

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Paginas: 1 de 15

Fecha de Emisión del Informe	Día	4	Mes	10	Año	2024
-------------------------------------	------------	----------	------------	-----------	------------	-------------

Número de Informe:	1/2
Nombre:	Informe de seguimiento al Impacto del Plan Institucional de Capacitación PIC
Objetivo:	Realizar el seguimiento al impacto de los ejes temáticos del Plan Institucional de Capacitación - PIC como parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano -2024.
Alcance:	El informe inicia con la solicitud de información al Grupo de Gestión del Talento Humano y termina con el informe que contiene el concepto de la Oficina de Control Interno.
Periodicidad:	El informe se debe realizar dos veces en el año con cortes el 30 de junio y el 31 de diciembre de cada anualidad. En esta oportunidad el informe corresponde al primer semestre de 2024

1. MARCO JURÍDICO.

- Artículo 53 de a 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

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Paginas: 2 de 15

- 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.

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

- Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015” “capítulo 2 “Artículo 2.2.22.1. Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, numeral 3 Talento Humano”.

Marco normativo del modelo integrado de planeación y gestión

1ª. Dimensión: Talento Humano

1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

Etapa 1: Disponer de información

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

Implementar las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano GETH

Ruta del Crecimiento

Ruta del Servicio

Evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano

Desarrollo y Permanencia

Lineamientos generales para la implementación

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

6ª Dimensión: Gestión del Conocimiento y la Innovación

6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación

Lineamientos generales para la implementación

Eje 1. Generación y producción

Apoyo y desarrollo de la innovación

Eje 4. Cultura del compartir y difundir

Ruta de implementación

Producir conocimiento estratégico para la entidad

7ª. Dimensión: Control Interno

7.2 Aspectos mínimos para la implementación de la política.

Lineamientos generales para la implementación

Componentes del Modelo Estándar de Control Interno MECI

Implementación de las líneas de defensa

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

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 3 de 15

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

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

Este Informe de seguimiento al Impacto del Plan Institucional de Capacitación PIC; esta alineado con la Dimensión 1 Talento Humano, Dimensión 6 Gestión del Conocimiento y la Innovación y la Dimensión 7 de Control Interno; las cuales contribuyen a las directrices de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación y la Política de control interno, establecidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG adoptado por la Unidad para las Víctimas.

3. PROPÓSITO DEL INFORME.

Este informe tiene como propósito presentar el resultado del análisis, evaluación y seguimiento del Impacto del Plan Institucional de Capacitación PIC para el cote 31 de agosto de 2024.

El informe está dirigido a la Dirección General, a los miembros del Comité Institucional de Control Interno y del Comité Institucional de Gestión y Desempeño Institucional, a los Líderes de Procesos y Direcciones Territoriales. Son también destinatarios los entes de control y las personas en general que deseen hacer control ciudadano o investigación académica.

El informe pretende evidenciar el impacto de las actividades de capacitación y formación asociadas a los ejes temáticos del Plan Institucional de Capacitación - PIC en el marco de las necesidades y expectativas de las áreas y procesos de la UARIV, además de mostrar la capacitación y formación de los servidores públicos que promueven el desarrollo de capacidades cognitivas, habilidades, destrezas, actitudes y comportamientos con el propósito de incrementar la capacidad individual y organizacional para contribuir a la misión institucional.

4. CONTEXTO DEL INFORME

La Unidad en cumplimiento de la Política de Empleo Público y su Plan Estratégico del Talento Humano, los cuales son un aspecto esencial donde se establecen los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos, como pilares del aprendizaje necesarios para dinamizar procesos de innovación y fortalecimiento de la cultura organizacional, orientadas al desarrollo de las competencias, habilidades, destrezas y conocimientos requeridos para contribuir al logro de los objetivos estratégicos que materializan la misión de la Entidad.

Así mismo, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, establece los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: *“primero se plantea el lineamiento estratégico de la capacitación en el sector público partiendo del análisis y alcance normativo*

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 4 de 15

de la capacitación, luego, se define el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, se exponen los ejes temáticos actualizados que permean toda la oferta de capacitación y formación, además, se dan orientaciones sobre la implementación de temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales. Finalmente, encontrarán orientaciones generales para fortalecer las capacidades directivas de las personas que ocupan cargos de este nivel o que tienen a su cargo equipos de trabajo (...)”.

Producto de las necesidades de capacitación que identifica la Coordinación de Talento Humano a los diferentes procesos y dependencias, la entidad establece un Plan Estratégico de Talento Humano que incorpora planes y programas que contribuyen a la gestión y desarrollo del talento humano, es así como el Plan Institucional de Formación y Capacitación tiene por objetivo *“Desarrollar capacidades cognitivas, habilidades, destrezas, actitudes y comportamientos con el propósito de incrementar la capacidad individual y organizacional para contribuir a la misión institucional”*.

La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, a través de la Coordinación de Talento Humano, realiza la medición del índice de satisfacción del PIFC que 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.

“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”.

Finalmente, el impacto de las capacitaciones para el 2022 se realizó un 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 y apropiación del conocimiento.

5. RESULTADOS DEL ANÁLISIS Y VALIDACIÓN DE EVIDENCIAS.

La Oficina de Control Interno realiza el seguimiento al impacto de las actividades del Plan Institucional de Capacitación – PIC, las cuales contribuyen a la gestión del conocimiento, desarrollo de habilidades, competencias y actitudes esenciales y específicas para el puesto de trabajo.

El seguimiento se realiza a las actividades con corte al 30 de junio de 2024, aplicando la metodología definida por la entidad. Las evidencias que soportan la realización de la actividad se remiten a la OCI.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 5 de 15

Este informe presenta un avance del análisis del impacto de las actividades de capacitación y formación dirigida para los servidores públicos de la UARIV, para fortalecer las competencias laborales.

La Oficina de Control Interno mediante correo electrónico del viernes 6 de septiembre de 2024 solicita a la Coordinación de Talento Humano; como responsables de las actividades establecidas en el Plan estratégico de Talento Humano - Plan Institucional de Formación y Capacitación, el envío de las evidencias de las actividades realizadas dentro del período evaluado.

Mediante correo electrónico del 12 de septiembre de 2024, complementado con el correo electrónico del 20 del mismo mes y año se recibe la información solicitada y se inicia el proceso de verificación de las evidencias aportadas de acuerdo con las actividades realizadas en los ejes temáticos del PIFC Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos, Eje 2: Territorio, vida y ambiente, Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad, Eje 4: Transformación digital y cibercultura, Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público y Eje 6: Habilidades y competencias: producto de este análisis se producen los siguientes resultados en el numeral 6 "Análisis del Comportamiento Histórico".

a) Análisis del Impacto de la capacitación para los seis (6) ejes temáticos del PICF-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 adoptados en el Plan de Capacitación y Formación de la UARIV tienen la finalidad de fortalecer las competencias de sus funcionarios para contribuir a logro de los objetivos institucionales. A continuación, se describen los impactos generados por los ejes temáticos así:

La gráfica No. 1 muestra la distribución del porcentaje para el primer y segundo trimestre de 2024 relacionado con el impacto de los seis (6) ejes temáticos con un nivel de participación de 1.341 funcionarios y 2.560 contratistas para cada de las actividades programas en el Plan de Capacitación y Formación. Así mismo la distribución en porcentaje de participación para el Eje 4: Transformación digital y cibercultura (46,27%) con el fin de fortalecer *“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”*;

Para Eje 6: Habilidades y competencias (44,35%) con la finalidad de *“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*

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Paginas: 6 de 15

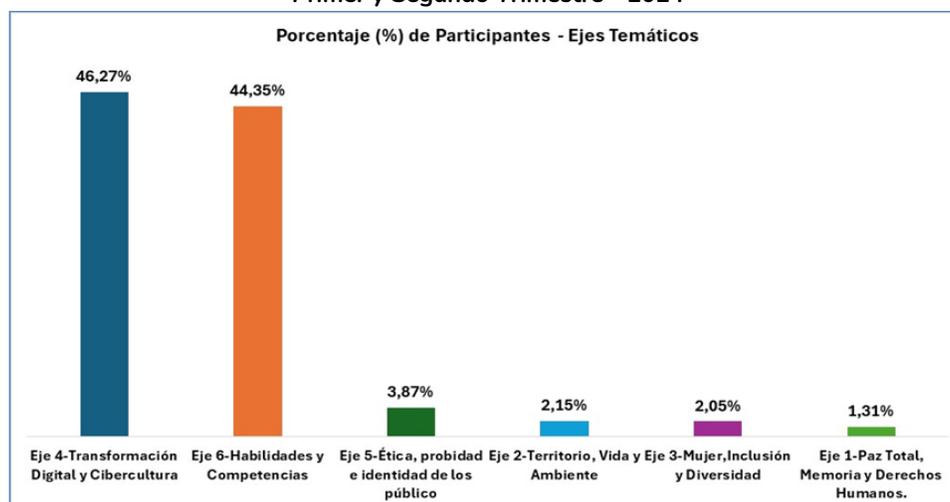
diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público”;

Para el Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público. (3,87%) con un bajo impacto el cual requiere ampliar la cobertura de actividades para fortalecer “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”;

Para el Eje 2: Territorio, vida y ambiente (2,15%) con un bajo impacto el cual requiere fortalecer las actividades a “ 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”;

Para el Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos (1,31%) con un impacto muy bajo para el cumplimiento del marco normativo, tratados internacionales en DDHH y así “ Responder 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” y finalmente para el Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad (2,05%) con un impacto muy bajo para el cumplimiento del marco normativo y las políticas públicas los cuales direccionan “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”.

**Gráfica No. 1. Porcentaje (%) Participantes – Ejes Temáticos
Primer y Segundo Trimestre - 2024**



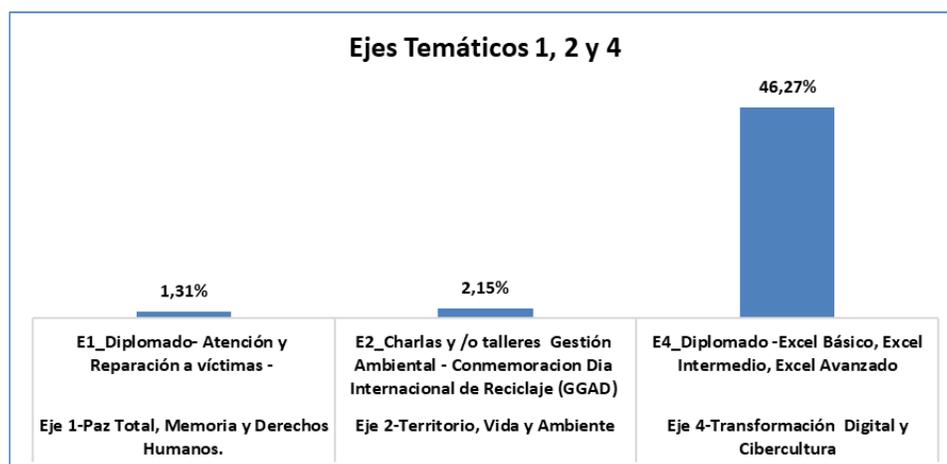
 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Paginas: 7 de 15

Fuente: Informe de Seguimiento Plan Institucional de Capacitación y Formación – PICF-2024
Primer y Segundo Trimestre – 2024/Talento Humano

Así mismo en las siguientes gráficas se muestra la distribución del porcentaje para el primer y segundo trimestre de 2024 relacionado con el impacto de los seis (6) ejes temáticos y la ejecución de las actividades programadas de acuerdo con el Plan de Capacitación y Formación. En la gráfica 2 se muestra la distribución del porcentaje de las actividades realizada para el Eje 4: Transformación digital y cibercultura (46,27%); el cual toma relevancia las actividades del curso Diplomado -Excel Básico, Excel Intermedio, Excel Avanzado; el Eje 2: *Territorio, vida y ambiente* (2,15%) en Charlas y /o talleres Gestión Ambiental - Conmemoración del Día Internacional de Reciclaje y para el Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos (1,31%) con el Diplomado- Atención y Reparación a víctimas.

En la gráfica 3 para Eje 6: Habilidades y competencias (44,35%) donde toma relevancia el curso de inducción de seguridad y salud en el trabajo con (12,23%) el curso de inducción de seguridad y salud en el trabajo. Finalmente, en la gráfica 4 para el Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad (2,05%); donde tienen relevancias las actividades del curso de Comunicación Asertiva, Pensamiento Crítico y Estratégico, Conciencia de las Desigualdades, Apertura al Cambio.

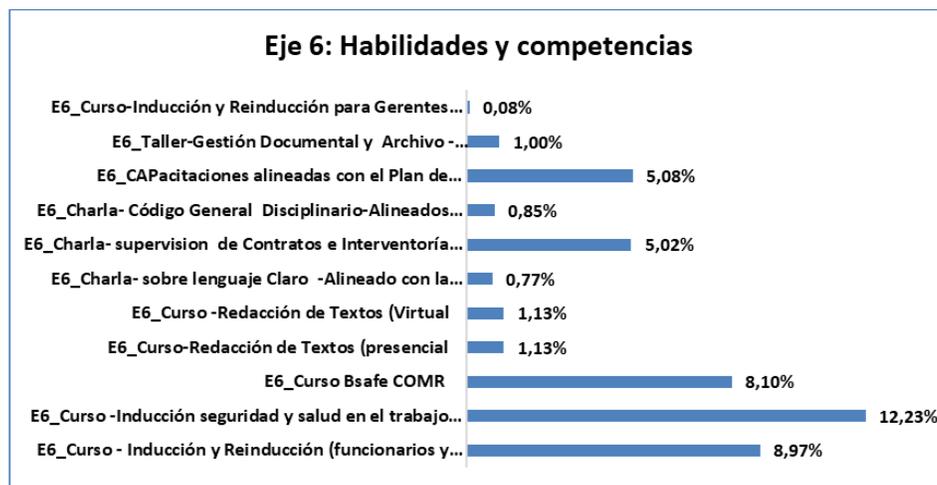
Gráfica No. 2. Porcentaje (%) –Actividades del Eje 1 Paz total, memoria y derechos humanos Eje 2 Territorio, vida y ambiente y Eje 4 Transformación digital y cibercultura Primer y Segundo Trimestre - 2024



Fuente: Informe de Seguimiento Plan Institucional de Capacitación y Formación – PICF-2024
Primer y Segundo Trimestre – 2024/Talento Humano

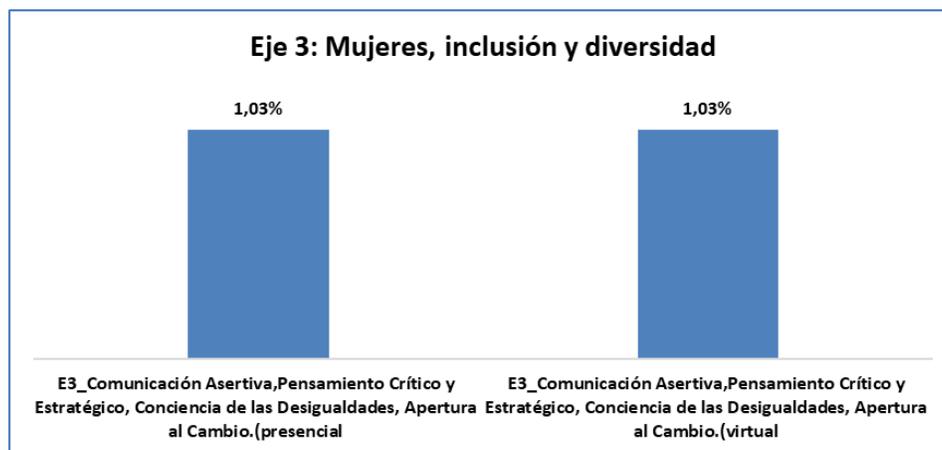
Gráfica No. 3. Porcentaje (%) –Actividades del Eje 6 Habilidades y Competencias Primer y Segundo Trimestre - 2024

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Paginas: 8 de 15



Fuente: Informe de Seguimiento Plan Institucional de Capacitación y Formación – PICAL-2024
Primer y Segundo Trimestre – 2024/Talento Humano

**Gráfica No. 4. Porcentaje (%) –Actividades del Eje 3 Mujeres. Inclusión y diversidad
Primer y Segundo Trimestre - 2024**



Fuente: Informe de Seguimiento Plan Institucional de Capacitación y Formación – PICAL-2024
Primer y Segundo Trimestre – 2024/Talento Humano

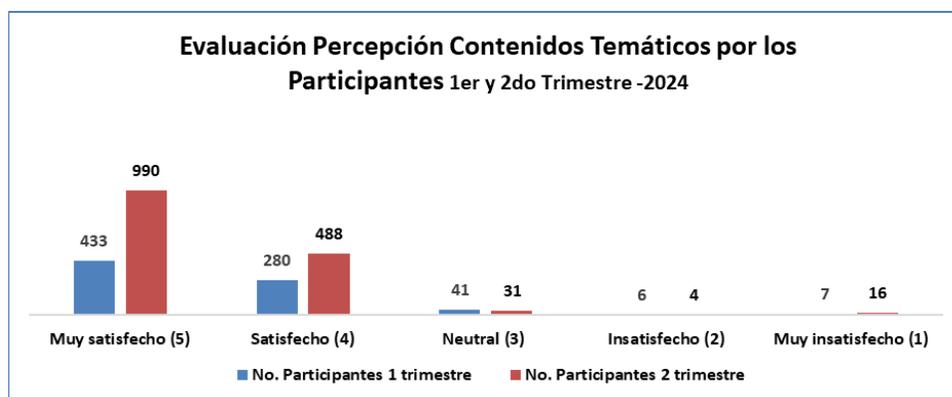
b) Percepción de los contenidos temáticos y su impacto en el trabajo:

A continuación, se muestra el análisis de la evaluación de la percepción del contenido teórico y práctico en el puesto de trabajo que los funcionarios han tenido en el proceso de formación y capacitación durante el primer y segundo trimestre de 2024:

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Paginas: 9 de 15

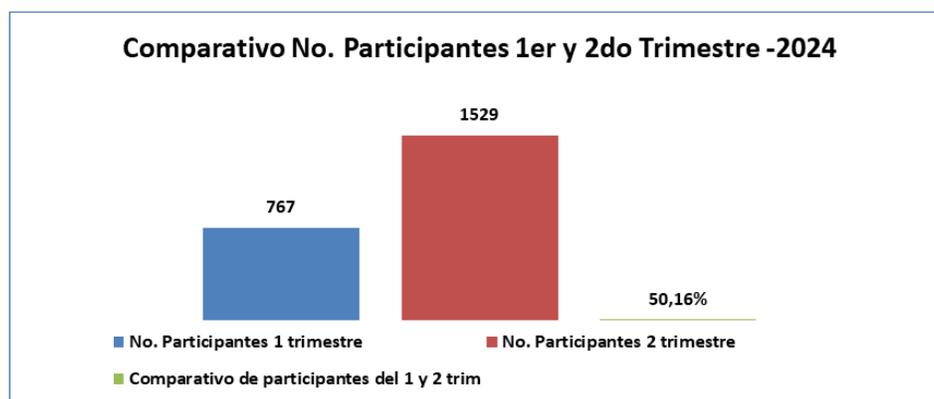
La gráfica No. 5 muestra la distribución de la evaluación para el primer trimestre de 2024 de la percepción de los contenidos temáticos realizada por parte de 433/767 funcionarios participantes con una calificación de muy satisfecho, 280 satisfecho, 41 neutral, 6 insatisfecho y 7 muy insatisfecho. Con respecto a la evaluación del segundo trimestre – 2024, la evaluación se realiza con 900/1529 con una calificación de muy satisfecho, 488 satisfecho, 31 neutral, 4 insatisfecho y 16 muy insatisfecho. En la gráfica No. 6 se observa un alto impacto por el crecimiento de un 50,16% de los participantes que tienen efecto positivo en el desarrollo de sus competencias.

Gráfica No. 5. Evaluación de la Percepción de los Contenidos Temáticos Primer y Segundo Trimestre - 2024



Fuente: Informe de Seguimiento Plan Institucional de Capacitación y Formación – PDCF-2024 Primer y Segundo Trimestre – 2024/Talento Humano

Gráfica No.6. Comparativo de la Percepción de los Contenidos Temáticos Primer y Segundo Trimestre - 2024



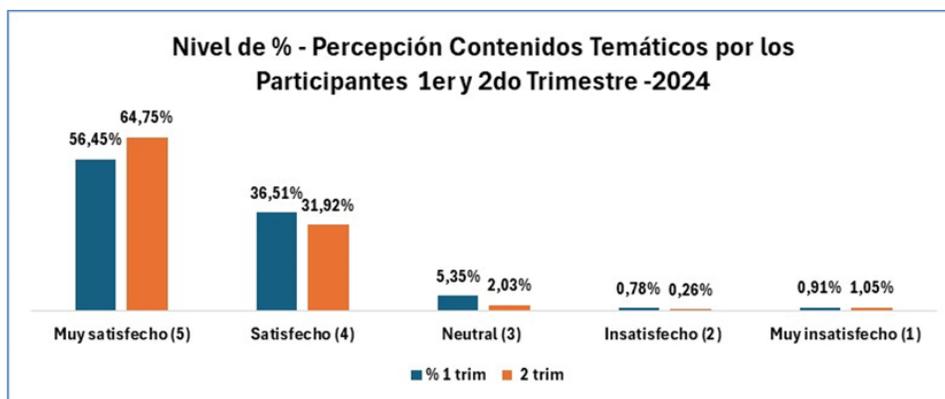
Fuente: Informe de Seguimiento Plan Institucional de Capacitación y Formación – PDCF-2024

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

Primer y Segundo Trimestre – 2024/Talento Humano

La gráfica No. 7 muestra la distribución del porcentaje de la evaluación para el primer trimestre de 2024 de la percepción de los contenidos temáticos realizada por parte del 56,45% de los participantes con una calificación de muy satisfecho; 36,51% satisfecho; 5,35% neutral; 0,78% insatisfecho y 0,91% muy insatisfecho. Con respecto a la evaluación del segundo trimestre – 2024 la evaluación se realizó con 64,75% con una calificación de muy satisfecho; 31,92% satisfecho; 2,03% neutral; 0,26% insatisfecho y 1,05% muy insatisfecho. Esto significa que los contenidos temáticos impactan en satisfacer las necesidades y expectativas de la capacitación y formación para su puesto de trabajo.

**Gráfica No. 7. Nivel de % de la Percepción de los Contenidos Temáticos
Primer y Segundo Trimestre - 2024**



Fuente: Informe de Seguimiento Plan Institucional de Capacitación y Formación – PICAL-2024
Primer y Segundo Trimestre – 2024/Talento Humano

La gráfica No. 7 muestra la distribución del porcentaje de la evaluación para el primer trimestre de 2024 de la percepción de los contenidos temáticos realizada por parte del 56,45% de los participantes con una calificación de muy satisfecho, 36,51% satisfecho, 5,35% neutral, 0,78% insatisfecho y 0,91% muy insatisfecho. Con respecto a la evaluación del segundo trimestre – 2024 la evaluación se realizó con 64,75% con una calificación de muy satisfecho, 31,92% satisfecho, 2,03% neutral, 0,26% insatisfecho y 1,05% muy insatisfecho. Esto significa que los contenidos temáticos impactan en satisfacer las necesidades y expectativas de la capacitación y formación para su puesto de trabajo.

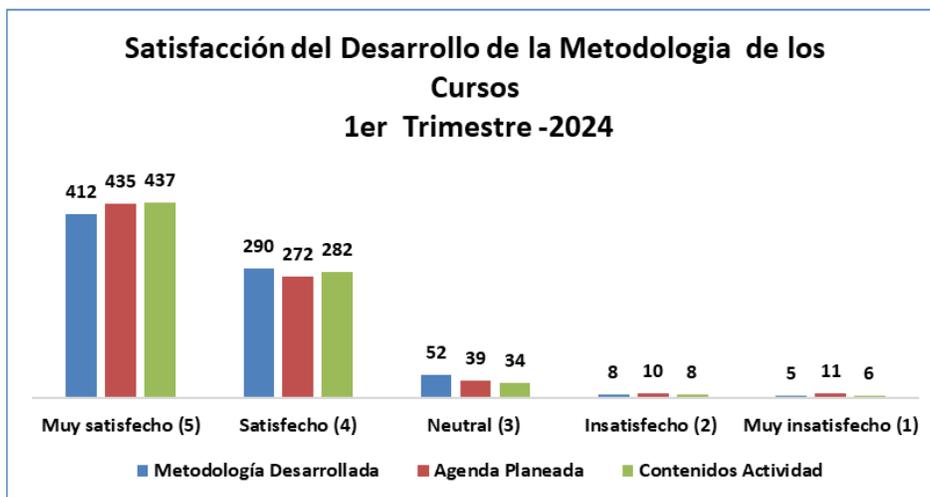
c) Análisis del grado de satisfacción e impactos de la metodología de los cursos tomados

La gráfica No. 8 muestra la distribución de la evaluación para el primer trimestre de 2024 de la satisfacción de la metodología desarrollada, agenda planeada y contenidos de la actividad en los cursos de capacitación y formación aplicada a 767 funcionarios participantes con una calificación de muy satisfecho y satisfecho para 412-290 participantes en el criterio de la metodología aplicada, 435-272 para la agenda planeada y 437-282 para contenidos de las actividades respectivamente. Así mismo en la gráfica 9 se

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Paginas: 11 de 15

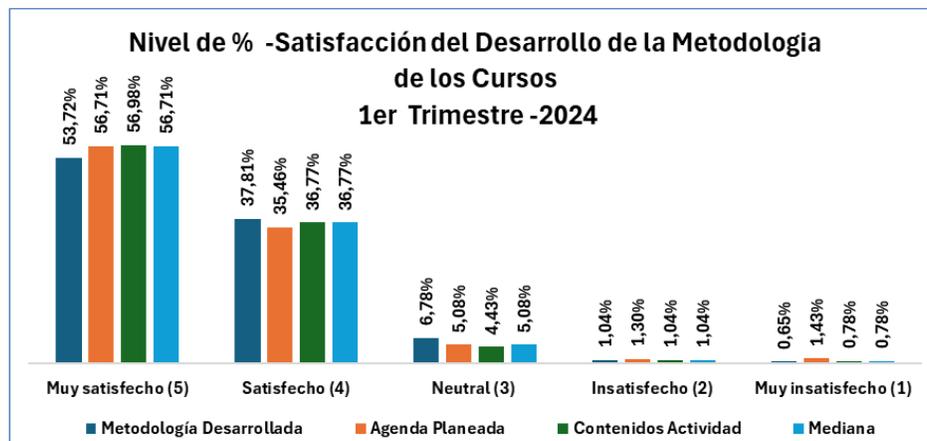
observa un alto impacto en la satisfacción de acuerdo con la sumatoria de las medianas para los criterios de evaluación de muy satisfecho y satisfecho con un valor de 93,48%.

**Gráfica No. 8. Satisfacción del Desarrollo de la Metodología de los Cursos
Primer Trimestre - 2024**



Fuente: Informe de Seguimiento Plan Institucional de Capacitación y Formación – PDCF-2024
Primer y Segundo Trimestre – 2024/Talento Humano

**Gráfica No. 9. Nivel % Satisfacción del Desarrollo de la Metodología de los Cursos
Primer Trimestre - 2024**

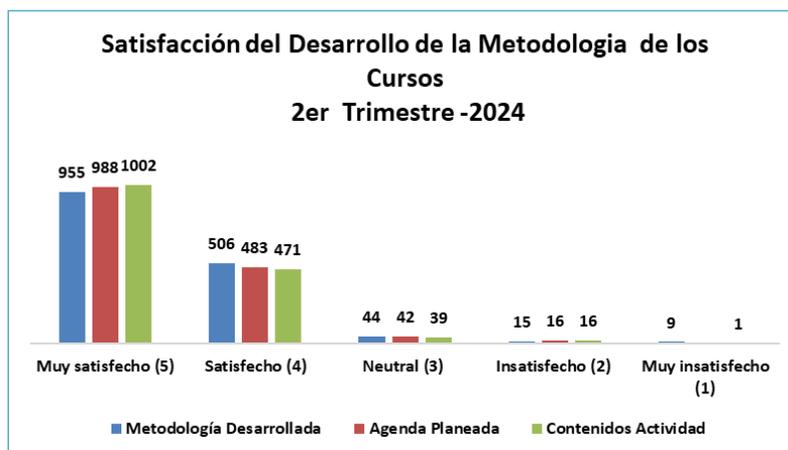


Fuente: Informe de Seguimiento Plan Institucional de Capacitación y Formación – PDCF-2024
Primer y Segundo Trimestre – 2024/Talento Humano

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 12 de 15

La gráfica No. 10 muestra la distribución de la evaluación para el segundo trimestre de 2024 de la satisfacción de la metodología desarrollada, agenda planeada y contenidos de la actividad en los cursos de capacitación y formación aplicada a 1529 funcionarios participantes con una calificación de muy satisfecho y satisfecho para 955-506 participantes en el criterio de la metodología aplicada, 988-483 para la agenda planeada y 1002-471 para contenidos de las actividades respectivamente. Así mismo en la gráfica 11 se observa un alto impacto en la satisfacción de acuerdo con la sumatoria de las medianas para los criterios de evaluación de muy satisfecho y satisfecho con un valor de 96,21%.

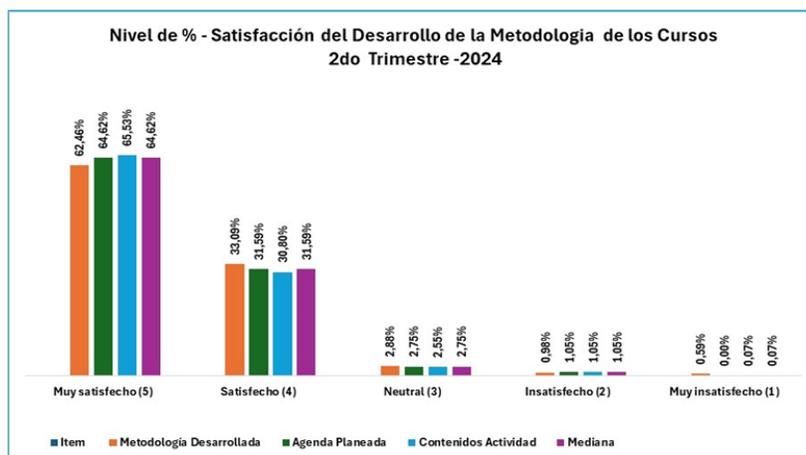
Gráfica No. 10. Satisfacción del Desarrollo de la Metodología de los Cursos Segundo Trimestre - 2024



Fuente: Informe de Seguimiento Plan Institucional de Capacitación y Formación – PICF-2024 Primer y Segundo Trimestre – 2024/Talento Humano

Gráfica No. 11. Nivel % Satisfacción del Desarrollo de la Metodología de los Cursos Segundo Trimestre - 2024

 <p>Unidad para las Víctimas</p>	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 13 de 15



Fuente: Informe de Seguimiento Plan Institucional de Capacitación y Formación – PICF-2024
Primer y Segundo Trimestre – 2024/Talento Humano

6. ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO HISTORICO.

Este Informe de seguimiento al Impacto del Plan Institucional de Capacitación y Formación - PICF, por ser su primera vez no hay un análisis del comportamiento histórico. No obstante, este documento se constituye en la línea base del análisis de comportamiento histórico para los próximos informes

7. ENFOQUE BASADO EN RIESGOS.

La Oficina de Control interno, luego de examinar el nivel de ejecución e impacto de las actividades de formación y capacitación las cuales contribuyen a fortalecer las competencias laborales a nivel de los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el servidor público de la UARIV. De acuerdo con las actividades realizadas en el primer semestre de 2024, se encuentra los siguientes posibles riesgos que tiene la entidad en lo que respecta al Plan estratégico de Talento Humano - Plan Institucional de Formación y Capacitación:

- a) La Oficina de Control Interno ha recomendado que en la identificación de necesidades de capacitación debe ser abordada en un 100% para todos los procesos y la 20 Direcciones Territoriales; con el fin de generar un impacto en el desarrollo de las competencias laborales para contribuir en el logro de los objetivos estratégicos, metas asociadas a los proyectos, planes y programas y la no materialización de los riesgos.
- b) La Oficina de Control Interno, ha recomendado en que los procesos de capacitación y formación debe tener el nivel de profundización del contenido y el cumplimiento del objetivo de la capacitación, con el fin de impactar en la aplicabilidad de la capacitación: a nivel laboral y la aplicabilidad en el puesto de trabajo.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 14 de 15

8. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS Y VALIDACIÓN DE EVIDENCIAS

La Oficina de Control Interno, en ejercicio de sus funciones legales relacionadas con el seguimiento a la ejecución de las acciones contenidas en el Plan de Capacitación y Formación - 2024 como parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano establecido y ejecutado por la Coordinación de Talento Humano, es así que para el periodo del primer y segundo trimestre de la anualidad 2024 hace las siguientes consideraciones:

- Se examina que el impacto de evaluación de la percepción de los contenidos temáticos por los participantes 1er y 2do Trimestre -2024 tuvo un incremento en el número de participantes de 433 a 990, con una calificación de muy satisfecho de 56,45% a 64,75% respectivamente.
- Se examina que el impacto de evaluación respecto a la satisfacción del desarrollo de la metodología de los cursos, cumplimiento de las agendas planeadas y los contenidos de las actividades, el cual se determina su efectividad y el grado de muy satisfecho del 56,71% y 36,77% de satisfecho por parte de los participantes.
- Se examina que el 1,31% de las personas que participaron en las actividades del Eje 1-Paz Total, Memoria y Derechos Humanos, lo que genera un bajo impacto, dado a la importancia de este eje por estar directamente relacionado con la misionalidad de la UARIV.
- Se examina que el 2,05% de las personas que participaron en las actividades Eje 3-Mujer, Inclusión y Diversidad que genera un bajo impacto dado a la importancia de este eje por estar directamente relacionado con la misionalidad de la UARIV y como eje transversal (seguridad humana y justicia social) del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.

9. CONCEPTO DE CONTROL INTERNO.

Para la Oficina de Control Interno, el impacto al seguimiento con corte al primer y segundo trimestre del Plan Institucional de Capacitación y Formación – 2024, requiere de la revisión y ajuste de los contenidos temáticos (Eje 1-Paz Total, Memoria y Derechos Humanos, Eje 2-Territorio, Vida y Ambiente y el Eje 3-Mujer, Inclusión y Diversidad), los cuales se tuvo un bajo impacto por la cobertura y participación de las capacitaciones y formaciones, lo que conlleva a no dar estricto cumplimiento a uno de los retos establecidos en dicho plan.

Así mismo, es importante colegir las desviaciones y acciones en la etapa de formulación donde la identificación de necesidades priorizadas de capacitación y formación, estén alineados para contribuir a la misión, objetivos estratégicos, alcance de los procesos, proyectos, planes y programas surtiendo los efectos esperados.

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

APROBÓ



JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO

Elaborado: William Mahecha Hernández/Profesional Oficina de Control Interno

Anexo 1 Control de cambios

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