



Unidad para
las Víctimas

PETH

Plan
Estratégico de
Talento Humano

Grupo de Gestión del
Talento Humano

2025



Unidad para
las Víctimas





Unidad para
las Víctimas

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO	4
2.1.	Objetivos específicos	4
3.	MARCO NORMATIVO	5
4.	ALCANCE	10
5.	PROPÓSITO	11
6.	COMPONENTES	11
7.	DIAGNÓSTICO	11
7.1.	Estructura planta de personal UARIV	11
7.2.	Distribución empleos y Cobertura UARIV	14
8.	ESTADO ACTUAL PLANTA DE PERSONAL UARIV	15
9.	CARACTERIZACIÓN DEL PERSONAL UARIV	16
9.1.	Género de servidores públicos UARIV	16
9.2.	Rango de Edad Servidores Públicos UARIV	17
10.	RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS VIGENCIA 2022-2023	18
10.1.	Gestión Estratégica del Talento Humano matriz MGETH	18
10.2.	Medición formulario único reporte de avances de la gestión FURAG	20
10.3.	Resultados Medición de Clima Organizacional	24
11.	DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	26
11.1.	Articulación de las rutas con el Plan Estratégico de Talento Humano de la Unidad para la Atención y Reparación a las Víctimas (UARIV) 2025	27
12.	EJES TEMÁTICOS PARA EL AÑO 2025	38
12.1.	Plan anual de vacantes	38
12.2.	Plan de previsión de recursos humanos	39
12.3.	Plan de bienestar social e incentivos institucionales	40
12.4.	Plan institucional de capacitación	46
12.5.	Plan anual de trabajo en seguridad y salud en el trabajo	47
13.	MATRIZ DE ACTIVIDADES COMPONENTES DE TALENTO HUMANO	53
14.	PLANEACIÓN VIGENCIA 2025	54
15.	EVALUACIÓN DEL PLAN	57



Unidad para
las Víctimas

1. INTRODUCCIÓN

La Unidad para la Atención y Reparación a las Víctimas (UARIV), es una Unidad Administrativa Especial con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonial, se encuentra adscrita al Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, perteneciente al Sector Administrativo de Inclusión Social y Reconciliación; su objetivo es coordinar el Sistema Nacional de Atención y Reparación a las Víctimas y la ejecución e implementación de la política pública de atención, asistencia y reparación integral de las víctimas.

De igual manera, la unidad busca el acercamiento del Estado a las víctimas mediante una coordinación eficiente y acciones transformadoras que promuevan la participación efectiva de las víctimas en su proceso de reparación.

Para el logro de sus objetivos institucionales, la UARIV enmarca el Plan Estratégico de Talento Humano en el Modelo de Planeación y Gestión (MIPG), como marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, realizar seguimiento, evaluar y controlar la gestión, de tal suerte que se asegure un servicio público idóneo, íntegro, y de calidad para las partes interesadas de la Unidad.

La Planeación Estratégica de Talento Humano para el año 2025 pretende agregar valor al personal mediante el desarrollo y fortalecimiento de sus capacidades, competencias, conocimientos y habilidades, así como mejorar su calidad de vida. Todo esto busca incrementar la motivación y el compromiso, lo que a su vez se reflejará en la calidad del servicio brindado por la entidad a las víctimas y a la ciudadanía en general.

Es importante mencionar que la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano se articula con las siete (7) dimensiones y con los principios básicos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), los cuales son:

Dimensiones MIPG

- 1.** Talento Humano
- 2.** Direccionamiento estratégico y planeación
- 3.** Gestión con valores para resultados
- 4.** Evaluación de resultados
- 5.** Información y comunicación
- 6.** Gestión del conocimiento y la innovación
- 7.** Control interno

Principios Básicos



Unidad para las Víctimas

- Orientación a resultados
- Articulación interinstitucional
- Excelencia y calidad
- Toma de decisiones basada en evidencia
- Aprendizaje e innovación
- Enaltecimiento del servidor público
- Compromiso
- Acompañamiento gradual
- Estandarización
- Mejoramiento continuo

El Grupo de Gestión de Talento Humano se enfoca en asegurar que cada persona vinculada con la UARIV asuma su labor con un firme compromiso y un alto estándar ético, representando al Estado; el talento humano es el recurso más valioso de las entidades y un factor clave para el éxito.

2. OBJETIVO

Optimizar la gestión del talento humano en la Unidad para la Atención y Reparación a las Víctimas mediante la implementación de estrategias que busquen mejorar las competencias, habilidades, conocimientos y calidad de vida de los empleados públicos, alineados con la planificación y los objetivos institucionales.

2.1. Objetivos específicos

1. Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Unidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas y actividades de bienestar que fomenten el desarrollo integral.
2. Promover la participación y apropiación de los valores del Código de Integridad y Buen Gobierno de la Unidad por parte de los servidores públicos de la entidad.
3. Desarrollar las competencias laborales, individuales y colectivas de los colaboradores de la para la Atención y Reparación a las Víctimas, a través de programas de aprendizaje orientados al mejoramiento institucional.
4. Promover el cuidado de la salud y la seguridad de los funcionarios y colaboradores mediante la adopción de estrategias y medidas que permitan identificar, evaluar y controlar los peligros y factores de riesgos en los ambientes laborales.
5. Realizar gestión y seguimiento al proceso de Evaluación del Desempeño de los servidores públicos que ostentan derechos de carrera administrativa y de los Acuerdos de Gestión correspondiente a los Gerentes Públicos.
6. Realizar la provisión de los empleos públicos de carrera administrativa, de acuerdo con las listas de elegibles establecidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, resultantes del proceso de selección.



Unidad para las Víctimas

7. Realizar la provisión de empleos vacantes a través de la figura de encargo y/o mediante nombramientos en provisionalidad, de acuerdo con la normatividad vigente, en función de los componentes del Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos.
8. Monitorear y supervisar la información reportada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP 2, relacionada con el diligenciamiento y actualización de la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas, y gestionar el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019.
9. Articular el Plan Estratégico del Talento Humano con el Plan de Acción, el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, Mapa de Riesgos de Corrupción y Mapa de Riesgos Institucional, de conformidad con la normatividad vigente.
10. Promover la formación y uso de tecnologías de la información y las comunicaciones TIC para incentivar la gestión del conocimiento y la innovación en la UARIV.
11. Dar cumplimiento a los lineamientos establecidos en relación con la austeridad en el gasto público, emitido por la Presidencia de la República, mediante la Directiva Presidencial No. 08 del 30 de marzo de 2022.

3. MARCO NORMATIVO

Normatividad	Tema Asociado	Aplicación
Constitución Política de Colombia 1991 – Artículo 54	Talento Humano	De los derechos sociales, económicos y culturales.
Decreto Ley No. 1661 de 1991	Talento Humano	Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones
Ley 190 de 1995	Plan Institucional de Capacitación	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.
Decreto No. 1567 de 1998	Plan Institucional de Capacitación Plan de Bienestar e Incentivos	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 d004	Talento Humano	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera



Unidad para
las Víctimas

Normatividad	Tema Asociado	Aplicación
		administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto No. 2177 de 2006	Talento Humano	Por el cual se establecen modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.
Ley 1010 de 2006	Talento Humano	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
Ley 1064 de 2006	Plan Institucional de Capacitación	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el Desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación
Ley 1221 de 2008	Plan de Bienestar e Incentivos	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1361 de 2009	Plan de Bienestar e Incentivos	Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia
Ley 1448 de 2011 Art. 11	Creación UARIV	Crea la Unidad Administrativa Especial de Atención y Reparación Integral a las Víctimas
Decreto 4802 de 2011	Estructura de la UARIV	Por el cual se establece la estructura de la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas
Decreto 4968 de 2011	Planta de personal UARIV	Por el cual se determina la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Atención y Reparación Integral a las Víctimas y se dictan otras disposiciones.
Decreto No. 19 de 2012	Talento Humano	Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública
Circular Externa	Plan Institucional de Capacitación	Por la cual se dan orientaciones en materia de



Unidad para
las Víctimas

Normatividad	Tema Asociado	Aplicación
No. 100-10 de 2014 - DAFP		capacitación y formación de los empleados públicos.
Decreto No. 1083 de 2015	Compilatorio e Talento Humano Plan Institucional de Capacitación. Plan de Bienestar e Incentivos,	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto No. 1084 de 2015	Plan de Bienestar e incentivos Programa de cuidado y formación emocional.	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Inclusión Social y Reconciliación".
Resolución No, 166 de 2018	Plan de Bienestar e incentivos Programa de cuidado y formación emocional.	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
Ley 1811 de 2016	Plan de Bienestar e Incentivos	Por el cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito.
Código de Integridad del Servidores Público 2017	Talento Humano	El DAFP Crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva Colombiana.
Resolución No. 1111 de 2017	Plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
Decreto Ley No. 894 de 2017	Plan Institucional de Capacitación.	Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera
Decreto No. 2011 de 2017	Vinculación Discapacidad	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de



Unidad para
las Víctimas

Normatividad	Tema Asociado	Aplicación
		vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
Decreto No. 648 de 2017	Talento Humano	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Decreto No. 1499 de 2017	Talento Humano	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
Ley 1857 de 2017	Plan de Bienestar e Incentivos	Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Resolución No. 3546 de 2018 del 2018	Pasantes	Regula las prácticas laborales
Acuerdo No. 617 de 2018	Evaluación de Desempeño	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
Decreto No. 51 de 2018	Plan de Bienestar e Incentivos	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009
Decreto No. 612 de 2018	Planes y programas	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Decreto No. 1273 de 2018	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social
Decreto 815 de 2018	Competencias laborales	Modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los



Unidad para
las Víctimas

Normatividad	Tema Asociado	Aplicación
		empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Ley 1960 de 2019	Talento Humano	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Decreto No. 1800 de 2019	Actualización plantas de personal	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.
Decreto No. 2106 de 2019	Simplificación trámites	Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública
Decreto No. 2365 de 2019	Reglamentación de la contratación de jóvenes sin experiencia laboral	Por la cual se adicional el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.
Guía DAFP 2020	Guía Formulación Plan Estratégico de Talento Humano	Documento tipo parámetro para la planeación estratégica del talento humano
Documento Guía DAFP 2020	Plan Nacional	Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030
Ley 2078 de 2021	Talento Humano	Prorroga por diez años la vigencia de la Ley 1448 de 2011, la cual dicta medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno, y los Decretos 4633, 4634 y 4635 de 2011
Resolución 04857 de 2022	Distribución de la planta de personal UARIV	Por la cual se distribuyen los empleos de la Planta Global da la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas y se dictan otras disposiciones
Acuerdo No 56 de 2022	Talento Humano	Por el cual se convocan y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de



Unidad para
las Víctimas

Normatividad	Tema Asociado	Aplicación
		Carrera Administrativa de la planta de personal de la UARIV- Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2244 de 2022.
Ley 2191 de 2022	Desconexión Laboral	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral
Directiva Presidencial No. 01 de 2023	Directiva para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia	Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública
Directiva Presidencial No. 08 de 2023	Directiva austeridad en el gasto	Directrices de austeridad hacia un gasto público eficiente
Resolución No. 04059 de 2024	Talento Humano	"Por la cual se distribuyen los cargos de la Planta Global de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas y se dictan otras disposiciones"
MIPG	Talento Humano	Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Dimensión de Talento Humano.
MIPG – DAFP	Bienestar social	Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026
MIPG – DAFP	Formación y Capacitación	Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030

4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la UARIV inicialmente establece un diagnóstico de necesidades, que abarca la caracterización del personal, los resultados de los planes institucionales y sus componentes, así como la identificación de necesidades estratégicas. Este diagnóstico da paso a la gestión, que incluye la planificación, el seguimiento y la ejecución de acciones, y finaliza con la evaluación y monitoreo de los



Unidad para las Víctimas

planes y actividades destinados al desarrollo del talento humano, todo en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

El plan es aplicable a toda la población de la UARIV, incluyendo servidores públicos de carrera administrativa, de Libre Nombramiento y Remoción, empleados provisionales y contratistas, de conformidad con la normativa vigente.

5. PROPÓSITO

Crear e implementar estrategias para potenciar los conocimientos, habilidades y competencias del talento humano, con el fin de mejorar sus condiciones de vida y desempeño profesional. Estas estrategias estarán orientadas a mantener un entorno laboral saludable, seguro, dinámico y flexible, que permita a los colaboradores desarrollar sus habilidades y experiencia en beneficio de la entidad. Además, esta iniciativa se enfoca en apoyar las estrategias del Gobierno Nacional y contribuir al bienestar y calidad de vida de los servidores y sus familias.

6. COMPONENTES

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

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación – PIC
- Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales
- Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

7. DIAGNÓSTICO

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación (MIPG), es esencial disponer de información precisa y actualizada. Esto asegura que el Plan Estratégico de Talento Humano de la Unidad tenga los datos necesarios y confiables para llevar a cabo una gestión efectiva, que influya positivamente en la productividad y el bienestar de los servidores.

7.1. Estructura planta de personal UARIV

La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, mediante el Decreto 4968 de 2011, estableció una planta de personal de 857 empleos, distribuidos de la siguiente manera:



Unidad para
las Víctimas

Tabla No. 1: Estructura de la Planta de Personal

Planta empleos UARIV – Decreto 4968 de 2011			
Tipo de planta	No. de empleos	Empleo de Libre Nombramiento y Remoción	Empleos Carrera Administrativa
Planta Estructural o del Despacho	14	14	0
Planta Global	843	41	802
Total empleos	857	55	802

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano – Corte 30 de noviembre 2024

Empleos distribuidos por nivel jerárquico:

Tabla No. 2: Empleos Planta permanente por nivel jerárquico

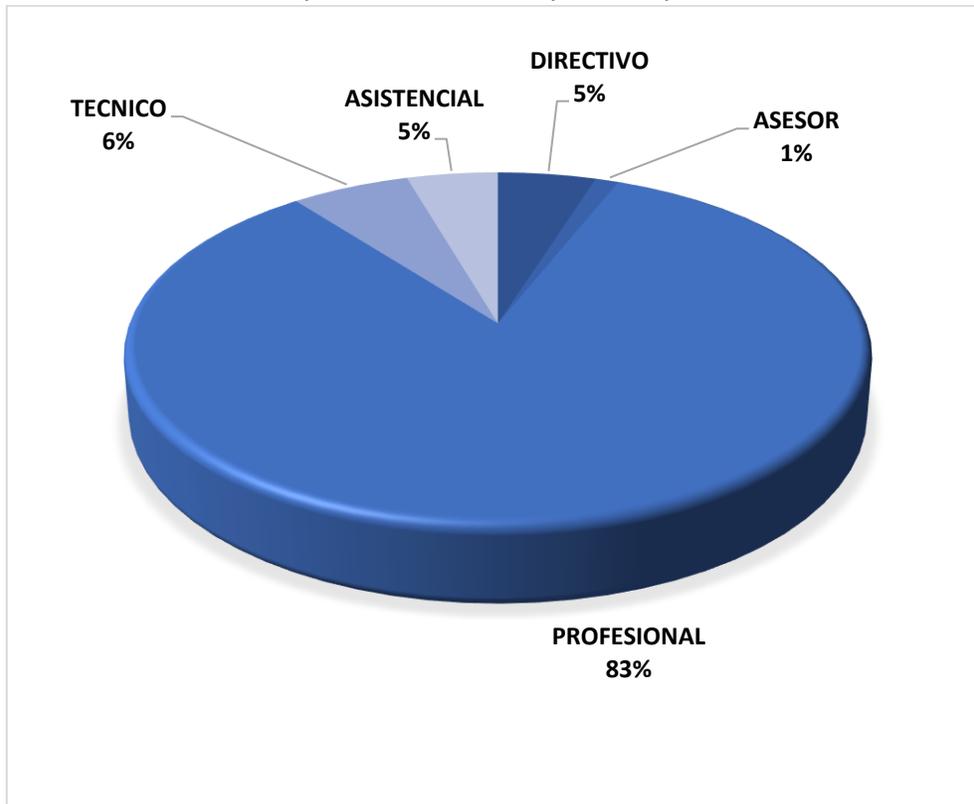
Nivel	Empleos LNR	Empleos de carrera administrativa	Total de empleos	Participación
Directivo	42		42	5%
Asesor	10		10	1%
Profesional		715	715	83%
Técnico		51	51	6%
Asistencial	3	36	39	5%
Total	55	802	857	100%

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano – Corte 30 de noviembre 2024



Unidad para
las Víctimas

Grafica No. 1: Participación Nivel Jerárquico Empleos Planta de Personal UARIV

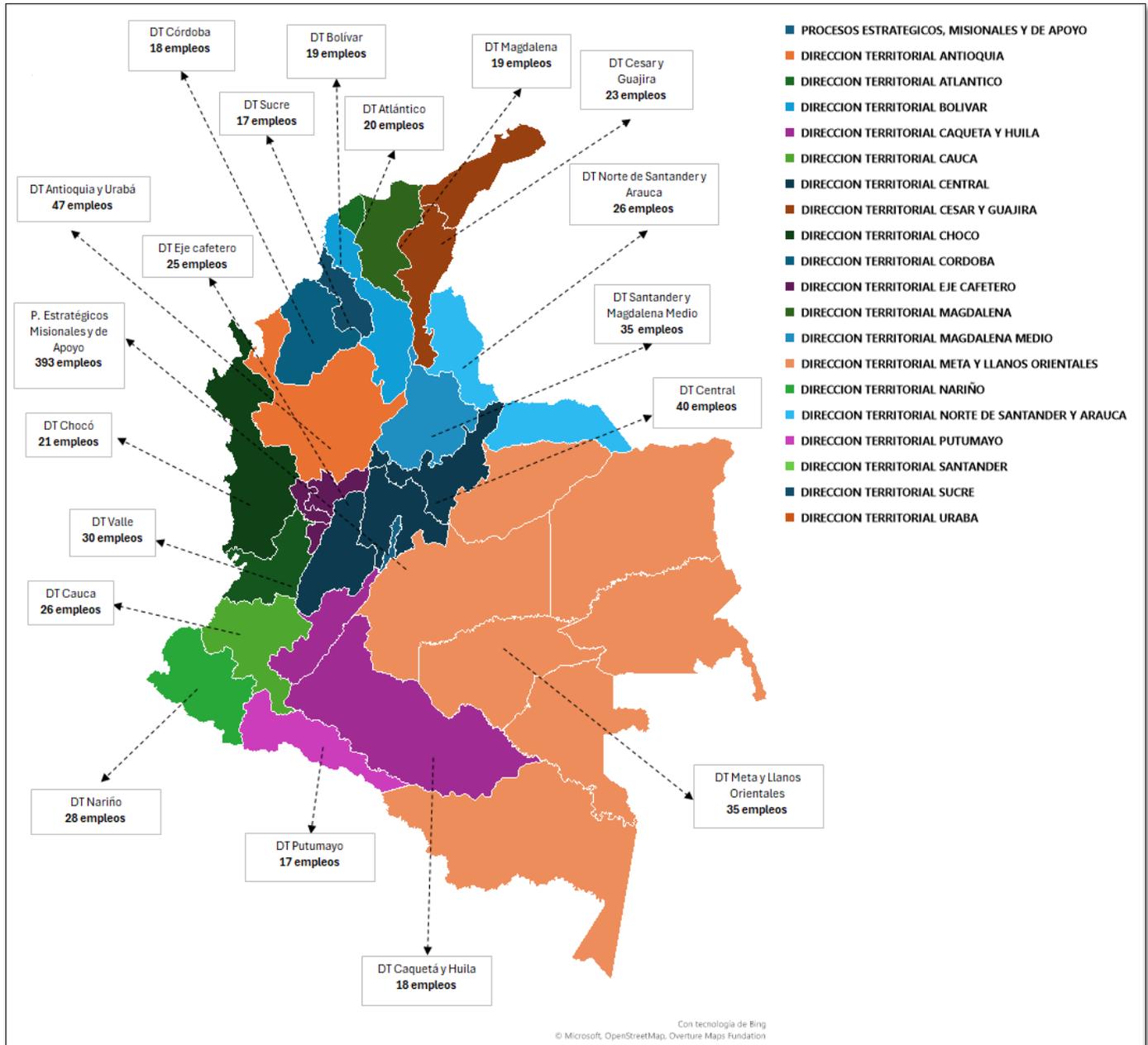


Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano – Corte 30 de noviembre 2024



Unidad para las Víctimas

7.2. Distribución empleos y Cobertura UARIV



Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano – Corte 30 de noviembre 2024



Unidad para
las Víctimas

8. ESTADO ACTUAL PLANTA DE PERSONAL UARIV

De conformidad con lo establecido en la Ley 909 del 2024, la Unidad para la Atención y Reparación a las Víctimas, participó en el Proceso de Selección "Entidades del Orden Nacional No. 2244 de 2022", realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), con el fin de proveer las vacantes definitivas existentes en los empleos de carrera administrativa pertenecientes al sistema general de carrera, como resultado del proceso en mención, la CNSC expidió los actos administrativos para conformar y adoptar las Listas de Elegibles.

En virtud de lo anterior, para el mes de noviembre del 2024, el estado de la provisión de los empleos de la UARIV, es el siguiente:

Tabla No 3. Estado actual - Provisión y vacantes

Tipo	Empleos provistos	Empleos vacantes	Total
LNR			
Directivo	38	4	42
Asesor	8	2	10
Asistencial	3		3
Carrera Administrativa			
Profesional	585	130	715
Técnico	44	7	51
Asistencial	34	2	36
Total	712	145	857

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano – Corte 30 de noviembre 2024

Grafica 2: Estado actual – empleos provistos y vacantes UARIV



Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano – Corte 30 de noviembre 2024



Unidad para
las Víctimas

9. CARACTERIZACIÓN DEL PERSONAL UARIV

El Grupo de Gestión de Talento Humano, a través de la caracterización de personal, mantiene actualizada la información relacionada con antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, entre otros datos de los servidores de la UARIV, como insumo principal para la administración del talento humano.

La identificación sociodemográfica de los empleados de la UARIV es crucial, toda vez que proporciona una visión general de las características de la población laboral. Esta información es esencial para comprender los principales aspectos sociales de los servidores y servidoras, lo cual resulta fundamental para tomar decisiones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Es importante precisar que el Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.24.6.2 define la descripción sociodemográfica como: *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.*

A continuación, se detalla la información más relevante de la caracterización de los servidores y servidoras de la UARIV:

9.1. Género de servidores públicos UARIV

Tabla No 4. Caracterización sociodemográfica por genero

Genero	Total	Genero	Total
Femenino 	452	Masculino 	260

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano – Corte 30 de noviembre 2024

El número de mujeres vinculadas a la UARIV es de 452, representando el 52% y el número total de hombres es de 260, lo cual representa el 30% del total de servidores vinculados a la planta de personal de la Unidad, el 18% restante corresponde a las vacantes definitivas de la entidad.



Unidad para
las Víctimas

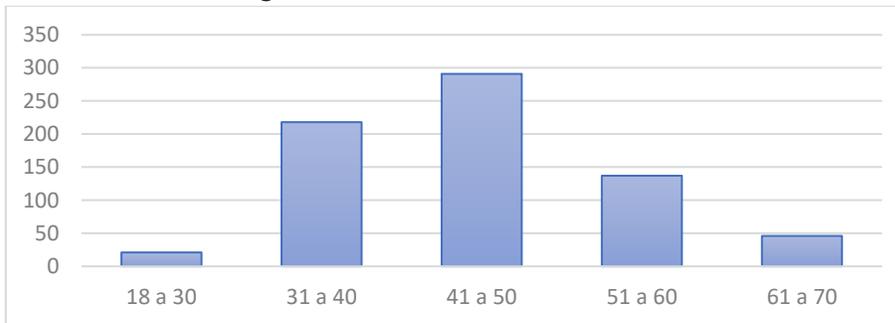
9.2. Rango de Edad Servidores Públicos UARIV

Tabla No 5. Caracterización sociodemográfica empleados UARIV por rango de edad

Rango de edad	Número	Porcentaje
18 a 30	20	2%
31 a 40	217	25%
41 a 50	292	34%
51 a 60	136	16%
61 a 70	47	5%
Vacantes	145	17%
Total	857	100%

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano – Corte 30 de noviembre 2024

Grafica No. 3 Rango de Edad Servidores Públicos UARIV



Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano – Corte 30 de noviembre

Tabla No. 6. Caracterización sociodemográfica por nivel educativo

NIVEL EDUCATIVO	TOTAL SERVIDORES PÚBLICOS
Magister	148
Especialista	348
Profesional	199
Técnico / Tecnológico	13
Bachiller	4
Total	712

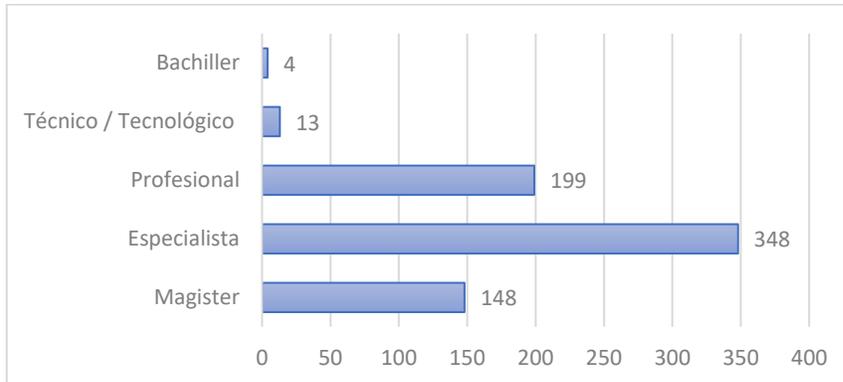
Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano – Corte 30 de noviembre



Unidad para
las Víctimas



Grafica No. 4 Rango de nivel educativo



Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano – Corte 30 de noviembre

10.RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS VIGENCIA 2022-2023

10.1. Gestión Estratégica del Talento Humano matriz MGETH

La Gestión Estratégica del Talento Humano está orientada a la creación de valor en lo público. Se centra en los procesos cuya responsabilidad recae en las áreas de talento humano de las entidades como líderes, quienes propenden por las mejores acciones y el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos; la satisfacción y felicidad del servidor público, el bienestar de los ciudadanos que debe reflejarse en la productividad institucional.

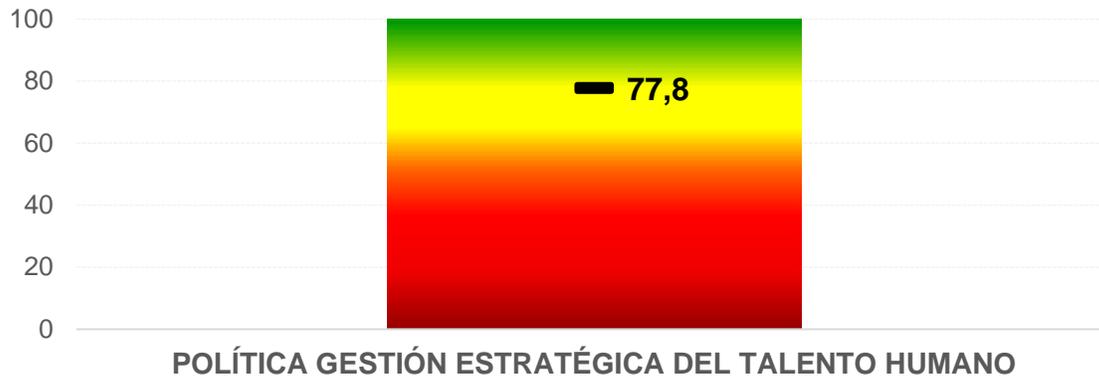
La Matriz de gestión estratégica del talento humano – MGETH – como herramienta de autodiagnóstico de gestión y planeación, permite a las entidades valorar el estado de la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en las etapas de planeación, ingreso, desarrollo y retiro. Además, permite identificar el estado de las Rutas de Creación de Valor, que son agrupaciones de temas de Talento Humano que permiten orientar y priorizar la planeación para el avance en los niveles de madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano de la institución.

En atención al diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables de la matriz Gestión Estratégica del Talento Humano GETH, se evidencia que la UARIV en la gestión desarrollada para el 2023 cuenta con una calificación de 77,8 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez “Transformación”.



Unidad para
las Víctimas

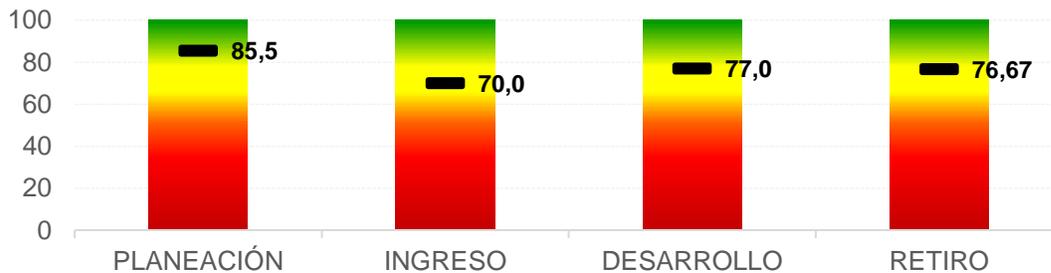
Grafica 5. Diagnostico Gestión Estratégica de la UARIV a través de la Matriz GETH



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

A partir del análisis de resultados de la Matriz GETH, se identifica que la entidad ha avanzado, sin embargo, se evidencia que es necesario establecer estrategias que impacten de manera positiva en el Plan estratégico del Talento Humano de la Unidad en los componentes de ingreso, desarrollo y retiro.

Grafica 6. Clasificación por componente UARIV



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

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, la Unidad tiene como resultados de su desempeño los siguientes:

Tabla 7: Resultado rutas fortalecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano



Unidad para
las Víctimas

Ruta de Creación de Valor	2021	2022	2023	Promedio	Acciones
Ruta de la Felicidad	81%	80%	81%	81%	La felicidad nos hace productivos
					Entornos físicos
					Equilibrio de vida
					Salario emocional
					Innovación con pasión
Ruta del crecimiento	78%	81%	74%	78%	Liderando talento
					Cultura de liderazgo
					Liderazgo en valores
					Servidores que saben lo que hacen
Ruta del servicio	77%	79%	84%	80%	Al servicio de los ciudadanos
					Cultura que genera logro y bienestar
Ruta de la calidad	74%	73%	74%	74%	La cultura de hacer las cosas bien
					Hacer siempre las cosas bien
					Cultura de la calidad y la integridad
Ruta del análisis de datos	76%	76%	79%	77%	Conociendo el talento
					Entendiendo personas a través del uso de los datos

Fuente: Elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2024

La variación en las diferentes anualidades en la UARIV 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 análisis de datos en la cual es necesario contar con herramientas tecnológicas que permitan analizar los datos de manera efectiva. Los cuales serán armonizados con las Rutas Generadoras de Valor definidas por MIPG: Ruta de la Felicidad, Ruta del Crecimiento, Ruta del Servicio, Ruta de Calidad y la Ruta Análisis de Datos.

10.2. Medición formulario único reporte de avances de la gestión FURAG

De conformidad con el informe de análisis de desempeño institucional correspondiente a la vigencia 2023, publicado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el cual señala la medición efectuada a la gestión de las entidades públicas, así como los avances y necesidades de mejora en materia de gestión institucional y control interno; respecto al desempeño institucional y la políticas de Gestión del Talento Humano



Unidad para las Víctimas

de la Unidad para la Atención y Reparación a las Víctimas (UARIV), se evidenciaron los siguientes resultados:

El índice de Desempeño Institucional para la vigencia 2023 fue de 84%, reflejando un incremento del 8% con relación a la vigencia 2022, de igual manera, se encuentra en un 3,1% por encima del promedio del sector de Inclusión social y reconciliación con un 80,9%.

Grafica No. 7 Resultado índice de Desempeño Institucional - UARIV



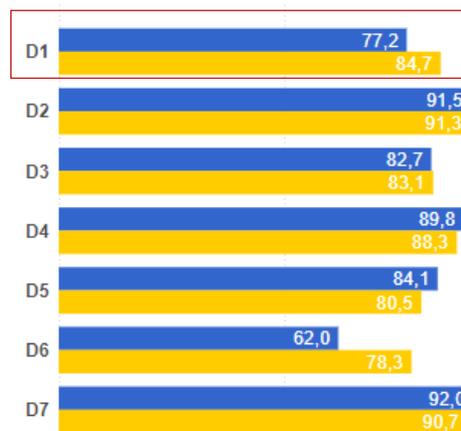
Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

El Grupo de Gestión de Talento Humano, participó de manera importante en los resultados obtenidos por la entidad, teniendo en cuenta que tiene a su cargo la Dimensión de Talento Humano, que como se observa en la siguiente gráfica, el índice de la Dimensión de la Unidad es del 77,2% frente a la calificación general, que corresponde al 84,7%.

Grafica No. 8 Resultado índice de la Dimensión del TH- UARIV

Índice de las dimensiones de gestión y desempeño

● Unidad de Víctimas ● Calificación Gral.

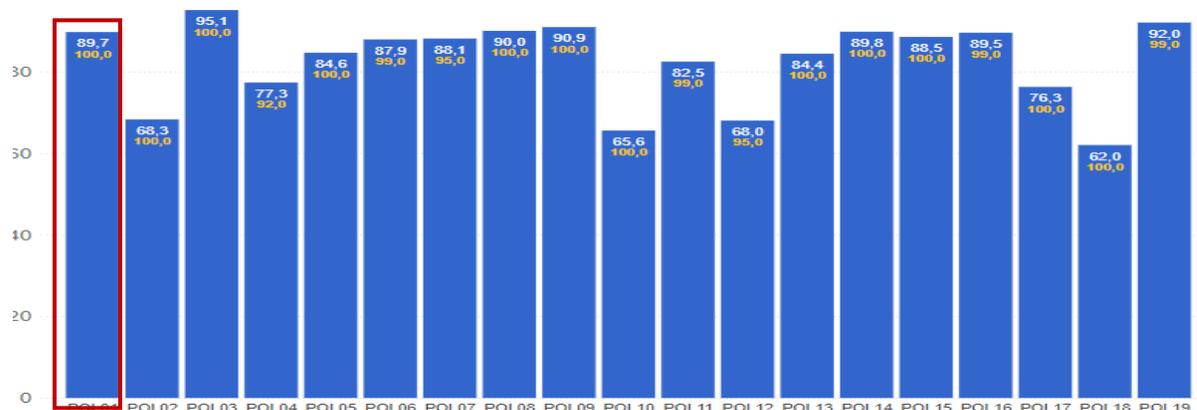


Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

Con relación con los resultados de las políticas de gestión y desempeño, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano a cargo del Grupo de Gestión del Talento Humano logró un resultado de 89.7 siendo una de las políticas en obtener mayor resultado a nivel institucional.

Grafica No. 9: Resultados Índices de las Políticas de Gestión y Desempeño – Política Gestión del Talento Humano

Índice políticas de gestión y desempeño



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública



**Unidad para
las Víctimas**

A continuación, se presentan los resultados de la dimensión de Talento Humano a través del FURAG II, así como las acciones planificadas para fortalecer y evaluar la gestión durante el año 2023:

Tabla No 8. Acciones para fortalecer – Política Estratégica del Talento Humano

Política	Brecha	Estrategia	Acción
Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	Se obtuvo un puntaje de 92,2 sobre 100	Elaboración de los Planes Estratégico del Talento Humano junto con los cronogramas.	Implementación del Plan de Formación y Capacitación, Plan de bienestar social e incentivos, plan anual de SST, plan de vacantes, plan de previsión de vacantes
Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	Se obtuvo un puntaje de 66,7 sobre 100	Provisión de vacantes definitivas en el Unidad de conformidad con el concurso de méritos realizado por la CNSC.	Ejecución las fases establecidas por la Comisión Nacional de Servicio Civil para llevar a cabo el concurso de ascenso abierto y proveer las vacantes definitivas en la UARIV.
Desarrollo del talento humano en la entidad	Se obtuvo un puntaje de 95,8 sobre 100	Evaluación de necesidades y diagnostico Capacitación y formación continua Evaluación del Desempeño Laboral	Fomentar competencias como liderazgo, trabajo en equipo, comunicación efectiva, toma de decisiones, resolución de conflictos, etc. Promover una cultura que valore el desarrollo continuo, la innovación. Realizar un seguimiento y evaluación y definir planes de mejoramiento continuos
Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	Se obtuvo un puntaje de 62,5 sobre 100	Desvinculación asistida	Caracterizar los motivos de desvinculación en la UARIV. Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad.



Unidad para
las Víctimas

Fuente: Elaboración propia grupo de gestión del talento humano noviembre 2024

10.3 Resultados Medición de 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 conformidad 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 No 9. Histórico mediciones clima UARIV

Dimensión 2015 (Openmind)	2015	Dimensión 2017 (Crece)	2017	Dimensión 2019 (Great Place to Work)	2019	Dimensión 2021 y 2023 (Compensar)	2021	2023	Promedio
Organización	70,6	Organización	54,5			Orientación Organizacional	84,7	84,4	73,55
Equipo	73,2	Equipo	60,3			Equipo	86,1	81,39	75,26
Liderazgo	71,7	Liderazgo	59			Liderazgo	85	77,89	73,40
				Orgullo	81				N/A
				Camaradería	64	Camaradería	83,2	79,07	75,42
				Respeto	70				N/A
				Credibilidad	75	Credibilidad	85,9	79,21	80,04
				imparcialidad	54	imparcialidad	73	71,04	66,01



Unidad para
las Víctimas

11. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

La UARIV desarrolla el Plan Estratégico del Talento Humano a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, permanencia y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan Nacional de Desarrollo.

A partir del análisis de resultados de la Matriz GETH, la UARIV busca que sus colaboradores se sientan más comprometidos y felices en el desarrollo de sus labores, redundando en el buen servicio a sus grupos de interés, haciendo así que el talento humano vinculado surja un modelo productivo que se traduzca en buenas prácticas y acciones proactivas que contribuyan al cumplimiento de metas organizacionales, a través de los diferentes planes y programas de la entidad, los cuales serán armonizados con las Rutas Generadoras de Valor definidas por MIPG: Ruta de la Felicidad, Ruta del Crecimiento, Ruta del Servicio, Ruta de Calidad y la Ruta Análisis de Datos.



Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en la UARIV 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, de acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla No.10 Tabla de convenciones Dimensiones MIPG

Tabla de Convenciones Dimensiones MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y planeación



Unidad para
las Víctimas

D3	Gestión con valores para resultados
D4	Evaluación de resultados
D5	Información y comunicación
D6	Gestión de conocimientos
D7	Control interno

Fuente: Modelo integrado de Planeación y Gestión MIPG – DAFP

11.1 Articulación de las rutas con el Plan Estratégico de Talento Humano de la Unidad para la Atención y Reparación a las Víctimas (UARIV) 2025.

Tabla No. 11: Articulación de rutas

RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos				
Ejes	Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones Asociadas	Proceso relacionado PETH
Seguridad y Salud en el Trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Inducción y reinducción al SG-SST y manuales de funciones,• Aplicación de baterías de riesgo psicosocial,• Gestión del riesgo psicosocial,• Gestión de peligros y riesgos• Inspecciones planeadas,• Reporte e investigación de incidentes y accidentes de trabajo• Planes para la prevención y operación y respuesta ante emergencias,	Permanencia	D1, D2	SG-SST



Unidad para
las Víctimas

RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos				
Ejes	Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones Asociadas	Proceso relacionado PETH
	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de Sustancias químicas, • Plan estratégico de seguridad vial PESV, • Medicina preventiva y de trabajo, • Programa de entorno laboral saludable, • Programa prevención desordenes Musculoesqueléticos • Medidas de prevención de violencias basadas en género, contra la mujer y otros actos de discriminación 			
Clima Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de manejo de reconocimientos. • Actividades para mejorar la comunicación interna, • Manejo de plan de motivación y beneficios • Mediciones de clima laboral 	Permanencia	D2, D3	Bienestar
Promoción y Prevención de la Salud	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de exámenes de ingreso y periódicos • Jornadas de salud 	Ingreso, permanencia y retiro	D1, D2	SG-SST



Unidad para
las Víctimas

RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos				
Ejes	Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones Asociadas	Proceso relacionado PETH
Teletrabajo	<ul style="list-style-type: none">• Desarrollar e implementar protocolos para el desarrollo del teletrabajo según la normatividad institucional• Establecer cronograma de reuniones con el personal teletrabajador• Dotar al personal con los insumos requeridos para el desarrollo de las actividades	Permanencia	D3	Bienestar
Ambiente Físico	<ul style="list-style-type: none">• Mejorar el entorno físico para mejorar los procesos de ergonomía laboral• Evaluaciones de puestos de trabajo• Mediciones higiénico-ambientales• Plan de adecuación y remodelación de las instalaciones	Permanencia	D1	SG-SST
Plan de Bienestar	<ul style="list-style-type: none">• Procesos de atención psicológica laboral Prevención en manejo del estrés• Salud física, manejo de pausas activas y desarrollo de actividades de	Permanencia	D1. D3	Bienestar y Cuidado Emocional



Unidad para
las Víctimas

RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos				
Ejes	Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones Asociadas	Proceso relacionado PETH
	estiramientos, baile, zumba aeróbica <ul style="list-style-type: none"> Manejos de plan de Nutrición (como asesorías profesionales y campañas de concientización). Desarrollo programa cuidado emocional 			

RUTA DE LA FELICIDAD: Liderando Talento				
Ejes	Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones Asociadas	Proceso relacionado PETH
Gerencia pública	<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo en el sector público Manejo de tendencias en el sector público Modelos de Gerencia Pública El Gerente público integrado al MIPG 	Permanencia	D3, D4, D6	Capacitación Administración del Talento Humano
Desarrollo de Competencias Gerenciales	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de habilidades en: Comunicación Planeación y gestión Trabajo en equipo Multiculturalidad Autoadministración Acción Estratégica Toma de decisiones 	Permanencia	D3, D4, D6	Capacitación Administración del Talento Humano



Unidad para
las Víctimas

RUTA DE LA FELICIDAD: Liderando Talento				
Ejes	Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones Asociadas	Proceso relacionado PETH
	<ul style="list-style-type: none">• Dirección y desarrollo de las personas• Pensamiento sistémico• Resolución de conflictos			
Clima Laboral	<ul style="list-style-type: none">• Desarrollo de estrategias para promover el respeto con los colaboradores• Desarrollo programa cuidado emocional• Desarrollo de estrategias de reconocimiento para los colaboradores• Manejo de los lugares de trabajo - adecuación de espacios de trabajo• Estrategias para el manejo del horario laboral	Permanencia	D1, D2	Bienestar y Cuidado Emocional
Inducción y Reinducción	<ul style="list-style-type: none">• El programa de Inducción y Reinducción de la UARIV se establece en cumplimiento a los lineamientos del DAFP y Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG:	Ingreso, permanencia	D1, D2	Capacitación



Unidad para
las Víctimas

RUTA DE LA FELICIDAD: Liderando Talento				
Ejes	Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones Asociadas	Proceso relacionado PETH
	<ul style="list-style-type: none">• Protocolo de bienvenida• Inducción Corporativa "Campus Virtual"• Inducción "Entrenamiento en el Puesto de Trabajo"• Inducción Grupal (presencial)• Programa de Reinducción.			

RUTA DEL SERVICIO: Al servicio de los ciudadanos				
Ejes	Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones Asociadas	Proceso relacionado PETH
Capacitación	<ul style="list-style-type: none">• Establecer planes de capacitación orientados al fortalecimiento de la atención a usuarios externos• Promover el desarrollo de herramientas tecnológicas que faciliten la atención al usuario• Implementar procesos de racionamiento normativo a todos	Permanencia	D4, D5	Capacitación



Unidad para
las Víctimas

RUTA DEL SERVICIO: Al servicio de los ciudadanos				
Ejes	Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones Asociadas	Proceso relacionado PETH
	los funcionarios para orientar de una mejor manera a los usuarios.			
Integridad	<ul style="list-style-type: none">Fomentar en los empleados su actuación de acuerdo con los valores, principios y cultura establecidos por la organización y el código de integridad	Permanencia	D2	Capacitación
Rendición de Cuentas	<ul style="list-style-type: none">Incorporar elementos claves del plan anticorrupción que fortalezcan la prestación de los servicios de la UARIV	Permanencia	D4	Administración del Talento Humano
Impacto en las regiones	<ul style="list-style-type: none">Fortalecer la presencia de la UARIV en las regiones a través del fortalecimiento de las oficinas departamentales.Fortalecer el recurso humano de las oficinas existentes	Permanencia	D1, D2	Administración del Talento Humano



Unidad para
las Víctimas

RUTA DE CALIDAD: La cultura de hacer las cosas bien				
Ejes	Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones Asociadas	Proceso relacionado PETH
Evaluación de Desempeño	<ul style="list-style-type: none">• Identificar empleados que están listos para asumir roles más desafiantes y nuevas responsabilidades• Implementar estrategias para mejorar el rendimiento de los trabajadores a partir de los resultados de su desempeño	Permanencia	D2, D3, D4	Capacitación Evaluación del Desempeño Laboral
Acuerdos de Gestión	<ul style="list-style-type: none">• Promover el aprendizaje organizacional• Facilitar a gerentes nuevos el reconocimiento del equipo de trabajo a su cargo, socializando además las fortalezas y debilidades de este• Socializar los métodos, procesos y procedimientos habituales y las relaciones del área con las	Permanencia	D2, D3, D4	Capacitación Evaluación del Desempeño Laboral



Unidad para
las Víctimas

RUTA DE CALIDAD: La cultura de hacer las cosas bien				
Ejes	Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones Asociadas	Proceso relacionado PETH
	<p>demás dependencias</p> <ul style="list-style-type: none">• Establecer los protocolos para la concertación de los acuerdos de gestión• Determinar la evaluación gerencial a partir de los resultados, métodos y técnicas de medición, para comprobar el cumplimiento de los acuerdos suscritos.			
Evaluación de Competencias	<ul style="list-style-type: none">• Determinar las competencias a evaluar de los trabajadores, referente a conocimientos, habilidades o prácticas que se requieren para ejercer correctamente su labor• Identificar a partir de la evaluación, las falencias en el desempeño para enfocar las capacitaciones	Permanencia	D2, D3, D4	Capacitación Evaluación del Desempeño Laboral



Unidad para
las Víctimas

RUTA DE CALIDAD: La cultura de hacer las cosas bien				
Ejes	Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones Asociadas	Proceso relacionado PETH
Valores, Gestión de Conflictos.	<ul style="list-style-type: none">• Establecer protocolos para el manejo de desacuerdos• Identificación de los conflictos y aplicación de correctivos, a partir del reconocimiento de puntos de vista diferentes por razones de religión, cultura, educación, experiencia, entre otros.	Permanencia	D2, D3, D4	Capacitación Evaluación del Desempeño Laboral

RUTA DEL ANALISIS DE DATOS: Conociendo el talento				
Ejes	Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones Asociadas	Proceso relacionado PETH
Planta de Personal	<ul style="list-style-type: none">• Desarrollar todo lo concerniente al proceso de concurso méritos para proveer vacantes de acuerdo con los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil y Función Pública.	Ingreso Permanencia	D1, D2	Administración del Talento Humano



Unidad para
las Víctimas

RUTA DEL ANALISIS DE DATOS: Conociendo el talento				
Ejes	Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones Asociadas	Proceso relacionado PETH
Caracterización del Talento Humano	<ul style="list-style-type: none">• Mantener las bases de datos de los funcionarios actualizadas con la información relevante• Diligenciamiento de las herramientas de planeación y gestión del Talento Humano como MGETH y el FURAG y EDI para el control de las etapas de planeación, ingreso, desarrollo y retiro de la institución	Ingreso Permanencia Retiro	D1, D2	Administración del Talento Humano
Plan de Vacantes	<ul style="list-style-type: none">• Provisión de vacantes de acuerdo con las listas de elegibles generadas por la CNSC	Ingreso	D1, D2	Administración del Talento Humano
Ley de Cuotas	<ul style="list-style-type: none">• Aplicar lo normado en la Ley 581 de 2000, (el 30% de los altos cargos públicos deben ser ejercidos por mujeres)	Ingreso	D1, D2	Administración del Talento Humano



Unidad para
las Víctimas

RUTA DEL ANALISIS DE DATOS: Conociendo el talento				
Ejes	Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones Asociadas	Proceso relacionado PETH
SIGEP como herramienta de gestión	<ul style="list-style-type: none">Realizar todo el proceso de unificar la planta de personal en SIGEP I y SIGEP IIActualizar las hojas de vida en el aplicativo	Ingreso Permanencia Retiro	D1, D2	Administración del Talento Humano

12.EJES TEMÁTICOS PARA EL AÑO 2025

Planes y programas institucionales de talento humano vigencia 2025

Mediante la Dimensión del Talento Humano en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, La Unidad para la Atención y Reparación a las Víctimas (UARIV), con el fin de gestionar el talento humano para lograr creación de valor público, estará orientada al desarrollo integral del servidor y su impacto en el desempeño, por lo cual, se establecen los planes y programas que contribuyen al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales. Estos planes se desarrollarán así:

12.1. Plan anual de vacantes

Objetivo:

Prever y cubrir las necesidades de vinculación de personal a lo largo de la vigencia 2025, identificando empleos susceptibles de ser provistos, determinando perfiles requeridos y estableciendo estrategias eficientes y efectivas para incorporar, seleccionar y cubrir vacantes, garantizando así la continuidad y calidad de los servicios prestados a las víctimas.

Desarrollo:

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



Unidad para las Víctimas

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 empleados 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.

12.2. Plan de previsión de recursos humanos

Objetivo:

Garantizar la disponibilidad de personal con las habilidades y competencias adecuadas para alcanzar las metas institucionales a corto, mediano y largo plazo, asegurando así la atención y reparación integral a las víctimas de manera oportuna y efectiva.

Desarrollo:

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



Unidad para las Víctimas

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, la ley 909 de 2004, 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.

El propósito es establecer la disponibilidad de personal con el cual debe contar la entidad en aras de cumplir con los objetivos y retos encomendadas 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.

12.3. Plan de bienestar social e incentivos institucionales

Objetivo:

Diseñar y ejecutar actividades y programas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación de la Víctimas, que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, fomentando así su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público, Además, no podemos dejar de lado la importancia que tiene para la UARIV orientar las acciones de sus servidores públicos en el marco de



Unidad para
las Víctimas

la transparencia, la integridad y la honestidad por medio del Código de Integridad y Buen Gobierno.

Desarrollo:

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025 de la Unidad Especial Administrativa para la Atención y Reparación a las Víctimas está diseñado para todos los servidores públicos de la entidad, su elaboración se basa en las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, contenidas en el documento "Programa Nacional de Bienestar 2023-2026". Este plan enfatiza la implementación de estrategias que busquen mejorar de manera sistemática las condiciones laborales de todos los colaboradores en las diferentes entidades públicas, las alternativas propuestas están orientadas a aumentar el bienestar, la felicidad y la identidad del servidor público, contribuyendo así al crecimiento sostenible de las organizaciones, de este modo, se logra una coherencia entre el enfoque institucional, la sostenibilidad del conocimiento y el sentido humano de todos los colaboradores, reconociendo que ellos constituyen el activo intangible más valioso de las entidades públicas.

El diseño y formulación del presente plan se estructura a partir de los siguientes ejes:

Eje 1. Equilibrio psicosocial

Se refiere al estado de bienestar emocional y social que permite a los servidores públicos desempeñar sus funciones de manera efectiva y saludable, este eje promueve la creación de un entorno laboral positivo, donde se integren prácticas que fomenten la comunicación abierta, la resolución constructiva de conflictos y la colaboración entre equipos, el equilibrio psicosocial es esencial para prevenir el burnout o también conocido como "síndrome de desgaste profesional" y otros problemas de salud mental, facilitando un clima organizacional favorable, la implementación de programas de fortalecimiento en habilidades blandas y la promoción de espacios de diálogo ayudaran a la cohesión del equipo y contribuirán a la motivación y el compromiso del personal.

Eje 2. Salud Mental

La salud mental abarca el bienestar psicológico y emocional de los servidores públicos, este eje busca establecer políticas y programas que proporcionen apoyo psicológico, así como formación en habilidades de afrontamiento y manejo del estrés, Es fundamental reconocer la importancia de la salud mental como un pilar para el rendimiento laboral y la calidad del servicio público, una buena salud mental no solo impacta el bienestar individual, sino que también influye en la productividad y la calidad del servicio ofrecido a la ciudadanía, el acceso a servicios de atención psicológica y programas de prevención del estrés contribuirán a crear un ambiente de trabajo más saludable y resiliente.



Unidad para
las Víctimas

Eje 3. Diversidad e Inclusión

Este eje se centra en la promoción de un entorno laboral inclusivo y diverso, que respete y valore las diferencias culturales, de género, edad y capacidades, la diversidad en la función pública es fundamental para enriquecer la toma de decisiones y reflejar la pluralidad de la sociedad colombiana, la inclusión no solo mejora la satisfacción y el compromiso de los empleados, sino que también optimiza la creatividad y la innovación en el ámbito laboral, Implementar políticas de diversidad y capacitación en sensibilización ayudará a eliminar prejuicios y fomentar una cultura de respeto, asegurando que todos los servidores públicos tengan las mismas oportunidades de desarrollo y avance en sus profesiones.

Eje 4. Transformación Digital

La transformación digital implica la integración de tecnologías en todos los aspectos, buscando optimizar procesos, mejorar la eficiencia y ofrecer servicios más accesibles y transparentes. Este eje es esencial para modernizar la administración pública y responder a las expectativas de una ciudadanía cada vez más digital, las competencias digitales son cruciales para empoderar a los servidores públicos en el uso de herramientas tecnológicas, lo que facilitará su trabajo diario y mejorará la interacción con la ciudadanía este eje no solo aumenta la eficiencia administrativa, sino que también contribuye a la transparencia y rendición de cuentas, fortaleciendo la confianza en las instituciones públicas.

Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje busca fortalecer la identidad institucional de los servidores públicos y su vocación de servicio donde la promoción de valores como la ética, la responsabilidad social y el compromiso con el bienestar de la comunidad es fundamental para asegurar que los servidores públicos se sientan motivados y orgullosos de su rol en la sociedad, fomentando una fuerte vocación de servicio público implica crear un sentido de pertenencia y propósito en el trabajo diario. Esto se logra a través de programas que refuercen la importancia del servicio a la ciudadanía y de la ética, lo que contribuirá a elevar la calidad del servicio prestado y a fortalecer la confianza de la sociedad en sus instituciones.

Estos ejes están interrelacionados y son esenciales para promover un entorno de trabajo saludable y productivo, juntos, contribuyen no solo al bienestar de los servidores públicos, sino también a la mejora continua de la calidad del servicio que se brinda a la ciudadanía la implementación efectiva de estas estrategias permitirá construir un Estado más eficiente, inclusivo y comprometido con el bienestar social



Unidad para
las Víctimas

PLAN DE INCENTIVOS Y EQUIPOS DE TRABAJO

Beneficiarios

Son beneficiarios del plan anual de incentivos, en los términos del Decreto N°1567 de 1998 los siguientes servidores:

- Empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, de los niveles directivo, asesor, profesional y técnico, cuyos resultados de desempeño se encuentren en niveles de excelencia.
- Equipos de trabajo que logren niveles de excelencia.

Tipo de incentivos

Incentivo pecuniario:

Es un reconocimiento económico que se asignará a los servidores públicos que conformen el equipo de trabajo que ocupe el primer lugar, entre los equipos de trabajo de la Unidad Administrativa para la Atención y Reparación de las Víctimas. Este reconocimiento será acorde con el presupuesto asignado anualmente para ello, el cual no podrá superar los cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes. Los servidores de la Entidad que se hagan acreedores a incentivos, ya sea a nivel individual o de equipos de trabajo, deberán disfrutarlos dentro del año inmediatamente siguiente así:

Incentivos Individuales:

Los incentivos serán otorgados a 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.

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



Unidad para las Víctimas

Desarrollo. Puede responder a: Un Proyecto, Un Proceso, Cultura Organizacional (Código de Integridad, Buenas Prácticas), entre otros.

Incentivos no pecuniarios:

Los mejores servidores seleccionados de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción de la entidad de los diferentes niveles jerárquicos, se les otorgarán bonos de turismo con el monto que establezca el Comité Institucional de Gestión y desempeño.

CÓDIGO DE INTEGRIDAD

La Unidad Administrativa para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas concibe el talento humano como uno de los activos más importantes en la gestión pública y como parte del continuo compromiso de la administración por fortalecer su cultura e identidad organizacional, se hace necesario fortalecer una cultura basada en valores hacia los miembros que la integran, y de esta forma entregarle a la ciudadanía lo que espera y requiere.

Por este motivo, para la Unidad Administrativa para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, es importante que los valores que hacen parte del Código de Integridad se expresen en las relaciones cotidianas de todos sus servidores públicos y colaboradores, sin distinción de cargo o ubicación geográfica, así como a todas las entidades públicas, empresas, proveedores y partes interesadas, para hacerlas partícipes y promover prácticas transparentes en el ejercicio de nuestras funciones, con conciencia de la ética pública. Todo esto con base en los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

Plan de Trabajo:

Para dar cumplimiento al objetivo planteado de mantener y fortalecer los valores institucionales en la entidad, se ha estructurado el siguiente plan de trabajo con el fin de continuar con el fortalecimiento de una cultura íntegra, honesta y transparente basado en las siguientes estrategias:

- **Test de Percepción del Código de Integridad:** Esta actividad tiene como objetivo conocer la percepción y el nivel de conocimiento de los colaboradores de la Entidad acerca del Código de Integridad y Buen Gobierno, de los valores corporativos y de los comportamientos positivos relacionados a cada valor.
- **Socialización del Test de Percepción del Código de Integridad:** Es importante compartir con los colaboradores de la UARIV los resultados de dicha prueba para que puedan ver el resultado de la actividad en la cual participaron y puedan aprender más acerca de nuestro Código de Integridad y Buen Gobierno



Unidad para las Víctimas

- **Resaltar los valores corporativos:** Se resaltarán y se promoverán los valores del Código de Integridad y Buen Gobierno y los comportamientos positivos relacionados a cada valor.
- **Curso virtual Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción:** Se programará a los nuevos servidores públicos de la entidad en 2025 en este curso promovido por el DAFP y se hará seguimiento a quienes no lo hayan hecho en la vigencia anterior.

PROGRAMA DE CUIDADO EMOCIONAL

El Programa de Cuidado Emocional, formulado de acuerdo con los lineamientos institucionales para la vigencia actual es asumido como un principio de responsabilidad institucional de cuidar al personal que atiende o tiene contacto directo con las Víctimas, y los lineamientos del Ministerio de Salud establecidos mediante Resolución 1166 de 2018, fue la base para implementar los ejes que la Resolución orienta de cuidado emocional y formación, desarrollando acciones integrales en favor del cuidado emocional en las esferas personal y laboral para el Talento Humano de La Unidad de Atención y Reparación Integral a las Víctimas, promoviendo acciones encaminadas a la protección de la salud mental de sus colaboradores.

Objetivo 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.

Objetivos 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 a causa de la labor en la Entidad, 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 y derivados del servicio en la Entidad.

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



Unidad para
las Víctimas

actividades del programa desde la ruta dispuesta de manera virtual y presencial respectivamente.

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 a las víctimas.
- Cuidado emocional: Indica la implementación de programas institucionales de bienestar y protección a la salud para prevenir y mitigar el desgaste emocional.

12.4. Plan institucional de capacitación

Objetivo:

Contribuir al desarrollo y fortalecimiento de competencias, habilidades y/o destrezas de los colaboradores de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, mediante herramientas y actividades de formación y capacitación que aporten al mejoramiento continuo y al logro de metas estratégicas de la entidad.

Desarrollo:

Teniendo en cuenta los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública, el PIFC de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas para la vigencia 2025 estará enmarcado en los siguientes ejes temáticos que agregarán valor a la formación y capacitación de las y los servidores públicos, contribuyendo a su desempeño mediante el desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones:

Eje 1: Paz total, Memoria y Derechos Humanos

La finalidad de este eje es generar espacios que promuevan la construcción de una paz sostenible y duradera, así como la apropiación de conocimientos que afiancen una gestión pública con enfoque basado en los Derechos Humanos.

Eje 2: Territorio, vida y Ambiente

El reordenamiento territorial es un propósito fundamental del Gobierno Nacional lo que hace necesario que los colaboradores de la Entidad comprendan las dinámicas, visiones y enfoques de territorio de carácter histórico, económico y cultural.

Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad



Unidad para
las Víctimas

Este eje va orientado a Consolidar una cultura organizacional enmarcada en políticas institucionales internas y externas con un enfoque diferencial, que propicien la inclusión y la diversidad y por ende el desarrollo social e institucional.

Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

El propósito es implementar estrategias que permitan la apropiación y uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), entendidas como herramientas que posibilitan la oferta y acceso a los servicios brindados por la entidad de manera ágil y con calidad, respondiendo eficazmente a las necesidades y a los derechos de los ciudadanos.

Eje 5: Ética, Probidad e Identidad de lo Público

La finalidad es fomentar la adquisición de hábitos y comportamientos enmarcados en el Código de Integridad del Servidor Público que promuevan una cultura organizacional de la gestión pública orientada a la eficacia, la eficiencia y a la integridad del servicio; fortaleciendo la relación de confianza del ciudadano en el Estado y las entidades públicas.

Eje 6: Habilidades y Competencias

El objetivo es fortalecer los conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes y aptitudes en los y las servidoras públicas, necesarias para el desarrollo y cumplimiento de obligaciones a cargo; reforzando una gestión institucional orientada a resultados.

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

Por ello a través de la formación y capacitación, 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 a la sociedad colombiana.

12.5. Plan anual de trabajo en seguridad y salud en el trabajo

Objetivo:

Elaborar estrategias destinadas al desarrollo efectivo de las actividades de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST, con el propósito de fortalecer la cultura de cuidado de la salud, prevenir incidentes,



Unidad para las Víctimas

accidentes laborales y enfermedades profesionales, considerando los riesgos presentes en la Unidad para las Víctimas, como parte fundamental de las acciones y estrategias delineadas en el Plan Estratégico de Talento Humano - PETH.

Desarrollo:

Para el desarrollo del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo SST, se realizará la Caracterización del Proceso, dando cumplimiento a lo definido mediante el Decreto 1072/2015 y Resolución 0312/2019 del Ministerio de Trabajo y Protección Social, aplicando el ciclo Planear, Hacer, Verificar y Actuar -PHVA en el desarrollo de las actividades.

En la formulación del plan, se utilizó como insumo la Encuesta Diagnóstico de necesidades para el Desarrollo del Talento Humano – SG-SST, la evaluación de conocimientos en el SG-SST, el diagnóstico de condiciones de salud de los exámenes médicos ocupacionales de la vigencia 2024 y seguimiento a casos de salud, el plan de prevención preparación y respuesta ante emergencias y la actualización de la matriz de identificación evaluación y valoración del riesgo.

El desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se evaluará mediante el cálculo periódico de los Indicadores establecidos, las auditorías internas, la revisión por la Alta Dirección, la implementación de los indicadores sugeridos en el Decreto 1072 de 2015. los resultados obtenidos se compararán, con criterios previamente establecidos, en un período definido, y se analizará los factores que determinaron el logro total o parcial de las metas previstas.

A continuación, las actividades propias de cada programa, por medio del cual se hará la implementación del sistema para la vigencia 2025.

Administración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Implementación definitiva del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Siguiendo los lineamientos del Decreto No. 1072 de 2015 Reglamentario del Sector Trabajo, Libro 2, Parte 2, Título 4 Capítulo 6 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales contienen las diferentes estrategias para llevar a cabo la implementación definitiva del 100% del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta las fases de adecuación, transición y aplicación del SG-SST con los Estándares Mínimos Resolución No. 0312 de 13 de febrero de 2019.

Inducción y reinducción del SG-SST: Se realizará la inducción y reinducción frente al SG-SST, con el fin de introducir a todos los Colaboradores, independiente de su forma de contratación y/o vinculación, que ingresen en el año 2025, quienes deberán participar



Unidad para las Víctimas

en los diferentes procesos de inducción y reinducción programados por la Unidad. Se hará seguimiento semestral con el fin de controlar la eficacia de este.

Rendición de cuentas: Es imperativo que todos los colaboradores en la Unidad para las Víctimas conozcan las actividades realizadas durante la vigencia 2025 del SG- SST, para esto se realizará una presentación y se utilizarán los medios de comunicación destinados por la Entidad para comunicar a todos los niveles organizacionales de la Entidad, independientemente de su forma de contratación o vinculación.

Matriz de requisitos Legal – SST: con el fin de asegurar el cumplimiento normativo en SST, aplicable a la naturaleza de la Unidad para las Víctimas, se actualizará periódicamente.

Políticas del SG- SST: Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 2.2.4.6.6 del Decreto No. 1072 de 2015, la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo debe ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse será actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, como de la Entidad.

Auditoría anual del SG-SST: se realizará una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST.

Indicadores del SG-SST: Definición de los indicadores que permitan evaluar la eficacia y eficiencia el Sistema de Gestión de SST, de acuerdo con las condiciones de la entidad, teniendo en cuenta los indicadores mínimos señalados Resolución 0312 de 2019.

Medicina Preventiva y del Trabajo

Se ocupa del manejo de los riesgos y de los efectos del trabajo sobre la salud, adaptación del trabajo al hombre y de cada hombre a su ocupación, la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad. El propósito de este programa es mantener sistemas de vigilancia epidemiológica para seguir las actividades y el impacto en la salud de los colaboradores sintomáticos. Se implementan acciones preventivas para aquellos saludables, evitando la potenciación de enfermedades comunes en el trabajo y la incidencia de enfermedades laborales, considerando especialmente los riesgos biomecánicos, psicosociales, visual, cardiovascular y estilos de vida saludables.

Sistema de Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular (SVE-osteomuscular)

Para la vigencia 2025 se propone realizar la encuesta de condiciones de salud y trabajo (encuesta de morbilidad sentida), actualizando información, especialmente en aspectos osteomusculares, para priorizar intervenciones en casos sintomáticos y acciones



Unidad para las Víctimas

preventivas para todos. Además, se busca actualizar y alimentar el Sistema de Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular (SVE-osteomuscular):

Reporte y seguimiento de sintomatología osteomuscular especialmente de miembros superiores y espalda. Aplicación y seguimiento a las recomendaciones medico laborales teniendo en cuenta los diagnósticos ya sean de carácter común o laboral. Apoyo a los procesos de calificación con la realización de APT, para la determinación de origen si así se requiriere.

Continuar las inspecciones ergonómicas de puesto de trabajo, con énfasis en el comportamiento corporal, higiene muscular y auto mantenimiento Actividades de pausa activas (físicas, cognitivas, recreativas)

Escuelas terapéuticas por segmentos (Miembro superior y espalda)

Programa de estilos de vida y trabajo saludable (nutrición y actividad física)

Semana de la salud, esta semana, está dirigida al cuidado de la salud física y mental, atendiendo a lo relacionado en el diagnóstico de condiciones de salud y trabajo.

Realización de exámenes médicos ocupacionales periódicos, ingreso, egreso y seguimiento a casos de salud específico.

Sistema de Vigilancia Epidemiológico Psicosocial

Para el manejo del riesgo psicosocial, se implementará el Sistema de Vigilancia Epidemiológico Psicosocial, dentro del cual se desarrollan las siguientes actividades:

- Aplicación batería de riesgo Psicosocial
- Resultados de la aplicación de la encuesta
- Plan de trabajo para intervención del riesgo Psicosocial
- Actividades de mantenimiento y mejoramiento a los procesos mentales superiores (concentración, atención y memoria), pausas activas cognitivas.
- Proceso de capacitación en temas relacionados con aceptación y adaptación al cambio, liderazgo y reconocimiento personal y autocuidado estas actividades se harán de forma grupal e individual, atendiendo a los resultados de los instrumentos aplicados y las necesidades de los grupos.
- Intervención individual de acompañamiento preventivo para las personas que lo soliciten.

Estilos de vida y entorno saludable:

El objetivo del programa es promover entre los servidores y colaboradores, estilos de vida y entornos de trabajo saludable, donde se incluye campañas específicas tendientes a la prevención de cáncer de próstata, cérvix, seno, identificación de riesgo



Unidad para las Víctimas

cardiovascular, de enfermedades crónicas no transmisibles y el control de fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, entre otros.

Higiene y Seguridad Industrial

Este proceso crucial se orienta hacia la evaluación y control minucioso de los factores ambientales en el ámbito laboral, con el propósito fundamental de prevenir accidentes. Tiene como objetivo primordial mitigar los efectos perjudiciales en la salud, derivados de la exposición a diversas clases de riesgos presentes en el entorno laboral. Asimismo, busca reducir la incidencia de incidentes y accidentes laborales mediante una gestión precisa de factores ambientales y humanos.

Para abordar de manera efectiva los distintos riesgos físicos, seguridad y fenómenos naturales se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- **Capacitación en Prevención:** Se impulsará la formación continua en la prevención de incidentes y accidentes laborales, enfocándonos en inculcar el autocuidado como mecanismo primordial.
- **Supervisión Integral:** A través del seguimiento detallado de las inspecciones con el apoyo de los miembros del COPASST, tanto planificadas como no planificadas, abarcando áreas, dependencias, oficinas, equipos y herramientas.
- **Mediciones Higiénicas:** Se realizarán mediciones detalladas en aspectos clave como iluminación, ruido y confort térmico para garantizar ambientes laborales saludable, de acuerdo con las condiciones de cada sede de nivel nacional como territorial.
- **Gestión de Mejoras Continuas:** Se actualizarán y seguirán de cerca los planes de mejora propuestos en la Matriz de Peligros, asegurando una respuesta efectiva ante posibles riesgos.
- **Intervención en Riesgos Públicos y Seguridad Vial:** Se desarrollará la implementación de la política y procedimiento en riesgos públicos y así como, la política y plan estratégico de seguridad vial mediante campañas dinámicas y medidas preventivas.
- **Promoción del Orden y Aseo:** Se implementará el programa de intervención dedicado al mantenimiento del orden y aseo en todas las oficinas, dependencias, bodega de almacenamiento o bodega de archivo documental.
- **Apoyo Transversal en Gestión Ambiental:** Se integrarán campañas en Gestión Ambiental para brindar un respaldo transversal en la promoción de prácticas sostenibles.
- **Entrenamiento Especializado:** Se ofrecerán sesiones de entrega y capacitación especializada en el uso y mantenimiento de elementos de protección personal, específicamente diseñadas para el personal del archivo y servidores públicos que hacen desplazamientos en territorio.



Unidad para las Víctimas

- Supervisión Rigurosa de Protocolos SST: Se mantendrá una vigilancia constante sobre los protocolos e implementará procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo en campo, garantizando un entorno laboral seguro y saludable.
- Registro y análisis estadístico de incidentes y accidentes de trabajo: Llevar registro estadístico de los accidentes de trabajo que ocurren, frecuencia, Severidad, tasa, el análisis del registro y las conclusiones derivadas del estudio son usadas para el mejoramiento del Sistema de Gestión de SST.
- Actos y condiciones inseguras: Esta actividad consiste en realizar la divulgación del formato para el reporte de actos y condiciones inseguras que debe realizar cualquier trabajador independiente de su forma de contratación.
- Prevención y Atención de Emergencias.

La ejecución del proceso de prevención y atención de emergencias se sustenta en la implementación detallada del plan de preparación y atención de emergencias de la Unidad. Este proceso implica una serie de actividades clave que se detallan a continuación:

- Capacitación y Formación de los integrantes a la Brigada de Emergencias: Se llevará a cabo capacitación exhaustiva, asegurando la formación integral de la brigada de emergencias. Esto incluirá la implementación de protocolos específicos para la atención efectiva de situaciones críticas.
- Brigada de Emergencias: Es imprescindible para la Entidad contar con su equipo de brigada de emergencias, esta convocatoria se debe realizar para el año 2025, proceso al cual se pueden presentar funcionarios y contratistas.
- Mantenimiento, distribución de Equipos y Materiales de Respuesta: Se procederá a la distribución y mantenimiento periódico de equipos y materiales esenciales para la respuesta inmediata ante emergencias, garantizando la eficacia de los recursos disponibles en las sedes de nivel nacional y territorial.
- Socialización de los Planes Operativos Normatizados - PON: Se llevará a cabo una amplia socialización de los Planes Operativos Normatizados en relación con cada uno de los riesgos identificados durante el análisis de vulnerabilidad. Este enfoque permitirá una comprensión clara y una respuesta coordinada frente a diversas situaciones de emergencia.
- Ejercicios de Simulacro: Participar en los ejercicios de simulacros permite la prelación ante una emergencia real, es por esto por lo que la Entidad programa su simulacro como mínimo una vez al año, con el fin de que todos sus colaboradores y funcionarios, participen y se preparen.
- Acciones Relacionadas con la Formación de Primeros Auxilios Básicos en las salidas a campo: Como parte integral de la preparación para situaciones de emergencia en el campo, se implementarán acciones específicas para la formación en Primeros Auxilios Básicos en toda la Unidad. Este enfoque asegurará estar debidamente preparados para proporcionar asistencia inicial en caso de



Unidad para las Víctimas

emergencias, mejorando así la capacidad de respuesta global. En el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Unidad para las Víctimas, se presenta el cronograma para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Unidad, en este cronograma se describen las acciones solicitadas en la Resolución 0312 de 2019, como estándares mínimos en SST, además de las acciones para la medición de los indicadores del Decreto 1072 del 2015.

La Unidad para las Víctimas dispondrá de los recursos humanos, técnicos financieros, necesarios para el establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora continua del SG-SST en la vigencia 2025:

- **Recursos Humanos**

Para adelantar la gestión de Seguridad y Salud en el trabajo se cuenta con un Profesional especializado en el área de SG-SST asignado a Coordinación de Talento Humano, con permanencia de tiempo completo el cual es responsable de la planeación, implementación, mantenimiento y mejora continua del sistema, además de contar con profesionales de apoyo para la implementación de los programas y asesoramiento de los técnicos y profesionales asignados mediante el plan de trabajo de la ARL, para el caso, Positiva Compañía de Seguros y corredor de seguros MARSH.

- **Recursos Técnicos**

En cuanto a los recursos técnicos, la unidad ha realizado la inversión en herramientas y equipos necesarios para la implementación de estrategias preventivas y de control, además de la mejora continua de los procesos de seguridad.

- **Recursos Financieros**

Con base en las acciones identificadas en los elementos citados anteriormente, la Unidad para las Víctimas se compromete a destinar los recursos físicos, técnicos, financieros y humanos requeridos para la planeación, ejecución, evaluación y mejora del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, los recursos asignados se destinan según las prioridades y necesidades planteadas en el Diagnóstico de actividades y se desarrollarán según lo asignado para el plan de contratación para el año de vigencia 2025.

13.MATRIZ DE ACTIVIDADES COMPONENTES DE TALENTO HUMANO

Tabla No 12. Matriz actividades componentes Talento Humano



Unidad para
las Víctimas

Componente	Desarrollo	Fecha
Bienestar Social e Incentivos Institucionales	Desarrollar las actividades del Plan a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación que promuevan su desarrollo integral y el mejoramiento de su calidad de vida.	01/01/2025 - 31/12/2025
Capacitación	Desarrollar el PIC de la UARIV con el fin de contribuir al fortalecimiento de las competencias de los funcionarios en el desarrollo de sus funciones.	01/01/2025 - 31/12/2025
Seguridad y Salud en el Trabajo	Gestionar y mejorar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo a través de estrategias que contribuyan al mejoramiento de la salud física y mental, propiciando un ambiente de trabajo seguro	01/01/2025 - 31/12/2025

Fuente: Elaboración Propia – Grupo de Gestión del Talento Humano

14. PLANEACIÓN VIGENCIA 2025

De acuerdo con la formulación de actividades relacionadas con la planeación estratégica institucional de la vigencia 2025, el Grupo de Gestión del Talento Humano tiene a cargo las siguientes acciones a desarrollar:



Unidad para
las Víctimas

Tabla No. 13: Actividades GGTH 2025

ACCIÓN	ACTIVIDAD	DESARROLLO ACTIVIDAD
Implementar el Plan Estratégico de Talento Humano	Ejecutar el Plan de bienestar social e incentivos institucionales en todas las sedes de la Unidad implementado	Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la UARIV, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar implementando herramientas tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.
Implementar el Plan Estratégico de Talento Humano	Plan institucional de Capacitación en el nivel nacional y en las direcciones territoriales de la unidad implementado	Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento institucional.
Implementar el Plan Estratégico de Talento Humano	Plan de trabajo anual de SST orientado a la prevención de riesgos derivados del trabajo en las Direcciones Territoriales y en el Nivel Nacional ejecutado.	El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la UARIV promueve continuamente el cuidado de la salud y la seguridad de los funcionarios y colaboradores, a través de la adopción de estrategias y medidas que permitan identificar, evaluar y controlar los peligros y factores de riesgos presentes en los ambientes de trabajo, la prevención de accidentes laborales, los casos de enfermedad laboral, en concordancia con la normatividad vigente
Implementar el Plan Estratégico de Talento Humano	Seguimiento a la operación de la ejecución del Plan Estratégico del Talento Humano implementado.	Fortalecer la gestión del talento humano de la UARIV, mediante los diferentes planes orientados a mejorar las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos, articulados a la planeación y objetivos institucionales, con el fin de generar un impacto positivo en la gestión de la Entidad, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Tabla No.14 Ruta de implementación – Plan de Acción 2025



Unidad para
las Víctimas

ACCIÓN	INDICADOR	META	ACTIVIDAD	PRODUCTO	ÁREA	FECHA INICIO - FIN
Implementar el Plan Estratégico de Talento Humano	(Número actividades del plan estratégico de talento humano implementadas /Número de actividades del plan estratégico de talento humano definidas en el corte a evaluar) * 100	100%	Implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos en todas las sedes de la Unidad.	Plan de bienestar social e incentivos institucionales en todas las sedes de la Unidad implementado	Grupo de Gestión del Talento Humano	1/01/2025 31/12/2025
Implementar el Plan Estratégico de Talento Humano	(Número actividades del plan estratégico de talento humano implementadas /Número de actividades del plan estratégico de talento humano definidas en el corte a evaluar) * 100	100%	Implementación del Plan Institucional de Capacitación en el Nivel Nacional y en las Direcciones Territoriales de la Unidad, desarrollando los nuevos ejes temáticos del PNFC	Plan institucional de Capacitación en el nivel nacional y en las direcciones territoriales de la unidad implementado	Grupo de Gestión del Talento Humano	1/01/2025 31/12/2025
Implementar el Plan Estratégico de Talento Humano	(Número actividades del plan estratégico de talento humano implementadas	100%	Ejecución del plan de trabajo anual de SST orientado a la prevención de riesgos derivados del	Plan de trabajo anual de SST orientado a la prevención de riesgos derivados del trabajo en las	Grupo de Gestión del Talento Humano	1/01/2025 31/12/2025



Unidad para
las Víctimas

ACCIÓN	INDICADOR	META	ACTIVIDAD	PRODUCTO	ÁREA	FECHA INICIO - FIN
	/Número de actividades del plan estratégico de talento humano definidas en el corte a evaluar) * 100		trabajo en las Direcciones Territoriales y en el Nivel Nacional.	Direcciones Territoriales y en el Nivel Nacional ejecutado.		
Implementar el Plan Estratégico de Talento Humano	(Número actividades del plan estratégico de talento humano implementadas /Número de actividades del plan estratégico de talento humano definidas en el corte a evaluar) * 100	100%	Implementación del seguimiento y operación de la ejecución del Plan estratégico del talento humano.	Seguimiento a la operación de la ejecución del Plan Estratégico del Talento Humano implementado.	Grupo de Gestión del Talento Humano	1/01/2025 31/12/2025

15.EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano se realizará mediante los siguientes mecanismos:

- Matriz de seguimiento

El Grupo de Gestión del Talento Humano, implementará el cuadro de mando integrado interna para realizar seguimiento a las actividades propuestas en el presente Plan Estratégico, en donde se detallarán las actividades y el avance de estas, permitiendo el control y cumplimiento de las estrategias.



Unidad para las Víctimas

- Plan de Acción y Planes Institucionales

Mediante el Plan de Acción y los Planes Institucionales del Grupo de Gestión del Talento Humano, y los demás instrumentos dispuestos por la UARIV para evidenciar la gestión de talento humano.

- Autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

A través del instrumento Autodiagnóstico de la Política de Talento Humano, se llevará a cabo el ejercicio de valoración de las dimensiones de la estructura del Modelo, con el fin de identificar los aspectos en pro de fortalecer y mejorar la gestión de talento humano. El resultado obtenido de esta medición permitirá la formulación de las acciones de mejora a que haya lugar de conformidad con las instrucciones del modelo.

- Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión – FURAG

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la UARIV frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión. Se llevará a cabo su diligenciamiento en las fechas establecidas frente a la política de desarrollo administrativo - Gestión del Talento Humano.

- Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP 2

Mediante esta herramienta brinda la posibilidad a la UARIV de tener sistematizada la información de la hoja de vida de los funcionarios con los factores básicos que son requeridos para poder tener una planeación exitosa. La Subdirección de Talento Humano realizará la gestión correspondiente para que mediante el SIGEP 2 se pueda contar con información confiable sobre su talento humano, ya que es la fuente primaria a la que la Subdirección podrá acceder para alimentar el proceso de la planeación estratégica.