	En el caso que se tipifiquen malas prácticas en el control, se realizara jornadas de sensibilización al interior del proceso sobre las consecuencias de incurrir en alguna de las conductas reprochables por parte de los funcionarios por recibir solicitar cualquier dativa	1/09/2023	31/12/2024
Posibilidad de pérdida económica y reputacional ante los colaboradores y partes interesadas del Proceso de Gestión de Talento Humano por el incumplimiento normativos asociados al SG-SST y ambientes y hábitos de vida saludables	Seguridad, Salud en el Trabajo	No Aplica	Ejecución y administración de procesos	Media	Mayor	Alto	Detectivo	25,2	Alto	Realizar inspecciones a las sedes del nivel nacional y territorial a donde se requieran de manera urgente, y también mesas de trabajo para validar el marco normativo y los procedimientos	1/09/2023	31/12/2024
Posibilidad de pérdida reputacional ante los colaboradores a nivel nacional y territorial por el desinterés y participación en las actividades del Plan Anual de Trabajo de SG-SST	Seguridad, Salud en el Trabajo	No Aplica	Ejecución y administración de procesos	Baja	Leve	Bajo	Preventivo	24,0	Bajo	N/A		
Posibilidad de pérdida económica y reputacional por eventos derivados de conductas delictivas tales como Hurto, Atraco, Masacre, Desaparición Forzada, Muerte, Amenaza, Intimidación, Extorsión y/o Secuestro del colaborador de la Unidad para las Víctimas en el desarrollo de sus obligaciones y/o funciones	Emergencias, Crisis, Seguridad de las personas	No Aplica	Ejecución y administración de procesos	Muy Alta	Moderado	Moderado	Preventivo	60,0	Moderado	Fortalecer la estrategia de sensibilización, comunicación o difusión de información según la necesidad, por los diferentes medios de comunicación de la entidad donde se compartan instrucciones de Seguridad, con el fin de informar a los funcionarios y contratistas, sobre	1/09/2023	31/12/2024
Posibilidad de pérdida económica y reputacional ante la afectación por Terrorismo, Acciones Armadas y/o Protesta Social	Emergencias, Crisis, Seguridad de las personas	No Aplica	Ejecución y administración de procesos	Muy Alta	Moderado	Moderado	Detectivo	70,0	Moderado	Fortalecer la estrategia de sensibilización, comunicación o difusión de información según la necesidad, por los diferentes medios de comunicación de la entidad donde se compartan instrucciones de Seguridad, con el fin de informar a los funcionarios y contratistas, sobre los ciudadanos que deben tener al	1/09/2023	31/12/2024

8.4 Administración del Servidor Público

8.4.1 Régimen Prestacional

Las prestaciones sociales constituyen pagos que realiza la Entidad al servidor directamente o a través de entidades de previsión y seguridad social en dinero, especie, o servicios con el fin de cubrir riesgos o necesidades.

Tienen naturaleza de prestación social: las vacaciones, la prima de vacaciones, bonificación de recreación, prima de navidad, subsidio familiar, auxilio de cesantías, intereses de cesantías, dotación (según normatividad aplicable), indemnización por accidente de trabajo, auxilios funerarios (acuerdo sindical) bonificación altos funcionarios del Estado. Las nombradas obedecen a las prestaciones sociales mínimas, y se encuentran a cargo del empleador.

En resumen, al número de servidores a los cuales se les ha pagado y otorgadas vacaciones por mes en la vigencia 2022 y 2023 son en consolidado los siguientes:

Tabla 10 vacaciones 2022 y 2023

Mes	2022	2023
Enero	31	27
Febrero	27	27
Marzo	29	25
Abril	39	26
Mayo	126	120
Junio	92	80
Julio	51	81
Agosto	51	41
Septiembre	37	27
Octubre	32	25
Noviembre	138	
Diciembre	75	
Total	728	479

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Así mismo existen otras prestaciones pero que se encuentran a cargo del sistema de seguridad social estas son: auxilio de maternidad, licencia de maternidad, licencia de paternidad, periodo de lactancia, licencia por enfermedad, accidentes de trabajo.

Para las vigencias 2022 y 2023 se tuvo el siguiente comportamiento respecto las prestaciones mencionadas.

Tabla 11 incapacidades 2022

Reporte Incapacidades 2022						
Mes	Enfermedad General		Acc Laboral	L. Maternidad	L Paternidad	Total Incap
	1 y 2 Días	>= a 3 Días				
ene	7	13				20
feb	5	18		1		24
mar	6	7				13
abr	1	1				2
may				1		1
jun	26	26				52
jul	13	12		1		26
ago	12	9	1			22

Reporte Incapacidades 2022						
Mes	Enfermedad General		Acc Laboral	L. Maternidad	L Paternidad	Total Incap
	1 y 2 Días	>= a 3 Días				
sep	19	7		1	1	28
oct	16	9				25
nov	17	13				30
dic	13	26	3	2	1	45
TOTAL						288

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Tabla 12 incapacidades 2023

Reporte Incapacidades 2023						
MES	ENFERMEDAD GENERAL		Acc Laboral	L. Maternidad	L Paternidad	Total Incap
	1 y 2 Días	>= a 3 Días				
ene	39	27		2		68
feb	31	19		2		52
mar	37	24	3	3		67
abr	30	19	1	1	1	52
may	36	32		1	1	70
jun	34	21	1		1	57
jul			2			2
ago	1	11	1	2		15
sep	1	14		1	2	18
oct	2	28	2		1	33
TOTAL						434

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

De lo cual se vislumbra un mayor número de incapacidades en el 2023 respecto la vigencia anterior superándola por 146 casos a corte octubre 2023.

En el mismo orden existen también prestaciones del sistema de riesgos laborales tipificadas en enfermedad laboral, accidente laboral, y auxilio funerario. Para este último ítem en la vigencia 2022 se otorgaron 16 auxilios funerarios y para la vigencia 2023 solo 7.

Por último, se conciben prestaciones sociales a cargo de la caja de compensación familiar como lo es el subsidio familiar.

8.4.2 Régimen Salarial

En otro orden de cosas el régimen salarial lo constituye todo lo que recibe el servidor en dinero como contraprestación directa al servicio. La asignación básica es el pago percibido por los empleados que ocupan cargos públicos como contraprestación del desempeño de sus funciones, aparte de los factores del salario; Constituye el pago básico por un servicio, se establece para cada empleo partiendo de una designación, grado y nomenclatura y es el valor fijo de la remuneración ordinaria.

En consecuencia, el factor salarial, es todo valor que, establecido específicamente en una norma legal, consagre un beneficio prestacional o salarial, o de manera general, incremento, a manera de elemento multiplicador, el valor de los beneficios salariales y prestacionales que se liquidan con otros factores. Es decir, este factor general se adiciona a los factores específicos de los citados beneficios.

Los elementos de salario creados por el gobierno nacional para empleados públicos del orden nacional aplicables a la UARIV son los siguientes: Prima de servicios, Auxilio de alimentación, Reconocimiento por coordinación, Auxilio de transporte, Viáticos, Gastos de representación, y Prima técnica.

Para las vigencias 2022 se otorgaron 9 primas técnicas, para el 2023 fueron otorgadas 40 primas técnicas a los servidores en nivel directivo y asesor conforme la normatividad vigente.

Para cada vigencia la Unidad para las Víctimas por intermedio del Grupo de Gestión del Talento Humano, dispone un cronograma de nómina con el fin de tramitar las novedades de nómina y personal. Para la vigencia 2024 el cronograma es el siguiente:

Tabla 13 cronograma nómina 2024

Cronograma Pago Nomina 2024		
Año 2024	Recepción De Novedades	Fecha De Pago
Enero	16 – Enero	25 – Enero
Febrero	14 – Febrero	23 – Febrero
Marzo	15 – Marzo	26 – Marzo
Abril	15 - Abril	25 - Abril
Mayo	15 - Mayo	24 – Mayo
Junio	17 - Junio	25 – Junio
Prima de servicio	17 – Junio	5 - Julio
Julio	15 – Julio	25 - Julio
Agosto	14 – Agosto	23 – Agosto
Septiembre	16 – Septiembre	25 – Septiembre
Octubre	15 – Octubre	25 – Octubre
Noviembre	15– Noviembre	25 – Noviembre
Prima de Navidad	18 – Noviembre	6 - Diciembre
Diciembre	12 – Diciembre	20 – Diciembre

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Durante la vigencia 2023 como avances y logros se tuvieron los siguientes respecto al régimen salarial y prestacional de los servidores de la Unidad:

- Se ha cumplido con lo estipulado en el cronograma de nomina
- Se han realizado dos capacitaciones en el cual se avanzó con el portal del empleado en el reporte de vacaciones e incapacidades
- Se logro la puesta en marcha de la solicitud de vacaciones en el portal del empleado, esto con el fin de disminuir los tiempos de autorización y la política de cero papeles.

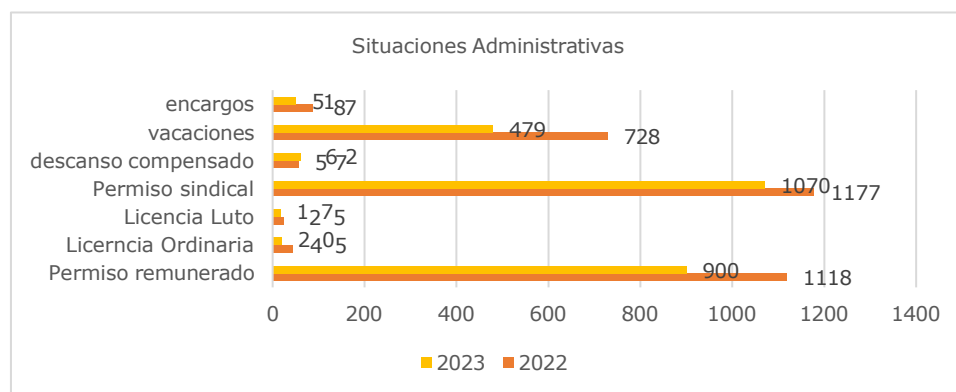
- Como logro más importante se ha recuperado y depurado la cartera de incapacidades por valor \$ 301.190.761
- Se logro que en el 2023 todas las incapacidades sean concedidas bajo acto administrativo
- Se ha cumplido con la programación de vacaciones remitido desde inicio de año por las diferentes dependencias.
- Como avance se realizó reunión con el proveedor de nómina con el fin de trabajar en la parametrización de los permisos remunerados, para que estos sean tramitados por el portal del empleado
- Como logro y avance importante se remitió al grupo de gestión financiera la desagregación de los recursos adicionales asignados al presupuesto de la Unidad para las Víctimas.
- Como logro y avance se remitió el borrador del traslado presupuestal externo respecto al rubro de incapacidades al grupo de gestión financiera con el fin de avanzar con el pago de las incapacidades.

8.4.3 Situaciones Administrativas

Las situaciones administrativas son aquellas circunstancias en las que se pueden encontrar los servidores públicos frente a la administración pública durante su vinculación legal y reglamentaria. Las situaciones administrativas contempladas en el Decreto 1083 de 2015 son las siguientes: en servicio activo, en licencia, en comisión, en permiso, en ejercicio de otro empleo por encargo, suspendido en el ejercicio de sus funciones, en periodo de prueba, en vacaciones, en descanso compensado, prestando servicio militar.

Para las vigencias 2022 y 2023 se tramitaron las siguientes situaciones administrativas:

Ilustración 10 situaciones administrativas



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano octubre 2023

8.5 Alineación con el Plan Nacional de Desarrollo

La Alineación entre el plan estratégico del talento humano y el plan nacional de desarrollo 2022-2023 "Colombia potencia mundial de la vida" es indispensable para que el gobierno avance de manera efectiva hacia sus objetivos y para

garantizar que los servidores públicos desempeñen un papel clave en la implementación de la política pública de víctimas.

Conforme con el numeral 6 del literal c del catalizador a del numeral 2 del plan nacional de desarrollo, la administración del talento humano tendrá que orientarse al acceso a empleos e ingresos dignos, con seguridad en el trabajo, protección social, entornos laborales que propicien el dialogo y con garantía de los derechos fundamentales, laborales y sindicales de los trabajadores amparado en la política pública de trabajo digno y decente, en el marco del fortalecimiento de la política pública de empleo público y aplicando la carrera administrativa.

Por otro lado, se analizarán e implementarán las nuevas modalidades organización del trabajo, con apoyo de las tecnologías de la información y la comunicación, bajo criterios de progresividad y estabilidad, fortaleciendo el teletrabajo y el horario flexible especialmente para las personas con discapacidad⁵

8.6 Alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Conforme con lo propuesto por el Gobierno Nacional en el PND, las acciones a implementar que guardaran asociación con los objetivos de desarrollo sostenible, y a su vez encuentran aplicabilidad en la gestión estratégica del talento humano son la siguientes.

- ODS 5 igualdad de género: acceso a derechos en igualdad de condiciones
 - ✓ indicador Participación de las mujeres en los cargos del nivel directivo en las entidades públicas de la rama ejecutiva del nacional
 - ✓ indicador Entidades públicas y empresas que según la Ley 1823 de 2007, adaptan espacios para la implementación de las salas de lactancia materna en el entorno laboral
- ODS 8 trabajo decente y crecimiento económico: ingreso y permanencia del talento humano en el sector publico
 - ✓ indicador Personas con discapacidad vinculadas y/o contratadas en el sector público
 - ✓ indicador Empleos públicos formalizados
 - ✓ indicador Entidades que implementan el plan de acción de la política de empleo público y de gestión del talento humano
 - ✓ indicador Certificaciones expedidas en competencias laborales
- ODS 10 reducción de las desigualdades: equidad en la implementación del PETH
- ODS 16 paz, justicia e instituciones sólidas: UARIV como Entidad parte de la construcción y materialización del acuerdo de paz
 - ✓ indicador Índice de confianza institucional

⁵ La discapacidad se acredita con el certificado expedido por la secretaría de salud correspondiente.

- ✓ indicador Servidores Públicos capacitados en temas de gestión pública
- ODS 17 alianzas para lograr los objetivos: alianzas con otras Entidades del Estado que permitan aumentar la oferta de acciones especialmente en capacitación y bienestar.

9. Desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano 2024

El Plan Estratégico de Gestión Humana de la Unidad para las Víctimas, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público, a entender: ingreso, desarrollo y retiro.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en la Unidad se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones. Por lo anterior a continuación se enuncian las actividades propias y obligatorias de cada anualidad en la administración del personal.

Tabla 14 actividades obligatorias

Ruta	Variable	Actividad	Etapas del Ciclo de Vida	Otra Dimensión Asociada	Proceso	Beneficiarios
Ruta de la felicidad	Entorno físico	Elaborar e implementar el Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente	Planeación/ Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	SGSST	partes interesadas
		Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico a los servidores, contratistas y pasantes.	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	SGSST	servidores, contratistas, colaboradores
		Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con apoyo del COPASST	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	SGSST	partes interesadas
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las diferentes sedes de la Unidad	Planeación/ Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	SGSST	partes interesadas
		Aplicar los exámenes ocupacionales pertinentes de ingreso retiro y periódicos	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	SGSST	servidores
	Equilibrio de vida	Programar actividades deportivas, recreativas, artísticas y de esparcimiento cultural.	Planeación	Direccionamiento y Planeación	Bienestar y SGSST	servidores
		Desarrollar actividades que fortalezcan los	Planeación	Direccionamiento y Planeación	Bienestar y SGSST	servidores, contratistas

Ruta	Variable	Actividad	Etapas del Ciclo de Vida	Otra Dimensión Asociada	Proceso	Beneficiarios
		hábitos y estilos de vida saludable: "Programa de entorno laboral saludable"				
		Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	SGSST	servidores
		Implementar el teletrabajo en modalidad suplementaria en la UARIV de acuerdo con lo previsto en la resolución y documento técnico que lo adopte.	Desarrollo	Gestión con Valores para Resultados	Bienestar	servidores
		Tramitar las solicitudes de horario flexible y renovar las mismas cuando hayan vencido	Desarrollo	Gestión con Valores para Resultados	Bienestar	servidores
		Actualizar el Plan Anual de Vacantes; que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso. Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin.	Ingreso	Direccionamiento estratégico, e información y comunicación	Vinculación	servidores
		Generar procesos de selección inclusivos.	Ingreso	Direccionamiento estratégico, e información y comunicación	Vinculación	servidores
	Salario emocional	Ajustar, difundir e implementar estrategias relacionadas con el reconocimiento de Salario Emocional	Planeación/ Desarrollo	Direccionamiento estratégico	Bienestar	servidores
		Divulgar activamente y evaluar el impacto del Programa Servimos, con el apoyo de la Oficina Asesora de Comunicaciones.	Desarrollo	Evaluación de resultados	Bienestar	servidores, contratistas
		Generar e implementar el Plan de Incentivos Institucionales en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad.	Planeación	Direccionamiento y Planeación, Gestión con Valores para Resultados	Bienestar	servidores
	Innovación con pasión	Fomentar actividades del Plan de Bienestar que se ajusten a la presencialidad y a la virtualidad	Desarrollo	Direccionamiento estratégico	Bienestar	servidores y sus familias
		Impulsar la Política de Integridad a través de diferentes actividades de interiorización y	Desarrollo	Gestión con Valores para Resultados, Información y Comunicación	Bienestar	servidores, contratista, colaboradores

Ruta	Variable	Actividad	Etapas del Ciclo de Vida	Otra Dimensión Asociada	Proceso	Beneficiarios
		buenas prácticas en la entidad				
		Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la forma y modalidad que determine el gobierno nacional.	Ingreso	Direccionamiento estratégico, Información y comunicación	Practicantes	practicantes
		Analizar la información trimestral que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano.	Retiro	Direccionamiento estratégico, evaluación de resultados	Retiro	servidores
		Contribuir con la dimensión de gestión del conocimiento de acuerdo con los lineamientos de la OAP y DG	Desarrollo/Retiro	Información y comunicación, gestión del conocimiento	Retiro	servidores
Ruta del Crecimiento	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Planeación	Direccionamiento estratégico, Evaluación de Resultados	PIFC	servidores
		Aplicar el Sistema de Evaluación del Desempeño adoptado para los servidores de la entidad	Desarrollo	Direccionamiento estratégico, Evaluación de Resultados	Talento humano	servidores
	Bienestar del talento	Diseñar e implementarla estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad.	Planeación	Direccionamiento estratégico, Evaluación de Resultados	PIFC	servidores, contratistas
		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma	Planeación	Direccionamiento estratégico, Evaluación de Resultados	PIFC	servidores, contratistas
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, e incluirlas en el PIC.	Desarrollo	Direccionamiento estratégico, Gestión con valores para resultados	PIFC	servidores
		Promover actividad para la celebración del Día del Servidor Público	Desarrollo	Direccionamiento estratégico	Bienestar	servidores
		Realizar encuesta para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Retiro	Evaluación de Resultados	Talento humano	servidores
		Diseñar e implementar acciones encaminadas	Retiro		Talento humano	servidores

Ruta	Variable	Actividad	Etapas del Ciclo de Vida	Otra Dimensión Asociada	Proceso	Beneficiarios
		al reconocimiento de la trayectoria del servicio		Direccionamiento o Estratégico		
		Realizar actividades y capacitaciones de desvinculación asistida	Retiro	Direccionamiento o Estratégico	Talento humano	servidores
	Liderazgo en valores	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	Desarrollo	Gestión con valores para resultados	Talento humano	servidores, contratistas, colaboradores
	Servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la Matriz de planta de personal la cual incluye aspectos de la caracterización de la población de la Unidad.	Desarrollo	Evaluación de Resultados	Vinculación	servidores
		Implementar actividades que brinden herramientas en el nuevo ciclo de los Pre pensionados	Desarrollo	Direccionamiento o Estratégico	Bienestar	servidores en calidad de pre-pensión
		Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión.	Desarrollo	Direccionamiento o Estratégico, Evaluación de Resultados	Talento humano	servidores
		Llevar a cabo las acciones necesarias para la evaluación del desempeño laboral y en periodo de prueba de los servidores de carrera administrativa	Desarrollo	Direccionamiento o Estratégico, Evaluación de Resultados	Talento humano	servidores
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano.	Desarrollo	Direccionamiento o Estratégico	PIFC	servidores
		Desarrollar el programa de bilingüismo en la Entidad.	Desarrollo	Direccionamiento o Estratégico	PIFC	servidores
Ruta del servicio	Cultura basada en el servicio	Realizar actividades encaminadas al cambio cultural de modo que los servidores estén plenamente convencidos de la satisfacción de los ciudadanos	Desarrollo	Direccionamiento o Estratégico	Bienestar	servidores, contratistas, colaboradores
Ruta de la calidad	Hacer siempre las cosas bien	Gestionar la dotación de vestido y calzado de labor en la entidad.	Desarrollo	Direccionamiento o Estratégico	Bienestar	servidores
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Desarrollo	Direccionamiento o Estratégico	Nomina	servidores

Ruta	Variable	Actividad	Etapas del Ciclo de Vida	Otra Dimensión Asociada	Proceso	Beneficiarios
		Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	Desarrollo	Direccionamiento o estratégico, gestión con valores para resultados, control interno	Talento humano	servidores
		Coordinar las actividades pertinentes para que Servidores los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Desarrollo	Evaluación de resultados	Vinculación y permanencia	servidores
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	Ingreso	Direccionamiento o estratégico, control interno	Vinculación	servidores
		Tramitar oportunamente las situaciones administrativas del personal	Desarrollo	Información y comunicación	Talento humano	
		Promover la conformación de Comisión de Personal.	Desarrollo	Direccionamiento o estratégico	Comités	servidores
Ruta del análisis de datos	Entendiendo o personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Desarrollo	Direccionamiento o estratégico	SIGEP	servidores
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor	Desarrollo	Información y comunicación	Vinculación y permanencia	servidores
		Consolidar las Estadísticas de la información de la Gestión Estratégica de Talento Humano.	Desarrollo	Información y comunicación	Talento humano	servidores

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

10. Ejes Estratégicos 2024

10.1 Servidor Público 4.0

De acuerdo con la definición dado para la función pública el servidor público 4.0 es aquel *"cuyas capacidades cognitivas y habilidades sociales, actitudinales y digitales le permiten adaptarse exitosamente a entornos cambiantes para responder de manera efectiva en la ejecución de sus funciones con la vivencia de la integridad y la filosofía del servicio"*, teniendo en cuenta los cambios que introducen los avances tecnológicos, electrónicos, informáticos, comunicacionales, y computacionales del siglo XXI.

Cuestiones que se traducen en transformar las entidades públicas en organizaciones inteligentes, cambiando las formas de hacer las cosas (transformación sistémica en sus procesos); con ello surge la necesidad de

generar nuevas competencias, implementar nuevas formas de organización laboral, y enfrentarse a nuevas exigencias en el servicio público.

Para lograr lo planteado los ejes fundamentales son:

- Competencias laborales: abordadas desde el PIFC y la oferta en capacitación y formación.
- Fortalecimiento al ciclo de vida del servidor: (ingreso, desarrollo y retiro)
- Una estructura organizacional flexible: (organización por procesos)
- Una cultura organizacional: con espacios de aprendizaje colectivo e incorporación de componentes como la innovación, productividad, estilos de comunicación y de trabajo.
- Gerencia pública 4.0: con visión sistémica que no solo contempla las funciones propias de cada empleo sino el desarrollo de equipo de trabajo aportando a la transformación de la cultura organizacional en coherencia con los valores del código de integridad.
- Articulación institucional: compartir buenas prácticas
- Respeto al medio ambiente: contribuyendo a su sostenibilidad

10.2 Modernización y Transformación del Empleo Público

En línea con las disposiciones del Plan Nacional de Desarrollo la Unidad para las Víctimas propenderá por los derechos de los servidores públicos, y la implementación por primera vez de la carrera administrativa en el marco del concurso de méritos por el que está atravesando la Entidad, de acuerdo con el principio de meritocracia dispuesto a nivel Constitucional.

Toda vez que este cambio de personal que traerá consigo la finalización del concurso de méritos, se advierte una apuesta y reto institucional frente a la desvinculación asistida y la preparación frente al cambio, lo cual requerirá de acciones abordadas desde el plan institucional de formación y capacitación y el programa de calidad de vida, siendo este último objeto de ajustes en la vigencia conforme la promulgación del Programa Nacional de Bienestar, y la actualización del Plan Nacional de Capacitación.

Adicionalmente la Unidad seguirá trabajando con la propuesta para la formalización del empleo público situación que será abordada más adelante en el apartado de plan de previsión y vacantes del talento humano.

10.3 Integridad

La política de integridad busca garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado, para ello se dispone el triángulo de la integridad compuesto por las Entidades que deben ser eficientes y transparentes, los ciudadanos con derecho y deber de participar y mantenerse informados, y los servidores comprometidos y seleccionados por méritos.

Así a integridad pública se refiere al constante alineamiento y apropiación de valores éticos, principios y normas compartidas, para proteger y priorizar el interés público sobre los intereses privados, por ello la Unidad debe implementar estrategias, políticas, y mecanismos de orientación y control en la lucha contra la corrupción, las malas prácticas, los riesgos institucionales, y los conflictos de interés.

11. Diseño de Acciones Matriz GETH

De acuerdo con el diligenciamiento de la matriz de autodiagnóstico de talento humano se identifican las rutas que requieren atención para el 2024, cuyo resultado guarda relación con lo identificado en la comparación de las ultimas 3 vigencias donde las rutas con carencia en su gestión son las de la calidad y la de análisis de datos. A continuación, se presenta el diseño de acciones del plan de acción que se desprende de los puntajes de la matriz GETH.

Tabla 15 rutas priorizadas

RUTA DEL CRECIMIENTO	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras Por Implementar (Incluir plazo de implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
Liderando talento	Aplicar el modelo de evaluación del desempeño de la Comisión Nacional del Servicio Civil a los servidores en periodo de prueba.	Dar cuenta del acuerdo 617 de 2018	1/03/2024 - 29/11/2024	Número de personas que superan el periodo de prueba
SUB-RUTAS				
Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	Ejecutar las actividades asociadas al Trabajo en Equipo para fortalecer las competencias y se evalúan, incluyendo mejoras el Plan Estratégico de Talento Humano.	Incluir actividades de Comunicación, Adaptabilidad, Acondicionamiento, Confianza, Pertenencia, Toma de Decisiones, Responsabilidad, Compromiso, Liderazgo, entre otros enfocados al Trabajo en Equipo.	30/04/2024 - 29/11/2024	Cantidad de actividades de trabajo en equipo ejecutadas
Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	Implementar el Código de Integridad, generando espacios participativos para identificación los valores institucionales, y de esta manera divulgarlo e interiorizarlo.	Realizar capacitaciones, socializaciones, campañas y piezas de comunicación que permita interiorizar los valores y el código de integridad.	29/02/2024 - 29/11/2024	Cantidad de actividades y/o piezas de comunicación ejecutadas
Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	Implementar mecanismos para desarrollar competencias directivas y gerenciales (liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección, desarrollo de personal, conocimiento del entorno).	Realizar capacitaciones, socializaciones y campañas de liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección, desarrollo de personal, conocimiento del entorno enfocado a directivos y gerentes.	1/03/2024 - 29/11/2024	Cantidad de actividades de liderazgo gerencial ejecutadas
	Realizar etapa de intervención de Clima Organizacional en los procesos priorizados	Realizar medición de impacto de los resultados de la	30/04/2024 - 29/11/2024	1 informe de resultados de la medición de impacto de la

RUTA DEL CRECIMIENTO	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras Por Implementar (Incluir plazo de implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
Liderando talento		intervención de Clima Organizacional		intervención de Clima Organizacional

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

12. Acciones Estratégicas 2024

Aquí la estrategia se orienta a mejorar aquellas variables con puntuaciones bajas, como resultado transparente del diligenciamiento de la matriz de autodiagnóstico, el FRURAG, el clima organizacional, la EDI, los lineamientos del PND, así como de las otras mediciones y evaluaciones identificadas.

Como consecuencia se buscará cerrar las brechas institucionales en materia de talento humano a través de la implementación de acciones de mejora enmarcadas en las normas, políticas institucionales y elementos del plan institucional de acción, plan sectorial, y plan nacional de desarrollo.

Las identificadas son las siguientes:

1. Meritocracia y provisión del empleo
2. Desvinculación asistida y preparación para el retiro, recociendo la trayectoria de los servidores
3. Liderazgo orientado al bienestar y a los valores institucionales, acompasado de formación gestión pública (dirigido a gerentes y directivos
4. Interiorización del código de integridad y practica de sus valores
5. Fortalecimiento a las competencias laborales, y por ende gestionar el desempeño laboral
6. Promover entornos que propicien el dialogo, la integración, y el trabajo en equipo
7. Implementación del teletrabajo, y ampliación del horario flexible.

13. Seguimiento y Evaluación de la Gestion 2024

Las herramientas para hacer seguimiento y evaluar las actividades establecidas en el presente PETH, estableciendo su eficiencia, eficacia y efectividad son las siguientes:

- Matriz de Autodiagnóstico GETH: Instrumento de autodiagnóstico que permite a la Unidad desarrollar un ejercicio de valoración interna del estado de la dimensión del talento humano corazón del MIPG.
- Matriz de Cumplimiento del PETH: es un mecanismo de seguimiento y verificación de cumplimiento de las actividades de talento humano, donde se establece el peso porcentual de los avances de las acciones propuestas en el PETH y sus planes operativos.
- FURAG II: Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de la Gestión Estratégica de Talento Humano frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como énfasis en el mejoramiento

continuo. Se diligenciará en las fechas establecidas la política de desarrollo administrativo y la de Gestión del Talento Humano. Esta herramienta está compuesta por dos formularios: el formulario de evidencias (dirigido a los líderes del proceso), y el formulario de percepción (dirigido a los servidores públicos). Los resultados obtenidos de esta medición permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que tengan lugar.

- Sistema de Gestión Institucional – SISGESTION II: A través de SISGESTION, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina Asesora de Planeación para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano tanto cualitativa como cuantitativamente

14. Planes y Programas de Talento Humano 2024

Siendo la gestión estratégica de talento humano el corazón del MIPG, este grupo interno de trabajo tiene la responsabilidad de liderar las actividades que permitirán la creación de valor, para ello es necesario contar con la orientación y articulación de las actividades que permiten materializar el objetivo de mejorar la productividad, permitir la satisfacción del servidor público, y mejorar el desempeño institucional; Por lo anterior la planeación permite una gestión exitosa del talento humano, en ella se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas.

Estos planes se desarrollarán a continuación.

14.1 Plan Institucional de Formación y Capacitación

El PIFC se dispone con el fin de desarrollar capacidades y competencias en los servidores públicos, influyendo en su desempeño, orientado a resultados concretos y medibles, en sintonía con la misión de la Entidad y con los principios de integridad y productividad.

Así mismo la capacitación y formación de los servidores promueve una cultura organizacional de aprendizajes y la retención de las personas idóneas para el servicio público enfocadas en la mejora continua del desempeño individual e institucional.

14.1.1 Objetivos

General

Desarrollar capacidades cognitivas, habilidades, destrezas, actitudes y comportamientos con el propósito de incrementar la capacidad individual y organizacional para contribuir a la misión institucional.

Específicos

- Establecer conocimientos, habilidades y actitudes esenciales y específicas para el puesto de trabajo
- Identificar e intervenir las brechas institucionales en las capacidades de los servidores que se requieren para el óptimo desempeño de sus funciones
- Fortalecer las competencias laborales del servidor público 4.0
- Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional y de lo público mediante los procesos de inducción.

14.1.2 Población Objetivo

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.

En otro orden de cosas los contratistas por prestación de servicios⁶, como parte del proceso de alineación institucional y de aproximación a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, y para conocer la operación de las diferentes herramientas y sistemas de información con los que cuenta la entidad, pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción que oferta cada entidad pública.

⁶ Los contratistas de prestación de servicios según lo preceptuado en las disposiciones legales y lo expresado por el Consejo de Estado, no están incluidos en el contexto de la función pública, ni son servidores públicos, y por tanto, no reciben asignaciones en los términos establecidos para los empleados públicos y trabajadores oficiales

14.1.3 Marco Conceptual

- Capacitación: el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional.
- Plan de capacitación: responde a la identificación de necesidades y requerimientos de las dependencias o procesos de trabajo y de los servidores.
- Norma de competencia laboral en el sector público: documento que describe funciones productivas comunes a un sector, entidad, área o proceso, según la necesidad.
- Aprendizaje Organizacional: proceso de aprendizaje individual y colectivo a través de la dinámica diaria, la socialización, y las experiencias.
- Educación informal: todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.
- Educación para el trabajo y el desarrollo humano: es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos.

14.1.4 Marco Normativo

- Artículo 53 de la Constitución Política de 1991
- Ley 115 de 1994: por la cual se expide la ley general de educación
- Ley 489 de 1998: Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional
- Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
- Ley 1960 de 2019: Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
- Decreto Ley 1567 de 1998: Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos

- Circular DAFP 100-010 de 2014: orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2023
- Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026
- Resolución 667 de 2018, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, exhorta a las entidades a adoptar las competencias funcionales para sus procesos transversales.

14.1.5 Estructura Metodológica

La oferta de capacitación de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas responde a una detección de necesidades, a los manuales de funciones y competencias laborales, la planeación institucional y otros aspectos organizacionales, como evaluaciones del desempeño, informes, entre otros, con el fin de saber que competencias o capacidades se requieren desarrollar o afianzar en el desempeño de funciones en el puesto de trabajo y, a partir de allí, determinar las prioridades para generar la oferta de capacitación y de fortalecimiento de competencias laborales

En el caso de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, esta solo se puede ofrecer cumpliendo con los requisitos legales y normativos, por lo tanto, esta oferta solo ha de considerarse cuando se cuenta con la capacidad presupuestal.

La orientación pedagógica, didáctica o andragógica que se dé en el marco de las capacitaciones se orientará en el enfoque de formación continua o aprendizaje significativo.

14.1.6 Ejes Temáticos PIFC 2024

La orientación del empleo público, la capacitación y la formación desde el gobierno nacional y la función pública se ajusta a la visión de un servidor público en el marco de un estado abierto soportado en las variables de política de estado, cultura de la ética la probidad y la integridad, los valores del servidor público, la visión del desarrollo y la equidad; construyendo capacidades y conocimientos que agregaran valor y permitirán el desarrollo integral y la orientación al ejercicio de funciones. Por esta razón los ejes temáticos priorizados corresponden a aquellos que aportarán al servidor del siglo XXI, la revolución digital, y nuevas competencias en una nueva dinámica social son los siguientes:

Ilustración 11 Ejes PIFC



Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos

Responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.



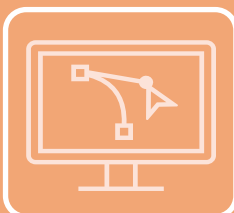
Eje 2: Territorio, vida y ambiente

Tiene el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve



Eje 3: Mujeres, inclusion y diversidad

Propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023.



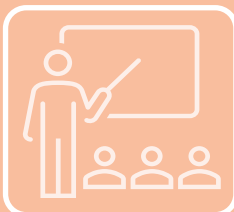
Eje 4: Transformacion digital y cibercultura

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.



Eje 5: Probidad, etica e identidad de lo público

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.



Eje 6: Habilidades y competencias

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023, con base al PNC 2022-2030

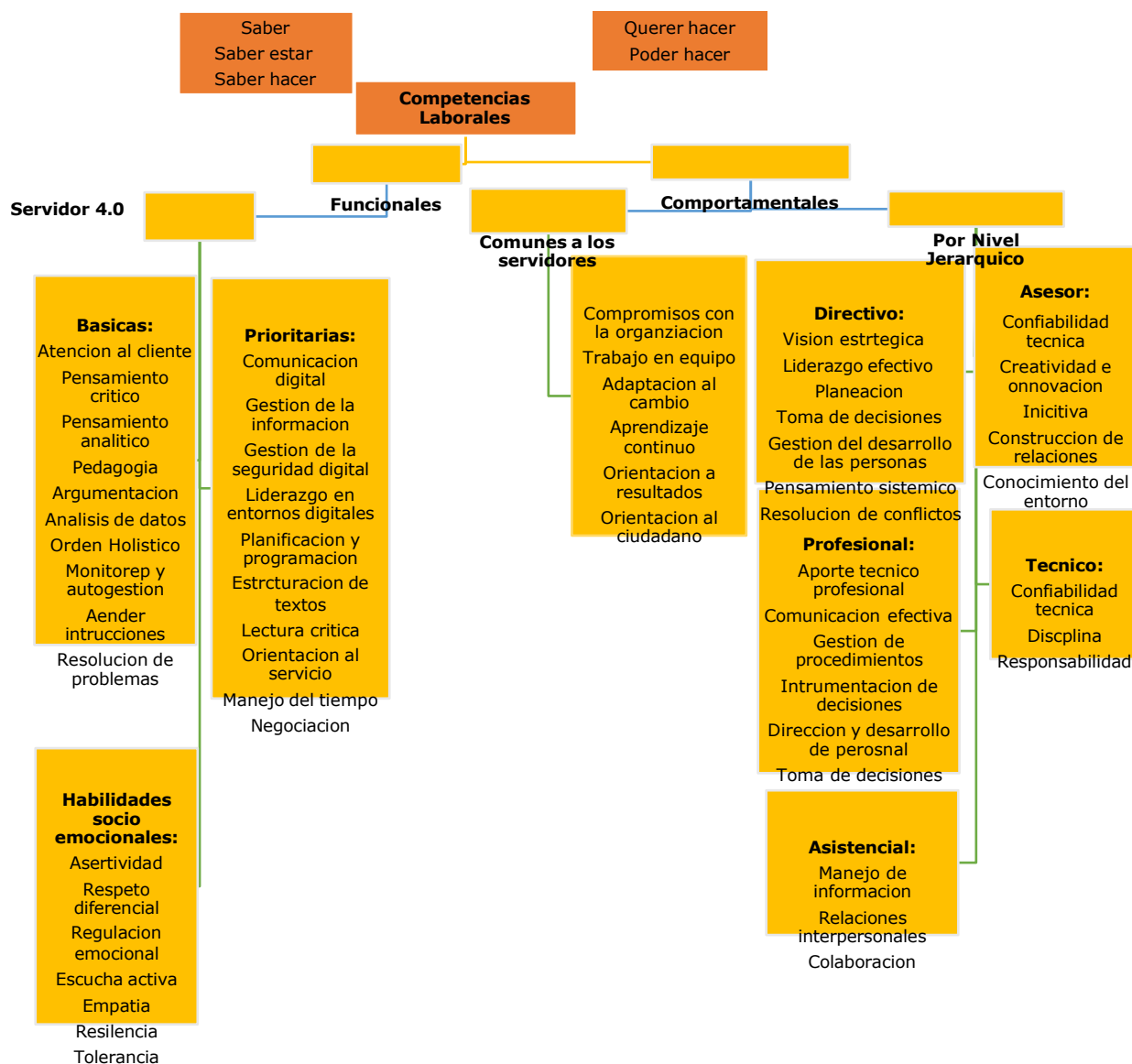
14.1.7 Competencias Laborales

Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

Las competencias laborales de acuerdo con las disposiciones del Decreto 815 de 2018 están dadas por dos componentes las competencias funcionales del empleo, y las competencias comportamentales, siendo las primeras definidas con por el contenido funcional del empleo, y las segundas por criterios conductuales.

Adicionalmente el programa del servidor público 4.0 aporta nuevas competencias laborales en el marco de la transformación digital y la era inteligente.

Ilustración 12 competencias laborales



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

14.1.8 Evaluación PIFC 2022- 2023

14.1.8.1 Índice de satisfacción

La evaluación del PIFC comprende varios factores entre ellos el nivel de satisfacción, cuyo promedio para la vigencia 2022 se encontraba en 98% de las 27 capacitaciones realizadas, por su parte en 2023 la satisfacción se ubicó en 92,22% con corte a noviembre como promedio de la ejecución del año.

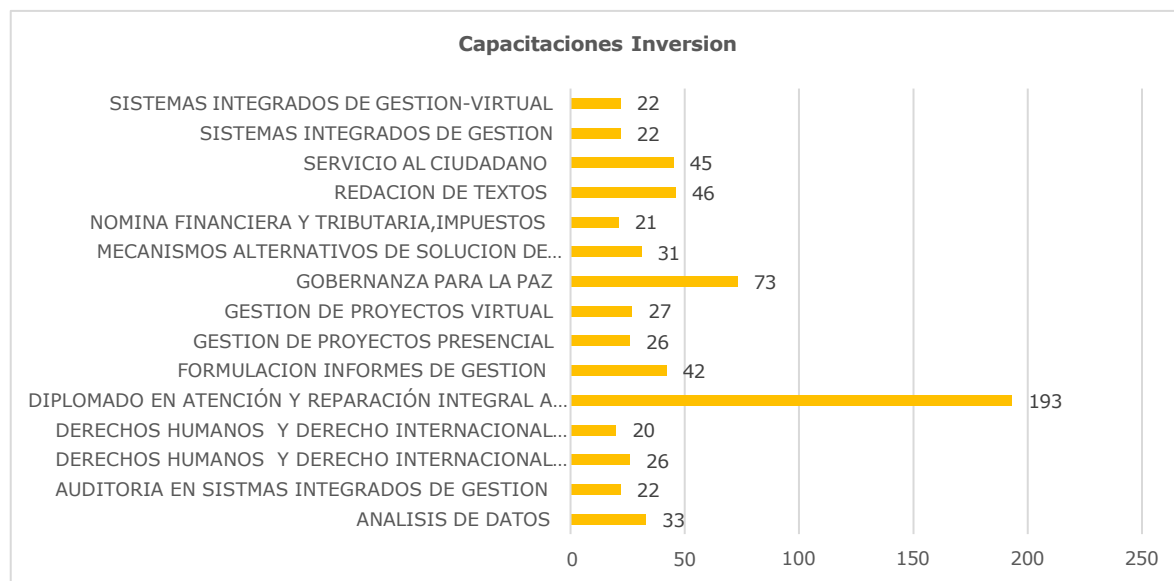
14.1.8.2 Cobertura y Numero de Capacitaciones

Respecto a la participación se contó con la asistencia de colaboradores como servidores, contratistas, practicantes y operados siendo estos tres últimos invitados a aquellas actividades que no estaban a cargo del presupuesto para el

plan de capacitación, es decir por gestión o por capacidad propia, para un total de 5.099 asistencias con repetición a 42 capacitaciones.

Para la vigencia 2023 se realizaron 15 capacitaciones con cargo al presupuesto de inversión para el plan de formación y capacitación institucional el cual conto con la participación de 649 servidores con repetición así:

Ilustración 13 capacitaciones por inversión

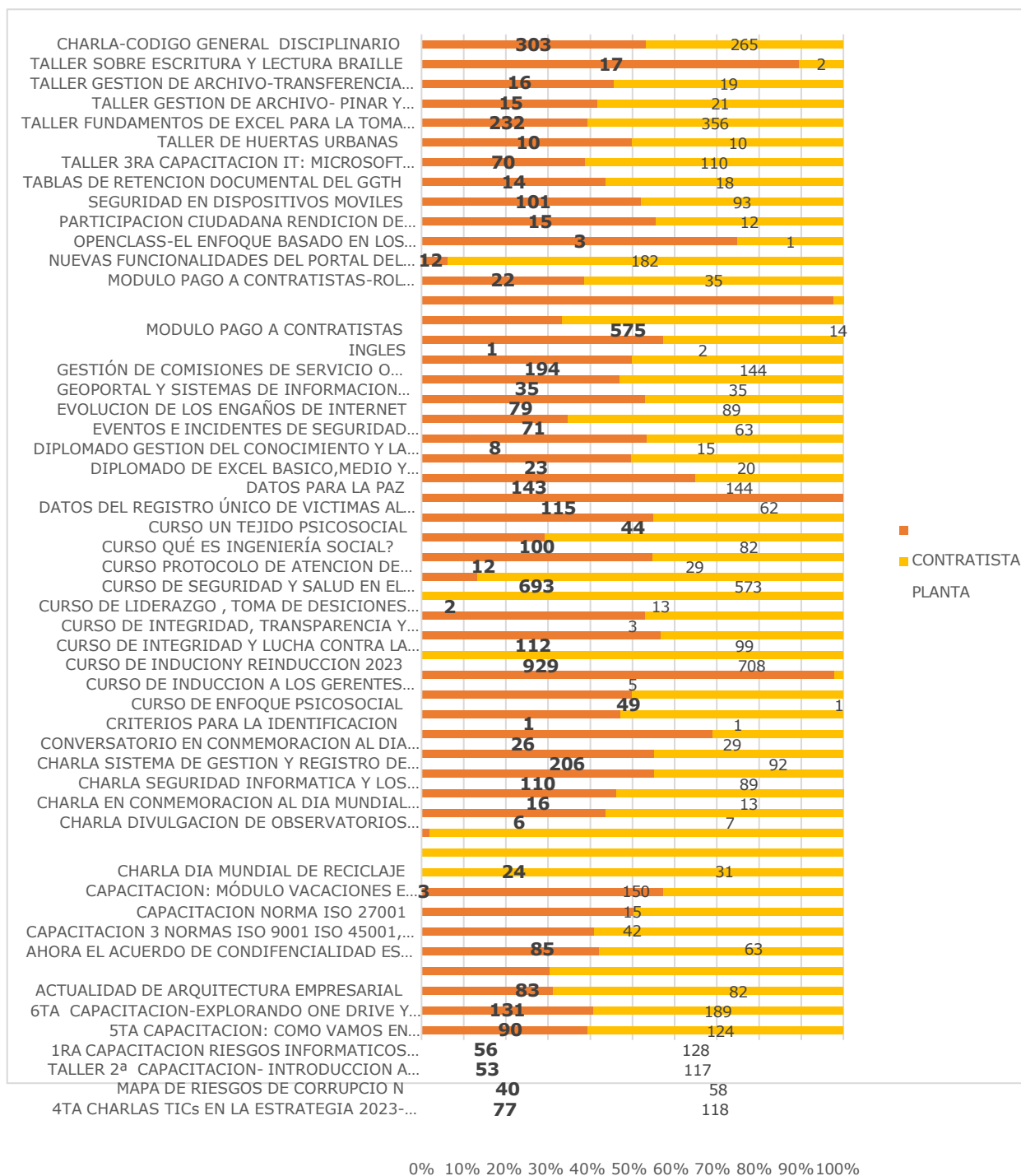


Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Teniendo mayor participación el en el diplomado de atención y reparación integral las víctimas, seguido por el de gobernanza ara la paz. Resulta de suma importancia anotar que del 100% de los servidores inscritos, el 92,56% se certificaron en cada curso es decir cumplieron con los requisitos de la aprobación de la capacitación.

Adicionalmente se ofertaron varias capacitaciones por gestión con otras entidades y con diferentes procesos la interior de la Entidad, y por tanto sin costo para la Unidad, de allí que pudieran vincularse a esta actividad diferentes colaboradores al cando una participación de 995 de personas con repetición con la siguiente distribución:

Ilustración 14 temas de capacitaciones por gestión

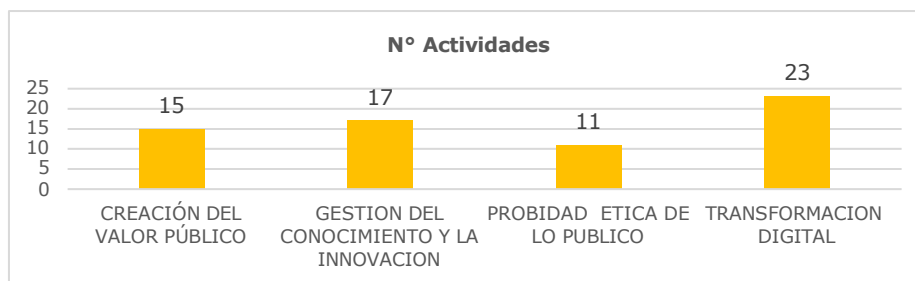


Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Por gestión se ofertaron 51 capacitaciones entre charlas, cursos talleres y otros con un 52% de asistencia de contratista y un 48% de servidores.

En la vigencia se ofertaron entonces un total de 66 capacitaciones/formaciones en los 4 ejes dispuestos en el Plan Nacional de Formación.

Ilustración 15 actividades por eje

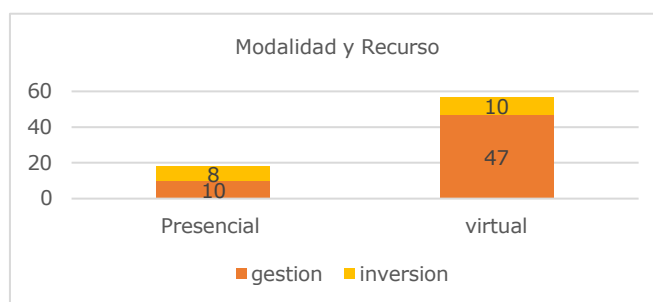


Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

14.1.8.3 Modalidad y Recurso

A modo recapitulativo se realizaron 18 capacitaciones en modalidad presencial y 57 en modalidad virtual, primando en mayor numero aquellas realizadas por gestión propia del grupo de gestión del talento humano.

Ilustración 16 por recurso



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

14.1.8.4 Impacto

De las capacitaciones que contaron con evaluación previa al inicio de esta y posterior, para el 2022 se realizó este ejercicio para 2 cursos teniendo en promedio un conocimiento calificado en una escala de 1 a 5 de 3.9 antes del curso y de 4.8 después del mismo. En el mismo ejercicio para el 2023 para 15 capacitaciones se tuvo un puntaje inicial en promedio de 2.6 y después de la participación en la capacitación se obtuvieron puntajes de 4.5, lo que se traduce en interiorización del conocimiento.

14.1.8.5 Por Ejecución Presupuestal

Tabla 16 ejecución presupuestal

Fecha	Contratista	Vigencia	Valor De Contrato	Ejecución	%
2022	Universidad Nacional	27-01-22 al 15-11-22	\$ 331.621.667	\$ 331.621.667	100%
2023	Universidad Nacional	13-04-23 al 30-11-23	\$ 200.000.000	\$ 160.000.000	80%

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

14.1.8.6 Cumplimiento de Indicador

Para las vigencias 2022 y 2023 se formuló indicador cuya formula era la siguiente N° de funcionarios (sin repetición] que participan de la capacitación institucional/ N| total de funcionarios. Es decir, era un indicador de cobertura obteniendo para el 2022 un 88% y para 2023 se logró un 105%.

14.1.8.7 Resultados y Logros PIFC 2023

- Mayor participación en los espacios de capacitación y formación por parte de los colaboradores.
- Cobertura a nivel nacional y territorial en modalidad virtual y presencial.
- Cumplimiento en la ejecución del plan institucional de formación y capacitación para la vigencia 2023.
- Para la vigencia 2023 se contó con recursos por inversión una menor cuantía de presupuesto comparado con el año 2022, sin embargo, se realizaron más capacitaciones con menos recursos, así mismo se contó con Entidades aliadas como: Sena, Función Pública, Instituto Nacional Ciegos, Instituto Distrital para la Recreación y el Deporte (IDRD), Archivo General de la Nación, Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) y capacitaciones en la plataforma Moodle de la unidad , dictadas funcionarios de diferentes dependencias de la Unidad.

14.1.8.8 Retos 2024

- Para el año 2024, se propone lograr mayor cobertura y participación de las capacitaciones y formaciones, tanto a nivel Nacional como en las Direcciones Territoriales.
- Inducción para los funcionarios que se van a vincular a carrera administrativa dando cumplimiento al artículo 7 del Decreto 1567 de 1998, dirigido a facilitar y fortalecer la integración del Servidor Público a la cultura organizacional, desarrollando habilidades gerenciales y de servicio público, suministrándole la información necesaria para conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional.
- Fortalecer la gestión del conocimiento, mediante estrategias de intercambio de conocimientos implícitos y explícitos de los funcionarios que se retiran de la Unidad y los que ingresan.
- Adaptación a nuevas tendencias en capacitación y formación para el sector público.

14.1.9 Formulación PIFC 2024

Con el fin de identificar y priorizar los temas de capacitación y fortalecimiento de competencias se establecen porcentajes y prioridades institucionales tanto de temas transversales como por proceso, nivel jerárquico, tipo y modalidad educativa.

Así mismo se alimenta de los resultados obtenidos de otras mediciones como las que se exponen a continuación:

- Evaluación del desempeño laboral -EDL: mecanismo de evaluación definido en el Acuerdo 617 de 2018 para los servidores inscritos en carrera administrativa que tuvieron los siguientes resultados para el periodo 2022-2023:
 - ✓ Resultado promedio primer semestre EDL comportamentales = 14
 - ✓ Resultado promedio segundo semestre EDL comportamentales = 15
 - ✓ Resultado promedio EDL anual comportamentales = 14
 - ✓ Competencias por fortalecer: trabajo en equipo, orientación a resultados, y compromiso con la organización
- Informes control interno: de acuerdo con el informe de análisis de puntos de control 2023⁷ la OCI recomienda capacitaciones en la elaboración de procedimientos dirigido a los enlaces o servidores responsables de esta acción. Así mismo en informe de autoevaluación de primer semestre 2023⁸ se recomienda seguir con las capacitaciones en gestión documental (a cargo del grupo de gestión administrativa y documental), y fortalecer el uso de las herramientas gerenciales (indicadores, planes, tableros). Por ultimo y como parte del seguimiento del programa de transparencia y ética pública resulta conveniente dar continuación las capacitaciones en transparencia como parte del eje de ética y probidad en lo público.
- Aportes de la Comisión de Personal: con comunicación del 27 de octubre de 2023 y respuesta del 16 de noviembre de 2023 se recibieron observaciones y propuestas de esta instancia para la formulación del plan institucional de formación y capacitación 2024, asociadas con el desarrollo de jornadas de capacitación presenciales los temas funcionales y del desarrollo de una inducción presencial para aquellos servidores de carrera administrativa que ingresen en el marco del concurso de méritos.

14.1.9.1 Benchmarking

Con el fin de realizar un comparativo de otras Entidades Públicas del sector se revisaron los planes de capacitación del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, el Centro Nacional de Memoria Histórica, y el Departamento de la Prosperidad Social, encontrando que desarrollan sus planes de acuerdo con los ejes temáticos del PNFC, cuestión que no es ajena a la Unidad pues orienta su propuesta hacia ellos como se expuso anteriormente. A continuación, se

⁷ Disponible en la página web https://www.unidadvictimas.gov.co/es/documentos_bibliotec/76872/ publicado el 06 de octubre de 2023

⁸ Disponible en la página web https://www.unidadvictimas.gov.co/es/documentos_bibliotec/76813/ publicado el 08 de septiembre de 2023

presenta las temáticas que están siendo consideradas por las citadas entidades para su plan de capacitación.

Tabla 17 benchmarking

Entidad	Ejes			
	Gestión de Conocimiento Y La Innovación	Creación De Valor Público	Transformación Digital	Probidad Y Ética De Lo Público
ICBF	1. Redación de textos 2. Responsabilidad en el manejo y custodia de bienes a cargo 3. Contratación Estatal 4. Ley de discapacidad 5. Redación de textos 6. Modelo integrado de planeación y gestión 7. Indicadores 8. Técnicas para la Innovación 9. Supervisión de Contratos	1. Servicio al ciudadano 2. Control Social 3. Ley 850 (Veedurias Ciudadanas). Ley 1712 (Ley De Transparencia Y Del Derecho De Acceso a la Información Pública Nacional 4. Derecho de Petición 6. Promoción y Desarrollo 7. Modelo De Enfoque Diferencial De Derechos 8. Derecho Participación 9. Democrática 10. Lenguaje Claro 11. Violencia Sexual	1. Ofimática 2. Herramientas Office 365 3. Manejo de Herramienta Office (Excel) 4. Uso de Herramientas Ofimáticas Office 5. Uso Básico Del Excel 6. Uso De Herramientas Office 365 (Herramientas Teams, One Drive, Planner, Word, Forms, Excel, Sharepoint, Outlook - Correo Electrónico).	1. Gestión Del Tiempo y Comunicación Asertiva para Equipos 2. Transformación del Conflicto 3. Desarrollo de la Inteligencia Emocional 4. Comunicación Asertiva 5. Trabajo En Equipo 6. Adaptación al Cambio y Compromiso 7. Manejo de Habilidades 8. Blandas motivación personal y laboral 9. Resolución de Conflictos
CNMH	1. Herramientas para estructurar el conocimiento 2. Cultura organizacional orientada al conocimiento 3. Estrategias para la generación y promoción del conocimiento 4. Diversidad de canales de comunicación 5. Capital intelectual 6. Procesamiento de datos e información 7. Innovación 8. Analítica de datos 9. Construcción sostenible 10. Ciencias de comportamiento 11. Administración del conocimiento 12. Gestión de aprendizaje institucional. 13. Gestión de la información 14. Mecanismos para la medición del desempeño institucional 15. Técnicas y métodos de investigación 16. Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales 17. Instrumentos estadísticos 18. Big Data 19. Competitividad e innovación 20. Economía naranja 21. Pensamiento de diseño 22. Diseño de servicios 23. Planificación y	1. Gestión pública orientada a resultados 2. Gerencia de proyectos públicos 3. Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA) 4. Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional 5. Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento 6. Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés 7. Crecimiento económico y productividad Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el MECI 8. Procesos de auditorías de control interno efectivos 9. Seguridad ciudadana 10. Biodiversidad y servicios ecosistémicos 11. Gestión del riesgo de desastres y cambio climático 11. Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño 12. Construcción de indicadores 13. Evaluación de políticas públicas 14. Análisis de impacto normativo - participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas 15. Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos 15. Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública	1. Naturaleza y evolución de la tecnología 2. Apropiación y uso de la tecnología 3. Solución de problemas con tecnologías 4. Tecnología y sociedad 5. Big Data 6. Economía naranja 7. Minimización de costos 8. Mejoramiento de la comunicación 9. Ruptura de fronteras geográficas 10. Maximización de la eficiencia 11. Incrementos sustanciales en la productividad 12. Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real 13. Comunicación y lenguaje tecnológico 14. Creatividad 15. Ética en el contexto digital y de manejo de datos 16. Manejo del tiempo 17. Pensamiento sistémico 18. Trabajo en equipo	1. Pensamiento crítico y de análisis 2. Empatía y solidaridad 3. Agencia individual y de coalición 4. Compromiso participativo y democrático 5. Estrategias de comunicación y educación 6. Habilidades de transformación del conflicto 7. Práctica reflexiva continua

Entidad	Ejes			
	Gestión de Conocimiento Y La Innovación	Creación De Valor Público	Transformación Digital	Probidad Y Ética De Lo Público
	organización del conocimiento	16. Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas 17. Focalización del gasto social 18. Lenguaje claro 19. Servicio al ciudadano	19 Automatización de procesos	
DPS	1. Indicadores 2. Gestión Pública 3. Ofimática / Office 365 (One Drive, Teams, Forms,outlook) 4. Expresión Oral / Comunicación efectiva / hablar en público /lenguaje no verbal 5. Analítica de Datos 6. Pobreza Multidimensional /medición de pobreza / IPM 7. Excel 8. Derechos Humanos, Equidad, Inclusión 9. Inglés /Idiomas 10. Ingresos Sostenibles 11. Bases de Datos 12. Redacción de Textos / Ortografía /Corrección de Estilo / Herramientas de escritura /informes 13. Emprendimiento 14. Planeación de la Contratación Estatal /SECOPI/Colombia Compra EficienteSeguridad de la información /Ciberseguridad 15. Competencias Comportamentales /pruebas de competencias 16. Innovación / Gestión del Conocimiento /Creatividad 17. Formulación de Planes, programas, proyectos de desarrollo /Gestión de Proyectos 18. Employee Advocacy y Employer Branding 19. Atención al Ciudadano con enfoque diferencial /Servicio al Cliente /Trato Digno al usuario /lenguaje de señas 20. Estadística / R studio /Stata 21. Políticas Públicas/Políticas Sociales 22. Sistemas de Gestión Integrados /Normas Técnicas bajo el estandar ISO 23. Supervisión y Seguimiento de contratos y convenios 24. Finanzas públicas /Gestión Financiera / Gestión Presupuestal 25. Gestión Ambiental 26. Lenguaje Claro			

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

14.1.10 Diagnóstico de Necesidades Organizacionales – DNAO

Es un ejercicio de investigación y levantamiento de información que permite identificar las brechas de conocimientos, habilidades, y actitudes de los servidores públicos. El diagnostico de necesidades adelantado por el Grupo de Gestión del Talento Humano recolecto necesidades de aprendizaje individuales y organizacionales manifestadas por todos los servidores de la Unidad, así como también las orientaciones de la alta dirección permitiendo identificar los conocimientos requeridos para el ejercicio del cargo a nivel de desempeño individual, competencias del área, y desempeño institucional.

- Encuesta de necesidades

La encuesta de necesidades socializada y puesta para la obtención de participación de los servidores conto con 355 respuestas, donde el 29% de los encuestados se encuentra en la Ciudad de Bogotá; teniendo mayoritariamente participación de la Direccion Territorial Central, la Subdirección de coordinación técnica del SNARIV, la Oficina de Tecnologías de la información, y del Grupo de Gestion del Talento Humano.

Los servidores en su máximo nivel académico alcanzado indican en un 74% tener algún título en posgrado, un 20,56% pregrado universitario, un 4,51% cuenta con estudios técnico o tecnológicos, y un 0,56% estudios de bachiller. Lo que indica que la Unidad tiene un alto nivel de profesionalización.

Tabla 18 eje gestión del conocimiento

Eje Gestion del Conocimiento	Asesor	Asistencial	Directivo	Profesional E	Profesional U	Técnico	Total general
Técnicas y metodologías de la redacción de textos	0,00%	1,41%	1,13%	12,11%	23,94%	2,25%	40,85%
Lecciones y experiencias compartidas	0,28%	0,85%	1,41%	9,01%	12,11%	0,56%	24,23%
Gestión documental y administración de archivos	0,00%	1,41%	0,85%	5,63%	11,83%	1,69%	21,41%
Fuga del conocimiento	0,28%	0,28%	0,28%	3,66%	5,07%	0,56%	10,14%
analítica institucional	0,00%	0,00%	0,28%	0,28%	0,00%	0,00%	0,56%
temas específicos del área donde labora	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,28%	0,00%	0,28%
Conocimientos básicos de excel	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,28%	0,00%	0,28%
derechos humanos y justicia transicional	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,28%	0,00%	0,28%
Generar y actualizar conocimiento	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,28%	0,00%	0,28%
Gestión de Datos	0,00%	0,00%	0,00%	0,28%	0,00%	0,00%	0,28%
Gestión de las organizaciones	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,28%	0,00%	0,28%
Liderazgo e Innovación	0,00%	0,00%	0,28%	0,00%	0,00%	0,00%	0,28%
Oferta institucional	0,00%	0,00%	0,00%	0,28%	0,00%	0,00%	0,28%
producción de nuevo conocimiento	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,28%	0,00%	0,28%
Protección y aseguramiento de la información	0,00%	0,00%	0,00%	0,28%	0,00%	0,00%	0,28%
Total general	0,56%	3,94%	4,23%	31,55%	54,65%	5,07%	100,00 %

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Del eje de gestión del conocimiento, se evidencia que los servidores en sus diferentes niveles consideran que los conocimientos que deben ser fortalecidos son las temáticas de redacción de textos, lecciones aprendidas, gestión documental y archivos.

Tabla 19 eje creación de valor público

Eje creación de valor público	Asesor	Asistencial	Directivo	Profesional E	Profesional U	Técnico	Total, general
Herramientas gerenciales planeación, seguimiento y evaluación	0,28%	0,85%	1,41%	12,39%	17,46%	0,85%	33,24%
Formulación y gestión de proyectos	0,00%	0,00%	0,56%	6,48%	9,86%	1,97%	18,87%
Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario	0,00%	0,85%	1,13%	3,66%	11,83%	0,56%	18,03%
Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	0,00%	0,28%	0,28%	4,23%	5,35%	0,28%	10,42%
Lenguaje claro	0,28%	1,13%	0,00%	1,69%	2,25%	0,56%	5,92%
Planeación estratégica	0,00%	0,28%	0,28%	1,69%	2,82%	0,85%	5,92%
Bilingüismo	0,00%	0,28%	0,56%	0,85%	2,25%	0,00%	3,94%
Formación auditores HSEQ	0,00%	0,00%	0,00%	0,28%	2,25%	0,00%	2,54%

Eje creación de valor público	Asesor	Asistencial	Directivo	Profesional E	Profesional U	Técnico	Total, general
Gestión Ambiental	0,00%	0,28%	0,00%	0,28%	0,56%	0,00%	1,13%
Total general	0,56%	3,94%	4,23%	31,55%	54,65%	5,07%	100,00%

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

En cuanto al eje de creación de valor público se considera relevante profundizar en herramientas gerenciales de planeación, formulación y gestión de proyectos, y en derechos humanos y derecho internacional humanitario.

Tabla 20 eje transformación digital

Eje transformación digital	Asesor	Asistencial	Directivo	Profesional E	Profesional U	Técnico	Total general
Apropiación de herramientas y uso de la tecnología	0,56%	2,82%	3,38%	23,94%	36,90%	3,94%	71,55%
Seguridad digital	0,00%	0,85%	0,56%	5,35%	11,83%	1,13%	19,72%
Dinámicas de la Industria 4.0	0,00%	0,28%	0,00%	1,69%	5,92%	0,00%	7,89%
Decisiones basadas en datos	0,00%	0,00%	0,00%	0,28%	0,00%	0,00%	0,28%
Innovación	0,00%	0,00%	0,00%	0,28%	0,00%	0,00%	0,28%
Transformación digital y comunicación	0,00%	0,00%	0,28%	0,00%	0,00%	0,00%	0,28%
Total general	0,56%	3,94%	4,23%	31,55%	54,65%	5,07%	100,00%

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Respecto al eje de transformación digital por un 75% se obtiene que los diferentes niveles prefieren capacitarse en herramientas de uso de la tecnología.

Tabla 21 eje probidad y ética de lo público

Eje Probidad y Ética	Asesor	Asistencial	Directivo	Profesional E	Profesional U	Técnico	Total general
Conflicto de intereses en el ejercicio del servicio	0,56%	1,13%	1,13%	8,73%	18,31%	1,97%	31,83%
Enfoque diferencial y de género	0,00%	1,13%	0,85%	4,79%	9,86%	0,85%	17,46%
Código de integridad	0,00%	0,56%	0,00%	4,79%	8,73%	0,85%	14,93%
Supervisión de contratos	0,00%	0,00%	1,41%	5,35%	6,76%	0,56%	14,08%
Habilidades blandas	0,00%	0,56%	0,00%	2,82%	4,23%	0,28%	7,89%
Desarrollo sostenible	0,00%	0,28%	0,28%	1,97%	3,10%	0,56%	6,20%
Derecho disciplinario	0,00%	0,28%	0,28%	1,41%	3,10%	0,00%	5,07%
Pacto Global	0,00%	0,00%	0,28%	1,69%	0,56%	0,00%	2,54%
Total general	0,56%	3,94%	4,23%	31,55%	54,65%	5,07%	100,00%

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Por su parte en el eje de probidad y ética en lo público los temas más relevantes con conflicto de intereses en el ejercicio de la función pública , y el enfoque diferencial y de género.

- Indicaciones directores, subdirectores, jefes de oficina: a través del memorando del 26 de octubre de 2023 con radicado interno 2023-0007684-3 se solicitó a los jefes de dependencia la exposición de los temas que consideran relevantes para el fortalecimiento de competencias y habilidades de los servidores de sus procesos. Así las cosas, los temas solicitados y/o identificados fueron los siguientes:

Tabla 22 temas directivos

Diagnostico Necesidades Gerentes Públicos 2024			
Dependencia	Necesidad 1	Necesidad 2	Necesidad 3
Dirección General	Gestión de Conocimiento y la información	Redacción básica	Presupuesto Público
Oficina Asesora de Comunicaciones	Organización de proyectos	Formulación de proyectos con enfoque de marco lógico.	Resolución de conflictos
Oficina Asesora de planeación	Estructura organizacional y misionalidad de la Entidad.	Métodos de análisis y visualización de datos, manejo de herramientas de minería y análisis de datos como Python, R y Power BI.	Excel, Comunicación asertiva, trabajo en equipo.
Oficina Asesora jurídica	Transformación digital	Conocimiento básicos de Excel dirigida especialmente a los abogados	Sensibilización en atención al Público Víctima de la violencia.
Oficina de Control Interno	Diplomado en auditoría de contratación pública y privada	Diplomado en auditoría financiera pública con IAs	Diplomado en técnicas de auditoría
Oficina de Tecnologías de la información	Transformación hacia el fortalecimiento del servicio	-Herramientas de ideación conjunta con el cliente - design thinking, en la generación de soluciones e identificación de expectativas	Estrategias para caracterizar al cliente interno identificando su actitud al cambio
Subdirección General	Redacción de textos	Gestión documental y clasificación de archivos	Seguridad digital
Dirección de Registro y Gestión de la Información	Justicia Transicional - Derecho Internacional Humanitario - Sistema de Verdad Justicia y Reparación	Cursos para manejo de grandes volúmenes de datos como, por ejemplo, PowerBi, Python, Excel Avanzado y Access, entre otros	Redacción y Habilidades sociales y comunicativas
Subdirección de valoración y Registro	Justicia Transicional - Derecho Internacional Humanitario - Sistema de Verdad Justicia y Reparación	Cursos para manejo de grandes volúmenes de datos como, por ejemplo, PowerBi, Python, Excel Avanzado y Access, entre otros	Redacción y Habilidades sociales y comunicativas
Subdirección Red Nacional De Información	Justicia Transicional - Derecho Internacional Humanitario - Sistema de Verdad Justicia y Reparación	Cursos para manejo de grandes volúmenes de datos como, por ejemplo, PowerBi, Python, Excel Avanzado y Access, entre otros	Redacción y Habilidades sociales y comunicativas
Dirección De Reparación	1. Capacitación en el Plan Indicativo de la Unidad y como obtener los resultados esperados.	2. Socialización general de los cambios realizados en la Ley de Víctimas y como implementarla en los procesos de la Unidad.	Fortalecimiento de Habilidades como Trabajo en Equipo.
Subdirección De Reparación Colectiva	herramientas de ofimática	capacitación intensiva en maariv y de sharepoint	monitoreo y seguimiento
Subdirección De Reparación Individual	Capacitación en interpretación y lógica jurídica.	Fortalecimiento sobre actos administrativos: teoría, naturaleza, clasificación, elementos y eficacia del acto administrativo.	Capacitación sobre el estilo, forma y redacción en la construcción de informes y respuestas jurídicas.
Fondo de Reparación	1. Capacitación en el Plan Indicativo de la Unidad (Plataforma Estratégica, Objetivos, Planes Programas y Proyectos, Indicadores y Metas) y como obtener los resultados esperados.	2. Socialización general de los cambios realizados en la Ley de Víctimas y como implementarla en los procesos de la Unidad.	Fortalecimiento de Habilidades como Trabajo en Equipo.
Dirección de Gestión Social y Humanitaria	Salud mental	Formulación de proyectos con enfoque de marco lógico	Ofimática.
Subdirección de Asistencia y Atención Humanitaria	Competencias ofimáticas	Clima laboral	Metodologías de planeación con orientación a resultados
Dirección De Gestión Interinstitucional	Cambios estructurales a la Ley de Víctimas	Ruta de Atención a Víctimas.	Liderazgo
Subdirección De coordinación técnica Del Snariv	Redacción, elaboración y diagramación de informes e infografías		
Subdirección De participación	Manejo de las Herramientas Informáticas de la Unidad (ejemplo: Sharepoint, archidhu, bases de datos)	Formación en Apoyo Psicosocial para atención a víctimas.	Manejo de paquete Office.

Diagnostico Necesidades Gerentes Públicos 2024			
Dependencia	Necesidad 1	Necesidad 2	Necesidad 3
Dirección Territorial Antioquia	Enfoque Diferencial Género, Discapacidad, DAE.	Ruta de Atención a Víctimas.	Atención a Víctimas Connacionales.
Dirección Territorial Atlántico	Formulación de proyectos (Teniendo en cuenta indicadores del plan de acción 2024)	Ley de transparencia y acceso a la información pública	Innovación social y emprendimiento
Dirección Territorial Cauca	Clima laboral	Salud mental	Resolución de conflictos
Dirección Territorial Central	Cambios estructurales a la Ley de Víctimas	Formulación de proyectos.	Plan Nacional de Desarrollo e implementación de política pública de atención integral a las víctimas del conflicto armado
Dirección Territorial Córdoba	Innovación	liderazgo y trabajo en equipo	
Dirección Territorial Eje Cafetero	Formación en Ley de Víctimas	Capacitación sobre los procesos misionales	Capacitación manejo de office
Dirección Territorial Magdalena	Metodologías de aplicabilidad de los enfoques diferencial, enfoque de interseccionalidad y capacidades diversas	Trabajar reflexiones en relación con la articulación de la 1448 y sus decretos reglamentarios y la ley de paz total 2272	Comprender la estructura de los planes de desarrollo y el plan plurianual de inversiones.
Dirección Territorial Magdalena Medio	Liderazgo empresarial	Planificación estratégica	Teoría del Cambio
Dirección Territorial Nariño	Desarrollo organizacional	Liderazgo e innovación	Ética y probidad en lo público
Dirección Territorial Norte De Santander Y Arauca	Profundización sobre el marco jurídico y decretos reglamentarios.	Profundización sobre las órdenes y Autos de seguimiento de la Corte Constitucional.	Profundización sobre ECI, Superación de Vulnerabilidad, Estrategia de soluciones Duraderas, Intervenciones Integrales.
Dirección Territorial Santander	Desarrollo de habilidades cognitivas, curso para fortalecer las habilidades tecnológicas, informáticas y analíticas.	Fortalecimiento de relaciones interpersonales en el equipo de trabajo: Inteligencia emocional, manejo de estrés, manejo del tiempo.	Desarrollo de habilidades cognitivas, curso para fortalecer las habilidades tecnológicas, informáticas y analíticas.
Dirección Territorial Urabá	Habilidades Blandas para espacios de negociación y mediación	Comunicación asertiva	Contenciones emocionales grupales

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

De la tabla anterior y el texto resaltado se obtienen los temas más reiterativos o comunes a los diferentes procesos son: redacción de textos, habilidades ofimáticas, manejo de Excel, actualización Ley 1448 de 2011, justicia transicional y proyectos.

14.1.11 Contenidos del PIFC 2024

El PIFC 2024 en alineación con el PND 2022-2026 y la estrategia de servidor público 4.0 enfocara sus esfuerzos en el desarrollo y certificación de competencias laborales, y la formación en gerencia publica (alta gerencia).

Por lo anterior la temática y competencias identificadas para la vigencia 2024 son las siguientes:

Tabla 23 temas 2024

Ejes	Tipo de conocimiento	Fuente	Temática	Dirigido a
Eje 1: paz total memoria y derechos	Esenciales (brecha al ingresar al cargo común a los servidores)	Constitución, fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento	DDHH, DIH Justicia transicional	todos los niveles
Eje 2: territorio vida y ambiente	Esenciales (brecha al ingresar al cargo común a los servidores)	Constitución, fines esenciales y sociales del Estado	Formulación y gestión de proyectos Herramientas gerenciales de planeación	directivos, asesores y profesionales
Eje 3: mujeres inclusión y diversidad	Esenciales (brecha al ingresar al cargo común a los servidores)	Constitución, fines esenciales y sociales del Estado	Enfoque diferencial y de género	todos los niveles
Eje 4: Transformación digital y cibercultura	Específico (operación de sistemas y métodos)	Modelo Integrado de planeación y Gestión /FURAG /matriz de autodiagnóstico /EDL/acuerdos de gestión	Herramientas de uso de la tecnología/ofimáticas Análisis de datos y excel	todos los niveles
Eje 5: Ética, probidad e identidad de lo público	Transversal	competencias comportamentales, Código de integridad y cultura organizacional	Lecciones aprendidas Conflicto de intereses Código de integridad Trabajo en equipo liderazgo, compromiso con la organización.	todos los niveles
Eje 6: Habilidades y competencias	Especializado (mejoramiento del desempeño relacionados con la misionalidad)	diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacionales/necesidades alta dirección	Inducción y reinducción, Bilingüismo Redacción de textos Gestión documental y archivo Seguridad y salud en el trabajo	todos los niveles

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

14.1.12 Ejecución

De acuerdo con la disponibilidad de recursos físicos, económicos y humanos de la Entidad, se programarán actividades de formación y entrenamiento en las modalidades de autoformación y/o dirigidas de forma presencial y /o virtual, o mixta.

De otra parte y atendiendo a las directrices de la función pública y de la Presidencia frente a la austeridad del gasto, se gestionarán capacitaciones con otras entidades públicas que puedan colaborar en el desarrollo y mejora de los conocimientos necesarios para el desempeño de la gestión institucional.

La oferta de capacitación del PIFC 2023 comprenderá entonces cursos, y diplomados impartidos por otras entidades a través de oferta interna, tales como el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Escuela Superior de Administración Pública, el SENA, entre otras, adicionalmente se contemplarán contenidos propios de la entidad en coordinación con otras dependencias de la entidad, bien sea virtuales a través de la plataforma Moodle o presenciales, según la capacidad y la programación, además se contratarán servicios de formación con una institución académica de reconocimiento.

Asimismo, se propenderá por diseñar acciones y programas de capacitación que permitan la aplicación de herramientas tecnológicas, y que dejen capacidad instalada al interior de la Unidad, de tal suerte que se cuente permanentemente

con capacitaciones actualizadas en plataformas virtuales, además de conocimientos adquiridos y compartidos por sus servidores.

14.1.13 Herramientas Seguimiento y Evaluación PIFC

El seguimiento y evaluación al PIFC 2024, contemplara unos indicadores que den cuenta de la evolución de la ejecución e impacto de lo impartido.

- Ejecución del plan institucional de formación y capacitación al 100%, con control documental es decir con evidencia documentada de cada una de ellas.
Número de actividades ejecutadas/número de actividades planeadas
Número de actividades ejecutadas con evidencia/ número de actividades ejecutadas
- Evaluación de eficacia: se cumple al evidenciar el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje y se produce un impacto positivo en el desempeño de las personas.
Nivel de apropiación de conocimientos; por medio de la aplicación de un examen teórico – técnico del contenido (segundo nivel)
Nivel de aprendizaje de capacidades, por medio de la aplicación de una evaluación situacional (tercer nivel)
Aplicación de lo aprendido, lo cual se verá reflejado en la mejora de las calificaciones obtenidas en la evaluación del desempeño laboral (cuarto nivel)
- Mejora continua en todo el proceso de planeación, ejecución, y seguimiento. Elaboración planes de mejoramiento de cierre de brechas

14.1.14 Aprobación

El Plan Institucional de Formación y Capacitación se presentará ante la Comisión de Personal en diciembre de 2023, así como ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en enero de 2024 para su aprobación y respectiva publicación. Las fechas para la realización de la oferta de capacitación serán divulgadas a través de una estrategia de comunicación dirigida a los servidores y están sujetas a las gestiones y compromisos contractuales del primer trimestre del 2024.

14.2 Sistema de Estímulos

El sistema de estímulos busca abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de la persona vista como un todo único e indivisible, en interacción permanente en su entorno social, cultural, laboral, familiar de los cuales espera contribución para el logro de su crecimiento personal.

El sistema de estímulos en el sector público es un mecanismo diseñado para incentivar y motivar a los servidores públicos a desempeñarse de manera eficiente, efectiva y a cumplir con los objetivos y metas establecidas. Cda sistema de estímulos puede variar de entidad en entidad de acuerdo con sus características internas, pero generalmente se incluyen los siguientes contenidos: bonificaciones o incentivos económicos, reconocimientos a los mejores empleados, premios públicos y menciones honoríficas, capacitación y desarrollo profesional, beneficios no económicos, entre otro.

Para la vigencia 2024 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 solo 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.

14.2.1 Objetivos

General

Construir condiciones de bienestar laboral e incentivos para los servidores de la Unidad para las Víctimas que favorezcan el mejoramiento de su calidad de vida, la motivación laboral, el crecimiento personal y profesional, que se traduzca en aumento de la productiva institucional.

Específicos

- Ejecutar acciones de bienestar social e incentivos alineados con las necesidades individuales, familiares, e institucionales de los servidores de la entidad
- Realizar acciones para fortalecer la cultura organizacional, y las buenas prácticas en el entorno laboral y personal.
- Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos de la Unidad.
- Otorgar reconocimientos por el buen desempeño y exaltando la labor de los servidores, propiciando una cultura de hacer las cosas bien.
- Reforzar la apropiación de los valores institucionales identificados en el código de integridad generando sentido de pertenencia e identidad institucional.

14.2.2 Población

Serán beneficiarios del Sistema de Estímulos todos los servidores de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

Sin embargo, los programas de educación no formal y formal estarán dirigidos a los servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, y eventualmente sus familias, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto, y cumplan con los requisitos dispuestos en la materia.

14.2.3 Marco Conceptual

- Bienestar: provisión de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades que mejoren las condiciones de vida laboral de las personas.
- Calidad de vida: comprende todos los ámbitos del ser humano, como el personal, familiar, laboral y social, entre otros
- Bienestar laboral: las prácticas alrededor del bienestar laboral se definen teniendo en cuenta los factores personales e individuales, sociodemográficos, culturales, económicos, sociales y psicológicos que proyectan a los individuos a determinar sus condiciones de calidad de vida
- Incentivo: reconocimientos pecuniarios y no pecuniarios otorgados conforme lo establecido en la normatividad vigente
- Clima organizacional: expresión personal de la apreciación que los empleados y directivos se establecen de la organización y que incurre inmediatamente en el desarrollo de la organización
- Cultura organizacional: es el conjunto de ideas, prácticas y valores que tienen en común los diversos agentes de una misma empresa.
- Cambio organizacional: es aquella estrategia a la necesidad de un cambio. Esta necesidad se basa en la visión de la organización para que haya un mejor desempeño administrativo, social, técnico y de evaluación de mejoras.

14.2.4 Marco Normativo

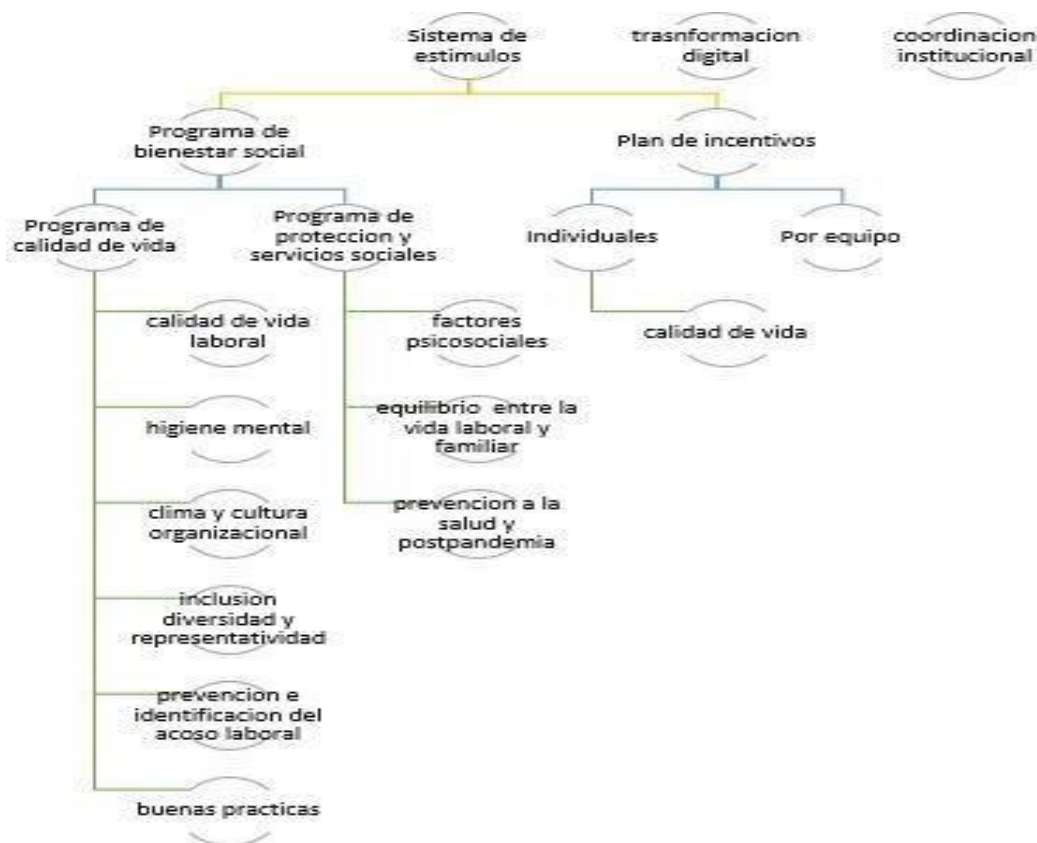
- Decreto Ley 1567 de 1998: Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social.
- Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

14.2.5 Composición del Sistema de Estímulos

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.

Ilustración 17 sistema de estímulos



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

14.2.5.1 Programa de Calidad de Vida

El programa de calidad de vida estará orientado a reconocer las distintas dimensiones de la persona, alcanzando la satisfacción de las necesidades humanas que pueden ser axiológicas y existenciales; estas serán atendidas a través de acciones encaminadas a mejorar la calidad de vida de los servidores, así como fomentar una cultura organizacional que vislumbre un sentido de pertenencia motivación y calidez humana de cara a la ciudadanía.

Por consiguiente, el cambio organizacional será fundamental en los ejercicios planteados en la intervención del clima laboral, modificando la forma de participación de los funcionarios de la Unidad, generando interacciones para construir relaciones de nivel micro y macro dentro de la entidad basándose en dos patrones de mediación en el cambio organizacional: de significado (identidad organizacional, conocimiento, y estrategia); y de relación (como interactúa la gente).

Aquí cobra importancia la identificación, tratamiento, y reforzamiento de la cultura organizacional que debe ser transformada atendiendo a los cambios institucionales, al conjunto de principios y creencias compartidas por sus colaboradores, las cuales se traducen en un sentido de identidad, la creación de un compromiso personal e incrementar los vínculos sociales.

14.2.5.2 Programa de Protección y Servicios Sociales

El programa de protección y servicios sociales busca atender las necesidades de ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias interviniendo en aspectos como la salud, vivienda, recreación cultura y educación.

El desarrollo de estas actividades se realizará a través de la caja de compensación familiar, ARL, fondos de pensiones, y demás entidades con las que se hay establecido algún convenio.

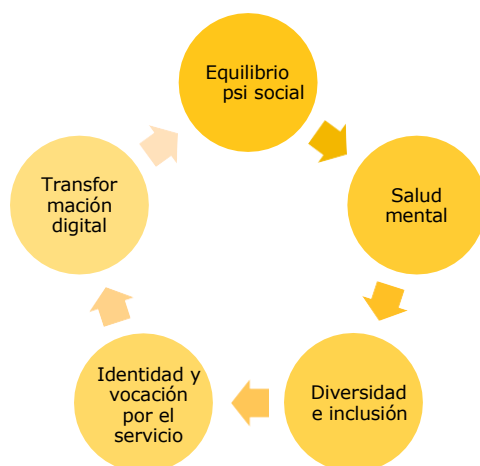
Las actividades lúdicas, artísticas, culturales y deportivas serán seleccionadas de acuerdo con las expectativas y preferencias establecidas por los servidores en la encuesta de necesidades, así mismo se promoverán actividades de promoción y prevención en seguridad y salud en el trabajo, hábitos saludables, y cuidado emocional.

Las acciones desarrolladas para el 2024 estarán orientadas según lo previsto en el plan nacional de bienestar y las necesidades organizacionales detectadas, no obstante, podrían ser modificadas conforme los lineamientos del Gobierno Nacional.

14.2.6 Ejes Temáticos Programa de Bienestar 2024

De acuerdo con los lineamientos de la Función Pública dispuestos en la guía de estímulos para los servidores públicos, y al programa nacional de bienestar. el programa de bienestar social y calidad de vida se desarrollará con base a los siguientes 5 ejes:

Ilustración 18 ejes sistema de estímulos



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023, con base a los ejes de la guía del sistema de estímulos

14.2.7 Plan de Incentivos

Los incentivos son una estrategia que busca reconocer el desempeño sobresaliente y excelente de los servidores de manera individual y grupal en el cumplimiento de sus funciones, consecución de resultados, y actitud frente al ambiente de trabajo.

14.2.7.1 Incentivos Individuales

Los incentivos serán otorgados los mejores servidores de carrera administrativa, y libre nombramiento y remoción en los diferentes niveles jerárquicos, seleccionados de acuerdo con los resultados de su herramienta de evaluación, en concordancia con las disposiciones del Decreto 1083 de 2015.

El Grupo de Gestión del Talento Humano, deberá presentar ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el listado de los empleados de carrera administrativa, cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel sobresaliente, previo concepto y selección de la Comisión de Personal como instancia dispuesta por la Ley 909 de 2004 para el caso de los funcionarios con derechos de carrera administrativa. Para los funcionarios de libre nombramiento y remoción los resultados de la evaluación del acuerdo de gestión será el insumo para su valoración y otorgamiento.

Con base en lo anterior el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en sesión ordinaria o extraordinaria otorgará al mejor funcionario de carrera administrativa, y libre nombramiento y remoción el incentivo correspondiente, dejando consignado en el acta de la reunión las personas y montos autorizados.

De acuerdo con los recursos existentes a los funcionarios de carrera administrativa y/o de libre nombramiento y remoción que resulten seleccionados como mejores servidores se les otorgará un incentivo no pecuniario, correspondiente a un bono el cual tendrá una vigencia de un año y no será transferible. En el momento que vaya a redimir el bono la entidad le concederá hasta tres (3) días hábiles de permiso para que lo disfrute.

14.2.7.2 Incentivos por Equipo

Por otro lado, los incentivos grupales se regirán por las siguientes disposiciones:

- Conformación del equipo de trabajo: Los equipos estarán conformados por máximo cinco (5) servidores, independientemente que sean de diferentes dependencias de la Unidad, de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y/o asistencial.
- Tipos de Proyectos para proponer por grupo: El proyecto inscrito debe apuntar al logro de uno de los objetivos institucionales definidos en el Plan de Acción, Plan Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas o el Plan Nacional de Desarrollo. Puede responder a: Un Proyecto, Un Proceso, Cultura Organizacional (Código de Integridad, Buenas Prácticas), entre otros.

Requisitos:

- Los proyectos que se inscriban deben desarrollarse en el 2024. Se presentarán mediante memorando dirigido al Grupo de Gestion del Talento Humano
- Los resultados del trabajo a desarrollar deben responder a criterios de excelencia e innovación y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.
- Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar en el año 2024 sustentación pública de los proyectos ante los servidores de la entidad.
- Se conformará un equipo evaluador que realizará la selección de los mejores equipos.
- El equipo evaluador garantizará imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen y será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificación.
- Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
- El director de la entidad asignará mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios a los mejores equipos de la entidad, y los no pecuniarios que tengan lugar (divulgación y publicación medios internos entre otros)
- Evaluación del Proyecto: El jefe inmediato, el Comité Institucional de Gestion y Desempeño y el Grupo de Talento Humano serán los responsables de evaluar, hacer seguimiento y retroalimentar el desarrollo de los proyectos inscritos.

Tabla 24 fases proyecto equipos

Fases	Fechas	Descripción
Fase I	Del 01 de febrero al 29 de febrero	inscripción y presentación de los proyectos
Fase II	del 04 de junio al 28 de junio	Presentación en conversatorio en el mes de junio del avance y aportes de los proyectos presentados por los equipos durante el primer semestre
Fase III	Del 01 de noviembre al 29 de noviembre	Informe final y presentación del proyecto con resultados en audiencia pública ante el Comité Institucional de Gestion y Desempeño, grupo de gestión del talento humano y jefes inmediatos

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Causas por las cuales puede ser rechazado un proyecto:

- La no pertinencia temática con las metas y proyectos institucionales.
- Exigencia de recursos adicionales a los existentes
- Que el proyecto exceda el plazo anual establecido
- Que el objeto del proyecto no justifique la conformación del equipo de trabajo

Entrega de Incentivos Por Equipo: representados en bonos

- Primer puesto hasta 12 SMMLV
- Segundo puesto hasta 8 SMMLV
- Tercer puesto hasta 4 SMMLV

Forma y término para proclamar la elección:

Con base en el acta del el Comité Institucional de Gestion y Desempeño y mediante acto administrativo se formaliza la selección y la asignación de los incentivos. Los servidores seleccionados tendrán a partir de la fecha de proclamación, un plazo máximo de un año para disfrutar del incentivo. En caso contrario se perderá este derecho.

14.2.7.3 Otros Incentivos

Este estímulo busca reconocer la participación en los planes, programas, escenarios, y actividades, propias de la implementación del sistema integrado de gestión institucional, y por tanto de gestión y desempeño. Esta subcategoría comprende:

- Deportistas destacados en los torneos internos y externos de la entidad
- Promoción del uso de la bicicleta
- Reconocimiento a brigadistas
- Reconocimiento a líderes de sistema

Los reconocimientos aquí mencionados serán de tipo representativo y de salario emocional.

14.2.8 Evaluación Sistema de Estímulos 2023

En la encuesta unificada de talento humano para el 2024 se preguntó a los servidores si consideraban que las actividades adelantadas en 2023 contribuyeron al mejoramiento del entorno laboral y familiar cuestión de la que se tuvo un 80,17% de aprobación; así mismo se indago sobre si la comunicación o difusión de estas fue la adecuada teniendo un 74% de aprobación.

En la citada vigencia tuvieron lugar 69 actividades distribuidas por ejes de la siguiente forma:

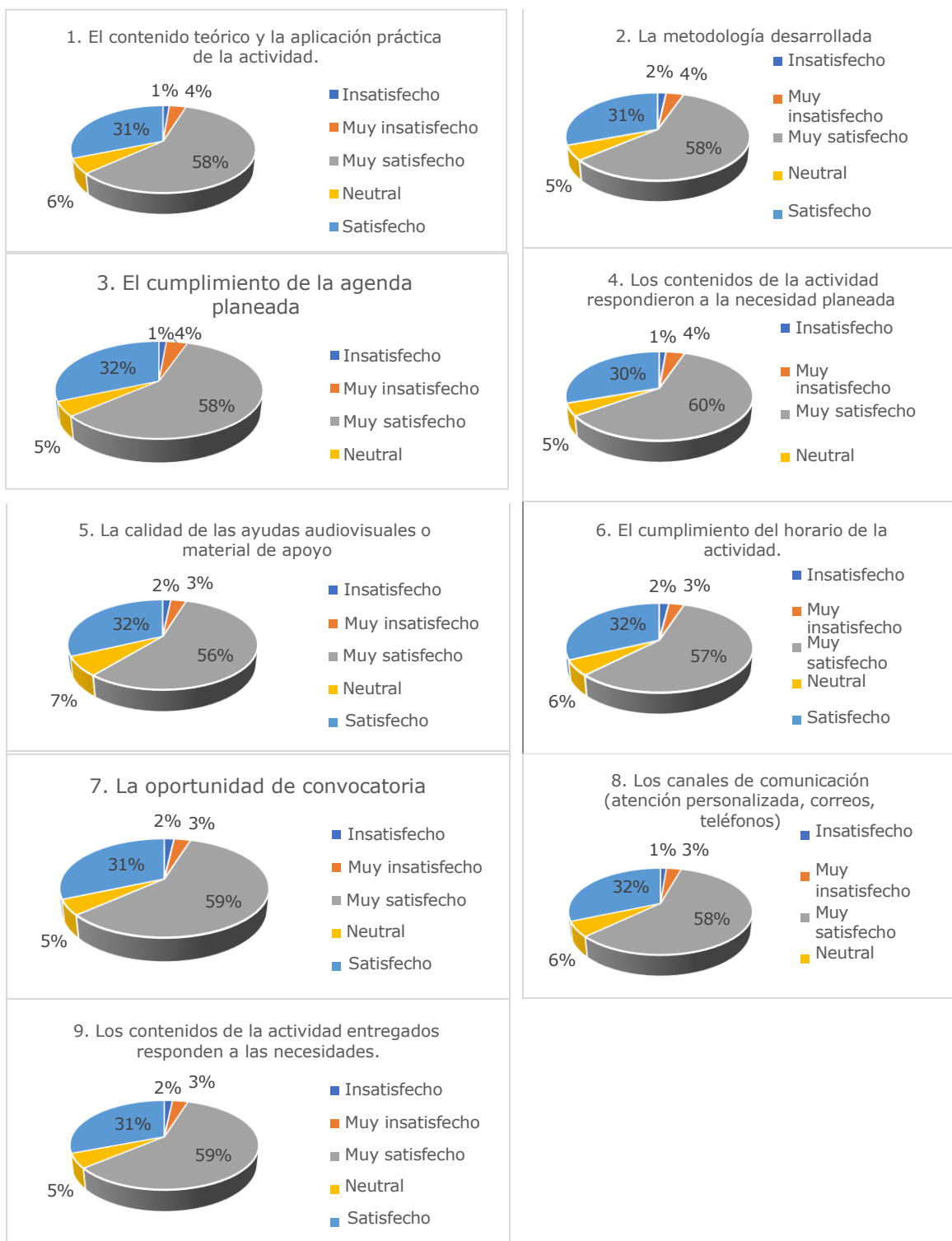
Ilustración 19 actividades 2023 por eje



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

El impacto de las actividades del programa de bienestar y calidad de vida se mide mediante la satisfacción de los servidores públicos de los cuales se obtuvo la siguiente calificación por cada aspecto que conforma el indicador.

Ilustración 20 evaluación de la satisfacción



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

De lo cual se puede concluir que se tiene un 44,5% de satisfacción en promedio contabilizando aquellos que se sienten satisfechos y muy satisfechos, razón por

la cual se buscará mejorar en el desarrollo de las actividades y sus contenidos en el 2024.

14.2.9 Medición del Clima Organizacional 2023

El Clima Laboral según el Departamento Administrativo de la Función Pública - se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

Como lo indica el Decreto 1083 de 2015 el clima organizacional debe ser medido cada dos años, correspondiendo para la Unidad de Victorimas el 2021 al año de dicha aproximación. Es por ello por lo que, desde el grupo de gestión del talento humano como responsable del bienestar social de la entidad, este deberá conocer y analizar dichas percepciones de los servidores, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores.

Para ello se realizó un diagnóstico de la situación del clima laboral en la Unidad para poder modificar los comportamientos de los servidores a partir del manejo de variables ambientales.

Ilustración 21 resultado clima organizacional



Fuente: tomado de informe COMPENSAR 2023

La medición del clima organización tuvo lugar en la vigencia 2023 en el marco del contrato 511-2023, cuya medición se desplego en el mes de mayo con la participación de 735 colaboradores. Se midieron 3 ámbitos el macro clima, el microclima y el clima personal. Teniendo como resultado un clima general de 79,21%, situación que como se describió en la información de diagnóstico del plan estratégico representa una disminución de 9% respecto la medición del 2021.

No obstante, en la evaluación de percepción sobre si la Unidad es el mejor lugar para trabajar se obtuvieron resultados situados en el 75,51%, y de orgullo de trabajar en la entidad del 90,65%.

Ilustración 22 resultados clima por dependencia

DEPENDENCIA	GLOBAL
DIRECCION TERRITORIAL CESAR Y GUAJIRA	89,91%
DIRECCION TERRITORIAL MAGDALENA MEDIO	89,21%
DIRECCION TERRITORIAL PUTUMAYO	89,05%
DIRECCION GENERAL	87,30%
DIRECCION TERRITORIAL EJE CAFETERO	87,09%
DIRECCION TERRITORIAL CAQUETA Y HUILA	85,86%
DIRECCION TERRITORIAL ATLANTICO	84,39%
SECRETARÍA GENERAL	84,16%
DIRECCION DE REGISTRO Y GESTION DE LA INFORMACION	83,82%
OFICINA DE CONTROL INTERNO	83,59%
DIRECCION TERRITORIAL CORDOBA	82,67%
SUBDIRECCION DE COORDINACION TECNICA DEL SNARIV	82,59%
DIRECCION TERRITORIAL NARIÑO	82,56%
DIRECCION TERRITORIAL META Y LLANOS ORIENTALES	82,15%
DIRECCION TERRITORIAL MAGDALENA	82,12%
SUBDIRECCION DE REPARACION COLECTIVA	80,94%
OFICINA ASESORA JURIDICA	80,53%
DIRECCION TERRITORIAL ANTIOQUIA	80,37%
DIRECCION TERRITORIAL CHOCO	80,18%
SUBDIRECCION GENERAL	79,87%
SUBDIRECCION RED NACIONAL DE INFORMACION	79,41%
UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	79,21%
DIRECCION TERRITORIAL BOLIVAR	78,92%
DIRECCION TERRITORIAL CENTRAL	78,71%
DIRECCION TERRITORIAL SUCRE	78,20%
DIRECCION TERRITORIAL CAUCA	77,82%
DIRECCION TERRITORIAL VALLE	76,47%
OFICINA ASESORA DE PLANEACION	76,23%
SUBDIRECCION DE ASISTENCIA Y ATENCION HUMANITARIA	75,47%
SUBDIRECCION DE COORDINACION NACION TERRITORIO	74,78%
OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	74,08%
DIRECCION TERRITORIAL URABA	73,82%
SUBDIRECCION DE PARTICIPACION	73,04%
DIRECCION DE ASUNTOS ETNICOS	72,29%
DIRECCION TERRITORIAL NORTE DE SANTANDER Y ARAUCA	69,02%
SUBDIRECCION DE VALORACION Y REGISTRO	68,99%
DIRECCION TERRITORIAL SANTANDER	68,42%
DIRECCION DE REPARACION	67,47%
SUBDIRECCION DE PREVENCIÓN Y ATENCION A EMERGENCIAS	66,58%
SUBDIRECCION DE REPARACION INDIVIDUAL	58,31%

Fuente: tomado de informe COMPENSAR 2023

Ya frente al ranking o calificación del clima obtenido por dependencia como se ilustra a continuación las dependencias a intervenir de forma priorizada en el 2024 serán: la subdirección de reparación individual, la subdirección de atención y prevención de emergencias, la dirección de reparación, la dirección territorial Santander, subdirección de valoración y registro, y la dirección territorial Norte de Santander y Arauca.

En los que se buscara fortalecer todas las dimensiones en conjunto (macro clima) y la administración del talento humano (percepción capacitación, bienestar, y satisfacción), la camaradería (relaciones interpersonales), y el liderazgo transaccional (líder que aclara inquietudes) en el microclima.

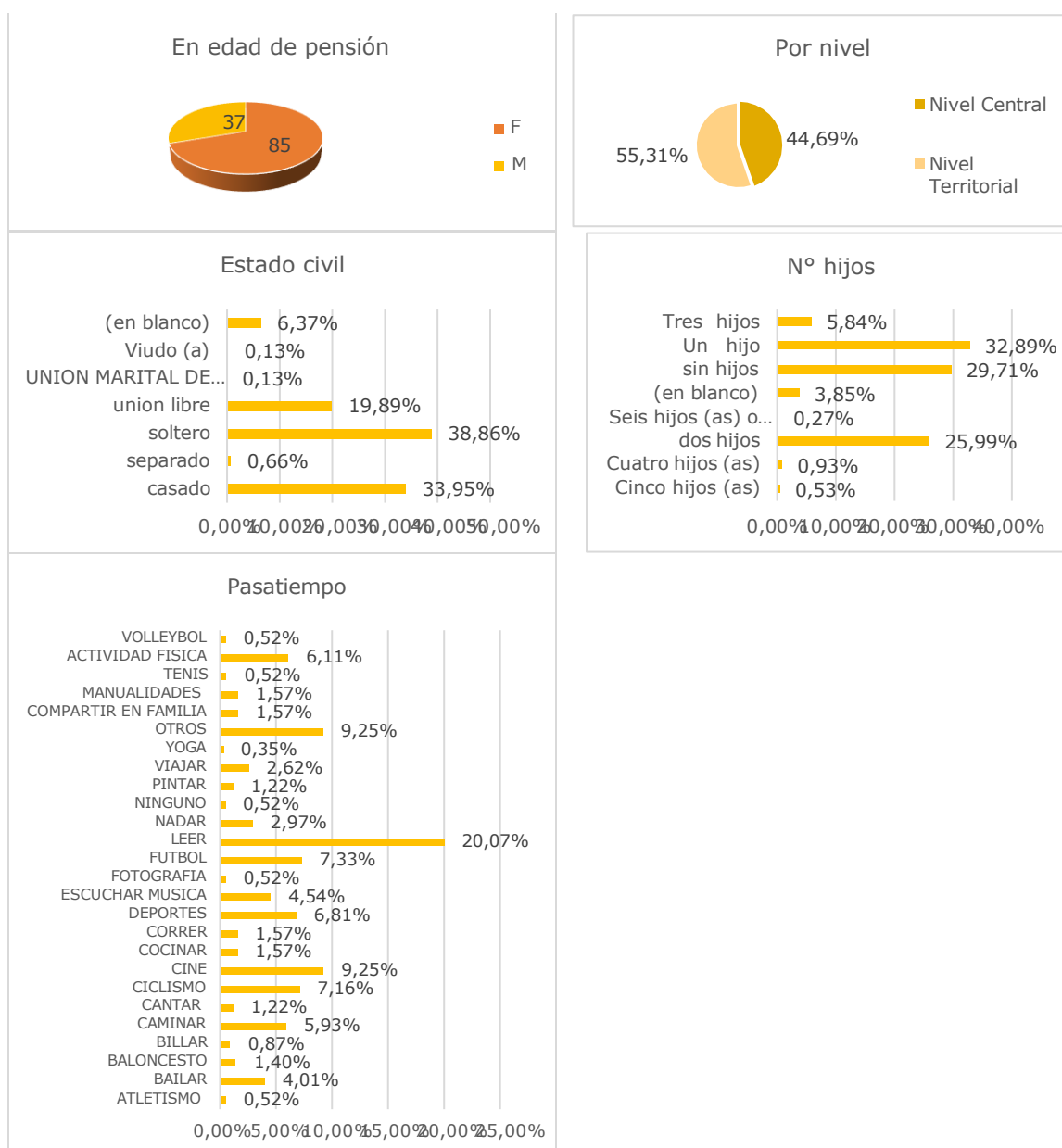
Así mismo las dependencias con puntajes destacables son la dirección territorial Cesar y Guajira, la dirección territorial Magdalena Medio, y la dirección territorial Putumayo.

14.2.10 Formulación Sistema de Estímulos 2023

14.2.10.1 Caracterización Servidores

Teniendo en cuenta que las acciones que se adelanten desde el programa de bienestar tienen estrecha relación con las características del personal de tal suerte que abarquen a la mayoría de los servidores y sus familias a continuación se ilustran varias de ellas.

Ilustración 23 caracterización para bienestar



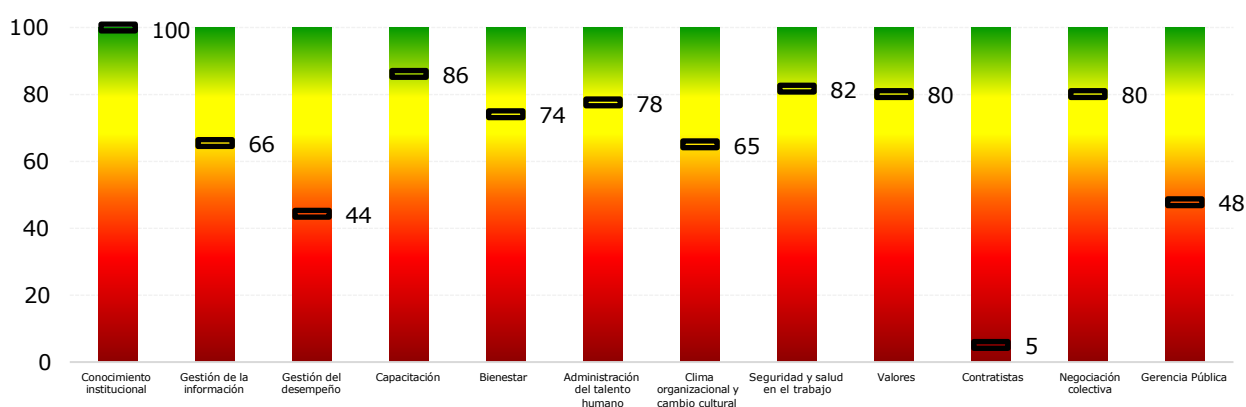
Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

De las anteriores gráficas y de la parte de diagnóstico del PETH, se puede inferir que la composición de los servidores públicos de la entidad está constituida por personas con 10 y 9 años de antigüedad, con estudios de posgrado mayoritariamente con especialización, ubicados principalmente en las direcciones territoriales, entre los 41 y 50 años, un 65% mujeres, que no tienen una identificación o pertenencia étnica, tienen nombramiento en provisionalidad, un 66% tienen al menos un hijo, encontrándose un 54% en algún tipo de relación, y un 21% solteros, un 6% de los servidores se encuentran en edad de pensión aunque no todos cumplen con los requisitos de ley para ser considerados como pre-pensionados; cuyas actividades en su tiempo libre las constituyen en su mayoría leer ir a cine y el ciclismo. De acuerdo con las características mencionadas las actividades del programa de estímulos deberán estar orientadas a abarcar la mayoría de los aspectos mencionados.

14.2.10.2 Puntajes Matriz GETH

La autoevaluación de la matriz GETH en el componente de desarrollo, categoría de bienestar obtuvo una calificación de 74%, para lo cual requiere la elaboración del plan de bienestar e incentivos, ejecución, evaluación, e incorporación de mejoras cuando para lograr el 100%, en acciones como la gestión del desempeño, el clima organizacional y su cultura, y la gerencia pública; respecto a la conformación o proporción de contratistas en la Unidad, resulta un problema estructural el cual no recae únicamente en la competencia del grupo de gestión del talento humano, y que podría ser abordado mediante la formalización del empleo público del cual se hablara en el apartado de plan de previsión del personal.

Ilustración 24 resultados por actividad matriz GETH



Fuente: elaboración propia empleando la matriz GETH octubre 2023

14.2.10.3 Resultados encuesta EDI

Tomando como referencia la Encuesta de Desempeño Institucional realizada por el DANE, para la vigencia de 2022, a continuación, se expone la percepción de los funcionarios frente a las acciones de la entidad en materia de ambiente

laboral (Sumatoria de los resultados expuestos por las variables de totalmente de acuerdo y de acuerdo).

- La entidad contó con mecanismos para reconocer la labor de sus servidores: 66,2% de acuerdo
- La entidad promovió el trabajo en equipo y el compañerismo: 72% de acuerdo
- La entidad hizo difusión de su visión, misión y objetivos estratégicos: 80,7% de acuerdo La entidad realizó acciones para mejorar el clima laboral de la entidad: 61,8% de acuerdo
- Tuvieron en cuenta los aportes de los equipos de trabajo en la toma de decisiones: 77,1% de acuerdo
- Propiciaron el crecimiento personal y técnico de su equipo de trabajo: 74,7% de acuerdo
- Recomendaría esta entidad como un buen lugar para trabajar: 93,8% de acuerdo
- Me sentí orgulloso/a cuando dije que era un/a servidor/a público/a: 93,5% de acuerdo
- Me sentí feliz de trabajar en esta entidad: 92,1% de acuerdo
- Me sentí conforme con la carga laboral asignada: 71,4% de acuerdo
- Durante los últimos 12 meses accedió a un programa de bienestar social. 46,9%

De lo anterior se puede deducir que hay tres ítems foco de atención como lo son: Propiciar más mecanismos para reconocer la labor de los servidores, pues si bien el porcentaje de funcionarios que estuvieron de acuerdo fue del 66%, se espera que para el 2024 este valor pueda ascender, ya que desde el grupo de Gestión de Talento Humano se han promovido varias acciones encaminadas a este fin. También debe reforzarse el acceso y promoción del programa de bienestar social pues no se supera lo proyectado por servidor y recursos destinados.

Adicionalmente, si bien el 61,8% está de acuerdo en que la entidad realizó acciones para mejorar el clima laboral, se desmejoró en 9 puntos lo obtenido en el 2019, por tanto, el objetivo de la presente vigencia será contar con información veraz y actualizada para poder determinar las acciones más adecuadas para el personal, para la entidad, y la armonía institucional.

14.2.10.4 Diagnóstico de Necesidades

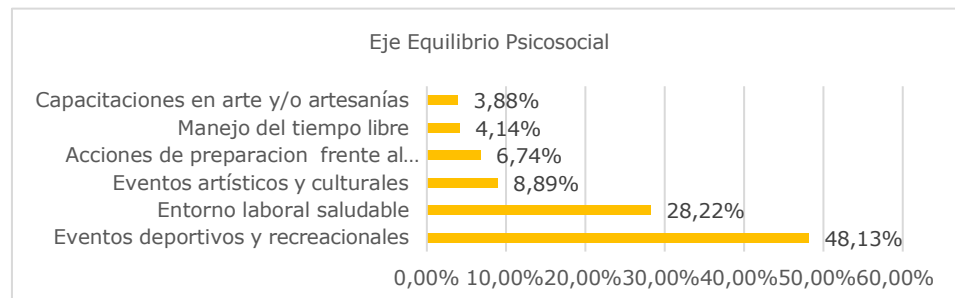
En atención al artículo 2.2.10.6 del Decreto 1083 de 2015, se realiza una identificación de necesidades el cual tiene como fin determinar las actividades y grupos de beneficiarios con criterios de equidad, eficiencia, y mayor cubrimiento institucional.

Para el diagnóstico de necesidades y expectativas de los funcionarios de la entidad, tuvo lugar la realización de una encuesta, la cual contó con la participación de 355 servidores.

Ahora bien, se evaluó la percepción y gustos de los participantes asociados a los ejes del bienestar laboral teniendo como resultado lo siguiente:

- Eje equilibrio psicosocial.

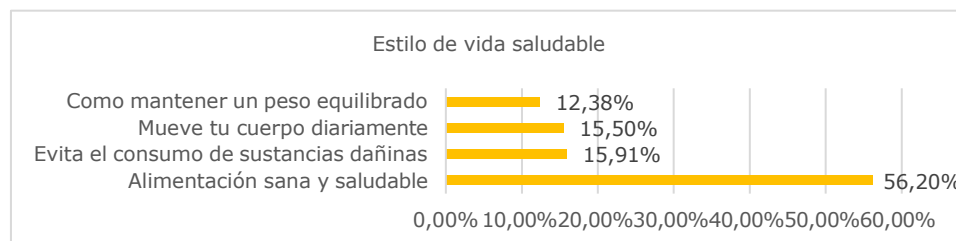
Ilustración 25 equilibrio psicosocial



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Con un amplio margen en este eje los servidores prefieren participar en eventos deportivos y recreacionales.

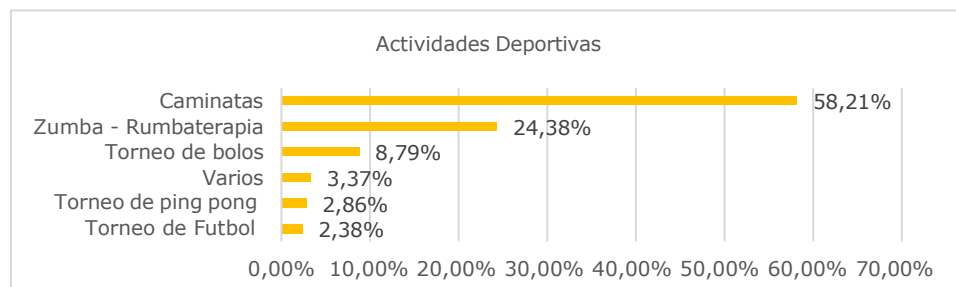
Ilustración 26 vida saludable



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

En el ámbito de estilo de vida saludable se mantiene la tendencia identificada también para el sistema de seguridad y salud en el trabajo de la preocupación por la debida alimentación, por ende, será una actividad articulada.

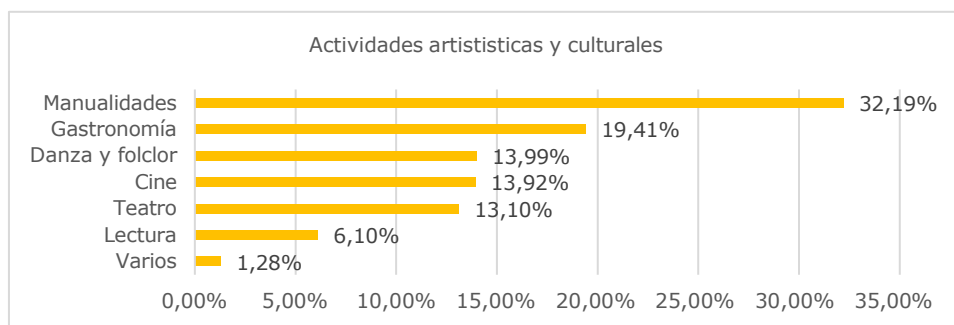
Ilustración 27 deportes



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Si bien en el eje en su totalidad se prefieren las actividades deportivas la más apetecida resulta la realización de caminatas por encima de otra actividad.

Ilustración 28 artes

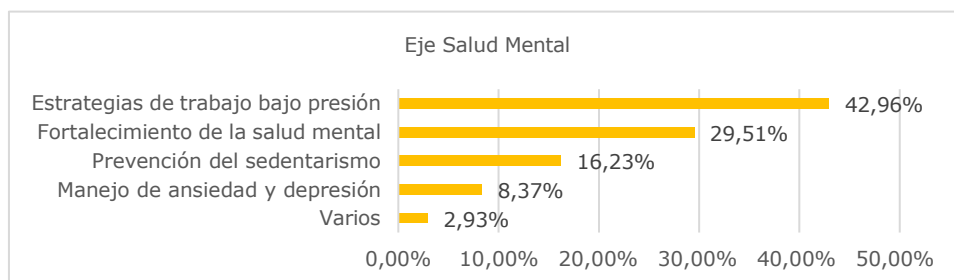


Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Por su parte en las actividades artísticas y culturales con casi un 52% los servidores quieren participar en actividades de manualidades y de gastronomía.

- Eje salud mental

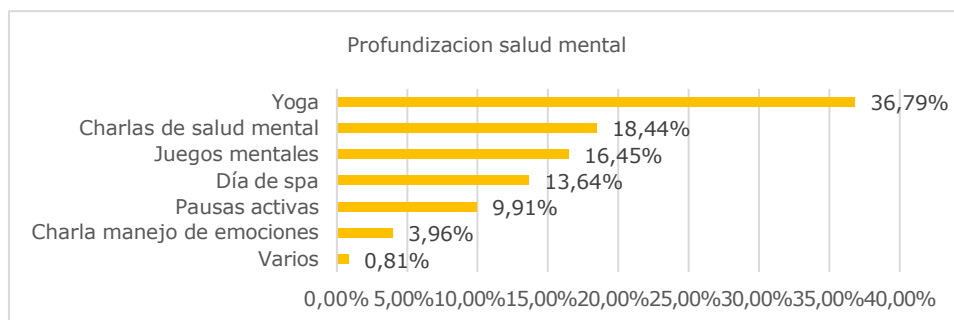
Ilustración 29 salud mental



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

En el segundo eje se necesita fortalecer conocimiento y habilidades asociados a las estrategias de trabajo bajo precisión sin que afecte la integridad y desempeño individual y colectivo.

Ilustración 30 salud mental 2

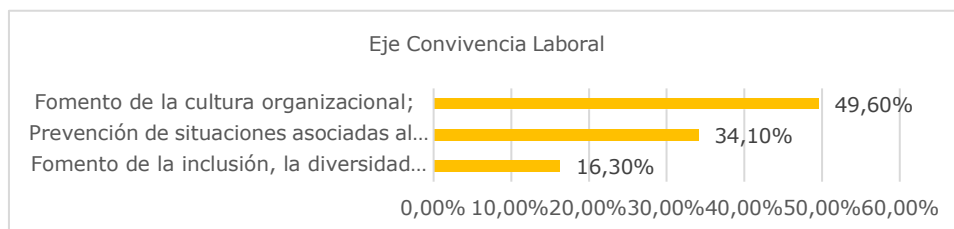


Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Siendo complementado con ejercicios de yoga y charlas sobre la importancia de la salud mental, esta actividad estará articulada con seguridad y salud en el trabajo y con el programa de formación y cuidado emocional.

- Eje convivencia social

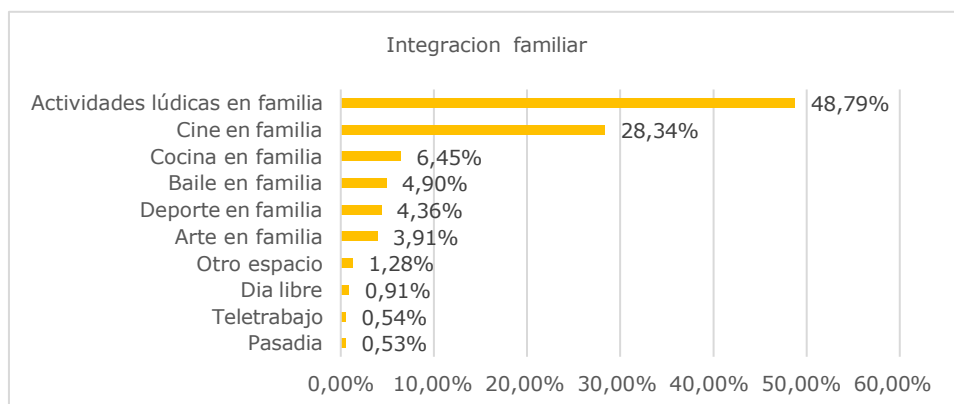
Ilustración 31 convivencia



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

En línea con los resultados identificados en la medición de clima laboral, los servidores solicitan el fomento de la cultura situación que tendrá lugar con la intervención a la misma especialmente de los equipos y/o dependencias identificadas como focales.

Ilustración 32 integración familiar



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Por otro lado, en cuanto a la integración familiar la preferencia tiene a la realización de actividades lúdicas en familia que pueden ser juegos de mesa, salidas al aire libre, tiempo libre para el disfrute en familia organizados por la entidad entre otro.

Respecto los ejes de alianzas estratégicas se trabajarán conjunto de las cajas de compensación familiar principalmente y eventual apoyo del sena y otros entes universitarios. En el eje de transformación digital las actividades tendrán lugar desde el plan institucional de formación y capacitación.

14.2.10.5 Aportes de la Comisión de Personal

Con comunicación del 27 de octubre de 2023 y respuesta del 16 de noviembre de 2023 se recibieron observaciones y propuestas de esta instancia para la

formulación del programa de bienestar social y programa de incentivos en el siguiente sentido:

- retomar convocatoria para presentación de proyectos de mejoramiento en los procesos internos o temáticas estratégicas de la UARIV. Téngase en cuenta que muchos de los colaboradores de esta entidad llevan más de diez años en la misma, teniendo un conocimiento técnico muy elevado, experticia que se debería mejor aprovechar.
- Actividades presenciales especialmente las deportivas y adecuadas al territorio
- Revisar la estrategia del Eje de Salud Mental, para los colaboradores que requieren intervención debe el GGTH tener una ruta diferente articulado con la ARL y la EPS respectiva

14.2.11 Contenido Sistema de Estímulos 2024

Conforme los diferentes resultados teniendo en cuenta en la evaluación y formulación del plan se tienen los siguientes contenidos para la vigencia 2024, las cuales se desarrollarán de ser posible en modo presencial y en la jornada de la tarde conforme las observaciones de los servidores.

Tabla 25 contenidos estímulos 2024

Ejes	Actividad	Articulación
Eje equilibrio psicosocial	1. eventos deportivos y recreacionales - caminatas 2. alimentación sana 3. manualidades 4. gastronomía 5. horario flexible 6. Teletrabajo 7. preparación para el retiro 8. actividades lúdicas en familia	con plan anual de SST
Eje salud mental	1. trabajo bajo presión 2. charlas salud mental 3. yoga	con el programa de formación y cuidado emocional
Eje diversidad e inclusión	1. intervención clima laboral (priorizados inicialmente) especialmente en camaradería y liderazgo transaccional	Con el proceso de vinculación y promoción, así como poyado en el comité de convivencia y la gestión disciplinaria
Eje identidad y vocación por el servicio público	1. incentivos individuales 2. equipos (proyecto)	Procesos de evaluación y seguimiento al desempeño
Eje 4 transformación digital	1. se abarcará desde le PIFC y en apoyo de la OTI	con el plan institucional de formación y capacitación

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

14.2.12 Ejecución

De acuerdo con la disponibilidad de recursos físicos, económicos y humanos de la Entidad, se programarán actividades de bienestar social y laboral de forma presencial y /o virtual, o mixta.

14.2.13 Indicadores

El seguimiento y la evaluación del sistema de estímulos, se llevará a cabo mediante:

Indicador de satisfacción: Nivel de satisfacción de las actividades de Bienes Social e Incentivos.

14.2.14 Aprobación

El Sistema de Estímulos se presentará ante la Comisión de Personal en diciembre de 2023, así como ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en enero de 2024 para su aprobación y respectiva publicación. Las fechas para la realización de la oferta de capacitación serán divulgadas a través de una estrategia de comunicación dirigida a los servidores y están sujetas a las gestiones y compromisos contractuales del primer trimestre del 2024.

14.3 Programa de Formación y Cuidado Emocional

En atención al artículo 2.2.7.5.7 del Decreto 1084 de 2015, el cual establece los lineamientos para el talento humano en las entidades del sector de la inclusión social; la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, gestiona la estrategia de cuidado emocional mediante el perfeccionamiento de la política del buen cuidado, asumido como un principio de responsabilidad institucional de cuidar al personal que atiende o tiene contacto directo con las víctimas.

Consecuentemente el grupo de gestión del talento humano acata los lineamientos del ministerio de salud establecidos mediante Resolución 1166 de 2018 implementando el componente de cuidado emocional, y formación. Para tal efecto, la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas se ha propuesto desarrollar acciones integrales en favor del autocuidado y cuidado emocional para el talento humano de la unidad, promoviendo acciones encaminadas a la protección de la integridad personal de sus colaboradores.

El Programa de formación del talento humano y cuidado emocional está dirigido a todo el personal de la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas que realiza actividades de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado; teniendo como base una perspectiva diferencial que permite brindar herramientas de acuerdo con el rol, reconociendo el lugar de todas las personas que integran la entidad; Los niveles de afectación pueden variar, pero se debe tener claro que los efectos del conflicto armado sobre el talento humano tienen una perspectiva global y que existe un nivel de afectación institucional, grupal, e individual, por lo cual no se puede desconocer las necesidades de cuidado emocional frente al riesgo psicosocial y al riesgo público identificados por el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo, y el personal experto del Grupo de Gestión del Talento Humano.

14.3.1 Objetivos

General

Promover el bienestar emocional y psicológico de los servidores públicos y colaboradores que atienden y orientan a las víctimas del conflicto armado, incorporando el enfoque psicosocial y los lineamientos que imparta el Ministerio de Salud.

Específicos

- Implementar estrategias de formación y cuidado emocional con el fin de fortalecer la resiliencia, mejorar la calidad de vida, de los colaboradores y servidores.
- Prevenir posibles situaciones de salud mental y emocional en el marco de las políticas de salud pública del país.
- Impulsar el bienestar y protección de la salud en el ámbito laboral a través de la prevención del desgaste emocional derivado de sus funciones de atención a víctimas

14.3.2 Población Objetivo

El programa de formación y cuidado emocional está dirigido a todo el talento humano que atiende y orienta a las víctimas, lo cual comprende a servidores, contratistas, y colaboradores de la entidad. Puesto que es una población objetiva amplia y los recursos son escasos, se procurará por cubrir a la mayor cantidad de personas posibles con las actividades del programa.

14.3.3 Marco Conceptual

- Cuidado Emocional: Conjunto de estrategias y herramientas dirigidos a promover el bienestar psicosocial y a prevenir, atender y mitigar los factores de riesgo psicosociales que puede generar la labor de atención a las víctimas.
- Cuidado: Es una competencia necesaria para las personas que se desempeñan en escenarios laborales de violencia, que implica el reconocimiento de los riesgos presentes en el contexto de trabajo, la disposición por comprender las necesidades de desarrollo propias y de los demás y la actuación para promover el bienestar integral de su red social.
- Desgaste Psicosocial: Se refiere al malestar sostenido en el tiempo y relacionado con el trabajo humanitario en los contextos de violencia. Esta experiencia incluye afectaciones a nivel físico, emocional, mental, relacional, existencial o espiritual
- Enfoque Psicosocial: El enfoque psicosocial adhiere los principios generales que define la ley 1448 de 2011 conocida como la ley de víctimas, es decir, es transformador, diferencial, integral, está enfocado en los daños, y se basa en la Dignidad humana, la Participación conjunta, y el respeto mutuo. Dado que el sufrimiento derivado de las graves violaciones al Derecho Internacional Humanitario - DIH y a los Derechos Humanos - DDHH afecta todas las dimensiones de lo humano (emocional, relacional, social, cultural, político) y las medidas de atención, asistencia buscan la vigencia efectiva de los derechos de las víctimas, brindar condiciones para llevar una vida digna y garantizar su incorporación a la vida social, económica y política, y las medidas de reparación integral que buscan aliviar, mitigar o revertir los daños ocasionados a las personas que han vivido hechos violentos.
- Estrés: Se refiere específicamente al estrés relacionado con la interacción social entre quien brinda ayuda y quien la recibe. Desde esta perspectiva se destacan efectos negativos a nivel laboral y familiar, siendo el bajo desempeño en el trabajo uno de los más notorios. Además, sobresale una tendencia a percibir a los demás en términos negativos, incluidos los destinatarios de la atención ofrecida.
- Factores De Riesgo Psicosociales: En el marco de las políticas de protección a las personas en el ámbito del trabajo se refiere a las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- Jornadas Del Buen Cuidado: Son acciones de cuidado emocional adscritas a la Política del Buen Cuidado en la Unidad en los territorios y con los equipos de trabajo que presentan alto riesgo de agotamiento emocional

asociado a la atención a víctimas por parte del personal de la entidad, siguiendo los lineamientos de la Unidad.

- **Multiplicadores:** Es una red de funcionarios formados y entrenados para brindar a sus compañeros, apoyo emocional no-profesional, primeros auxilios emocionales y atender presencial o virtualmente en casos de crisis. El programa se articula desde la oficina de gestión de riesgos y manejo de comunicaciones estratégicas de la Dirección General.
- **Mesa De Autocuidado:** Es un espacio para el seguimiento de iniciativas de cuidado emocional, riesgo de seguridad y cultura del Buen Cuidado. Se gestiona por un equipo de trabajo interdisciplinario, conformados por profesionales con diferentes formaciones y trayectorias que aportan sus conocimientos y experiencias, complementándose unos con otros para la toma de decisiones en torno al cuidado.
- **Salud Emocional:** Las personas que tienen una buena salud emocional son aquellas que mantienen una armonía entre lo que piensan, lo que sienten y lo que hacen. Son personas que se sienten bien consigo mismas y que establecen relaciones positivas con su entorno. Esta capacidad relacional para entablar y mantener buenos vínculos con los demás es de suma importancia para determinar el grado de salud psíquica del que goza alguien.
- **Manifestación de estrés:** pérdida de humor, un lenguaje distante y “técnico” al hablar de las víctimas, la incapacidad para concentrarse, el cansancio excesivo y el insomnio o el hipersomnio y la incapacidad de desconectarse de la situación, entre otras.
- **Síndrome de Burnout:** Se define como un estado de fatiga o frustración que aparece como resultado de la devoción a una causa, a un estilo de vida o a una relación que no produce las recompensas esperadas.
- **Contaminación Temática:** Se refiere al efecto que tiene sobre las personas y los equipos el trabajar con temas de alto impacto emocional, como son el daño y la violencia en todas sus formas.
- **Traumatización Vicaria o Estrés Traumático Secundario:** Se refiere al efecto de reproducir en uno mismo los síntomas y sufrimientos de las víctimas.
- **Traumatización de los Equipos:** Se refiere al efecto de reproducir en el grupo de trabajo las dinámicas del circuito de violencia.
- **Fatiga por Compasión o Desgaste por Empatía:** Se refiere a un sentimiento de agotamiento relacionado con un deseo de ayudar a alguien que está sufriendo.

14.3.4 Marco Normativo

La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas a través del Grupo de Gestión del Talento Humano adopta los lineamientos para el talento humano que orienta y atiende a las víctimas del conflicto establecidos por el Ministerio de Salud y Protección Social, y acoge los pronunciamientos en la materia dando observancia a la siguiente normativa:

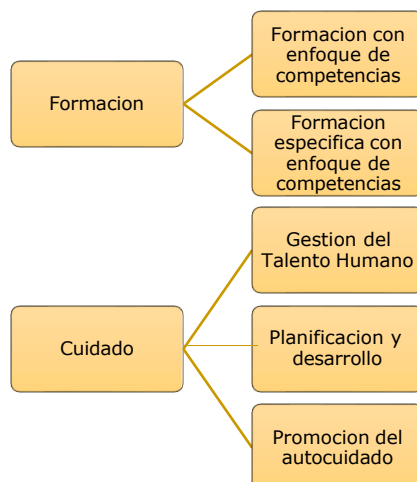
- Sentencia T-045 de 2010: necesidad de que el Gobierno Nacional fortalezca la capacitación de los trabajadores del sector salud en temas relacionados con los impactos psicosociales de la violencia sociopolítica
- Ley 1562 de 2012: *"Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional"*.
- Decreto Ley 1295 de 1994: *"Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales"*
- Artículo 3 de la Ley 1448 de 2011: (...) *"De la misma forma, se consideran víctimas las personas que hayan sufrido un daño al intervenir para asistir a la víctima en peligro o para prevenir la victimización"*.
- Decreto 1084 de 2015: *"Artículo 2.2.1.3. Enfoque de desarrollo y seguridad humanos"; "Artículo 2.2.7.5.7. Talento humano para la atención a víctimas"*
- Resolución 2646 de 2008: responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y/o monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
- Resolución 1166 de 2018: *"Por la cual se adoptan los lineamientos para el talento humano que orienta y atiende a las víctimas del conflicto armado y se dictan otras disposiciones"*
- Resolución 2764 de 2022: *" Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos"*

14.3.5 Ejes Temáticos

De acuerdo con las disposiciones de la Resolución 1166 de 2018 las líneas de trabajo para el autocuidado y la capacitación de los servidores públicos que orientan y atienden a las víctimas serán las siguientes:

- Formación del talento humano: indica la implementación en los planes de capacitación incorporando el enfoque psicosocial como eje fundamental de la atención y reparación integral las víctimas.
- Cuidado emocional: indica la implementación de programas institucionales de bienestar y protección a la salud para prevenir y mitigar el desgaste emocional.

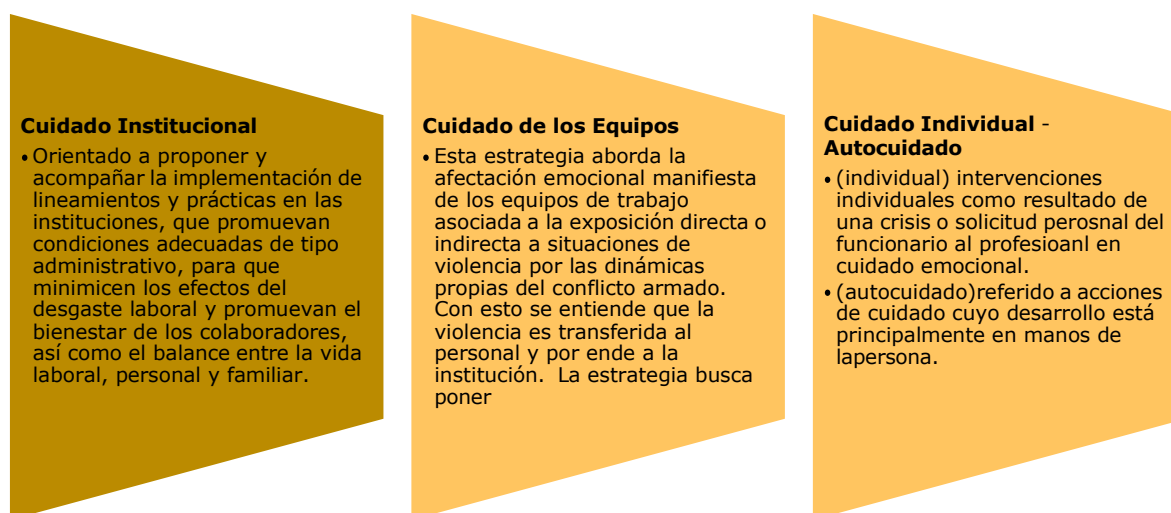
Ilustración 33 líneas cuidado emocional



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Adicionalmente este programa concibe tres niveles diferentes de intervención

Ilustración 34 niveles de cuidado



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

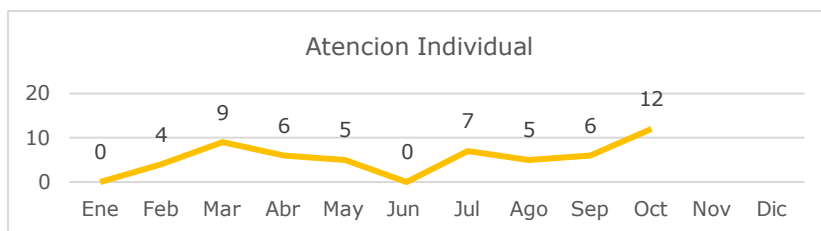
14.3.6 Evaluación del Programa de Cuidado y Formación Emocional 2023

En la vigencia 2023 se realizaron 23 actividades de cuidado de los equipos, 9 de ellos en el nivel territorial, contando con la participación de 395 colaboradores, en proporción igual entre contratistas y servidores públicos.

En cuanto al nivel de satisfacción con estas actividades se tiene que en promedio un 94,03% es el nivel de satisfacción de servidores que contestaron la encuesta.

Respecto al cuidado individual o atención de casos especiales a corte noviembre 2023 se tuvieron 60 atenciones distribuidas así:

Ilustración 35 atención individual

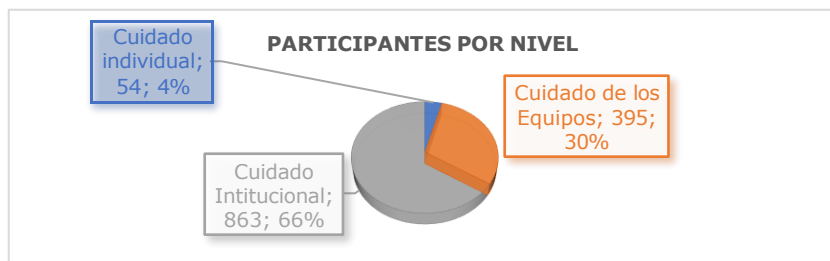


Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Respecto al cuidado institucional se realizaron las siguientes actividades:

- Alianza interinstitucional con BiblioRed y la Escuela de Lectores de Bogotá: Se realizaron 7 sesiones de formación en mediación lectora y cuidado con colaboradores de la Entidad, con 9 personas certificadas.
- Charla Voz Entre Manos, manejo de emociones: Se realizó un conversatorio virtual sobre el manejo de emociones en escenarios laborales con un total de 196 participantes.
- Charla sobre competencias para la vida, compromiso: Se realizó un conversatorio virtual sobre el compromiso y el balance entre lo personal y lo laboral, con un total de 16 participantes.
- Charla sobre competencias para la vida, diligencia: Se realizó un conversatorio virtual sobre la diligencia como pilar para el cuidado personal y laboral, con un total de 14 participantes.
- Charla sobre salud mental: Espacio virtual para abordar la salud mental en el trabajo con un total de 65 participantes.
- Charla sobre estrés laboral: Espacio virtual para abordar el estrés laboral, con un total de 58 participantes.
- Charla sobre resiliencia: Espacio virtual para abordar la resiliencia en escenarios cotidianos, con un total de 44 participantes.
- Charla coaching para el trabajo: Espacio de conversación relacionado con herramientas para el desarrollo personal y laboral desde el coaching, con un total de 207 participantes.
- Charla sobre neurolingüística para el trabajo: Espacio de conversación relacionado con la neurolingüística para el trabajo y la cotidianidad, con un total de 270 participantes.

Ilustración 36 participantes cuido por nivel



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Abarcando un total de 1281 participaciones.

14.3.7 Medición del Desgaste Emocional 2023

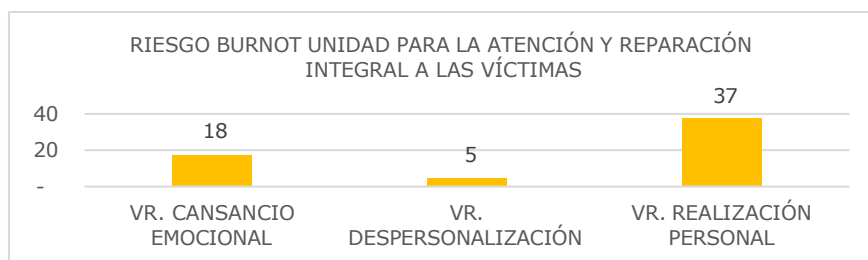
La medición del desgaste emocional también conocido como burnout se realiza empleando escalas y cuestionarios diseñados para evaluar los niveles de:

- Agotamiento emocional: mide la sensación de agotamiento, cansancio que una persona experimenta
- Despersonalización: evalúa la tendencia a desarrollar actitudes cínicas y deshumanizantes hacia las personas con las que trabaja o interactúa
- Reducción de la realización personal: indica la pérdida de satisfacción y logro en el trabajo

La medición realizada en la vigencia 2023 empleo el cuestionario Maslach Burnout Inventory – MBI siendo el adecuado para los entornos laborales.

De dicha medición se obtuvieron los siguientes resultados:

Ilustración 37 burnout UARIV 2023



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

De la anterior ilustración se abstrae que, de acuerdo con el ejercicio realizado y la verificación de los resultados, la Entidad no tiene indicios de Burnout, por el contrario, se encuentra en un grado menos severo referente al síndrome, sin embargo, si se evidencian 9 dependencias que requieren de intervención prioritaria.

Tabla 26 burnout por dependencia

Dependencia	Nivel Cansancio Emocional	Nivel Despersonalización	Nivel Realización Personal
Subdirección De Coordinacion Tecnica Del Snariv	Alto	Alto	Bajo
Direccion Territorial Santander	Alto	Medio	Medio
Subdireccion De Participacion	Alto	Bajo	Bajo
Subdireccion De Prevencion Y Atencion A Emergencias	Alto	Medio	Medio
Subdireccion De Reparacion Individual	Alto	Medio	Bajo
Subdireccion General	Bajo	Bajo	Alto
Direccion Territorial Uraba	Medio	Bajo	Bajo
Direccion Territorial Valle	Medio	Medio	Bajo
Subdireccion De Coordinacion Nacion Territorio	Medio	Bajo	Bajo
Direccion Territorial Central	Medio	Medio	Medio
Subdireccion Red Nacional De Informacion	Medio	Medio	Medio
Direccion Territorial Antioquia	Medio	Bajo	Medio
Direccion Territorial Bolivar	Medio	Bajo	Medio
Direccion Territorial Choco	Bajo	Medio	Medio
Direccion Territorial Magdalena	Medio	Bajo	Medio

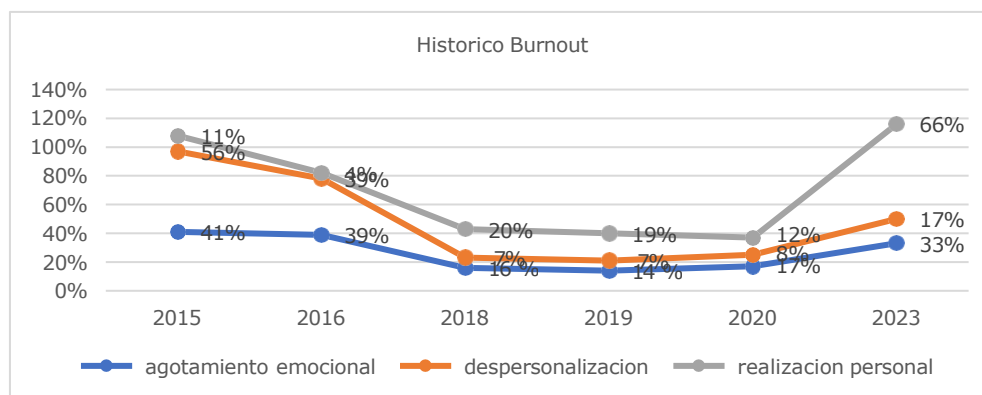
Dependencia	Nivel Cansancio Emocional	Nivel Despersonalización	Nivel Realización Personal
Dirección Territorial Nariño	Medio	Bajo	Medio
Dirección Territorial Norte De Santander Y Arauca	Medio	Bajo	Medio
Dirección Territorial Cesar Y Guajira	Bajo	Bajo	Alto
Dirección Territorial Magdalena Medio	Medio	Bajo	Alto
Dirección Territorial Putumayo	Medio	Bajo	Alto
Dirección General	Medio	Bajo	Alto
Dirección De Asuntos Étnicos	Bajo	Bajo	Medio
Dirección De Gestión Interinstitucional	Bajo	Bajo	Medio
Dirección De Gestión Social Y Humanitaria	Bajo	Bajo	Medio
Dirección De Registro Y Gestión De La Información	Bajo	Bajo	Medio
Dirección De Reparación	Bajo	Bajo	Medio
Dirección Territorial Atlántico	Bajo	Bajo	Medio
Dirección Territorial Caquetá Y Huila	Bajo	Bajo	Medio
Dirección Territorial Cauca	Bajo	Bajo	Medio
Dirección Territorial Córdoba	Bajo	Bajo	Medio
Dirección Territorial Eje Cafetero	Bajo	Bajo	Medio
Dirección Territorial Meta Y Llanos Orientales	Bajo	Bajo	Medio
Dirección Territorial Sucre	Bajo	Bajo	Medio
Secretaría General	Bajo	Bajo	Medio
Subdirección De Asistencia Y Atención Humanitaria	Bajo	Bajo	Medio
Subdirección De Reparación Colectiva	Bajo	Bajo	Medio
Subdirección De Valoración Y Registro	Bajo	Bajo	Medio
Total General	Bajo	Bajo	Medio

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Es importante aclarar que para las subescalas cansancio emocional y despersonalización, altas puntuaciones definen el síndrome del burnout, por su parte en la subescala de realización personal lo definen bajas puntuaciones.

Por lo anterior reflejado en la tabla, las 9 dependencias priorizadas son las siguientes: Subdirección de coordinación técnica del SNARIV, dirección territorial Santander, subdirección de participación, subdirección de prevención y atención a emergencias, subdirección de reparación individual, subdirección general, dirección territorial Urabá, dirección territorial Valle, y subdirección de coordinación nación territorio.

Ilustración 38 histórico burnout



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Teniendo en cuenta los históricos de las mediciones realizadas se tiene que respecto al 2020 el agotamiento emocional y la despersonalización han subido un 25%, correspondiendo el aumento en 16% para el primero, y 9% para el segundo, por otro lado, la dinámica de la realización personal indica que existe una mejora del 54% en este aspecto.

14.3.8 Medición de Riesgo Psicosocial 2023

El riesgo psicosocial se refiere a las condiciones en el entorno laboral que pueden afectar la salud mental, emocional y el bienestar de los colaboradores; estos riesgos pueden ser causados por factores como la organización del trabajo, la carga laboral, el contenido de las tareas, el ambiente laboral entre otros. La exposición continua a este riesgo puede aumentar el estrés, la ansiedad, y otros problemas de salud mental.

Por lo anterior resulta fundamental identificar, evaluar y gestionar riesgos psicosociales para promover un entorno de trabajo saludable. Con este fin en el 2023 se realiza la medición diagnóstica de riesgo psicosocial en la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas identificando factores intralaborales, extralaborales e individuales.

De la medición realizada se contó con la participación de 882 colaboradores de una muestra de 1353, es decir teniendo un cubrimiento del 65%, obteniendo de forma general los siguientes resultados en los dominios intralaboral, extra laboral, y de estrés.

Ilustración 39 resultado riesgo psicosocial general

Forma A



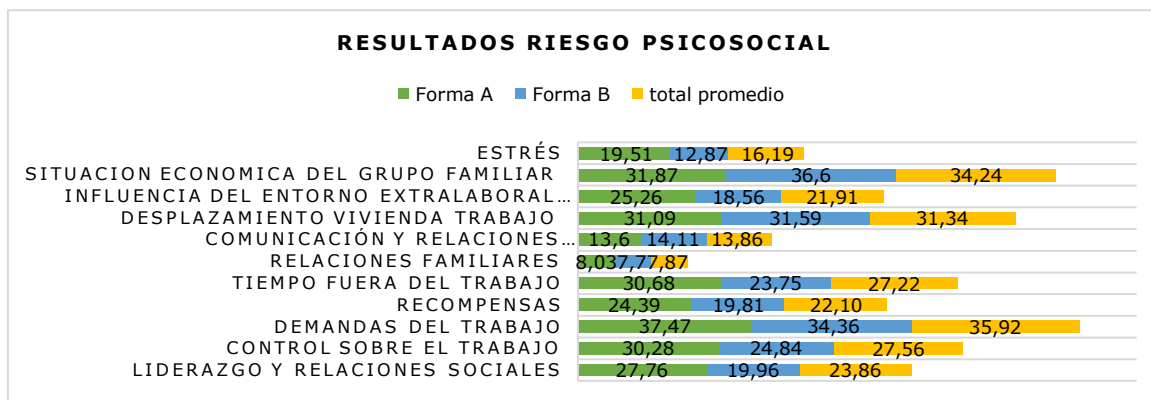
Forma B



Fuente: tomado de informe Mer March 2023

La anterior ilustración permite visualizar que quienes presentan mayor riesgo son los colaboradores⁹ de nivel profesional con o sin personal a cargo (formulario A), respecto los compañeros de nivel técnico o asistencial (formulario B).

Ilustración 40 resultados por dimensiones riesgo psicosocial



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Encontrándose entre las dimensiones con nivel de riesgo alto:

- Liderazgo y relaciones sociales: subdimensión relaciones en el trabajo, retroalimentación del desempeño.
- Control sobre el trabajo: subdimensión claridad del rol, y participación y manejo del cambio
- Recompensas: subdimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización, compensación.
- Desplazamiento vivienda-trabajo
- Influencia entorno extralaboral sobre el trabajo
- Estrés

Para lo cual se deben adelantar las siguientes acciones articuladas con el sistema de estímulos y plan de capacitación:

- Liderazgo: Definir estilo de liderazgo al interior de la organización y formar a los líderes. Desarrollar acciones de formación en comunicación asertiva como habilidad auto gestionable, retroalimentación del desempeño y habilidades de los lideres para generar motivación.
- Relaciones Sociales: Actividades de entrenamiento en cohesión social, relaciones interpersonales, comunicación asertiva, y solución de conflictos.
- Recompensas: incentivos emocionales para el reconocimiento público a los colaboradores que dan valor agregado a su trabajo.
- Control sobre el trabajo: Revisión, actualización y socialización de perfiles de los empleos, reconocimiento de la importancia de cada trabajador en la organización. Espacio de comunicación a los colaboradores, además de

⁹ Servidores públicos y contratistas

si inclusión en la toma de decisiones, generar campañas de comunicación estructuradas y formales para comunicar de manera anticipada y oportuna la introducción de cambios en los procesos

- Desplazamiento vivienda-trabajo: Flexibilización de jornada laboral. Realiza campañas para que los colaboradores hagan uso de bicicleta o compartan su vehículo. Teletrabajo.
- Influencia entorno: Política de cumplimiento de horarios. Capacitación en conciliación trabajo – vida familiar.
- Estrés: información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar, para el fomento de estilos de vida saludables, para las técnicas de desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad, para el manejo eficaz del tiempo.

Conforme los resultados obtenidos por dependencia y ubicación geográfica se dará prioridad a aquellas identificadas con riesgo muy alto y alto de la siguiente manera:

Tabla 27 riesgo psicosocial

Dependencia	Nivel General De Riesgo Psicosocial	Nivel General De Riesgo Estrés
Subdirección De Reparación Colectiva	Alto	Muy Alto
Dirección Territorial Bolívar	Alto	Alto
Dirección Territorial Norte De Santander Y Arauca	Alto	Alto
Dirección Territorial Putumayo	Alto	Alto
Subdirección De Participación	Alto	Alto
Subdirección De Prevención Y Atención A Emergencias	Alto	Alto
Subdirección De Reparación Individual	Alto	Alto
Subdirección De Valoración Y Registro	Alto	Alto
Dirección Territorial Choco	Alto	Medio
Dirección Territorial Meta Y Llanos Orientales	Alto	Medio
Dirección Territorial Sucre	Medio	Alto
Dirección Territorial Urabá	Alto	Medio
Oficina Asesora Jurídica	Medio	Alto
Oficina De Tecnologías De La Información	Alto	Medio
Dirección De Asuntos Étnicos	Medio	Medio
Dirección De Gestión Interinstitucional	Medio	Medio
Dirección De Registro Y Gestión De La Información	Medio	Medio
Dirección De Reparación	Medio	Medio
Dirección General	Medio	Medio
Dirección Territorial Antioquia	Medio	Medio
Dirección Territorial Atlántico	Medio	Medio
Dirección Territorial Caquetá Y Huila	Medio	Medio
Dirección Territorial Central	Medio	Medio
Dirección Territorial Cesar Y Guajira	Medio	Medio
Dirección Territorial Córdoba	Medio	Medio
Dirección Territorial Eje Cafetero	Medio	Medio
Dirección Territorial Magdalena	Medio	Medio
Dirección Territorial Magdalena Medio	Medio	Medio
Dirección Territorial Nariño	Medio	Medio
Dirección Territorial Santander	Medio	Medio
Dirección Territorial Valle	Medio	Medio
Oficina Asesora De Comunicaciones	Medio	Medio
Oficina Asesora De Planeación	Medio	Medio
Secretaría General	Medio	Medio
Subdirección De Asistencia Y Atención Humanitaria	Medio	Medio
Subdirección General	Medio	Medio
Oficina De Control Interno	Bajo	Medio

Dependencia	Nivel General De Riesgo Psicosocial	Nivel General De Riesgo Estrés
Subdirección De Coordinación Técnica Del Snariv	Medio	Bajo
Subdirección Red Nacional De Información	Medio	Bajo
Dirección De Gestión Social Y Humanitaria	Bajo	Bajo
Subdirección De Coordinación Nación Territorio	Muy Bajo	Bajo

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Teniendo en cuenta lo aportado en la tabla y sus características propias se tiene como conclusión que la Unidad para la atención Y Reparación Integral a las Víctimas tiene un riesgo psicosocial alto, por ende, debe ser medido y realizarse seguimiento de forma anual.

De la tabla anterior se evidencia que las 8 dependencias que requieren con urgencia intervención asociada los riesgos psicosociales son la subdirección de reparación colectiva, dirección territorial Bolívar, dirección territorial Norte de Santander, dirección Territorial Putumayo, subdirección de participación, subdirección de prevención y atención a emergencias, subdirección de reparación individual y subdirección de valoración y registro.

Tabla 28 dependencias a intervenir

Dependencia	Dominio	Nivel Del Riesgo
Dirección Territorial Bolívar	Intralaboral	Riesgo Alto
	Extralaboral	Riesgo Muy Alto
	Estrés	Riesgo Alto
Dirección Territorial Norte de Santander y Arauca	Intralaboral	Riesgo Muy Alto
	Extralaboral	Riesgo Alto
	Estrés	Riesgo Muy Alto
Dirección Territorial Putumayo	Intralaboral	Riesgo Alto
	Extralaboral	Riesgo Medio
	Estrés	Riesgo Muy Alto
Subdirección de participación	Intralaboral	Riesgo Alto
	Extralaboral	Riesgo Medio
	Estrés	Riesgo Muy Alto
Subdirección de Prevención y Atención a Emergencias	Intralaboral	Riesgo Alto
	Extralaboral	Riesgo Alto
	Estrés	Riesgo Alto
Subdirección de Reparación Colectiva	Intralaboral	Riesgo Muy Alto
	Extralaboral	Riesgo Alto
	Estrés	Riesgo Alto
Subdirección de Reparación Individual	Intralaboral	Riesgo Alto
	Extralaboral	Riesgo Alto
	Estrés	Riesgo Muy Alto
Subdirección de Valoración y Registro	Intralaboral	Riesgo Alto
	Extralaboral	Riesgo Alto
	Estrés	Riesgo Muy Alto

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Por último, se aclara que no es dable realizar comparaciones entre la vigencia 2022 y 2023 del instrumento de medición pues en la anterior los grupos de estudio fueron los colaboradores en procesos misionales versus los colaboradores en procesos de apoyo.

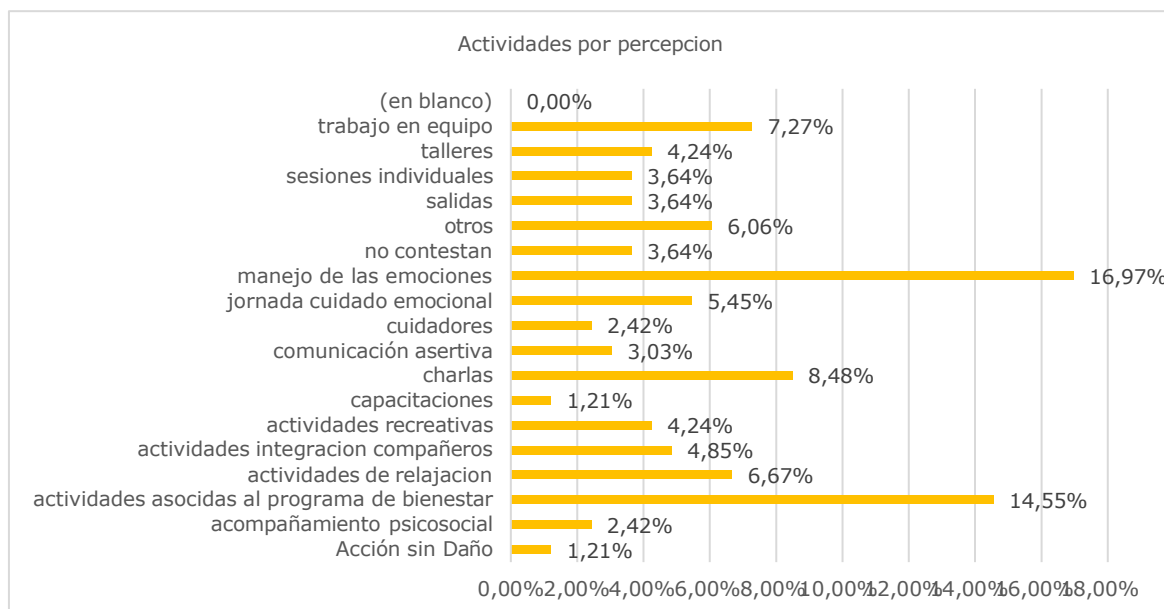
14.3.9 Formulación del Programa de Cuidado Emocional 2024

Para la formulación del programa del 2024 se tuvieron en cuenta los contenidos de la normatividad vigente, las necesidades institucionales, y las consideraciones

de los colaboradores, siendo esta misma relevada mediante encuesta en la que participaron 165 personas entre servidores y contratista.

Teniendo como resultado respecto a las actividades que creen los colaboradores aportarían a la formación y al cuidado emocional las siguientes:

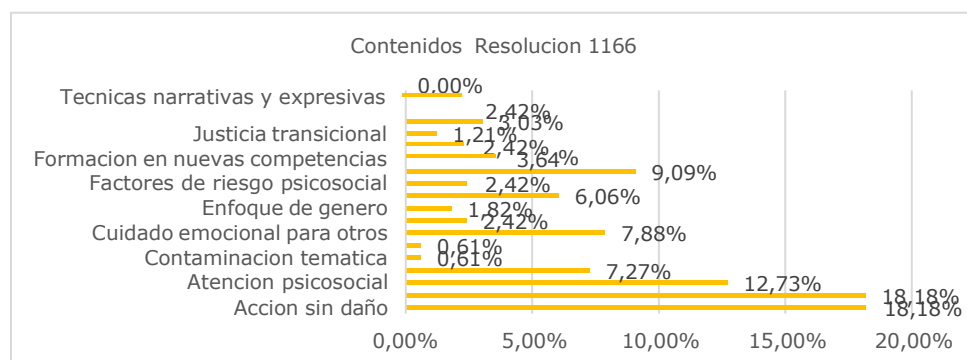
Ilustración 41 actividades cuido percepción



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

De lo cual se evidencian dos cosas principalmente, que los colaboradores piensan/sienten que las actividades que más les aportan en el sentido planeado son las de manejo de las emociones y las charlas; y por otro lado que existe una confusión en el objetivo que persiguen las actividades del programa de bienestar laboral.

Ilustración 42 actividades resolución 1166 de 2018



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Frente a la identificación de contenidos relevantes en el contexto actual, de los propuestos por la Resolución 166 de 2018 los temas mayormente seleccionados

abarcando un 49% son las acciones afirmativas, las acciones sin daño, y la atención psicosocial.

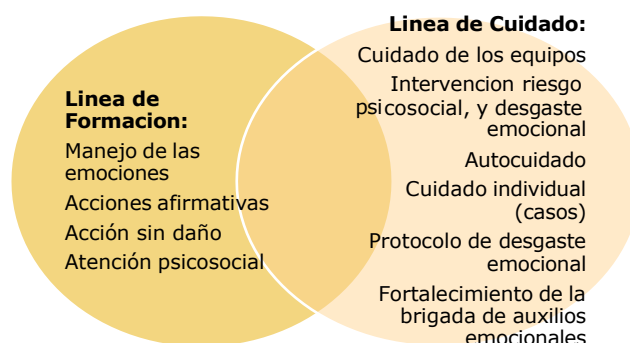
14.3.10 Contenidos Programa de Formación y Cuidado Emocional 2024

Teniendo en cuenta los resultados anteriores, la priorización de las acciones de intervención se orientará primariamente en aquellas dependencias y territoriales donde se identificó mayor nivel de riesgo psicosocial; Las acciones de este programa se encaminarán a la promoción y prevención de la salud física y mental de los servidores públicos y colaboradores mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.

- Las acciones tendrán en cuenta los diferentes elementos orientadores del cuidado emocional como los son:
- La postura ontológica: concibe la intersección de las seis dimensiones de la experiencia humana física, relacional, comportamental, trascendental, emocional, y simbólico cognitiva.
- La postura ética: creación de empatía y de cuidado del otro, hablamos de la ética del cuidado, de la generación de recursos protectores.
- La postura epistemológica: intercambio entre individuos que comparten un contexto y posibilita construcción de conocimiento.
- La postura metodológica: adopción de metodologías teórico-practicas, participativas y experienciales.

Tanto las acciones en formación como en cuidado emocional tendrán en cuenta que la construcción de conocimiento se realizará mediante apropiación teórico/practica, y se deben reconocer los conocimientos y experiencias previas de los involucrados, promoviendo el dialogo de saberes.

Ilustración 43 líneas de cuidado



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Las acciones propuestas buscan prevenir e intervenir los factores de riesgo psicosocial, como en las fuentes de desgaste emocional a saber manifestaciones de estrés, síndrome del burnout, contaminación temática, traumatización vicaria, dramatización de los equipos, fatiga por compasión o desgaste por empatía.

14.4 Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo Teniendo en cuenta la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, y consientes del valor del talento humano, la gestión del equipo de SGST se basa en la promoción y mantenimiento de las mejores condiciones de trabajo seguras y saludables para todas las partes interesadas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) el cual hace parte del SIG, promoviendo actividades que permiten alcanzar los objetivos del sistema y el cumplimiento de la normatividad.

14.4.1 Objetivos

General

Realizar la identificación de los peligros y riesgos laborales en los cuales se pueden ver expuestos los colaboradores de la Unidad para las Víctimas, con el fin de promover acciones y estrategias para asegurar espacios seguros y ambientes saludables en pro de prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Específicos

- Realizar inspecciones periódicas para identificar y corregir posibles riesgos laborales
- Implementar programas de capacitación para los servidores públicos y contratistas sobre prácticas seguras y procedimientos de emergencia.
- Garantizar el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de seguridad social
- Establecer protocolos de respuesta ante accidentes o situaciones de emergencia
- Evaluar y mejorar continuamente los procedimientos y medidas de seguridad existentes.
- Fomentar la participación activa de los colaboradores en iniciativas de seguridad y salud en el trabajo
- Realizar análisis de incidentes para prevenir futuros riesgos y mejorar prácticas laborales
- Mantener actualizada la documentación relativa a la seguridad y salud en el trabajo
- Promover un entorno laboral saludable mediante la identificación y control de factores de riesgo psicosocial
- Establecer indicadores de desempeño para medir la eficacia de las medidas de seguridad implementadas

14.4.2 Población Objetivo

El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo comprende todas las actividades encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los Servidores públicos, contratistas, visitantes, proveedores y otras partes interesadas, mediante la planificación, implementación y control de acciones preventivas y correctivas relacionadas con los factores de riesgos que afectan el bienestar y la

productividad de los colaboradores que se encuentran dentro de las sedes y oficinas del nivel nacional y territorial de la Unidad para la Víctimas.

14.4.3 Marco conceptual

- **Riesgo Ocupacional.** Entiéndase como la probabilidad de exposición a cualquiera de los factores de riesgo a los que pueden estar expuestos los estudiantes, de que trata el artículo 2.2.4.2.3.2. del Decreto 1072 de 2015, en los escenarios donde se realiza la práctica o actividad, capaz de producir una enfermedad o accidente.
- **Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- **Acción de mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.
- **Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad u otra situación potencial no deseable.
- **Actividad no rutinaria:** Actividad que no forma parte, de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.
- **Actividad rutinaria:** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.
- **Alta dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.
- **Amenaza:** Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.
- **Autorreporte (sic) de condiciones de trabajo y salud:** Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.
- **Centro de trabajo:** Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.
- **Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:
- **Planificar:** Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.
- **Hacer:** Implementación de las medidas planificadas.

- **Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
- **Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.
- **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de autorreporte (sic) de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
- **Condiciones y medio ambiente de trabajo:** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.
- **Descripción sociodemográfica:** Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.
- **Efectividad:** Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.
- **Eficacia:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.
- **Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.
- **Emergencia:** Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.
- **Evaluación del riesgo:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.
- **Evento Catastrófico:** Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.

- Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.
- Indicadores de estructura: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.
- Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.
- Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.
- Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.
- No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros,
- Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.
- Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.
- Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.
- Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.
- Revisión proactiva: Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.
- Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
- Requisito Normativo: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

- Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.
- Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.
- Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

14.4.4 Marco Normativo

- Resolución 2400 1979: Por el cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en los establecimientos de trabajo.
- Resolución 2013 1986: Reglamenta la conformación del COPASSO
- Resolución 1016 1989: Reglamenta la organización y funcionamiento de los planes de salud ocupacional que deben desarrollar los empleadores
- Decreto Ley 1295 1994: Reglamenta la organización y administración de los riesgos profesionales en Colombia
- Decreto 1832 1994: Establece la tabla de enfermedades profesionales
- Decreto 93 de 1998: Articular el plan de emergencias con los lineamientos de la política nacional en atención de desastres.
- Decreto 1406 1999: Por medio del cual se establece el reconocimiento de una incapacidad de origen común y su respectiva remuneración
- Resolución 166 2001: Por el cual se establece el "Día de la salud en el mundo del trabajo".
- Ley 776 2002: Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales
- Decreto 1607 2002: Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 1401 2007: por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
- Resolución 2646 2008: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial
- Decreto 2923 2011: Mantener actualizada la matriz de identificación de peligros para encaminar las acciones preventivas y correctivas a los riesgos prioritarios.

- Ley 1562 2012: Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional
- Ley 1566 2012: Por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a las personas que consumen sustancias psicoactivas
- Resolución 652 2012: Reglamenta los comités de convivencia laboral
- Ley 1616 2013: Por medio de la cual se expide la Ley de salud mental y se dictan otras disposiciones
- Decreto 723 2013: Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas
- Decreto 1442 2014: Por el cual se establece como obligatoria la implementación de un esquema de compensación en el Sistema General de Riesgos Laborales por altos costos de siniestralidad y se dictan otras disposiciones
- Decreto 1447 2014: Por la cual se expide la tabla de enfermedades laborales
- Resolución 3796 2014: Por la cual se sustituye el "Formulario Único de Afiliación, Retiro y Novedades de Trabajadores y Contratistas"
- Decreto 1072 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
- Decreto 171 2016: Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015
- Resolución 4927 2016: Por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y desarrollar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Resolución 0312 2019: Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decreto 52 de 2017: Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015
- Decreto 676 2020: Incorporar como enfermedad directa a Covid-19 en la tabla de enfermedades laborales del Decreto 1477 de 2014
- Resolución 666 de 2020: Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del coronavirus COVID-19
- Resolución 623 de 2020: Por la cual se modifica la Resolución 3546 de 2018 en cumplimiento del artículo 192 de la Ley 1955 de 2019 y se dictan otras disposiciones.

14.4.5 Evaluación Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2023

Para la vigencia 2022, se realizaron diferentes actividades contempladas en el plan anual de trabajo SST, que permitieron dar cumplimiento a los 7 objetivos del sistema, con un porcentaje de 73%, respecto del 91% general planeado. Por su parte para la vigencia 2023 con corte a octubre de 2023, se han ejecutado diferentes actividades permitiendo el cumplimiento de los 5 objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con un porcentaje de 70%, situación que se expresa en la siguiente tabla

Tabla 29 comparativos metas SGSST

Objetivo	Meta 2022	% Logrado 2022	Meta 2023	% Logrado 2023
Garantizar la disponibilidad de recursos necesarios en la implementación del SG-SST, verificando su utilización eficiente	97%	54%	N/A	N/A
Asegurar el cumplimiento del plan anual de trabajo, así como los requisitos legales y otros aplicables, relacionados al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	93%	67%	12%	10%
Promover acciones para mejorar las condiciones de salud laboral de nuestros colaboradores	96%	75%	N/A	N/A
Promover la cultura de reporte de actos y condiciones inseguras y autocuidado.	87%	80%	N/A	N/A
Generar acciones para mejorar las condiciones de trabajo seguras, saludables y sostenibles.	86%	77%	45%	34%
Fortalecer los mecanismos de comunicación, consulta y participación	95%	80%	15%	12%
Implementar estrategias de mejoramiento continuo	80%	75%	N/A	N/A
Realizar actividades para la eliminación de los peligros y la reducción de los riesgos.	N/A	N/A	15%	12%
Mejorar continuamente el SG-SST, para la seguridad y salud de los colaboradores y partes interesadas de la Unidad mediante acciones de monitoreo, revisión, evaluación y su retroalimentación	N/A	N/A	13%	2%

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Así mismo con relación a la satisfacción con las acciones parte de cada objetivo para la vigencia 2022 se obtuvo un 99% en promedio de satisfacción en las encuestas aplicadas a 935 participantes, ahora bien, para la vigencia 2023 se ha encuestadas a corte octubre un total de 2679 colaboradores con un nivel de satisfacción del 94% en promedio.

En otro orden de cosas en la vigencia 2023 se realizaron avances cualitativos en los documentos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST en cuanto a la actualización de documentos del SG SST por cambio de imagen institucional y normativa así:

- Políticas del SG SST
- Política de Prevención de Consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias Psicoactivas V3
- Reglamento de Higiene y Seguridad V6
- Planes de preparación y atención de emergencia
- Plan estratégico de seguridad vial
- Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial V1

- Programa de Vigilancia Epidemiológica en Prevención de Desórdenes Músculo Esqueléticos V 1
- Programa de Orden y Aseo V 2
- Procedimiento reporte e investigación de accidentes de trabajo V4
- Procedimiento y monitoreo del SG SST V3
- Protocolo de seguridad deportiva y recreativa
- Instructivo Reporte de Actos y Condiciones Peligrosas PARE V1
- Metodología Investigación de Accidentes de Trabajo V1
- Matriz de roles, responsabilidades, autoridades y competencias
- Formato Matriz de Identificación de Peligros, Valoración de Riesgos y Determinación de Controles
- Formato de Inspección de Orden y Aseo V 3
- Formato Matriz de Identificación de Peligros, Valoración de Riesgos y Determinación de Controles
- Formato de Reporte PARE V5
- Formato Matriz de Reporte y Seguimiento PARE V1
- Formato Informe de Simulacro V2
- Formato de Primeros Auxilios y Control de Botiquines V2
- Formato de Inscripción Brigadas de Emergencia V1
- Formato de Control de Entrega de Kit de Personal de Emergencia V1
- Formato Registro de Atención en Eventos de Emergencia V1
- Formato Matriz de Accidentalidad V1
- Formato de Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo V2
- Formato de Inspecciones Planeadas V2
- Formato de Inspección de Extintores V2
- Formato de Inspección de Botiquines y Camillas V2
- Formato para Presentar Quejas por Presunto Acoso Sexual y/o Discriminación por Razón del Sexo en el Ámbito Laboral V1
- Formato Para Presentar Quejas Por Presunto Acoso Laboral V1
- Formato Matriz de Despliegue de Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo V1

Creación de documentos SG SST:

- Política Riesgo Público
- Programa para trabajo seguro en alturas
- Programa de estilos de vida saludable
- Programa de reincorporación y adaptación laboral
- Procedimiento reporte de enfermedades laborales
- Formato investigación de enfermedades laborales
- Formato de Entrega de Elementos de Protección Personal y/o Dotación V1
- Guía Elementos de Protección Personal, Dotación y Atención de Emergencias V1
- Formato de Entrega de Elementos de Protección Personal y/o Dotación Atención de Emergencias V1

- Formato de Inspección de Elementos de Protección Personal, Dotación y Atención de Emergencia V1
- Matriz de Elementos de Protección Personal, Dotación y Atención de Emergencias V1

14.4.5.1 Comité Paritario de Seguridad y Salud – COPASST

Mediante Resolución 00601 del 27 de febrero de 2023 la Directora General de la Unidad convocó a los servidores públicos de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, a postularse para representar a los trabajadores en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, así mismo en cumplimiento al requerimiento de la Resolución 2013 de 1986 la Directora General, mediante comunicado del día 10 de marzo de 2023 designa a sus representantes a esta corporación.

Para la vigencia 2023, se conformó el COPASST nacional de la Unidad para las Víctimas a través de acta de conformación del día 2 de mayo.

Las acciones realizadas por el Comité Paritario de Salud en el Trabajo durante los meses de enero a octubre de 2023, realizadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 del Decreto 614 de 1984, son las siguientes sin consecuencias ni alteraciones a la salud:

- Investigación de 14 accidentes laborales
- Mecanismos de AT: Caída de personas, Riesgo Público, Sobre esfuerzo y Pisadas choques o golpes. Riesgos: Locativos, Público, Biomecánico y mecánico
- Inspecciones: En la vigencia 2023 el líder del SG SST envía a los integrantes del COPASST la base de acciones preventivas y correctivas, donde se evidencian las recomendaciones producto de las 31 inspecciones ejecutadas a nivel nacional y territorial, con apoyo de profesionales higienistas de la ARL Positiva programadas en el plan de trabajo, para que el comité tenga conocimiento de esta gestión y proponga acciones de mejora.

Se reunieron 8 veces.

14.4.5.2 Comité de Convivencia Laboral

Para la vigencia 2023 se conformó el Comité de Convivencia Laboral Nacional de la Unidad para las Víctimas a través de Resolución No. 00341 del 8 de febrero de 2023, siendo modificada por la Resolución 03665 del 27 de julio de 2023.

Las acciones realizadas por el Comité de Convivencia Laboral durante los meses de enero a octubre de 2023 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 de la Resolución 652 de 2012, son las siguientes:

- Casos de acoso laboral y quejas relacionadas con situaciones de conflicto: se han cerrado 7, están pendientes de cierre 6, en seguimiento 5, pendientes 7, para un total de 25 casos recibidos.

De la información anterior se observa que en la actualidad existen 18 casos pendientes de gestión, razón por la cual tan pronto se termine de atender la contingencia de los casos no gestionados de mayo 2022 a febrero de 2023, se procederá la continuación de estos casos.

14.4.5.3 Brigada de Emergencias

En cumplimiento a lo establecido en el artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias numeral 11 del Decreto ley 1072 de 2015 y Artículo 16 estándares mínimos para empresas de más de 50 trabajadores ítem 52 Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencia de la Resolución 0312 de 2019, la brigada de emergencia para la vigencia 2023 de la Unidad fue conformada mediante acta No. 01 del 2023, cuenta con 130 integrantes de nivel nacional y territorial

Las acciones realizadas por la brigada de emergencia durante los meses de enero a octubre de 2023 son las siguientes:

- Inspecciones : Teniendo en cuenta las responsabilidades de los brigadistas, y la necesidad de mantener actualizada la data del estado de los equipos de emergencia, durante el 2023, se ejecutaron 128 inspecciones planeadas de conformidad con la programación del plan de trabajo, de botiquines y camillas, extintores y orden y aseo, en estas actividades a participado 2 brigadistas por sede administrativa de cada DT, en dichas inspecciones programadas, se ha contado el apoyo de profesionales de ARL Positiva en cada DT.
- Simulacros: se realizaron 2 simulacros los cuales fueron dispuestos dentro del plan de trabajo de la vigencia 2023. Un simulacro fue sobre asonada y amenaza de bomba, se realizó de forma virtual el cual hubo una participaron de 190 colaboradores. Y el segundo simulacro fue el nacional programado por el IDIGER el 4 de octubre, logrando una cobertura en Nivel Nacional de 1060 personas evacuadas, el tiempo de evacuación fue de 8 minutos mejorando 2 minutos en comparación al año anterior, aumentando la capacidad de respuesta en casi 200 colaboradores más. En el 2023, solo 4 personas no se involucraron en el ejercicio, 4 menos que en el 2022. A este ejercicio se sumaron las sedes administrativas de las DT de Eje Cafetero, para Pereira, Manizales y Armenia, Santander con Bucaramanga, Putumayo con Mocoa, Caquetá - Huila con Florencia y Neiva.
- Evacuación: Es importante mencionar que el 17 de agosto de 2023, se registró un movimiento telúrico en todo el territorio nacional, desencadenando una evacuación de los edificios, por lo que se convirtió en un ejercicio real, no se tomaron datos de tiempos, sin embargo, para

Bogotá - sede San Cayetano se verificó el conteo de 960 personas evacuadas, incluidos colaboradores, operadores y visitantes.

14.4.5.4 Cumplimiento Cronograma Plan de Trabajo 2022

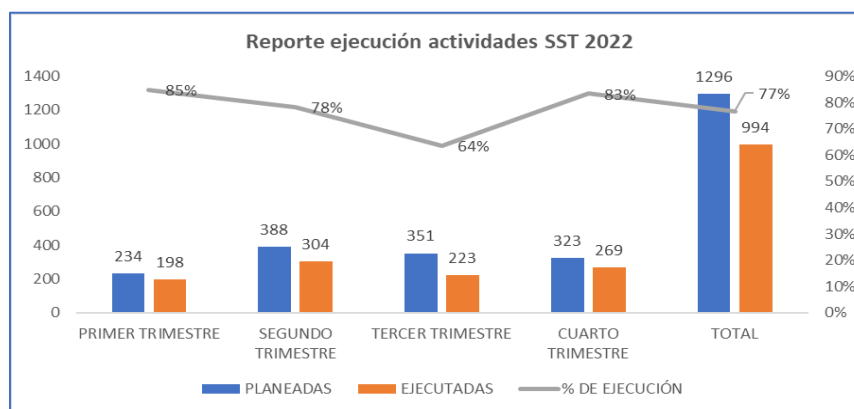
Tabla 30 cumplimiento cronograma

Trimestre	Planeadas	Ejecutadas	% De Ejecución
Primer Trimestre	234	198	85%
Segundo Trimestre	388	304	78%
Tercer Trimestre	351	223	64%
Cuarto Trimestre	323	269	83%
Total	1296	994	77%

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Para el periodo de 2022, se registra un cumplimiento del 76%, teniendo en cuenta que, faltando el último trimestre del año, la mayor fortaleza en el avance se evidencia para los meses de enero (85%), febrero (93%) marzo (79%) y abril (76%). Es importante mencionar que aproximadamente el 40% de las actividades fueron planeadas sobre la campaña de salud: la unidad mantiene tu salud, la cual inició hasta octubre de 2022, al esperar la aceptación del proveedor al contrato (casa matriz Positiva Seguros). Se continua el trabajo para cumplir con los demás requisitos a través de actividades de capacitación virtual, principalmente para el hacer en gestión de la salud (62%), contando con la participación de proveedores a través de las horas de prevención de ARL, tanto a NN como en las DT, promoviendo la efectividad del desempeño del sistema en el hacer (55%) de gestión de amenazas (43%), y gestión de peligros y riesgos (23%).

Ilustración 44 actividades SGSST 2022



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

En cuanto a los indicadores del plan se tiene que en la vigencia 2022, se plantean un total de 1295 tareas, agrupadas en 44 actividades que nacen de 7 áreas de trabajo. El cumplimiento total fue del 77%, representado en 985 tareas.

14.4.5.5 Cumplimiento Cronograma Plan de Trabajo 2023

Para la vigencia 2023, se elaboró el plan de trabajo SST, bajo los siguientes parámetros de gestión:

Tabla 31 plan de trabajo 2023 SGSST

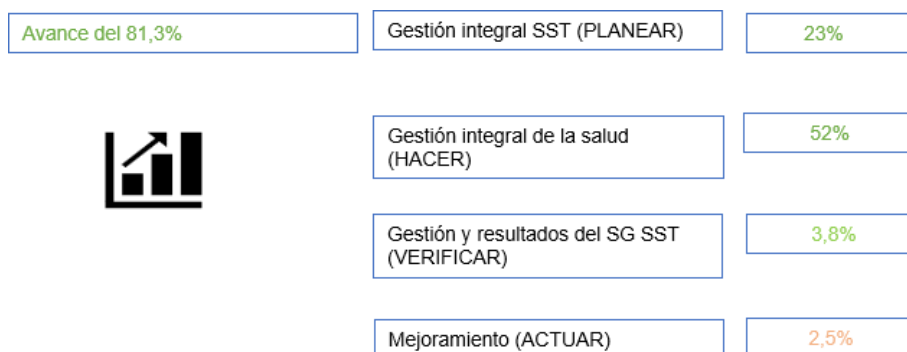
Parámetros De Gestión	No. De Actividades	No. Tareas	% Cumplimiento
1. Gestion Integral del SGSST	21	23	10%
2. Gestion De La Salud SGSST	6	23	16%
3. Gestion De promoción y Prevención SGSST	3	11	12%
4. Gestion De Seguridad Industrial SGSST	7	24	12%
5. Gestion De Emergencias SGSST	5	15	12%
6. Gestion De Seguridad Vial	2	1	3%
7. Gestion Del Riesgo Publico	2	1	3%
8. Verificación SGSST	3	0	0%
9. Mejoramiento SGSST	2	1	2%
Total, De Cumplimiento	21	91	70%

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

En la vigencia 2023, se ejecutaron 91 tareas de 119 de las programadas en el plan de trabajo anual, para un cumplimiento de parámetros de gestión de 70%.

Adicionalmente en la vigencia 2023, el estado de implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo fue de 81.3%

Ilustración 45 avance ciclo PHVA



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

14.4.5.6 Resultados, Logros y Retos

Para la vigencia 2023 se tuvo con menos presupuesto comparado con el año 2022, sin embargo, contó con recursos de aliados (ARL Positiva y corredor de seguros) que apoyaron el desarrollo de las actividades del Plan Anual de Trabajo SST tales como: batería del riesgo psicosocial, análisis de casos médicos, algunos elementos de señalética, inspecciones a puestos de trabajo y elementos de emergencia entre otros.

Con el presupuesto del sistema se ha realizado:

- Exámenes médicos ocupacionales
- Medición de desgaste emocional

- Carnetización institucional
- Adquisición de kits equipos de protección

Un reto grande fue llegar a todas las direcciones territoriales con actividades presenciales para brindarles un espacio de conocimientos que contribuyan a que los colaboradores fomenten una cultura de prevención y autocuidado, de esta manera evitar accidentes y enfermedades laborales.

En el año 2023, con el apoyo de la Coordinación del GGTH, a través de un trabajo conjunto con los procesos de nómina, asesoría jurídica del GGTH, y con un profesional de la salud, servidor de la unidad, se han desarrollaron actividades de medicina laboral, como:

- Identificación de casos que requieren acompañamiento por tener recomendaciones médicas para el trabajo
- Análisis de los casos captados a través de correo electrónico de info.talentohumano@unidadadvictimas.gov.co que requieren acompañamientos en procesos administrativos: conceptos de rehabilitación, calificación de PCL, seguimiento a casos a casos crónicos con incapacidad permanente parcial mayor a 30 días
- Revisión de casos de servidores que por la cronicidad de sus patologías han requerido la implementación de la modalidad de trabajo en casa.
- Desarrollo de mesas laborales con los proveedores aliados para los exámenes médicos ocupacionales.
- Contención de casos salud que se presentan en la sede San Cayetano, tanto para colaboradores, como operadores y visitantes.

14.4.5.7 Ausentismo

A continuación, se presenta el índice de ausentismo laboral de los meses de enero a octubre de 2023 de la Unidad

Tabla 32 ausentismo

Mes	Días De Ausencia De Origen Común.	Días De Ausencia De Origen Laboral (At, El)	Días Programados Mes	Índice De Ausentismo.	Meta
Enero	662	0	16.264	0,04	0,87%
Febrero	408	0	27.400	0,01	0,87%
Marzo	453	31	34.034	0,01	0,87%
Abril	200	0	34.660	0,01	0,87%
Mayo	356	0	37.300	0,01	0,87%
Junio	354	0	39.440	0,01	0,87%
Julio	278	41	42.560	0,01	0,87%
Agosto	288	16	45.591	0,01	0,87%
Septiembre	645	30	49.302	0,01	0,87%
Octubre	432	30	49.302	0,01	0,87%
Total	4.076	148	375.853	0,01	0,87%

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Para el análisis del indicador de ausentismo laboral relacionado a enfermedad común, accidente y enfermedad laboral - EC, AT y EL, en el 2023, con cierre al

30 de octubre, se observa un indicador de 0,01, días perdidos por cada 1.000 trabajadores, representados en 4.076 días perdidos / 375.853 días laborados por baja médica de origen común y laboral.

Con respecto a este indicador, durante lo corrido del 2023, se han realizado los análisis epidemiológicos pertinentes, para entender el comportamiento del ausentismo laboral, de los cuales se puede concluir:

Se revisó y analizó la data de incapacidades y se encontró un total de 3481 días perdidos por baja médica, distribuidos en 237 diagnósticos y 589 casos. El diagnóstico de mayor prevalencia fue el de gastroenteritis de origen viral con un 18% (25 casos) y el diagnóstico con un mayor número de días perdidos fueron los relacionados con enfermedades autoinmunes con un 28% (144 días).

La ciudad en la que se presentó un mayor número de días perdidos por baja médica fue Bogotá con 1777 días (58%), igualmente Bogotá, representa el mayor número de casos con un promedio de 67% (351 casos).

El cargo el cual se presentó un mayor número de días perdidos fue el de profesional universitario con un 63% (2143 días).

Las Direcciones territoriales donde se presentó el mayor número de días perdidos por ausentismo fueron:

Tabla 33 ausentismo dependencias

Dependencia	Días Perdidos
Dirección Territorial Caquetá Y Huila	313
Dirección Territorial Santander	298
Subdirección De Valoración Y Registro	272
Dirección Territorial Cauca	211
Grupo Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales Y Palenqueras	180
Subdirección prevención Y atención De Emergencias	176

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

14.4.6 Instancia del Riesgo Público

El riesgo público se entiende como los aspectos, situaciones y/o actos que se viven en espacios públicos y/o privados, abiertos y/o cerrados, que pueden poner en riesgo la vida, la integridad física, y el patrimonio de las personas. También puede concebirse como la amenaza o peligro que afecta a un grupo de personas o a la sociedad en general el cual puede ser causado por desastres naturales, emergencias de salud pública, eventos terroristas o situaciones que ponen en peligro la seguridad colectiva.

En este marco el Grupo de Gestión del Talento Humano conforme las nuevas responsabilidades asignadas en el 2023 en relación con la operatividad del Centro de Operaciones y Monitoreo de Seguridad- COMR siendo este, la primera instancia en el evento de ocurrencia de hechos de crisis respecto a los riesgos de seguridad pública que afecten a la Unidad, desarrollará las acciones que se describen a continuación:

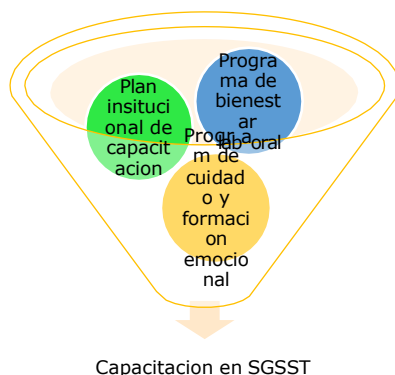
- Detectar eventos y riesgos, generando respuestas oportunas para su inmediata solución.
- Monitorear continuamente los riesgos de seguridad.
- Generar alertas tempranas sobre problemas particulares, relacionados con un conjunto de problemas y sobre la eventualidad de un conflicto de mayores proporciones, a nivel local, territorial y nacional.
- Recolectar, sistematizar, analizar y reportar información especializada en materia de contingencias y manejo de crisis.
- Generar y difundir conocimiento sobre el manejo de crisis.
- Recomendar, que se escale los hechos al Equipo de Riesgos y al Equipo de la Sala de Análisis Situacional, y se convoque el Comité de Manejo de Crisis cuando a ello haya lugar para prevenir que la contingencia afecte de manera grave la continuidad del servicio y sus consecuencias sean públicas.
- Brindar las recomendaciones necesarias como insumo para la toma de decisiones.
- Comunicar, acompañar, monitorear, apoyar y coordinar con los funcionarios que realizan actividades humanitarias en Territorio.
- Comunicarse con los servidores, contratistas y personal de apoyo que labora en la Unidad, con el fin de hacer seguimiento al estado de salud y sus familias, así mismo llevar un mensaje de agradecimiento y reconocimiento a las actividades institucionales que realizan desde sus hogares.
- Comunicarse con M.D.N. y Enlace de la Policía Nacional.
- Participar en los espacios virtuales de las diferentes dependencias y direcciones territoriales.
- Emitir artículos, recomendaciones de seguridad y salubridad por los diferentes medios de comunicación internos, correos electrónicos, mensajes de WhatsApp, y los que se determinen pertinentes.

14.4.7 Contenidos del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023

En el Anexo 1 del presente documento queda consignado, el plan anual de seguridad y salud en el trabajo 2024, en cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2012, el cual debe ser formalizado por el responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, la unidad de personal, y el nominador.

14.4.7.1 Identificación de Necesidades de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo

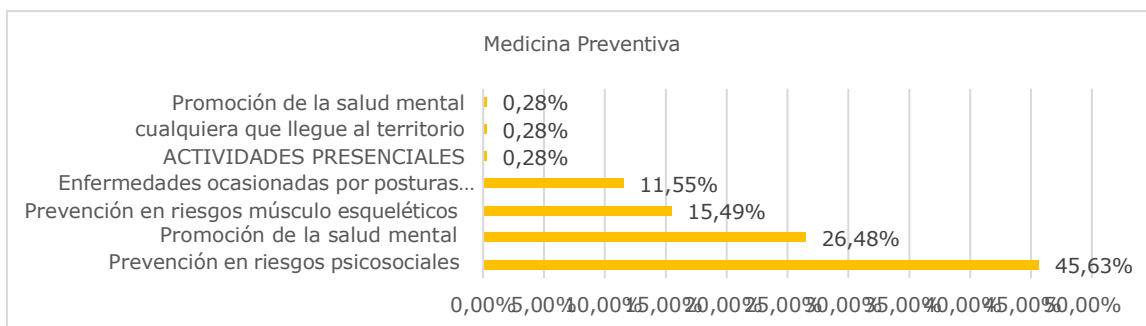
Ilustración 46 articulación con otro programas y planes



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Dentro de la encuesta unificada del plan estratégico de talento humano se levantó información referente a los temas en que los servidores identificaban requieren reforzar sus conocimientos en cuanto al sistema de seguridad y salud en el trabajo así las cosas y conforme los programas que hacen parte del plan anual de seguridad y salud en el trabajo se tienen los siguientes resultados.

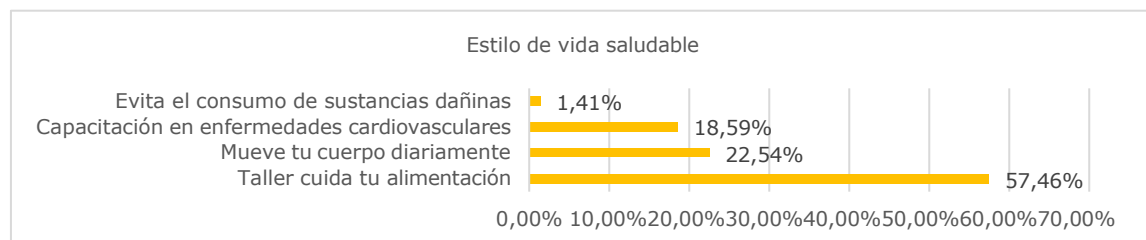
Ilustración 47 medicina preventiva



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

En el programa de medicina preventiva se orientarán esfuerzos a la capacitación en prevención del riesgo psicosocial articulando desde SST, cuidado emocional y capacitación.

Ilustración 48 estilo de vida saludable



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

En cuanto a estilos de vida saludable los servidores prefieren estar informados del cuidado de su alimentación, actividad que se articulara con el programa de bienestar y calidad de vida.

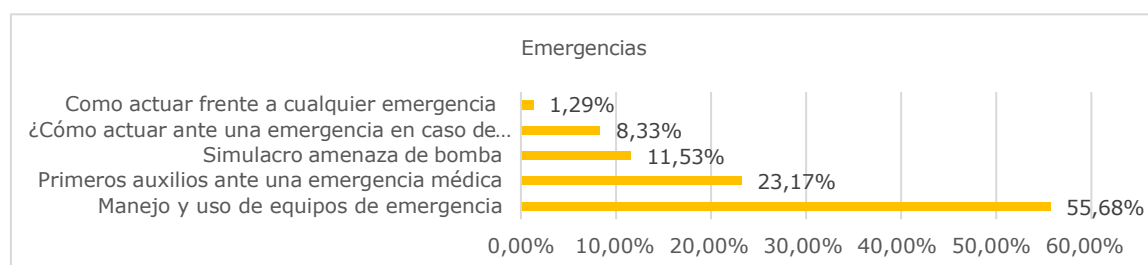
Ilustración 49 seguridad industrial



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

En el marco del programa de seguridad industrial se realizará capacitación en dos ejes por su nivel de importancia la investigación de incidentes y accidentes laborales, y la identificación de riesgos laborales en el lugar de trabajo, del cual se espera tener participación del COPASST.

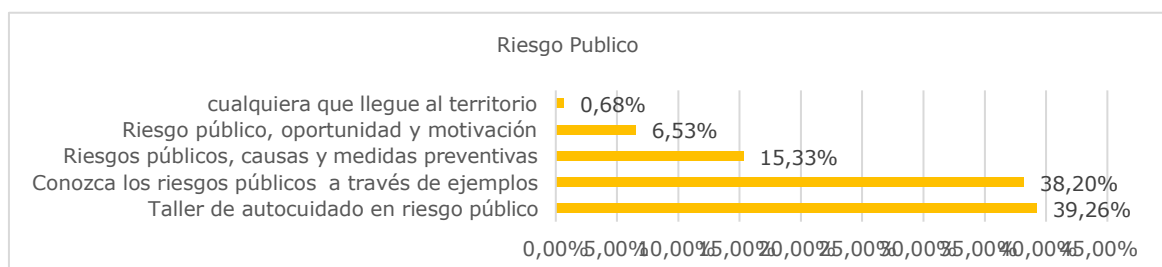
Ilustración 50 emergencias



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Frente al programa de emergencias se enfocará en formación del manejo y uso de equipos de emergencia, del cual se espera tener participación activa de la Brigada de Emergencias.

Ilustración 51 riesgo publico

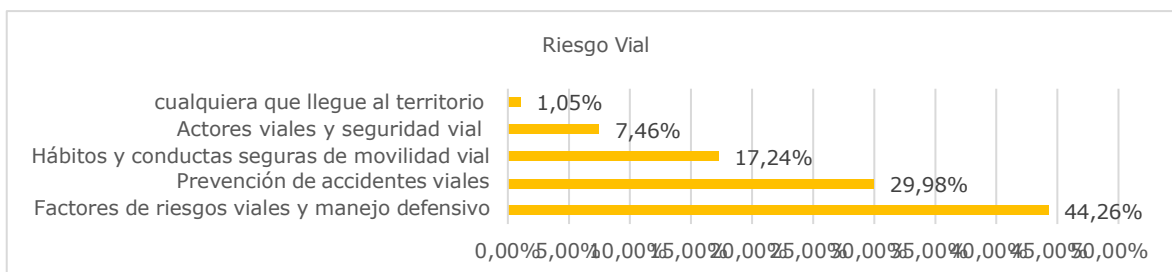


Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Toda vez que centro de monitoreo y riesgo regreso a ser parte de las actividades en las que tiene injerencia el grupo de gestión del talento humano en riesgo

público se darán a conocer los tipos de riesgo público, y las acciones de autocuidado sobre el mismo.

Ilustración 52 riesgo vial



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Toda vez que el programa de seguridad vial guarda una responsabilidad compartida entre el proceso administrativo y el de talento humano, desde este último se trabajara en capacitar sobre factores de riesgos viales y manejo defensivo.

14.5 Plan Anual de Vacantes 2024

El presente Plan Anual de Vacantes se desarrolla en el marco del literal d del artículo 14 de la Ley 909 de 2004, elaborando el reporte de empleos vacantes de acuerdo con la información suministrada por el Grupo de Gestión del Talento Humano y dando traslado de esta información a la Comisión Nacional del Servicio Civil y al Departamento Administrativo de la Función Pública para los fines pertinentes y garantizar la transparencia en el sector público, mediante el formato por ellos suministrado para el reporte de lo indicado.

El plan anual de vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva.; en este plan se relaciona el número y el perfil de dichos empleos, que cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal y que deban ser objeto de provisión para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que presta la Unidad. Estas vacantes deben ir acompañadas por los requisitos y perfil de competencias establecidos en la Ley y el manual específico de funciones y competencias laborales establecido para la entidad para el desempeño del empleo.

El presente plan considera las siguientes definiciones para su elaboración:

- Vacantes definitivas: aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- Vacantes temporales: aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc).

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o de manera transitoria, mediante encargo, nombramiento ordinario o nombramiento provisional. Los términos de estas varían dependiendo de la naturaleza del cargo, y el orden de provisión establecido en el Decreto 1083 de 2015.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, con base a la información suministrada al Sistema Único de Información de Personal, consolidará el Plan de Empleos Vacantes correspondiente a la Administración Pública y lo remitirá a la Comisión Nacional del Servicio Civil, haciendo énfasis en los empleos de carrera administrativa. Lo anterior sin perjuicio de la responsabilidad y obligación de actualizar y reportar la oferta pública de empleos - OPEC a la CNSC.

14.5.1 Objetivo

General

Prever las necesidades de vinculación de personal a lo largo de una vigencia identificando los empleos susceptibles de ser provistos determinando los perfiles requeridos, estableciendo una estrategia para incorporar, seleccionar y cubrir esas vacantes de manera eficiente y efectiva.

Específicos

- Identificar las necesidades de personal de acuerdo con las metas y actividades planificadas para 2024
- Establecer de forma clara los perfiles de los empleos vacantes incluyendo habilidades, competencias y conocimientos
- Garantizar un proceso de selección regido por el mérito, y la transparencia para atraer candidatos calificados
- Asegurar la asignación eficiente de recursos humanos y financieros para la vinculación de personal.
- Garantizar que las vinculaciones se realicen con observancia a las normas vigentes.
- Minimizar los tiempos en que los puestos de trabajo quedan sin cubrir para mantener la continuidad del servicio.

14.5.2 Marco Conceptual

Vacancia definitiva: aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. Una vacancia definitiva se produce cuando:

- El titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909.
- El titular de un empleo de carrera adquiere el derecho de actualizar su registro público de carrera, una vez superado el período de prueba en el empleo en el cual fue ascendido.
- Creación de empleos de carrera en la planta de empleos y no hay funcionarios con derecho a ocupar esos empleos.
- Desvinculación automática del cargo de carrera administrativa como consecuencia de permanecer en comisión o suma de comisiones por un periodo superior a seis (6) años o finalizado el período de la comisión y no se reintegra al cargo del cual se ostenta derechos de carrera.

Vacancia temporal: aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc). Por su parte la vacancia temporal se produce cuando:

- Titular de un empleo de carrera se separa de su cargo para ocupar otro cargo en período de prueba del cual fue nombrado por superar el respectivo concurso de méritos.
- Situaciones administrativas que implican la separación temporal del titular de un empleo de carrera. (licencias, comisiones, ejercicio de funciones de otro empleo por encargo, prestación del servicio militar, vacaciones, suspendido en ejercicio de sus funciones).
- En la planeación de Recursos Humanos, las situaciones administrativas se integran como un componente de sensibilización en la previsión de las necesidades de personal que se presentarán a fin de establecer la figura y recurso que cubrirán esas situaciones de acuerdo con las necesidades

del servicio, dado que implican separación temporal en el desempeño de los cargos.

14.5.3 Marco Normativo

- Ley 909 de 2004: normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública.
- Decreto 770 de 2005: e establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional.
- Decreto 1083 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
- Decreto 618 de 2018: directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos

14.5.4 Planta de Personal UARIV

Mediante el Decreto 4968 de 2011 se determina la planta de personal de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, disponiendo 857 empleos

Tabla 34 empleos por decreto

Denominación	N° Empleos
Director General De Unidad Administrativa Especial, Código 0015, Grado 28	1
Subdirector General, Código 0040, Grado 24	1
Secretario General De Unidad Administrativa Especial, Código 0037, Grado 24	1
Director Técnico, Código 0100, Grado 23	5
Director Territorial, Código 0042, Grado 19	20
Jefe De Oficina, Código 0137, Grado 22	2
Subdirector Técnico, Código 0150, Grado 21	9
Jefe De Oficina Asesora, Código 1045, Grado 16	3
Asesor, Código 1020, Grado 15	3
Asesor, Código 1020, Grado 14	7
Profesional Especializado, Código 2028, Grado 24	81
Profesional Especializado, Código 2028, Grado 21	105
Profesional Especializado, Código 2028, Grado 20	1
Profesional Especializado, Código 2028, Grado 19	1
Profesional Especializado, Código 2028, Grado 18	2
Profesional Especializado, Código 2028, Grado 17	1
Profesional Especializado, Código 2028, Grado 16	1
Profesional Especializado, Código 2028, Grado 13	40
Profesional Especializado, Código 2028, Grado 12	1
Profesional Universitario, Código 2044, Grado 11	261
Profesional Universitario, Código 2044, Grado 9	221
Analista De Sistemas, Código 3003, Grado 18	27
Técnico Administrativo, Código 3124, Grado 18	1
Técnico, Código 3100, Grado 16	23
Secretario Bilingüe, Código 4182, Grado 25	1
Secretario Ejecutivo, Código 4210, Grado 24	1
Auxiliar Administrativo, Código 4044, Grado 23	36
Conductor Mecánico, Código 4103, Grado 13	1
Total General	857

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Los cuales fueron provistos en un primer momento por incorporación directa de los servidores que conformaban la Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional, seguidamente se vincularon servidores con

nombramiento ordinario, en provisionalidad, y se reincorporaron a uso servidores inscritos en carrera administrativa, conforme las disposiciones de la Ley 909 de 2004.

Por otro lado, el mismo Decreto dispone la competencia del Director General de distribuir la planta de personal global, situación reflejada actualmente en la Resolución 04857 de 2022.

14.5.5 Requisitos para los Diferentes Empleos de la Planta de Personal

De acuerdo con el Título 2, Capítulo 4 del Decreto 1083 de 2015, así como el manual específico de funciones y competencias establecido para la Unidad mediante Resolución 1002 de 2020 y las demás que la modifican, y adicionan, los requisitos para los empleos de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas serán los siguientes:

- Directivo

Tabla 35 requisitos nivel directivo

Grados	Requisitos generales
19	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y sesenta (60) meses de experiencia profesional relacionada.
21	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de maestría y cincuenta y seis (56) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y sesenta y ocho (68) meses de experiencia profesional relacionada.
22	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de maestría y sesenta (60) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y setenta y dos (72) meses de experiencia profesional relacionada.
23	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de maestría y sesenta y cuatro (64) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y setenta y seis (76) meses de experiencia profesional relacionada.
24	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de maestría y sesenta y ocho (68) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y ochenta (80) meses de experiencia profesional relacionada.
28	Título profesional, título de posgrado en la modalidad de maestría y ochenta y cuatro (84) meses de experiencia profesional relacionada o título de posgrado en la modalidad de especialización y noventa y seis (96) meses de experiencia relacionada.

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

- Asesor

Tabla 36 requisitos nivel asesor

Grados	Requisitos generales
14	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y cincuenta y un (51) meses de experiencia profesional relacionada.
15	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de maestría y cuarenta y cuatro (44) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y cincuenta y seis (56) meses de experiencia profesional relacionada.
16	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de maestría y cuarenta y nueve (49) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y sesenta y un (61) meses de experiencia profesional relacionada.

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

- Profesional

Tabla 37 requisitos nivel profesional

Grados	Requisitos generales
9	Título profesional y veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada.
11	Título profesional y treinta (30) meses de experiencia profesional relacionada.
12	Título profesional y título de posgrado en la modalidad de especialización y siete (7) meses de experiencia profesional relacionada.
16	Título profesional, título de posgrado en la modalidad de especialización y diecinueve (19) meses de experiencia profesional relacionada.
17	Título profesional, título de posgrado en la modalidad de especialización y veintidós (22) meses de experiencia profesional relacionada.
18	Título profesional, título de posgrado en la modalidad de especialización y veinticinco (25) meses de experiencia profesional relacionada.
19	Título profesional, título de posgrado en la modalidad de especialización y veintiocho (28) meses de experiencia profesional relacionada.
20	Título profesional, título de posgrado en la modalidad de especialización y treinta y uno (31) meses de experiencia profesional relacionada.
21	Título profesional, título de posgrado en la modalidad de especialización y treinta y cuatro (34) meses de experiencia profesional relacionada.
24	Título profesional, título de posgrado en la modalidad de especialización y cuarenta y tres (43) meses de experiencia profesional relacionada.

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

- Técnico

Tabla 38 requisitos nivel técnico

Grados	Requisitos generales
16	Título de formación tecnológica y seis (6) meses de experiencia relacionada o laboral o aprobación de tres (3) años de educación superior en la modalidad de formación tecnológica o profesional o universitaria y quince (15) meses de experiencia relacionada o laboral.
18	Título de formación tecnológica con especialización y tres (3) meses de experiencia relacionada o laboral o terminación y aprobación del pensum académico de educación superior en la modalidad de formación profesional y tres (3) meses de experiencia relacionada o laboral.

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

- Asistencial

Tabla 39 requisitos nivel asistencial

Grados	Requisitos generales
13	Aprobación de cinco (5) años de educación básica secundaria.
14	Aprobación de cinco (5) años de educación básica secundaria y seis (6) meses de experiencia laboral.
23	Aprobación de dos (2) años de educación superior de pregrado y doce (12) meses de experiencia relacionada o laboral.
24	Aprobación de tres (3) años de educación superior en la modalidad de formación tecnológica o profesional o universitaria y seis (6) meses de experiencia relacionada o laboral.
25	Título de formación técnica profesional y seis (6) meses de experiencia relacionada o laboral o aprobación de tres (3) años de educación superior en la modalidad de formación tecnológica o profesional o universitaria y doce (12) meses de experiencia relacionada o laboral.

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Por su parte de acuerdo con las disposiciones del Decreto 815 de 2018 las competencias comportamentales de los servidores públicos son las siguientes:

- Competencias comportamentales comunes a todos los servidores públicos

Tabla 40 competencias comunes

Competencia	Definición De La Competencia	Conductas Asociadas
Aprendizaje continuo	Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener	• Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la Administración pública en la prestación de un óptimo servicio. • Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.

Competencia	Definición De La Competencia	Conductas Asociadas
	actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto	Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de interaprendizaje
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad	- Asume la responsabilidad por sus resultados - Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas
Orientación al usuario y al ciudadano	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad	- Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos - Adopta medidas para minimizar riesgos - Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados - Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados - Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad - Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos - Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad - Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos - Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna - Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros - Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos - Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo - Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente - Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales	- Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas - Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades - Apoya a la organización en situaciones difíciles - Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones - Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes	- Cumple los compromisos que adquiere con el equipo - Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios	- Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros - Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales - Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad - Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo - Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones - Responde al cambio con flexibilidad - Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos - Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

- Competencias comportamentales por nivel

Tabla 41 competencias por nivel

Nivel	Competencia	Definición
Directivo	visión estratégica	Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y su entorno, de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país
	liderazgo efectivo	Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados
	planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas
	toma de decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión
	gestión del desarrollo de las personas	Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento
	pensamiento sistémico	Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados
	resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas
Asesor	confiabilidad técnica	Contar con los conocimientos técnicos requeridos y aplicarlos a situaciones concretas de trabajo, con altos estándares de calidad
	creatividad e innovación	Generar y desarrollar nuevas ideas, conceptos, métodos y soluciones orientados a mantener la competitividad de la entidad y el uso eficiente de recursos
	iniciativa	Anticiparse a los problemas proponiendo alternativas de solución
	construcción de relaciones	Capacidad para relacionarse en diferentes entornos con el fin de cumplir los objetivos institucionales
	conocimiento del entorno	Conocer e interpretar la organización, su funcionamiento y sus relaciones con el entorno.
Profesional	aporte técnico profesional	Poner a disposición de la Administración sus saberes profesionales específicos y sus experiencias previas, gestionando la actualización de sus saberes expertos.
	comunicación efectiva	Establecer comunicación efectiva y positiva con superiores jerárquicos, pares y ciudadanos, tanto en la expresión escrita, como verbal y gestual.
	gestión de procedimientos	Desarrollar las tareas a cargo en el marco de los procedimientos vigentes y proponer e introducir acciones para acelerar la mejora continua y la productividad.
	instrumentación de decisiones	Decidir sobre las cuestiones en las que es responsable con criterios de economía, eficacia, eficiencia y transparencia de la decisión.
	dirección y desarrollo de personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de los colaboradores, identificando potencialidades personales y profesionales para facilitar el cumplimiento de objetivos institucionales
	toma de decisiones	Elegir alternativas para solucionar problemas y ejecutar acciones concretas y consecuentes con la decisión
Técnico	confiabilidad técnica	Contar con los conocimientos técnicos requeridos y aplicarlos a situaciones concretas de trabajo, con altos estándares de calidad
	disciplina	Adaptarse a las políticas institucionales y generar información acorde con los procesos.
	responsabilidad	Conoce la magnitud de sus acciones y la forma de afrontarlas
Asistencial	manejo de la información	Manejar con responsabilidad la información personal e institucional de que dispone.
	relaciones interpersonales	Establecer y mantener relaciones de trabajo positivas, basadas en la comunicación abierta y fluida y en el respeto por los demás
	colaboración	Coopera con los demás con el fin de alcanzar los objetivos institucionales.

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

14.5.6 Evaluación de la Provisión de Vacantes 2021-2023

Teniendo en cuenta las vacantes que surgen en cada vigencia y la capacidad de proveer las mismas a continuación se ilustran las vacantes que han sido

cubiertas en 3 vigencias teniendo en cuenta la oportunidad que se ha dado a algunos servidores en provisionalidad de desempeñar otro empleo respecto al que inicialmente tomaron posesión realizando un nuevo nombramiento.

Ilustración 53 vinculaciones nivel y año

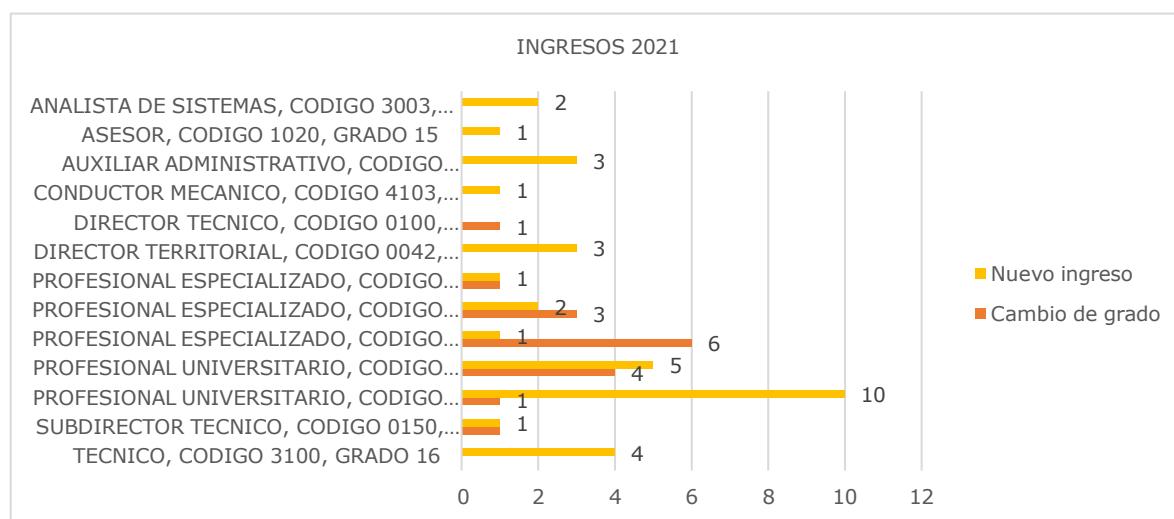


Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Lo que permite ver el cambio en el personal de nivel directivo y asesor consistente con el cambio de gobierno y los empleos de libre nombramiento y remoción.

Respecto al detalle anualizado se tiene el siguiente movimiento

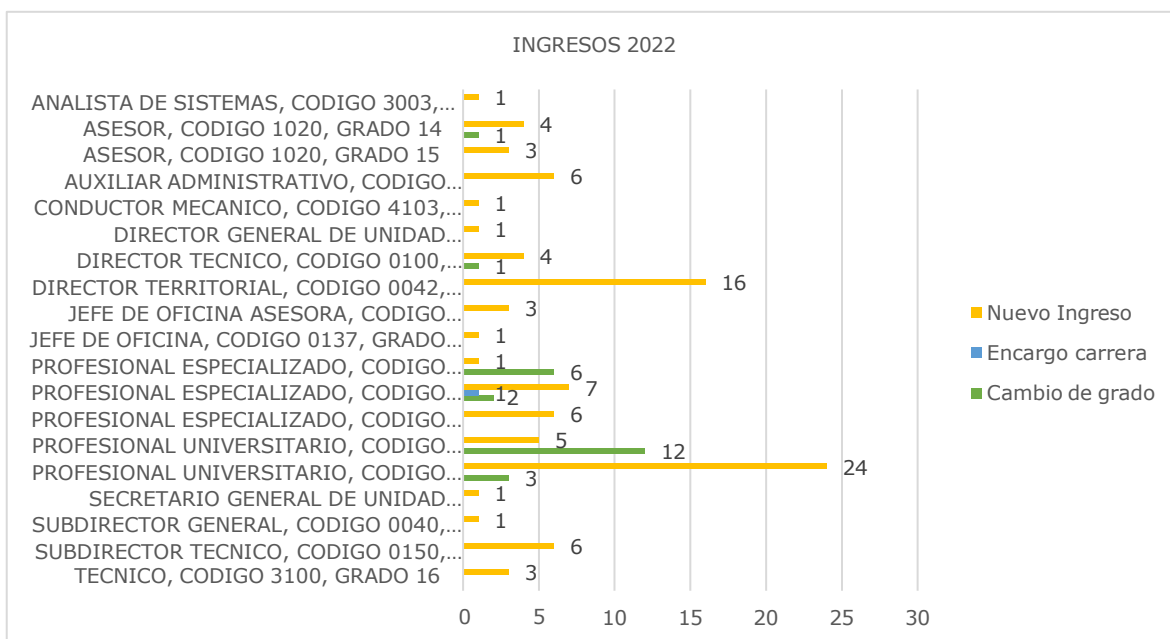
Ilustración 54 vinculaciones 2021



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

En la vigencia 2021 a 17 servidores se le dio a la oportunidad de desempeñar un empleo de grado mayor, y 34 fueron las vinculaciones nuevas, para un total de 51 ingresos.

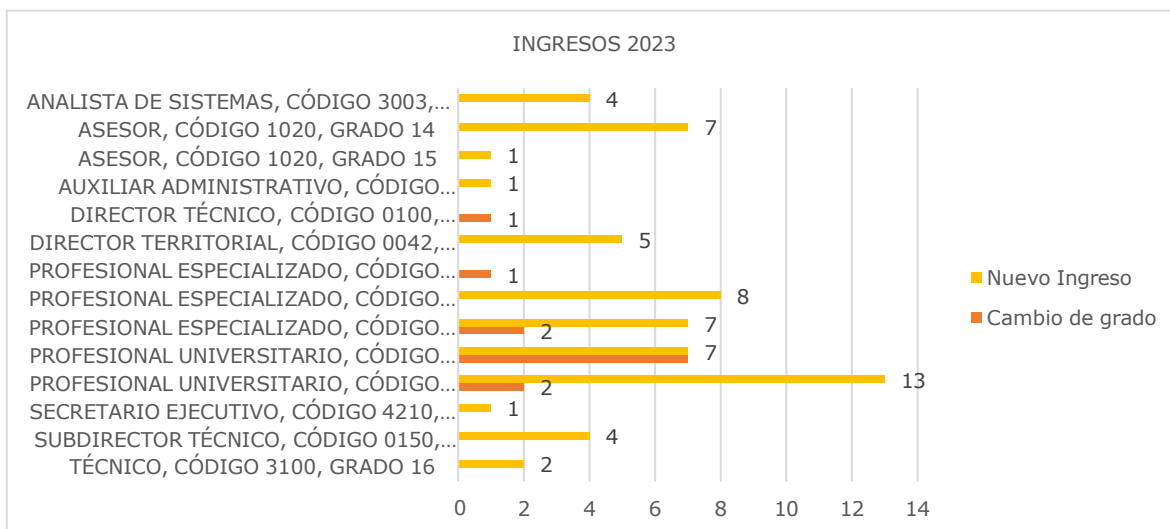
Ilustración 55 vinculaciones 2022



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

En la vigencia 2022, se realizaron 25 vinculaciones por oportunidad en empleo de mayor grado, 1 encargo de carrera administrativa, y 94 nuevos ingresos, para un total de 120 vinculaciones.

Ilustración 56 vinculaciones 2023



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

En la vigencia 2023 se realizaron 13 oportunidades de movilidad de grado, y 60 vinculaciones nuevas, para un total de 73 ingresos.

14.5.7 Provisión de Vacantes Mediante Concurso de Méritos

A continuación, se presentan las vacantes de los empleos de carrera administrativa que fueron ofertados en el concurso abierto de méritos organizado por la CNSC mediante el proceso de Entidades del Orden Nacional 2022, suscrito con el Acuerdo 56 del 10 de marzo de 2022

De esta forma, y en virtud de lo establecido en el artículo 125 de la Constitución Política y la Ley 909 de 2004, donde la primera establece que *“Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley (...)”*, y la segunda define la carrera administrativa, sus principios, los concursos y su desarrollo, así como, el registro público de carrera administrativa, entre otros aspectos.

Este Plan Anual de Vacantes, como herramienta de gestión del talento humano para medir y conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público, aporta información válida que facilita el ejercicio de la planeación del desarrollo de los concursos de mérito para proveer estos empleos y empezar a analizar qué tan avanzado está el proceso de consolidación de la carrera administrativa, de esta forma.

Los empleos ofertados a forma de resumen fueron los siguientes:

Tabla 42 empleos ofertados concurso

Denominación	N° Empleos
Profesional Especializado 2028 24	77
Profesional Especializado 2028 21	90
Profesional Especializado 2028 20	1
Profesional Especializado 2028 18	2
Profesional Especializado 2028 16	1
Profesional Especializado 2028 13	19
Profesional Especializado 2028 12	1
Profesional Universitario 2044 11	238
Profesional Universitario 2044 9	197
Técnico Sistemas 3003 18	27
Técnico 3100 16	23
Asistencial Administrativo 4044 23	36
Total	712

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Para el momento de elaboración del presente documento el concurso de méritos se encuentra en etapa de reclamación a los resultados de la aplicación de prueba de conocimientos, y cualquier avance en el proceso puede ser consulta a través del enlace <https://historico.cnsc.gov.co/index.php/avisos-entidades-nacional-2022> <https://historico.cnsc.gov.co/index.php/avisos-entidades-nacional-2022>.

Por lo anterior para la vinculación de personal certificado con condición de discapacidad (como documento parte del proceso), así como la vinculación de los jóvenes entre 18 y 25 años (primer empleo) dependerá de los resultados obtenidos, de las listas de elegibles y por ende del cumplimiento de requisitos para el empleo.

14.5.8 Simulador Plan de Vacantes 2023

El simulador del plan de vacantes es un instrumento del Departamento Administrativo de la Función Pública que permite un reporte ágil de las mismas para que sean consolidadas en la estadística nacional, sirviendo también de insumo para el reporte del tema referido en el formulario único de reporte de avances a la gestión -FURAG.

De la ilustración que se presenta a continuación se advierte una diferencia de 8 empleos respecto los reportados a la CNSC pues estos fueron financiados por el Ministerio de Hacienda y crédito Público con posterioridad; por ende, a futuro deberán ser ofertados en otro concurso abierto.

Tabla 43 simulador vacantes

SIMULADOR PLAN ANUAL DE VACANTES						
Pregunta 1: Indique el número total de empleos aprobados en la norma por medio de la cual se le asigna la planta de personal a su entidad con corte a 31 de diciembre (recuerde que los empleos hacen referencia a los cargos y no a las personas)		Reporte correcto				
Total de empleos aprobados en la norma:	857					
Pregunta 2: Del total de empleos aprobados en la norma (relacionados en la pregunta 1) indique el número total de ellos que a 31 de diciembre contaban con asignación presupuestal (es decir, cargos que contaban con los recursos en el presupuesto de la entidad para pagar los gastos de nómina y demás gastos asociados a la misma).		Reporte correcto				
Total de empleos aprobados por asignación presupues	801					
Pregunta 3: Indique el número total de empleos (recuerde que los empleos hacen referencia a los cargos y no a personas) con que cuenta la entidad en su planta de personal, con corte a 31 de diciembre (recuerde que el total no puede ser superior a la respuesta de la pregunta 2), a nivel de:		Reporte correcto				
a. Carrera administrativa:	746					
b. Libre nombramiento y remoción:	55	Reporte correcto				
Total de empleos aprobados en la norma:	801					
Pregunta 4: Indique el número total de empleos de carrera administrativa (recuerde que los empleos hacen referencia a los cargos y no a personas) , por nivel jerárquico, con corte a 31 de diciembre, cuyo número total no puede ser superior al número registrado en el literal a) de la pregunta 3		Reporte correcto				
a. Asesor de carrera administrativa:						
b. Profesional de carrera administrativa:	659	Reporte correcto				
c. Técnico de carrera administrativa:	51					
d. Asistencial de carrera administrativa:	36	Reporte correcto				
e. Otros de carrera administrativa (si aplica):						
f. Total (suma opción a+b+c+d+e):	746	Reporte correcto				
Pregunta 5: Del número total de empleos de carrera administrativa registrados en el literal a) de la pregunta 3, indique, con corte a 31 de diciembre, el número de ellos que se encuentran en vacancia definitiva (no incluye vacancias temporales por situaciones administrativas) para cada uno de los siguientes niveles jerárquicos (recuerde que los empleos hacen referencia a los cargos y no a personas) Nota: Recuerde que la suma no puede ser superior al número registrado en el literal a de la pregunta 3.				Pregunta 6: Del número total de empleos de carrera administrativa registrados en cada uno de los literales de la pregunta 5, indique, con corte a 31 de diciembre, el número de servidores públicos (personas) nombrados en provisionalidad de las vacancias definitivas por cada nivel jerárquico:	Pregunta 7: Del número total de empleos de carrera administrativa registrados en cada uno de los literales de la pregunta 5, indique, con corte a 31 de diciembre, el número de servidores públicos (personas) nombrados en encargo en las vacancias definitivas por cada nivel jerárquico:	Pregunta 8: Reporte el número total de cargos de carrera administrativa sin proveer (no hay personas ocupando el cargo), de las vacantes definitivas , con corte a 31 de diciembre:
Vacantes definitivas CARRERA ADMINISTRATIVA:			Suma pregunta 6, 7 y 8	Provisionales CARRERA ADMINISTRATIVA	En encargo CARRERA ADMINISTRATIVA	Sin proveer CARRERA ADMINISTRATIVA:
a. Asesor de carrera administrativa:		Reporte	0			
b. Profesional de carrera administrativa:	634	Reporte correcto	634	587	22	25
c. Técnico de carrera administrativa:	50	Reporte correcto	50	47	0	3
d. Asistencial de carrera administrativa:	36	Reporte	36	36	0	0
e. Otros de carrera administrativa (si aplica):		Reporte correcto	0			
f. Total (suma opción a+b+c+d+e):	720	Reporte correcto	720	670	22	28

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano , herramienta función pública, 2023

14.6 Plan de previsión de Empleos 2024

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece que las unidades de personal o quien haga sus veces deben elaborar y actualizar anualmente los planes de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta el cálculo de empleos necesarios para las necesidades presentes y futuras de la entidad, las formas de cubrir estas necesidades, y la estimación de estos costos teniendo en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

Por lo anterior el grupo de gestión del talento humano guiara sus acciones mediante este documento para presupuestar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos en el Decreto 1083 de 2015, y la Ley 1960 de 2019, y el procedimiento e administración del talento humano; dando cumplimiento a demás a la verificación de cumplimiento de requisitos, el acceso transparente, el aporte de competencias y conocimientos, para brindar a la Unidad personal idóneo acorde con los valores institucionales.

En el presente plan se analiza las necesidades que se presentan en la planta de personal de la Unidad, teniendo en cuenta las novedades de personal como las vacancias, servidores en procesos de pre-pensión, licencias, vacaciones u otras que signifiquen separación del cargo o que puedan afectar el normal funcionamiento de una dependencia.

La existencia de una política de personal se reconoce en la existencia de una estrategia que contiene la visión de las futuras necesidades de la administración pública, y con base a ella despliega el modelo que se ha desarrollado a partir de las condiciones actuales; así la estrategia de personal se materializa en la gestión del personal que define los mecanismos de consecución de los objetivos políticos y programación técnica de las políticas de personal. De tal suerte que la administración de personal consiste en implementar los programas en materia de personal previamente definidos.

Por consiguiente, el propósito de este documento es establecer la disponibilidad de personal con el cual debe contar la entidad en aras de cumplir con los objetivos y retos encomendados a la Unidad en el marco de la Atención y Reparación Integral a las Víctimas.

En el marco del plan de la presente vigencia, se realizará el diagnóstico de necesidades con base en la metodología que sugiere el Departamento Administrativo de la Función Pública.

14.6.1 Objetivo

General

Garantizar que la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas cuente con la cantidad adecuada de personal con las habilidades correctas en el momento oportuno para alcanzar las metas institucionales a corto y largo plazo.

Específicas

- Identificar las necesidades futuras de talento humano en la Entidad
- Desarrollar estrategias para vincular y retener a servidores clave en la Unidad
- Implementar el programa de formación y capacitación para el fortalecimiento de habilidades y competencias
- Evaluar y ajustar constantemente el plan de acuerdo con los cambios internos y externos.

14.6.2 Alcance

El presente plan tiene el siguiente alcance:

- Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
- Actualización permanente de las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

14.6.3 Matriz GETH

La matriz de autodiagnóstico GETH plantea el seguimiento a una serie de acciones y de control de la información sobre la planta de personal en las entidades públicas, con el fin de conocer su comportamiento frente la administración del ciclo de vida del servidor público. El nivel de implementación de la matriz GETH frente al personal en la Unidad se puede observar a continuación:

- Se cuenta con un mecanismo electrónico (Excel) que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural (dirección general) y los grupos internos de trabajo; lo cual permite generar informes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos y cuáles se encuentran vacantes, permitiendo la toma decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la planta.
- Adicionalmente este archivo permite identificar los empleos por denominación, tipo de vinculación, nivel, y grado.
- Este archivo Excel es alimentado con la encuesta de caracterización para identificar el nivel académico de los servidores; no obstante, al momento

de su ingreso se toma este dato, el género, entre otros, y se analiza la antigüedad en la entidad.

- Así mismo permite identificar aquellos empleos que se encuentran en vacancia tanto temporal como definitiva, y por niveles; información que sirve de insumo para el reporte que debe realizar el grupo de gestión del talento humano al DAFP.
- Se requiere implementar y fortalecer la identificación de los perfiles de todos los empleos de la planta de personal, diferenciando requisitos de estudios y experiencia, equivalencias y conocimientos requeridos. Sin embargo, se han realizado avances en el aplicativo kactus- administración del talento humano.
- El mecanismo ofimático actual (Excel) permite identificar las personas en situación de discapacidad, de pre-pensión, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical

14.6.4 Reporte de Empleos Provistos y Vacantes 2023

En la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, al 20 de noviembre de 2023 se tienen los siguientes empleos provistos y vacantes, en cada uno de los empleos de la planta de personal.

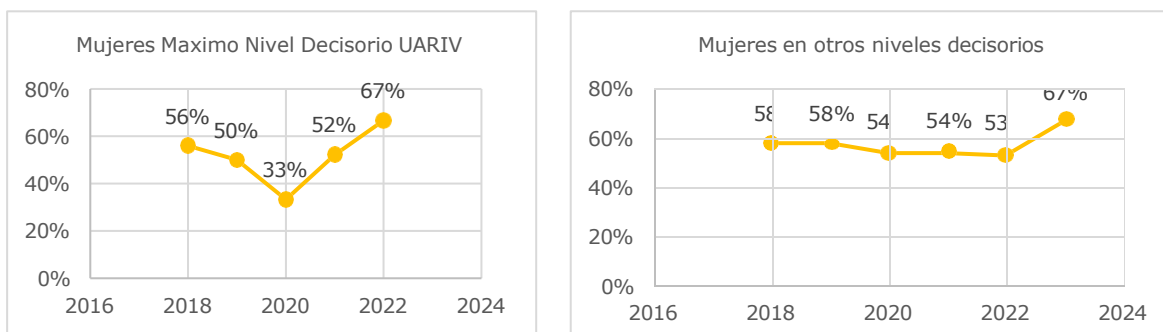
Tabla 44 empleos provistos vs vacantes

Nivel	N° de Empleos Provistos	N° de Empleos Vacantes
Directivo	39	0
Asesor	12	1
Profesional	622	93
Técnico	43	8
Asistencial	38	1
Total	754	103

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Resulta importante mencionar que la Unidad ha dado observancia a las disposiciones de la Ley 581 de 2000 con la cual se reglamenta la efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios (máximo nivel decisorio, y otros niveles decisorios). Si bien la citada norma establece que mínimo el 30% de los cargos de máximo nivel decisorio serán desempeñados por mujeres, y otro 30% serán desempeñados por mujeres en otros cargos de niveles decisorios, el comportamiento de la entidad ha sido el siguiente:

Ilustración 57 participación mujeres



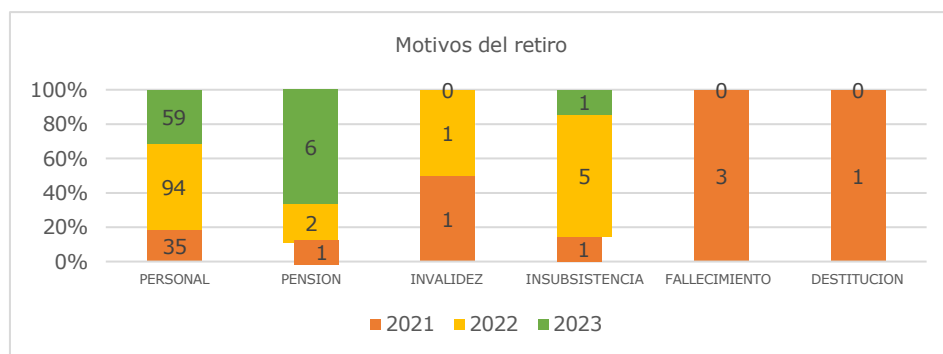
Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

14.6.5 Análisis Encuesta de Retiro 2021 - 2023

A continuación, se presenta un análisis cuantitativo y cualitativo de los exfuncionarios que se han retirado de la Unidad para las víctimas entre los años 2021 al 2023 y a los cuales se les aplicó la encuesta de retiro. El total de servidores que se ha retirado de la entidad, en el periodo señalado, han sido 210 personas.

Dentro de las principales causales de retiro se encuentran las siguientes, como lo muestra la gráfica:

Ilustración 58 motivos retiro



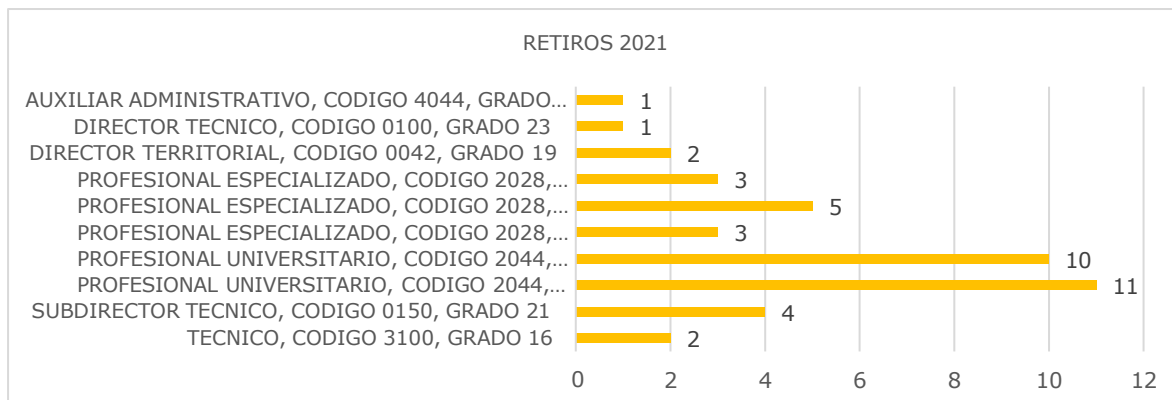
Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

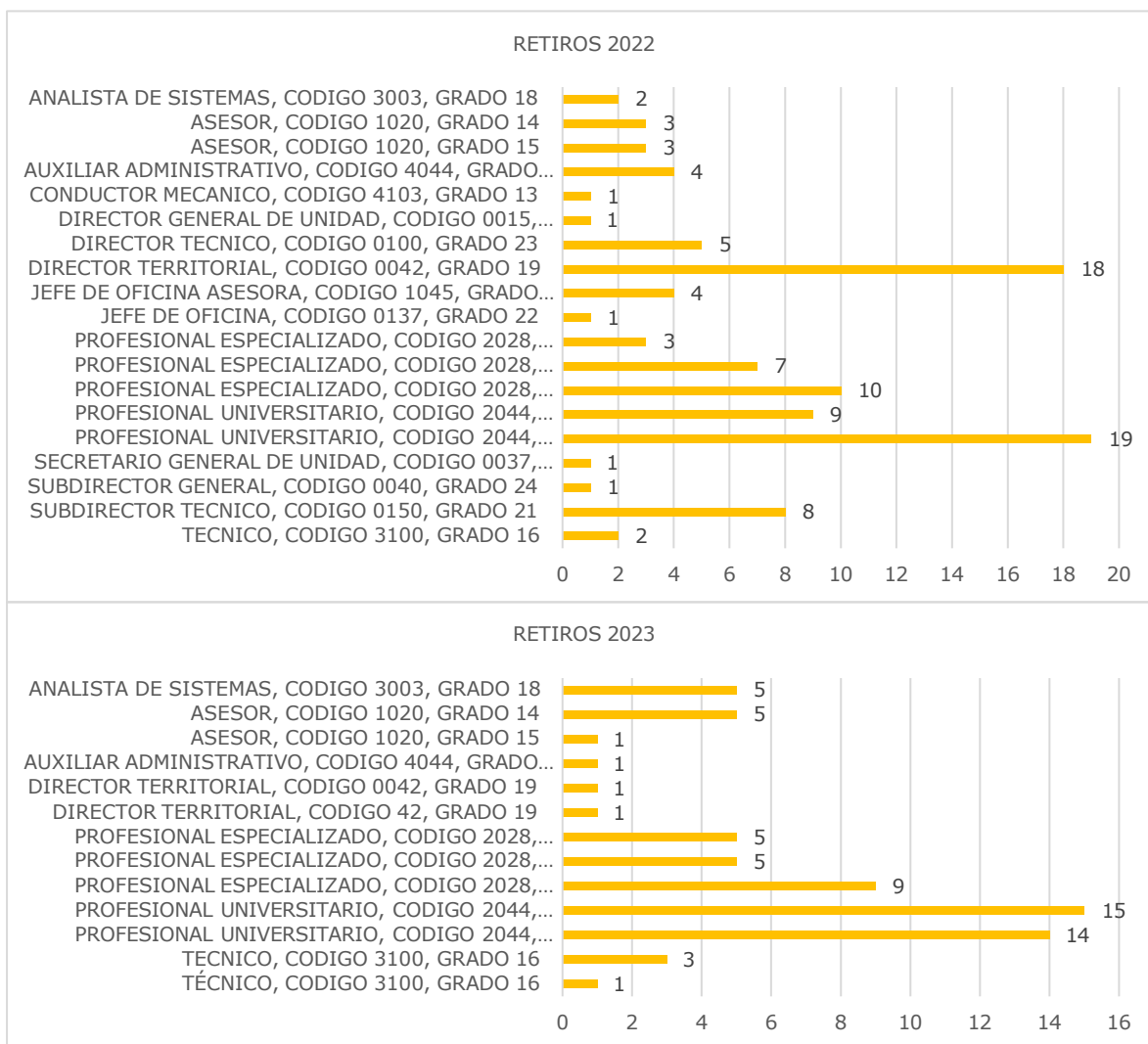
Resultando con mayor participación el retiro por motivos personales, y el año con mayor número de ellos la vigencia 2022.

Sin embargo una vez revisados los archivos se tiene que solo 25 servidores han presentado informe de entrega del empleo en 2023, y 47 en 2022.

Ahora bien, frente a los retiros por empleo tenemos la siguiente distribución.

Ilustración 59 retiros por año





Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

14.6.6 Empleos Vacantes con Asignación

Es importante mencionar que existe una diferencia presupuestal entre la planta establecida mediante Decreto 4968 de 2011, y el presupuesto real asignado anualmente por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (planta presupuestal), para sufragar los gastos de personal asociados a salarios, prestaciones sociales, primas, riesgos laborales, entre otros; De tal suerte que en el formulario de certificación 2023 se determinó que para cubrir las expensas dispuestas por la normatividad vigente en el tema y cubriendo el mayor número de empleos posible, se certifican 805 empleos ante el citado Ministerio, conformados por 55 empleos de libre nombramiento y remoción, 26 servidores inscritos en carrera administrativa, y 724 empleos en vacancia definitiva provistos mediante la figura de nombramiento en provisionalidad.

A continuación, se presentan los empleos vacantes que cuentan con presupuesto para ser ejercidos y que podrían ser provistos en 2024¹⁰.

Tabla 45 empleos con asignación

Nivel	Nº
Directivo	0
Asesor	1
Profesional	37
Técnico	8
Asistencial	1

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

14.6.7 Análisis de Necesidades de Personal

Consiste en identificar la cantidad y calidad de las personas que requiere la Unidad para desarrollar sus planes, programas y proyectos; este ejercicio concibe un diagnóstico que contemple el contexto estratégico institucional, las necesidades de personal por dependencia, proyección de vacantes, determinación de las necesidades de personal en la entidad en su totalidad, teniendo como resultado el cálculo de número de empleados necesarios para cumplir con los objetivos institucionales y su relación con la planta establecida en la actualidad.

14.6.7.1 Diagnóstico de Contexto Estratégico

Se tendrá como referencia los siguientes aspectos en el marco estratégico institucional.

- **Políticas Institucionales:** Las políticas que hacen parte de la institucionalidad y operatividad de la entidad son las siguientes:

Tabla 46 políticas institucionales

Políticas Institucionales y de Operación
1. Políticas de Operación Institucionales Transversales
1.1 Política de Atención a Víctimas
1.2 Política de Planeación y Control
1.3 Política de Desconcentración
1.4 Política de Gestión Integral de Riesgos.
1.5 Política del Sistema Integrado de Gestion
2. Política de Comunicaciones
3. Política de Manejo de Información
3.1 Política de Gestion de la Seguridad de la Información
3.2 Política de Gobierno Digital
3.3 Política de Organización Interna
3.4 Política de Dispositivos Móviles y Trabajo en Casa
3.5 Política de Seguridad de los Recursos Humano
3.6 Política de Gestion de Activos
3.7 Política de Control de Acceso
3.8 Política de Criptografía
3.9 Política de Seguridad Física y del Entorno
3.10 Política de Seguridad de las Operaciones
3.11 Política de Seguridad de las Comunicaciones
3.12 Política de Adquisición, Desarrollo, y Mantenimiento de Sistemas
3.13 Política de Relaciones con los Proveedores
3.14 Política de Gestion de Incidentes de Seguridad de la Información
3.15 Política de Gestion de Continuidad de Negocio
3.16 Política de Cumplimiento

¹⁰ De acuerdo con la información a corte 20 de noviembre de 2023

Políticas Institucionales y de Operación	
4. Política de Gestión del Talento Humano.	
4.1 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	
4.2 Política Bienestar Laboral.	
4.3 Política de Prevención de Consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias Psicoactivas.	
4.4 Política del Buen Cuidado	
4.5 Política de Desconexión Laboral	
5. Políticas de Gestión Administrativa	
5.1 Política de Gestión Ambiental.	
5.2 Política de Adquisición de Bienes y Servicios	
6. Políticas de Gestión Financiera y Contable	
6.1 Política para la Organización, Presentación y Agregación de la Información Contable del Fondo para la Reparación a las Víctimas en los Estados Financieros de la UARIV	
6.2 Política para el Reconocimiento y Clasificación Contable de los Fallos a Favor de las Víctimas	
6.3 Política para el Reconocimiento Contable de los Procesos Judiciales, Arbitrajes, Conciliaciones Extrajudiciales a Favor de la Entidad en sus Diferentes Etapas	
6.4 Política de Operación	
6.5 Política Contable para Reconocimiento de los Bienes con Actividades Agropecuarias o Forestales del FRV	
6.6 Política Contable para el Reconocimiento, Registro y Control de los Recursos Entregados en Administración para las Construcciones y Dotación de Centros Regionales	
6.7 Política Contable de la Provisión del Pasivo Contingente de Indemnizaciones Administrativas	
6.8 Política Contable de Cuentas por Cobrar y Deterioro de Cartera	
6.9 Política para la Publicación de Estados Financieros	
6.10 Política Contable Reconocimiento de las Indemnizaciones Reconocidas en los Fallos de Justicia y Paz	
6.11 Política Contable para Reconocimiento y Clasificación de los Activos Administrados por el FRV	
6.12 Política Contable para la Evaluación de Riesgo de Pérdida Procesal Cálculo y Reconocimiento de los Pasivos Contingentes y Provisiones en Procesos Litigiosos en Contra de la UARIV	
6.13 Política Contable para el Reconocimiento y Clasificación del Encargo Fiduciario por Concepto de Indemnizaciones Administrativas y Judiciales Otorgadas a Niños, Niñas y Adolescentes Víctimas del Conflicto Armado	
7. Política Gestión Documental y Archivo	
8. Política Para La Prevención Del Daño Antijurídico En Materia Laboral	
9. Política de Prevención del Daño - Materia Contractual	

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

- Planes de la Unidad de Atención Asistencia y Reparación Integral a las Víctimas: Tendiendo como referente la planeación y proyección institucional del 2024, se muestra a continuación la composición de los planes del que hacer de la Unidad, incluyendo los planes obligatorios por Decreto 612 de 2018.

Tabla 47 planes institucionales

Planes Institucionales
Plan de Acción
Plan Seguridad y privacidad de la Información
Plan Transformación Digital - PETI
Plan Estratégico de Talento Humano
Plan Anual de Vacantes
Plan de Previsión de Recursos Humanos
Plan Institucional de Capacitación
Plan de Incentivos Institucionales
Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
Plan Tratamiento Riesgos de Seguridad de la Información
Plan Institucional de Archivos - PINAR
Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano
Plan de Implementación
Plan Indicativo estratégico
Plan Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Plan Anual de Adquisiciones

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

- Proyectos de inversión 2022- 2025: los proyectos fueron reformulados a solicitud del DNP para el cuatrienio referido y se presentan a continuación: proyectos de inversión, dando continuidad a los adelantados 2018-2021.

Tabla 48 proyectos institucionales

Proyectos de Inversión
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
Fortalecimiento de la gestión institucional y organizacional de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las 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 las medidas de reparación individual y colectiva nacional
Implementación de los procesos de retornos, reubicación e integración local de los hogares y comunidades víctimas del desplazamiento forzado en Colombia nacional
Implementación de medidas de prevención y asistencia para víctimas del conflicto armado nacional
Implementación del plan estratégico de tecnología de información para asistencia, atención y reparación integral a las víctimas a nivel nacional
Mejoramiento de la información del registro único de víctimas nacional
Mejoramiento de los canales de atención y orientación para las víctimas del conflicto armado nacional
Implementación de acciones para la coordinación y articulación de los diferentes actores e instancias del SNARIV nacional
Servicio de Registro Único de Víctimas caracterizadas nacional

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

- Funciones y Responsabilidades por Dependencia
 - ✓ Dirección General: Define el plan estratégico de la entidad y los planes y programas, con enfoque diferencial, necesarios para dar cumplimiento a los objetivos y funciones de la Unidad y asegurar su correcta ejecución. (Artículo 7. Decreto 4802 de 2011)
 - ✓ 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)
 - ✓ 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)
 - ✓ 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)

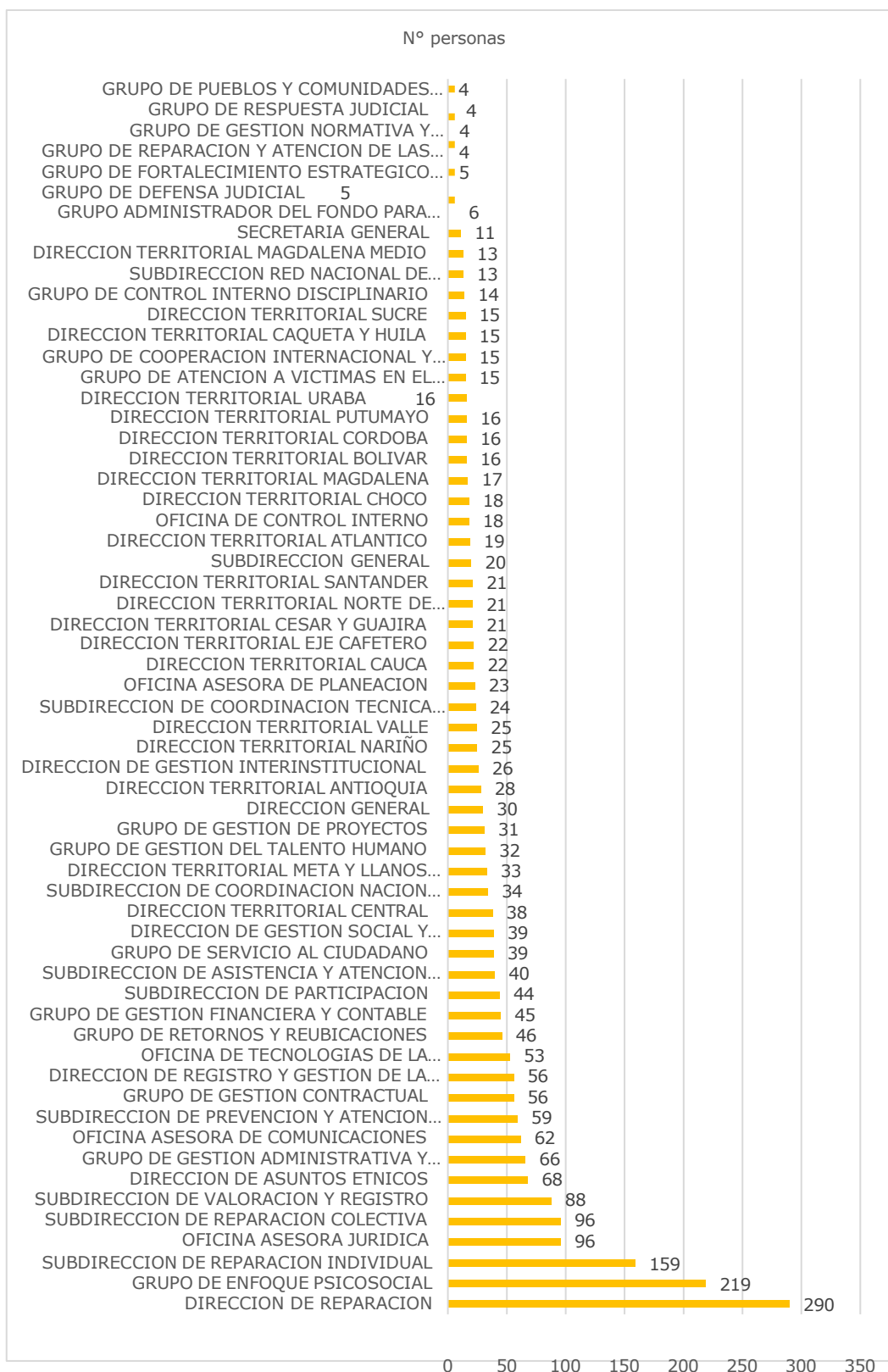
- ✓ Secretaría General: Dirige, coordina y controla la ejecución de los programas y actividades relacionados con los asuntos financieros, de administración de personal, de contratación y de servicios administrativos. (Artículo 28. Decreto 4802 de 2011)
- ✓ Dirección De Gestión Interinstitucional: Adelanta 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)
- ✓ 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 las mismas. (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)
- ✓ 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 victimizante. (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)
- ✓ 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, adicionen 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 Y De Enfoque Diferencial: Coordina, conjuntamente 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).

14.6.7.2 Identificación de Necesidades de Personal por Dependencia

Este análisis se establece en términos de cantidad y calidad de personal necesarios para el desarrollo de planes, programas, proyectos a cargo de cada dependencia, el cual debe ir de la mano con las innovaciones tecnologías y de la gestión pública con el fin de minimizar o atenuar costos de operación. Para sustraer esta información se emplea la base de personal de planta y la base de contratos de prestación de servicios.

Ilustración 60 necesidades de personal



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

De la anterior grafica se puede sustraer que los requerimientos de personal para la operación de la Entidad no pueden ser cubierta con la planta de personal financiada únicamente. Así mismo se puede inferir que los requerimientos de personal apuntan en un 71% a procesos misionales, 14% a procesos estratégicos, 13% a procesos de apoyo, y un 1% a seguimiento y control.

14.6.7.3 Análisis de la Disponibilidad de Personal

De acuerdo con la identificación de necesidades, es evidente que los requerimientos de personal son superiores a los empleos aprobados oficialmente para la planta de personal de la Unidad Para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, de manera que la Unidad tiene un déficit de personal de 64%. Si se reconvirtieran los contratos de prestación de servicios por objeto, honorarios, y dependencia, a empleos de planta por nivel, código y grado se tendrían los siguientes cargos:

Ilustración 61 nuevos empleos requeridos

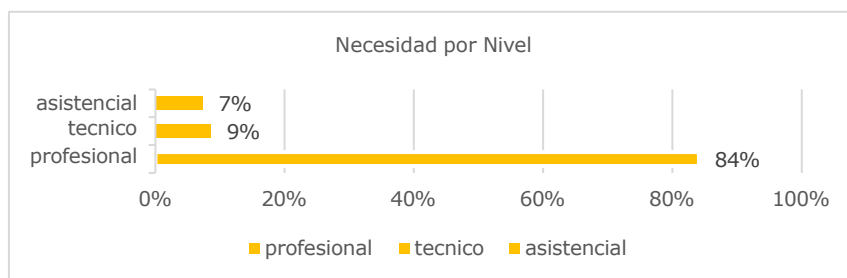


Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Los empleos requeridos en sumatoria corresponden a la conversión de los contratos de prestación de servicios en empleos de planta conforme los requisitos requeridos, y la escala salarial establecida en Decreto 1083 de 2015 y Decreto 905 de 2023, para un total de 1684 cargos. Adicionalmente como se puede observar la ampliación de la planta o creación de una planta temporal dispondría de grados diferentes a los existentes hoy día con el Decreto 4968 de 2011.

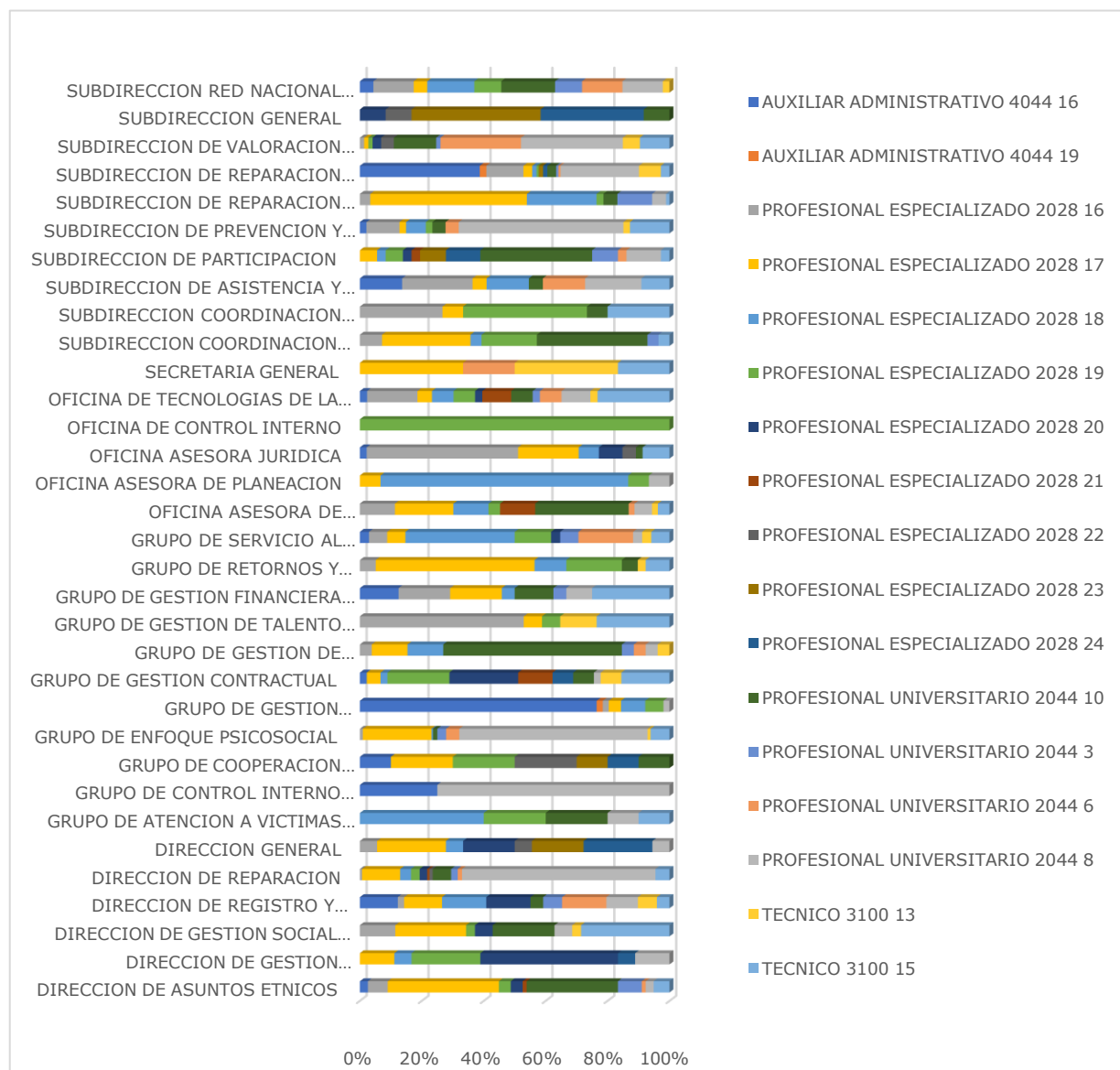
La relación por nivel jerárquico es la siguiente:

Ilustración 62 necesidad por nivel



Que distribuidos por dependencia según la necesidad tendrían el siguiente número en su composición:

Ilustración 63 necesidad por dependencia y empleos



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

14.6.8 Programación de Medidas de Cobertura

Identificados los requerimientos y analizada la disponibilidad de personal, se detecta que la entidad presenta déficit de personal al no contar con un número adecuado de servidores, lo cual hace imposible suplir las necesidades con medidas internas (capacitación, reubicaciones, situaciones administrativas, transferencias de conocimiento).

Por lo tanto, la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas puede adelantar siguientes acciones en observancia a las disposiciones del gobierno nacional en cuanto la formalización del empleo público:

- Primero: provisión de todos los cargos de las plantas de personal existentes y en vacancia; lo cual implica mayor y adicional asignación por parte del Ministerio de Hacienda respecto los gastos de nómina.
- Segundo: la ampliación de las plantas de personal existentes, siempre que las condiciones técnicas y financieras así lo permitan, lo que implica en el mediano plazo ofertar esos empleos a concurso de méritos, así como lo relativo a reconocimiento y garantía de los derechos de carrera administrativa.
- Tercero hace referencia a la creación de plantas temporales en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia; sustentada en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004.
- Cuarto: hacer uso racional de los contratos de prestación de servicios atendiendo exclusivamente lo establecido en la ley y en los fallos judiciales.

14.6.8.1 Planta Temporal

Las circunstancias por las que atraviesa la Unidad para las Víctimas, así como su horizonte temporal (establecido en el Ley 1448 de 2011 y prorrogado por la Ley 2 078 de 2021), favorece la aparición de un alto grado de informalidad del personal vinculado (contratistas) y la difícil situación presupuestal y financiera, impiden en muchos casos la creación de empleos de carácter permanente, de donde la adopción de empleos de carácter temporal se constituye en una alternativa viable para ser implementada.

Tal como se refiere al artículo 2.2.1.1.1 del Decreto 1083 de 20015 se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. Los empleos temporales deberán sujetarse a la nomenclatura y clasificación de cargos vigentes para cada entidad y a las disposiciones relacionadas con la elaboración del plan de empleos, diseño y reforma de plantas de que trata la Ley 909 de 2004. En la respectiva planta se deberán identificar los empleos que tengan la naturaleza de temporales. El estudio técnico deberá contar con el concepto previo favorable del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Cuando, excepcionalmente, no existan listas de elegibles vigentes como ocurre para el caso de la Unidad, que permitan la provisión del empleo temporal, la entidad realizará un proceso de evaluación del perfil requerido para su desempeño a los aspirantes a ocupar dichos cargos, de acuerdo con el procedimiento que establezca para tal fin

El artículo 21 de la Ley 909, establece cuatro condiciones para la creación de plantas temporales:

- Cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración.
- Desarrollar programas o proyectos de duración determinada.
- Suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales.
- Desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total, no superior a doce meses y que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de la institución.

Dado lo anterior el ejercicio de levantamiento de una planta temporal para la Unidad, obedecerá a las cargas de trabajo y funciones encomendadas.

Teniendo en cuenta las medidas que puede tomar la entidad a continuación se exponen los escenarios de planta con los referidos supuestos:

- Planta con los empleos financiados actualmente (noviembre 2023)
- Planta con los empleos financiados en su totalidad esto es los 857 empleos dispuestos por Decreto 4968 de 2011.
- Acercamiento parcial a una posible planta temporal atendiendo a la conversión de los contratos de prestación de servicio actual, a empleos por equivalencia (en requisitos de estudios, experiencia, y objeto).

Tabla 49 costos planta de personal

Planta	Numero De Servidores	Salario	Remuneraciones No Constitutivas De Factor Salarial	Contribuciones Inherentes A La Nómina	Total
Decreto (A)	857	\$52.529.146.925	\$73.153.236.675	\$26.333.491.826	\$99.486.728.501
Presupuestal/certificada (B)	802	\$49.717.461.346	\$68.601.009.095	\$23.544.636.067	\$92.145.645.163
Conversión Contratos (C)	1684	\$102.634.244.918	\$133.059.762.929	\$44.847.183.909	\$177.906.946.838
A+C	2541	\$141.716.828.494	\$187.731.846.626	\$65.632.423.345	\$253.364.269.970
B+C	2485	\$138.710.116.949	\$183.833.931.269	\$64.334.802.664	\$248.168.733.934

Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023 **Nota:** valores proyectados para efectos del ejercicio de aproximación teniendo contemplado nivel de riesgo ARL en 1.

La anterior table permite visibilizar que teniendo como base el presupuesto actual asignado para nomina, proveer los 857 empleos del decreto tiene un peso de 8% adicional de presupuesto, el segundo escenario contemplando la formalización de los contratos a empleos de planta más la planta en su totalidad tiene un aumento del 175% del presupuesto, y por ultimo escenario la formalización de los contratos a empleos de planta más la planta presupuestal o certificada implica un esfuerzo del 169% encima del presupuesto.

14.7 Plan Monitoreo y Seguimiento SIGEP

En cumplimiento al artículo 227 del Decreto 019 de 2012 y con el fin de proporcionar información verídica y transparente sobre los servidores públicos; surge el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP dirigido por el Departamento de la Función Pública, el cual está dispuesto para que los servidores y contratistas del estado relacionen su hoja de vida con los soportes correspondientes, presentando novedades que en el transcurso del ejercicio se puedan presentar. Así mismo y en cumplimiento del Decreto 484 de 2017 los servidores públicos deben actualizar su declaración de renta anualmente en las fechas que disponga el gobierno nacional.

La Declaración de Bienes y Rentas es una obligación de todos los servidores públicos de entidades y organismos públicos, se realiza en el SIGEP y contiene información detallada de ingresos, cuentas bancarias, bienes patrimoniales, acreencias y obligaciones y participación en juntas, consejos directivos, corporaciones, sociedades o en cualquier organización o actividad privada de carácter económico o sin ánimo de lucro dentro o fuera del país y solo podrá ser utilizada para los fines y propósitos de la aplicación de las normas del servicio público.

Adicionalmente y en cumplimiento de las disposiciones de la Ley 2013 de 2019 los servidores públicos de altos cargos del Estado, contratistas y demás sujetos obligados deben declarar sus bienes y rentas e impuesto sobre la renta y complementarios y registren sus conflictos de interés en el aplicativo dispuesto por la función pública por la Integridad Pública.

14.7.1 Objetivo

General

Registrar y reportar información al Departamento Administrativo de la Función Pública en temas de organización institucional y del personal de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, facilitando los procesos, seguimiento y evaluación de la organización institucional y del talento humano, permitiendo el ejercicio del control social, suministrando a los ciudadanos la información sobre la Entidad y sus servidores.

Específicos

- Gestionar los datos que identifican y caracterizan a la Unidad de Víctimas asociados a su estructura, planta de personal, clasificación de empleos y régimen salarial y prestacional.
- Requerir la actualización permanente de la información y soportes de los servidores de la Unidad desde su vinculación, permanencia y retiro.
- Solicitar y controlar los reportes de declaración de bienes y conflicto de intereses de los servidores del nivel directivo.

- Solicitar y controlar el reporte y actualización de la declaración de bienes y rentas y de la actividad económica en los tiempos previstos en la normatividad vigente.

14.7.2 Población Objetivo

El plan de monitoreo y seguimiento al sistema de información y gestión del empleo público se dirige a todos los servidores públicos en todo el ciclo de vida a entender ingreso, desarrollo y retiro, pues la información debe ser consecuente con cada etapa.

14.7.3 Marco Conceptual

El SIGEP es un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. Contiene información de carácter institucional tanto nacional como territorial, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado colombiano.

Igualmente, el sistema contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las dependencias encargadas de administrar al personal vinculado a éstas.

El SIGEP es a su vez, una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad de este, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos. Con la información de dicho sistema se toman decisiones institucionales y de gobierno, así como que se formulan las políticas públicas en cuanto a organización institucional y talento humano.

14.7.4 Marco Legal

Las normas que regulan y establecen la obligatoriedad del reporte en el SIGEP son las siguientes:

- Ley 190 de 1995: Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
- Ley 1712 de 2014: artículo 9 información mínima obligatoria respecto a la estructura del sujeto obligado.
- Ley 2013 de 2019: Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes y renta y el registro de los conflictos de interés.
- Decreto 103 de 2015: artículo 5 directorio de Información de servidores públicos, empleados y contratistas.

- Decreto 019 de 2012: Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública
- Decreto 1450 de 2012: Por el cual se reglamenta el Decreto-ley 019 de 2012.
- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
- Decreto 484 de 2017: Por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

14.7.5 Seguimiento SIGEP Históricos

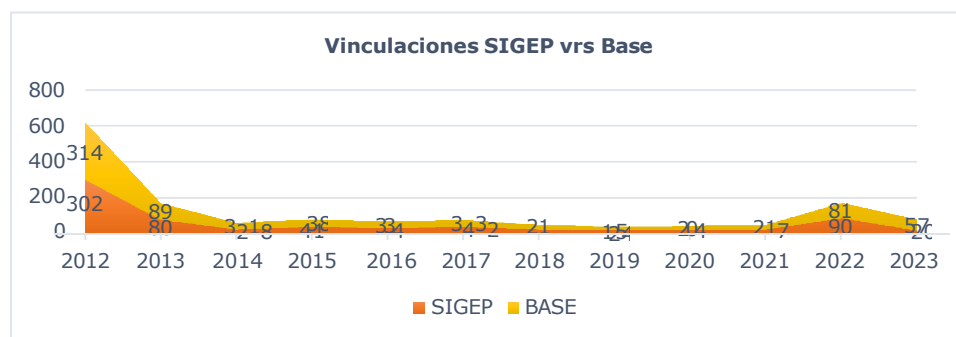
14.7.5.1 Estructura Organizacional

Se tiene reportado en SIGEP la estructura organizacional no obstante se observa que la misma se encuentra desactualizada, pues varios grupos de trabajo allí reportados no corresponden a la realidad institucional situación a mejorar para el 2024.

14.7.5.2 Vinculaciones y Encargos Carrera

Respecto a la armonía entre los servidores vinculados independiente del tipo de nombramiento se tiene que existe una diferencia entre la actualización del SIGEP y la realidad institucional expresada en la base de planta de un promedio del 2012 al 2023 del 3%, pero que corresponde al 51% para la vigencia 2023, así mismo no se cuenta con información reportada sobre los encargos en los empleos de carrera administrativa, por lo tanto, es un tema por fortalecer para el 2024.

Ilustración 64 vinculaciones SIGEP



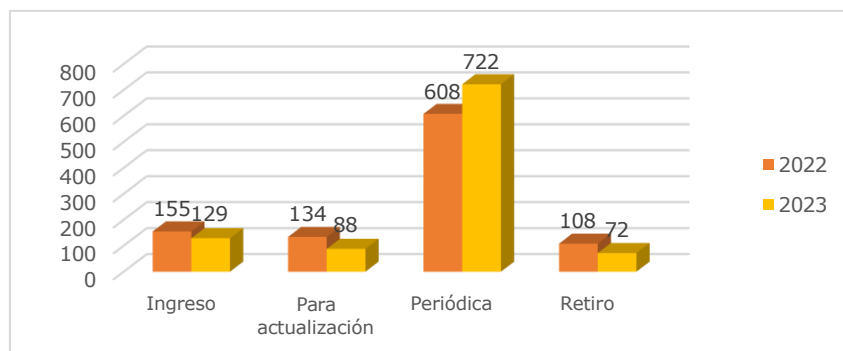
Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

14.7.5.3 Declaración de Bienes y Rentas

La declaración de bienes y rentas es una obligación de todos los servidores públicos de entidades y organismos públicos, se realiza en el SIGEP y contiene información detallada de ingresos, cuentas bancarias, bienes patrimoniales, acreencias y obligaciones y participación en juntas, consejos directivos, corporaciones, sociedades o en cualquier organización o actividad privada de

carácter económico o sin ánimo de lucro dentro o fuera del país y solo podrá ser utilizada para los fines y propósitos de la aplicación de las normas del servicio público; conforme las disposiciones del artículo 122 de la Constitución Política de Colombia, Ley 190 de 1995 y Decreto 1083 de 2015.

Ilustración 65 declaración bienes y rentas



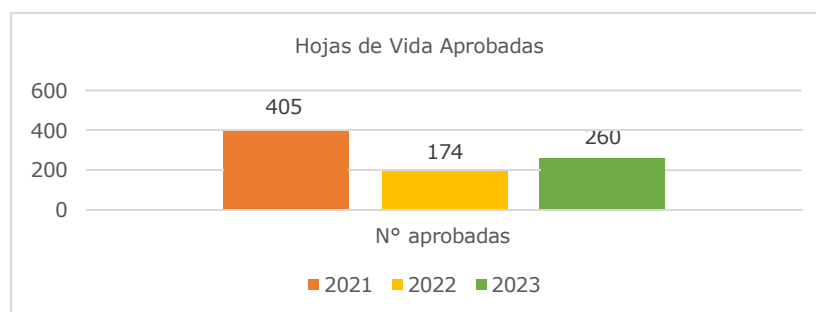
Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Entre 2022 y 2023 se han realizado 2016 declaraciones, 284 de ingreso, 222 de actualización, 1330 periódicas, y 180 de retiro, para un total en el 2022 de 1005 y de 1011 para 2023.

14.7.5.4 Aprobación Hojas de Vida

Entre las vigencias 2021 al 2023 se han aprobado 839 hojas de vida como se presenta a continuación:

Ilustración 66 hojas de vida aprobadas



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

Lo cual representa un esfuerzo mayor y adicional en el 2024 para que las hojas de vida de los servidores sean actualizadas y aprobadas a satisfacción en un porcentaje mayor, vale la pena tener en cuenta que con la actualización del SIGEP II y la migración de la información, muchas hojas de vida quedaron desactualizadas por tanto se necesita realizar un llamado a todos los servidores de la Entidad para remediar y superar la situación.

14.7.5.5 Declaración de Bienes y Rentas y Registro de Conflicto de Interés

Por su parte y en atención a las disposiciones de la Ley 2013 que establece la obligatoriedad del reporte de la declaración de bienes y rentas, del registro de

conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, contine información más básica y general con fines de control social, por lo cual es pública, y tiene como objetivo cumplir los principios de transparencia y publicidad de la información, siendo sujetos obligados sobre la particular los directivos y contratistas del estado. Se tiene reporte del 52% de los directivos el reporte periódico vigencia 2023.

14.7.6 Contenido Plan de Monitoreo y Seguimiento SIGEP 2024

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto las acciones a implementar en la vigencia 2024 son las siguientes:

Ilustración 67 contenido monitoreo 2024



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2023

14.7.7 Ejecución

El plan de monitoreo SIGEP tiene lugar en diferentes etapas del ciclo de vida del servidor público por ello se desarrollarán las siguientes acciones:

- En el ingreso: En el proceso de selección se debe dar de alta dentro del aplicativo a la persona que va a iniciar proceso de vinculación, cuando este no cuenta con usuario se realiza el registro; se envía correo con pantallazo de la activación de la cuenta dentro de la unidad o de la asignación de contraseña según corresponda, se indican los ítems que se deben diligenciar y que cada uno debe contar con soporte adjunto (tipo de archivo y peso máximo) se adjuntan instructivos y relacionan links de videotutoriales, se especifica que la declaración debe indicar que es “para toma posesión” y se relaciona el periodo que debe declarar.

Al ingreso se debe aportar formato único de hoja de vida descargada desde SIGEP, en esta se debe relacionar la experiencia tomada en el análisis de requisitos para suplir la vacante dentro del aplicativo se verifica que en cada ítem relacionado se adjunte soporte de la información que se está suministrando, los documentos que se deben relacionar y adjuntar son documento de identidad, tarjeta profesional (si la requiere), formación básica (si es requisito), formación superior, experiencia docente (si cuenta con ella) y experiencia laboral (soporte que indique fecha de ingreso y fecha de retiro en caso de estar vigente se toma la fecha de expedición del documento).

- En el desarrollo: Se debe monitorear las actualizaciones que realizan los servidores dentro del aplicativo, concientizándolos que cada vez que relacionen nueva información y carguen el soporte deben indicarlo al operador de SIGEP dentro de la entidad, para la respectiva validación y debe aportar el documento adjunto al grupo de gestión del talento humano para que este sea incluido en su expediente de esta manera la información y/o documentación que se encuentra carga en SIGEP siempre este de acuerdo con lo que está incluido en el expediente físico. Mediante comunicación interna se informa a los servidores la importancia de mantener su hoja de vida actualizada.

Se debe apoyar a los servidores con el fin de facilitar el proceso de actualización de su hoja de vida, habilitando el ítem a modificar para que proceda a realizar los ajustes que considere necesarios, dado que al ingresar se validan los campos diligenciados y estos no pueden ser actualizados y/o modificados sin la previa habilitación por parte de la persona encargada del aplicativo, esto con el fin de mantener un mayor control sobre las actualizaciones y cambios que se realizan. Se monitorea el buen funcionamiento de la página (www.sigep.gov.co) con el fin de no entorpecer a los funcionarios el proceso de actualización de información dentro de su hoja de vida o en la presentación de la declaración de bienes y rentas, cuando esta presenta inconvenientes se reporta al Departamento de la Función Pública por medio de correo y se realiza seguimiento al radicado y por medio de comunicación interna se informa del estado de la página cuando esta presenta alguna restricción o se encuentra en mantenimiento; se mantiene contacto con el enlace dentro del Departamento Administrativo de la Función Pública quien monitorea el avance de la entidad dentro de SIGEP y apoya en el proceso de auditorías.

La declaración periódica se debe presentar cada año y se declara el año inmediatamente anterior con base al certificado de ingresos y retenciones emitido desde nomina, de acuerdo al Decreto 484 del 24 de marzo de

2017 donde se estipulan las fechas en las que se debe presentar, se informa mediante comunicación interna a los servidores la fecha límite en la que deben presentar la declaración dentro del aplicativo indicando que deben imprimir, firmar y hacer llegar al grupo de gestión de talento humano y se indica correo y extensión de la persona encargada de SIGEP dentro de la entidad, desde el administrador se realiza el seguimiento de quienes diligencian la declaración dentro del aplicativo y no la aportan al grupo de gestión del talento humano, se envía correo masivo a servidores desde el correo de dirección recordando la obligatoriedad de presentar la declaración dentro de los plazos establecidos, constantemente se realiza un cruce de información con la persona encargada del archivo quien reporta las declaraciones que se han aportado y al finalizar el plazo se reporta mediante memorando a control interno disciplinario a quienes no hicieron llegar la declaraciones dentro de los tiempos.

Así mismo debe requerirse a los directivos el reporte de la declaración de rentas y conflicto de intereses tanto para el ingreso, de forma periódica, y para su retiro.

- Retiro: Al retiro de la entidad el servidor debe encontrarse al día dentro de SIGEP en cuanto a hoja de vida y declaraciones de bienes y rentas inclusive la correspondiente al retiro, para esto al ser aceptada la renuncia del servidor desde el equipo de vinculaciones se solicita informar que tiene pendiente el funcionario con SIGEP y se le envía correo con indicaciones, se apoya en el diligenciamiento de la declaración de retiro si presenta inquietudes y/o requiere ayuda. Existe un campo dentro de paz y salvo que especifica SIGEP.

Con el fin de presentar una información veraz y actualizada en el aplicativo SIGEP, el servidor encargado de reportar las novedades comunicara mes vencido los cambios de cargo, las vinculaciones y desvinculaciones de funcionarios, a la persona responsable de dicho aplicativo. Como control sobre las desvinculaciones de la entidad, SIGEP firma paz y salvo al retiro. Se publicarán comunicados (circulares internas) recordando a los funcionarios su deber legal de reportar la declaración de renta en las fechas indicadas por el gobierno nacional, así como de la actualización en sus hojas de vida.

15. Resumen y Articulación del PETH

A continuación, se presenta el resumen de las acciones más sobresalientes y a las que se les hará más hincapié en el 2024 que permiten la articulación de los planes y generar eficiencia en los recursos asignados.

	PETH	PIFC	SE	PFCE	PV	PPR	PSST	PMSS
PETH	1. política de integridad	1. Código de integridad 2. gestión documental						
PIFC	1. capacitación en gestión pública competencias directivas y gerenciales 2. competencias servidor 4.0 3. gestión del conocimiento	1. enfoque diferencial y de género 2. planeación, proyectos 3. DDHH, DIH	1. comunicación, integración, trabajo en equipo 2. liderazgo	1. comunicación, integración, trabajo en equipo 2. liderazgo 3. atención psicosocial 4. acción sin daño		1. fortalecimiento competencias	1. riesgo psicosocial 2. investigación incidentes y accidentes 3. identificación de riesgos laborales 4. cuidado alimentación 5. manejo equipos de emergencia 6. riesgo público riesgos viales	
SE	1. salario emocional, incentivos 2. teletrabajo y horario flexible 3. desvinculación asistida, preparación al cambio 4. intervención al clima organizacional (priorizados)	4. Excel y ofimáticas	1. incentivos individuales y grupales 2. caminatas manualidades 3. gastronomía 4. horario flexible 5. teletrabajo 6. yoga 7. intervención clima organizacional	1. salario emocional, incentivos		1. entrevista/informe retiro	1. cuidado de la alimentación	
PFCE			1. trabajo bajo presión 2. charla salud mental	1. intervención burnout y riesgo psicosocial (priorizados) 2. brigada auxilios emocionales			1. riesgo psicosocial	
PV	1. meritocracia provisión del empleo (concurso de méritos) 2. política del empleo público		1. preparación para el retiro		1. control y mejora de tiempos de provisión	1. identificación de perfiles de los empleos 2. reporte de empleos vacantes		1. ingreso y actualización hojas de vida 2. actualización reporte de vinculación y encargos
PPR	1. política del empleo público, empleos formalizados					1. programación medidas de cobertura		
PSST	1. salas de lactancia materna		1. medio ambiente físico 2. alimentación sana				1. cumplimiento requisitos legales 2. eliminación de riesgos y peligros 3. mejora continua	
PMSS		1. conflicto de intereses						1. actualización estructura y planta 2. control declaraciones

En otro orden de cosas resulta importante señalar que las dependencias focalizadas para el 2024 de acuerdo con los resultados de la medición del clima laboral, el desgaste emocional, y el riesgo psicosocial son la siguientes:

- Subdirección de Reparación Individual: 3 mediciones con nivel critico
- Subdirección de Prevención y Atención de Emergencias: 3 mediciones con nivel critico
- Subdirección de participación: 3 mediciones con nivel critico
- Subdirección de valoración y Registro: 2 mediciones con nivel critico
- Direccion Territorial Santander: 2 mediciones con nivel critico
- Direccion Territorial Norte de Santander: 2 mediciones con nivel critico

Anexo: Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo