



| | | |
|--|------------------------------------|---------------------------------------|
|  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: 1 de 11 |

| | | | | | | |
|-------------------------------------|------------|----------|------------|-----------|------------|-------------|
| Fecha de Emisión del Informe | Día | 9 | Mes | 12 | Año | 2024 |
|-------------------------------------|------------|----------|------------|-----------|------------|-------------|

| | |
|---------------------------|---|
| Número de Informe: | 1/1 |
| Nombre: | Informe de seguimiento actividades clima organizacional Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas |
| Objetivo: | Realizar el seguimiento a las actividades de clima organizacional ejecutadas por el Grupo Gestión de Talento Humano como resultado de la aplicación de encuesta clima organizacional vigencia 2023 - Plan Estratégico de Talento Humano PETH. |
| Alcance: | El informe inicia con la solicitud de información al Grupo Gestión Talento Humano y finaliza con el concepto emitido en el informe presentado por la Oficina de Control Interno. |
| Periodicidad: | El informe se debe realizar una vez por vigencia con corte a 31 de diciembre de cada anualidad. En esta oportunidad el informe corresponde a la vigencia 2023 con corte a 31 de diciembre de 2023. |

1. MARCO JURÍDICO.

- Ley 489 de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional” (artículo 17).
- 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” (artículo 16).
- Ley 1010 de 2006 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.
- 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” (artículo 24)
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” (artículo 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar y artículo 2.2.10.7 programas de bienestar de calidad de vida laboral).
- 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”.
- Resolución 3094 de 2023 Ministerio del Trabajo “Por la cual se actualizan los mecanismos preventivos y correctivos de conductas de acoso laboral, el funcionamiento y conformación de los Comités de Convivencia Laboral en el Ministerio del Trabajo y el procedimiento interno para su atención y se deroga la Resolución No. 0946 del 31 de mayo de 2012”.
- Resolución 00341 del 8 de febrero de 2023 “Por el cual se conforma el comité de convivencia laboral de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas”.

| | | |
|--|------------------------------------|----------------------|
|  Unidad para las Víctimas | FORMATO DE INFORMES | Código: 120.19.15-10 |
| | PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE | Versión: 06 |
| | PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES | Fecha: 18/07/2024 |
| | | Páginas: 2 de 11 |

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

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

Marco normativo del modelo integrado de planeación y gestión

1ª Dimensión: Talento Humano

1.2.1 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

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

Implementar las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano GETH

Ruta de la Felicidad

Ruta del Crecimiento

5ª Dimensión: Información y Comunicación

5.2 Aspectos mínimos para la implementación de la política.

5.2.1 Recomendaciones para una adecuada gestión de la información y comunicación

Identificar y gestionar la información y comunicación interna

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

| | | |
|--|------------------------------------|----------------------|
|  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 11 |

Los aspectos clave para el Sistema de Control Interno (SCI) a tener en cuenta por parte de la Línea Estratégica
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 del seguimiento a las actividades clima organizacional Unidad esta alineado con las dimensiones 1ª. Talento Humano, 5ª Dimensión: Información y Comunicación, 6ª Dimensión: Gestión del Conocimiento y la Innovación y 7ª de control interno, lo que contribuye a las directrices de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación establecidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG adoptado por Unidad para las Víctimas.

3. PROPÓSITO DEL INFORME.


El informe de seguimiento a las actividades clima organizacional de la Unidad tiene como objetivo efectuar la verificación, análisis y seguimiento concerniente a las actividades realizadas por el grupo Gestión de Talento Humano GGTH como resultado de la encuesta de medición del clima organizacional aplicada en la vigencia 2023.

Este informe va dirigido a la Alta Dirección y los integrantes del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, así como, a todos los grupos de interés y ciudadanía en general a través de su publicación en la página web institucional en cumplimiento de las normas establecidas para tal fin.

El informe muestra si las acciones ejecutadas por el grupo de Gestión de Talento Humano han contribuido al mejoramiento del clima organizacional de las dependencias del nivel nacional y direcciones territoriales que presentaron porcentajes bajos en resultado de la aplicación de la encuesta de medición efectuada en la vigencia 2023.

4. CONTEXTO DEL INFORME

La Unidad para Atención y Reparación Integral a las Víctimas en cumplimiento con lo establecido en el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998, artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y en el Plan Estratégico del Talento Humano PETH, a través del grupo de Gestión de Talento Humano quién gestionó en la vigencia 2023 la aplicación una encuesta de clima organizacional (mediante contrato de prestación de servicio 511 – 2023 suscrito con la Caja de Compensación Familiar Compensar), la cual se constituye en un mecanismo de medición fundamental para conocer las percepciones físicas y emocionales que tienen los servidores de la Entidad referente a su entorno laboral. Este ejercicio contribuye a identificar las

| | | |
|---|------------------------------------|---------------------------------------|
|  <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: 4 de 11 |

falencias que se están presentando al interior de los equipos de trabajo y la influencia adversas que estas generan en la afectación del desempeño laboral y rendimiento de los servidores.

No obstante, una adecuada planeación, diseño e implementación de estrategias eficaces y efectivas puede revertir una inapropiada percepción del clima organizacional en una oportunidad de mejora en el entorno laboral de las dependencias que presentan un bajo nivel motivacional y productivo, así como del fortalecimiento en la interacción con otras áreas para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Por su parte, la Ley 87 de 1993, literal e) del artículo 3 dispone que:

d). La Unidad de Control Interno o quien haga sus veces es la encargada de evaluar en forma independiente el Sistema de Control Interno de la entidad y proponer al representante legal del respectivo organismo las recomendaciones para mejorarlo;

En la misma norma literal g) del artículo 12 determina como función de la Oficina de Control Interno

g. Verificar los procesos relacionados con el manejo de los recursos, bienes y los sistemas de información de la entidad y recomendar los correctivos que sean necesarios;


Por las anteriores consideraciones, la Oficina de Control Interno realiza el seguimiento a las acciones de mejora realizadas institucionalmente para superar las debilidades comunicadas en relación con el clima organizacional, medido en la vigencia 2023.

5. RESULTADOS DEL ANÁLISIS Y VALIDACIÓN DE EVIDENCIAS.

La Oficina de Control Interno de conformidad con lo establecido en los objetivos c), d) y g) del artículo 2 de la Ley 87 de 1993 y en su rol de evaluación y seguimiento estipulado en la “*Guía rol de las unidades u oficinas de control interno, auditoría interna o quien haga sus veces*” del departamento administrativo de la función pública DAPF, realiza el seguimiento al resultado obtenido en la medición del clima organizacional 2023, así como del impacto que este generó emocionalmente al interior de los equipo de trabajo en el desempeño y rendimiento laboral de los servidores, y por ende en la gestión institucional para el cumplimiento de los objetivos.

El seguimiento está centrado en la verificación, análisis y evaluación de la información concerniente a las actividades programadas y ejecutadas por el Grupo de Gestión de Talento Humano a partir de la fecha en que la Caja de Compensación Familiar Compensar presentó el informe de medición de clima UARIV en la vigencia 2023 hasta el 31 de octubre de 2024, la cual es confrontada con las evidencias aportadas por dicho grupo.

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

| | | |
|--|------------------------------------|---------------------------------------|
|  Unidad para las Víctimas | FORMATO DE INFORMES | Código: 120.19.15-10 |
| | PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE | Versión: 06 |
| | PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES | Fecha: 18/07/2024 Páginas: 5 de 11 |


Planeación y comunicación del seguimiento: La Oficina de Control Interno inicia la actividad de seguimiento y evaluación del resultado de la medición del clima organizacional 2023 a través de correo electrónico del 28 de octubre de 2024, enviado a coordinadora del grupo Gestión de Talento Humano, quién en su efecto es la funcionaria responsable de liderar o delegar la planeación y ejecución de las actividades de bienestar laboral e incentivos, en la cual deben estar incluidos los temas relacionados con el clima organizacional de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas UARIV.

Recopilación de información: Mediante el citado correo electrónico, la Oficina de Control Interno OCI informa a la coordinadora del grupo Gestión de Talento Humano lo concerniente a la realización del seguimiento a las actividades del programa de bienestar e incentivos, donde le solicita taxativamente el envío de la información relacionada con: 1. El resultado de la última encuesta de medición del clima organizacional aplicada por la caja de compensación familiar Compensar a los funcionarios de la UARIV (nivel nacional y direcciones territoriales), 2. Las actividades realizadas por el GGTH como resultado de la encuesta en mención y 3. La estrategia diseñada e implementada por dicho grupo para el mejoramiento del clima organizacional de las dependencias del nivel nacional y direcciones territoriales que en el resultado de la encuesta de medición presentaron porcentajes bajos. Indicándoles que la información con sus respectivas evidencias debe ser enviada a más tardar el martes 5 de noviembre de 2024 a las 5:00 p.m.

Sin embargo, en razón a que el GGTH no remitió la información y evidencias en la fecha estipulada, la OCI a través de correo electrónico del 6 de noviembre de 2024 reitera lo solicitado, manifestándole que si vencido el nuevo plazo (6-11-2024) no se allega la información y su evidencia anexa, la Oficina de Control Interno reportará en el informe dicho acontecimiento, de igual manera, le recuerda que, tanto la información como las evidencias deben ser coherentes, de lo contrario la actividad se determinará como incumplida. En atención y respuesta a lo anterior, la dependencia en mención dio cumplimiento con lo requerido por la OCI.

Revisión documental: La Oficina de Control Interno en cumplimiento con lo establecido tanto en los objetivos c), d) y g) del artículo 2 de la Ley 87 de 1993 como en su rol de evaluación y seguimiento estipulado en la “Guía rol de las unidades u oficinas de control interno, auditoría interna o quien haga sus veces” del DAFP, procede a efectuar la verificación y análisis de la información y los soportes remitidos de las actividades realizadas por el grupo Gestión de Talento Humano dentro del período evaluado.

Verificación y análisis de la información: Al realizar la verificación y análisis de la información y evidencias aportadas por el GGTH, la Oficina de Control Interno evidencia que, en el contenido tanto de la presentación explicativa en PowerPoint como del informe ostentado por Compensar, establecen que con el objetivo de fortalecer la percepción que arroja el resultado de la medición, plantean tener en cuenta 31 recomendaciones con base en nueve (9) dimensiones de evaluación. Por consiguiente, la Oficina de Control Interno elabora una matriz denominada “seguimiento a cumplimiento de recomendaciones informe clima organizacional 2023” donde registra dichas recomendaciones con el propósito de conocer si éstas se tuvieron en cuenta por el GGTH dentro las actividades de clima organizacional programadas y ejecutadas

| | | |
|--|------------------------------------|----------------------|
|  Unidad para las Víctimas | FORMATO DE INFORMES | Código: 120.19.15-10 |
| | PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE | Versión: 06 |
| | PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES | Fecha: 18/07/2024 |
| | | Páginas: 6 de 11 |

en la vigencia 2023 y lo corrido de 2024, acto seguido, la OCI mediante correo electrónico del 19 de noviembre de 2024, solicita a la funcionaria responsable de coordinar el GGTH diligenciar la matriz en mención y aportar las respectivas evidencias que den certeza de la actividad realizada, asimismo, le indica que, en el caso de una respuesta negativa se debe señalar las razones de esta situación.

6. ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO HISTORICO.

En razón a que el seguimiento a los resultados de medición y de las actividades del clima organizacional se realiza por primera vez, este informe no presenta un análisis del comportamiento histórico. No obstante, es importante precisar que, la información descrita en este documento sirve de línea base para el análisis de comportamiento histórico para los siguientes informes.


7. ENFOQUE BASADO EN RIESGOS.

La Oficina de Control Interno OCI, en la verificación y análisis de la información inscrita en el informe del resultado de la medición del clima organizacional 2023 emitido por Compensar, donde se observa que, en la parte final de éste, la entidad encargada de aplicar la encuesta presenta una tabla en la cual describe de manera detallada un resumen comparativo de los resultados de forma general entre los grupos de trabajo de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, donde establece que las celdas de color verde indican puntuaciones correspondientes a un resultado “ideal”, las de color amarillo “aceptable” y las rojas “poco favorable”.

En este escenario, la Oficina de Control Interno enfoca su análisis en el resultado de los últimos 6 equipos de trabajo donde su nivel de porcentaje se encuentra por debajo del 70% en el rango de poca favorabilidad, que para este caso le compete en su orden ascendente/descendente a la dirección territorial Norte de Santander y Arauca (69,02%), subdirección de valoración y registro (68,99%), dirección territorial Santander (68,42%), dirección de reparación (67,47), subdirección de prevención y atención a emergencias (66,58%) y subdirección de reparación individual (58,31).

Por consiguiente, la OCI en el requerimiento efectuado al Grupo Gestión Talento Humano solicita información y evidencias concerniente a la estrategia de evaluación que ha diseñado e implementado dicho grupo para el mejoramiento del clima organizacional de las dependencias del nivel nacional y direcciones territoriales que en el resultado de la encuesta de medición presentaron porcentajes bajos. Dentro de las evidencias presentadas, se observan actividades realizadas de manera general a las dependencias del nivel nacional y direcciones territoriales a través del programa de cuidado emocional, de lo cual se valora el aporte que dicha gestión le brinda a los funcionarios, contratistas y operadores que laboran en la Entidad.

Sin embargo, en los soportes enviados no se observa la elaboración e implementación de una estrategia fundamentada en la identificación de los aspectos y factores relevantes que aparte del tema emocional

| | | |
|--|------------------------------------|----------------------|
|  Unidad para las Víctimas | FORMATO DE INFORMES | Código: 120.19.15-10 |
| | PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE | Versión: 06 |
| | PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES | Fecha: 18/07/2024 |
| | | Páginas: 7 de 11 |

están causando impacto e influencia negativa en la percepción de las 4 dependencias del nivel nacional y las 2 direcciones territoriales donde conceptúan que su ambiente laboral presenta falencias.

La falta de diseño e implementación de una estrategia eficaz, eficiente, efectiva y apropiada puede generar un incremento en el riesgo psíquico, emocional, motivacional y laboral, debido a que los equipos de trabajo que en su percepción de ambiente laboral manifiestan su inconformismo y frustración, consideren que las acciones aplicadas por la UARIV no han superado las expectativas y el impacto institucional esperado. Esta situación se constituye en un factor desfavorable que afecta el desempeño laboral, y por ende el clima organizacional y sus implicaciones.


8. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS Y VALIDACIÓN DE EVIDENCIAS

La Oficina de Control Interno, de conformidad con la normatividad legal vigente y en cumplimiento a su rol de evaluación y seguimiento, realiza la revisión y análisis de la información descrita en el informe, donde observa que en el acápite final del mismo, la entidad encargada de efectuar la aplicación de la encuesta, en la metodología que aplica en el ejercicio de medición establece 9 dimensiones de evaluación denominadas: liderazgo transformacional, administración del talento humano, medio ambiente físico, capacidad profesional, liderazgo activo, liderazgo transaccional, comunicación e integración, trabajo en equipo y orientación organizacional, de las cuales se generan 31 observaciones, con el propósito de que éstas contribuyan a minimizar el ambiente laboral que están percibiendo algunos equipos de trabajo en la entidad (según resultado de la encuesta) y fortalecer el nivel socioafectivo de los funcionarios en la búsqueda permanente de su bienestar emocional, la motivación para incentivar el trabajo en equipo, potenciar la empatía y la convivencia.

Por lo anterior, la Oficina de Control Interno elaboró una matriz donde se relacionan las 9 dimensiones de evaluación con sus respectivas recomendaciones, la cual fue enviada a la funcionaria líder del grupo Gestión del Talento Humano, con el objetivo de verificar, examinar y determinar si éstas se han ejecutado de acuerdo con lo requerido en la descripción de cada recomendación.

Como resultado del análisis se tiene que, de las 31 recomendaciones planteadas por la entidad que realizó la encuesta de medición:

1. En siete (7) las evidencias presentadas son concordantes y cumplen con lo requerido en la recomendación, equivalente al 22,58%.
2. En quince (15) las evidencias enviadas están relacionadas con lo solicitado en la recomendación, pero requieren de soportes complementarios que revaliden la realización de las actividades, equivalente al 48,39%.
3. En tres (3) las actividades realizadas no son coherentes y no cumplen con los criterios de certeza requeridos en la recomendación, equivalente al 9,68%.

| | | |
|--|------------------------------------|----------------------|
|  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: 8 de 11 |

4. En seis (6) no se realizó ninguna actividad y por ende no se aportaron evidencia, equivalente al 19,35%.


Se evidencia que el grupo Gestión de Talento Humano en su programa de cuidado emocional ha realizado diferentes actividades enfocadas en este tema, las cuales contribuyen al mejoramiento del ambiente laboral, las relaciones interpersonales y fortalecimiento de los equipos de trabajo. No obstante, estas no son suficientes para mejorar el clima organizacional, toda vez que deben ser complementadas y reforzadas con otro tipo de actividades relacionadas con:

1. El reconocimiento al desempeño laboral que impulse la motivación al mejoramiento continuo,
2. Una comunicación asertiva que genere un ambiente de trabajo donde el servidor se sienta valorado, comprendido y respetado,
3. La efectividad de liderazgo donde exista el compromiso de los líderes en participar de las actividades con el propósito de sensibilizar a los líderes acerca de la importancia de comprometerse con su equipo de trabajo, realimentar las actividades y felicitar por los logros obtenidos,
4. La calidad de vida en el trabajo donde se brinden las herramientas necesarias para desarrollar sus actividades laborales que coadyuven a mejorar la percepción de su grado de satisfacción tanto en su dependencia como de la entidad,
5. Diseño e implementación de estrategias que coadyuven a impulsar el crecimiento profesional de los servidores en todos los niveles, entre otras.

En cuanto a las 4 dependencias del nivel nacional y las 2 Direcciones Territoriales que presentan los porcentajes de medición de clima laboral más bajo, se evidencia que el GGTH no cuenta con una estrategia eficaz, eficiente, efectiva y apropiada que denote una planeación, organización, programación y ejecución de actividades que contribuyan a cumplir con las expectativas que tienen estos equipos de trabajo para mejorar la percepción emocional, motivacional y de ambiente laboral.

Por otra parte, con base en 9 dimensiones de evaluación, la entidad encargada de realizar la encuesta de medición del clima organizacional 2023 estableció 31 recomendaciones, de las cuales: tres (3) corresponden a la dimensión liderazgo transformacional, tres (3) administración del talento humano, cuatro (4) a medio ambiente físico, tres (3) a capacidad profesional, cuatro (4) a liderazgo activo, dos (2) a liderazgo transaccional, cuatro (4) a comunicación e integración, dos (2) a trabajo en equipo y cinco (5) a orientación organizacional. En este contexto, se evidencia que:

1. En la dimensión Liderazgo Transformacional, de 3 recomendaciones:
 - a) En una (1) las evidencias presentadas son concordantes y cumplen con lo requerido en la recomendación, equivalente al 33,33%.

| | | |
|--|------------------------------------|----------------------|
|  Unidad para las Víctimas | FORMATO DE INFORMES | Código: 120.19.15-10 |
| | PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE | Versión: 06 |
| | PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES | Fecha: 18/07/2024 |
| | | Páginas: 9 de 11 |

- b) En una (1) las actividades realizadas no son coherentes y no cumplen con los criterios de certeza requeridos en la recomendación, equivalente al 33,33%.
- c) En una (1) no se realizó ninguna actividad y por ende no se aportaron evidencia, equivalente al 33,33%.

2. En la dimensión Administración del Talento Humano, de 4 recomendaciones:

- a) En dos (2) las evidencias enviadas están relacionadas con lo solicitado en la recomendación, pero requieren de soportes complementarios que revaliden la realización de las actividades, equivalente al 50%.
- b) En una (1) las actividades realizadas no son coherentes y no cumplen con los criterios de certeza requeridos en la recomendación, equivalente al 25%.
- c) En una (1) no se realizó ninguna actividad y por ende no se aportaron evidencia, equivalente al 25%.

3. En la dimensión Medio Ambiente Físico, en las cuatro (4) recomendaciones las evidencias enviadas están relacionadas con lo solicitado, pero requieren de soportes complementarios que certifiquen la realización de las actividades, equivalente al 100%

4. En la dimensión Capacidad Profesional, de 3 recomendaciones:


- a) En una (1) las evidencias enviadas están relacionadas con lo solicitado en la recomendación, pero requieren de soportes complementarios que revaliden la realización de las actividades, equivalente al 33,33%.
- b) En dos (2) no se realizó ninguna actividad y por ende no se aportaron evidencia, equivalente al 66,67%.

5. En la dimensión Liderazgo Activo, de 4 recomendaciones:

- a) En tres (3) las evidencias presentadas son concordantes y cumplen con lo requerido en la recomendación, equivalente al 75%.
- b) En una (1) las evidencias enviadas están relacionadas con lo solicitado en la recomendación, pero requieren de soportes complementarios que ratifiquen la realización de las actividades, equivalente al 25%.

6. En la dimensión Liderazgo Transaccional, de 2 recomendaciones:

- a) En una (1) las evidencias enviadas están relacionadas con lo solicitado en la recomendación, pero requieren de soportes complementarios que revaliden la realización de las actividades, equivalente al 50%.
- b) En una (1) las actividades realizadas no son coherentes y no cumplen con los criterios de certeza requeridos en la recomendación, equivalente al 50%.

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

7. En la dimensión Comunicación e Integración, de 4 recomendaciones:

- a) En una (1) las evidencias presentadas son concordantes y cumplen con lo requerido en la recomendación, equivalente al 25%.
- b) En dos (2) las evidencias enviadas están relacionadas con lo solicitado en la recomendación, pero requieren de soportes complementarios que confirmen la realización de las actividades, equivalente al 50%.
- c) En una (1) no se realizó ninguna actividad y por ende no se aportaron evidencia, equivalente al 25%.

8. En la dimensión Trabajo en Equipo, en las dos (2) recomendaciones planteadas, las evidencias enviadas están relacionadas con lo solicitado, pero requieren de soportes complementarios que corroboren la realización de las actividades, equivalente al 100%.

9. En la dimensión Orientación Organizacional, de 5 recomendaciones:

- a) En dos (2) las evidencias presentadas son concordantes y cumplen con lo requerido en la recomendación, equivalente al 40%.
- b) En dos (2) las evidencias enviadas están relacionadas con lo solicitado en la recomendación, pero requieren de soportes complementarios que reafirmen la realización de las actividades, equivalente al 40%.
- c) En una (1) no se realizó ninguna actividad y por ende no se aportaron evidencia, equivalente al 20%.


9. CONCEPTO DE CONTROL INTERNO.

La Oficina de Control Interno, luego del análisis de las evidencias aportadas, mediante el uso de las NAGAS y de la información suministrada por la entidad, respecto al clima organizacional, aspecto vital de la vida laboral y en el cual se han presentado denuncias por acoso laboral, considera que:

Como resultado del seguimiento y evaluación efectuado a la encuesta e informe de medición del clima organizacional 2023, es importante que el Grupo Gestión de Talento Humano tenga en cuenta algunas consideraciones con el propósito desarrollar acciones que le aporten al mejoramiento del ambiente laboral y al fortalecimiento en el desempeño laboral de los funcionarios de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, así:

Atender y dar cumplimiento a cada una de las recomendaciones descritas en el informe presentado por la entidad encargada de realizar la encuesta de medición del clima organizacional 2023.

Diseñar, organizar e implementar estrategias eficientes, eficaces y apropiadas, con el objetivo de ejecutar actividades que impacten de manera efectiva en las dependencias y direcciones territoriales que presentaron porcentajes bajos en la medición de clima organizacional 2023.

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

Continuar con la realización de actividades de cuidado emocional y reforzarlas con ejercicios enfocados en otros temas en los cuales se involucren a los líderes de los procesos y direcciones territoriales, donde se fomente el trabajo en equipo, la interacción entre las dependencias, la comunicación asertiva para el fortalecimiento en la interacción de los equipos de trabajo, brindar las herramientas necesarias que contribuya a mejorar la calidad de vida laboral, entre otras.

APROBÓ



JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO

Elaborado por: José de Jesús Gutiérrez Villalba

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. |