



Unidad para
las Víctimas



Grupo de Gestión del Talento Humano

PLAN DE

BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES



Unidad para
las Víctimas



Unidad para
las Víctimas

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	5
3. PROPÓSITO	6
4. MARCO NORMATIVO	6
5. RESPONSABLES	14
6. INSUMOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR	15
6.2 Resultados FURAG 2023	25
6.3 Reporte Autodiagnóstico MIPG	27
6.4 Resultados Medición Clima Laboral Vigencia 2023	27
7. ÁREAS DE INTERVENCION	29
8. SEGUIMIENTO	31
9. PLAN DE INCENTIVOS Y EQUIPOS DE TRABAJO	31
10. CÓDIGO DE INTEGRIDAD	35
11. PROGRAMA DE CUIDADO EMOCIONAL	38
12. POBLACIÓN OBJETIVO	38
13. MARCO CONCEPTUAL	39
14. MARCO NORMATIVO	40
16. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE CUIDADO Y FORMACIÓN EMOCIONAL 2024	42
17. CONTENIDOS PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CUIDADO EMOCIONAL 2024	43

1. INTRODUCCIÓN

Como preámbulo, debemos señalar que, el pilar fundamental de la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas es su talento humano, la piedra angular desde la que se desarrolla su misión y con la que logrará llevar a cabo su visión como entidad. De manera que, el bienestar constituye una prioridad fundamental de nivel institucional; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo incidirá directamente en el éxito de la administración, el cumplimiento de los objetivos, el incremento en el índice de clima laboral y cultura organizacional y demás metas institucionales.

El Grupo de Gestión del Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación integral de las Víctimas, por su parte, es responsable en la formulación y gestión de las estrategias relacionadas con el fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral, compuesto por el Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales, el cual se enmarca en el Plan Estratégico de Talento Humano, lo que implica que el talento humano es eje central en el desarrollo organizacional para la prestación del servicio público, e impacta en el plan estratégico a través del fortalecimiento de su calidad de vida laboral.

Mencionado lo anterior y toda vez que el Grupo de Gestión del Talento Humano lidera la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano, que articula, entre otros, el Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales para la vigencia 2025, formulado en virtud del Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, las necesidades detectadas en la encuesta de evaluación y diagnóstico para el desarrollo del talento humano, realizada a los colaboradores de la Entidad. Además, se tuvieron en cuenta los resultados de FURAG 2024, así como el autodiagnóstico MIPG.

La Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación de las Víctimas ha venido trabajando para fortalecer el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos Institucionales, de tal forma que se desarrollen actividades acordes a las necesidades y expectativas de los servidores de la Entidad y su grupo familiar, que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño.

Para la vigencia 2025 se busca continuar fortaleciendo los ejes mencionados en el plan nacional de bienestar 2023 – 2026 del DAFP, mediante la adopción y ejecución de actividades que estén orientadas bajos los parámetros establecidos en el mismo, y a su vez tener en cuenta las necesidades detectadas en la encuesta de evaluación y diagnóstico para el desarrollo del talento humano.



Para dar cumplimiento al Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales para la vigencia 2025, se contemplará el apoyo de entidades como:

- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.

Adicionalmente, dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos se encuentra el Programa de Cuidado Emocional, formulado de acuerdo con los lineamientos institucionales para la vigencia actual, el cual 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.

Así mismo, de acuerdo con el artículo 2.2.7.5.7 del Decreto 1084 de 2015, el cual establece los lineamientos para el Talento Humano en las Entidades del sector de la inclusión social; la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, gestiona la estrategia de cuidado emocional mediante el perfeccionamiento de la Política de Cuidado Integral, asumido como un principio de responsabilidad institucional de cuidar al personal que atiende o tiene contacto directo con las Víctimas, así como en el ejercicio de sus labores en la Entidad.

Consecuentemente el Grupo de Gestión del Talento Humano acata los lineamientos del Ministerio de Salud, establecidos mediante Resolución 1166 de 2018 implementando el componente de cuidado emocional, y formación. Para tal efecto, la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas se ha propuesto desarrollar acciones integrales en favor del autocuidado y cuidado emocional, promoviendo acciones encaminadas a la protección de la integridad personal de sus colaboradores desde la salud mental y emocional.



El Programa de formación del talento humano y cuidado emocional está dirigido a todo el personal de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas que realiza actividades de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado; teniendo como base una perspectiva diferencial que permite brindar herramientas de acuerdo con el rol, reconociendo el lugar de todas las personas que integran la entidad.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Diseñar, 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 las víctimas, que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente 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 y 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.

2.2. Objetivos específicos

- Ejecutar actividades en materia de Bienestar Social e Incentivos Institucionales, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores de la Unidad administrativa especial para la atención y reparación integral a las víctimas.
- Desarrollar estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores públicos.
- Promover un clima laboral satisfactorio en la Unidad Administrativa Especial para la atención y Reparación Integral a las Víctimas.
- Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional.
- Diseñar mecanismos de bienestar laboral a través de medios virtuales en el marco de la transformación digital.
- Reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, de los diferentes niveles jerárquicos según lo dispuesto en el Decreto No. 1083 de 2015, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.



Unidad para las Víctimas

- Propiciar el desarrollo de una cultura de trabajo enmarcada en la participación, la creatividad y productividad al interior de la entidad; mediante el reconocimiento de los mejores servidores de carrera, libre nombramiento y remoción según nivel jerárquico, con niveles de desempeño sobresaliente, y el mejor equipo de trabajo; a fin de promover el compromiso, la transformación e innovación institucional.
- Orientar las actuaciones de los servidores públicos de Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas a través del Código de Integridad y Buen Gobierno, para desarrollar su gestión diaria hacia el logro de los objetivos y el cumplimiento de la Misión y Visión de la Entidad, en el marco de una cultura de honestidad, integridad y transparencia.
- 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.

3. PROPÓSITO

Ejecutar las actividades contenidas en el plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en los servidores de la entidad, teniendo en cuenta los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar.

4. MARCO NORMATIVO

A continuación, se presenta el marco legal aplicable a los planes objeto de este documento:



Unidad para
las Víctimas

NORMATIVIDAD	ARTÍCULO	APLICACIÓN
Decreto Ley No. 1567 de 1998 Título II Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.	Artículo 13°. El cual establece el Sistema de Estímulos, conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.	Plan de Bienestar e Incentivos
	Artículo 18°. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.	
	Artículo 19°. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.	



Unidad para
las Víctimas

NORMATIVIDAD	ARTÍCULO	APLICACIÓN
	Artículo 26°. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a: 1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. 2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.	
	Artículo 29°. Establece que los Planes de Incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.	
Ley 909 del 23 de septiembre de 2024	Artículo 36°: Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.	Plan de Bienestar e Incentivos



Unidad para
las Víctimas

NORMATIVIDAD	ARTÍCULO	APLICACIÓN
Ley 2195 de 2022	Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones	Transparencia / lucha contra la corrupción
Decreto No. 1227 de 2005.	Artículo 69: dispone que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.	Plan de Incentivos
Decreto No. 1083 de 2015	Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.	Sistema de Estímulos



Unidad para
las Víctimas

NORMATIVIDAD	ARTÍCULO	APLICACIÓN
	Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. 5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.	



Unidad para
las Víctimas

NORMATIVIDAD	ARTÍCULO	APLICACIÓN
	Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto Parágrafo 2°. (Modificado por el Decreto 051 de 2018, art. 4)) Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor.	
	Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.	
	Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.	



Unidad para
las Víctimas

NORMATIVIDAD	ARTÍCULO	APLICACIÓN
	Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional. 3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio. 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada. 5. Fortalecer el trabajo en equipo. 6. Adelantar programas de incentivos. Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.	
Decreto No. 1499 de 2017	Por medio del cual todos los componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) entraron en vigor para las entidades en las cuales debe aplicarse.	MIPG



Unidad para
las Víctimas

NORMATIVIDAD	ARTÍCULO	APLICACIÓN
Directiva Presidencial No 9 de 2018 – Política de Austeridad. (Directiva DEROGADA por la Directiva 08 de 2022)	Dentro de una política pública de austeridad, eficiencia, economía y efectividad que debe prevalecer en la rama ejecutiva del orden nacional, y con el fin de obrar de manera responsable y hacer prevalecer el principio de economía, en el marco de las normas sobre austeridad del gasto público. (Directiva DEROGADA por la Directiva 08 de 2022) A través de la presente directiva se imparten medidas para fortalecer la racionalización, la probidad y la eficiencia del gasto público, en desarrollo de los principios que rigen la función pública.	Sistema de Estímulos – Plan de Bienestar e Incentivos
Programa Nacional de Bienestar: 2023-2026	Instrumento desarrollado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para desarrollar estrategias de bienestar, el cual sirve como guía para actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país. En cumplimiento de lo señalado en Circular Conjunta No. 100-012-2023 expedida por la Ministra del Trabajo y el Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco del fortalecimiento del diálogo social y del Acuerdo Nacional Estatal 2023 celebrado entre el Gobierno Nacional y las organizaciones sindicales, el Secretario General de la Unidad administrativa especial para la atención y reparación integral a las víctimas a través de:	Sistema de Estímulos – Plan de Bienestar e Incentivos



Unidad para
las Víctimas

NORMATIVIDAD	ARTÍCULO	APLICACIÓN
	Circular Externa No. 100 - 001 - 2025, Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP La resolución número 03180 del 15 de agosto de 2024, <i>"por la cual se adopta el acuerdo colectivo celebrado entre el Sindicato Nacional de Servidores Públicos de la unidad para la atención y reparación integral a las víctimas - SINTRAUARIV y la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación a las Víctimas en la vigencia 2024, y se compilan los acuerdos colectivos 2023 y 2024"</i>. La resolución 02939 del 10 de octubre de 2019 <i>"por la cual se establece la jornada laboral ordinaria y los horarios de trabajo en la Unidad para la atención y Reparación integral a las víctimas, se hacen modificaciones, derogatorias, y se dictan otras disposiciones"</i> La resolución 03540 del 12 de diciembre de 2019 <i>"por la cual se dictan orientaciones en materia de apoyo educativo como parte del sistema de estímulos de la unidad para la Atención y Reparación integral de las Víctimas"</i>	

5. RESPONSABLES

Será responsabilidad del Grupo de Gestión del Talento Humano la identificación, consolidación, análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos y sus familias por medio de las herramientas disponibles para dicho trabajo, así como realizar la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales, su ejecución,



evaluación y seguimiento.

6. INSUMOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR

6.1 Resultados Encuesta de Diagnostico para el Desarrollo del Talento Humano.

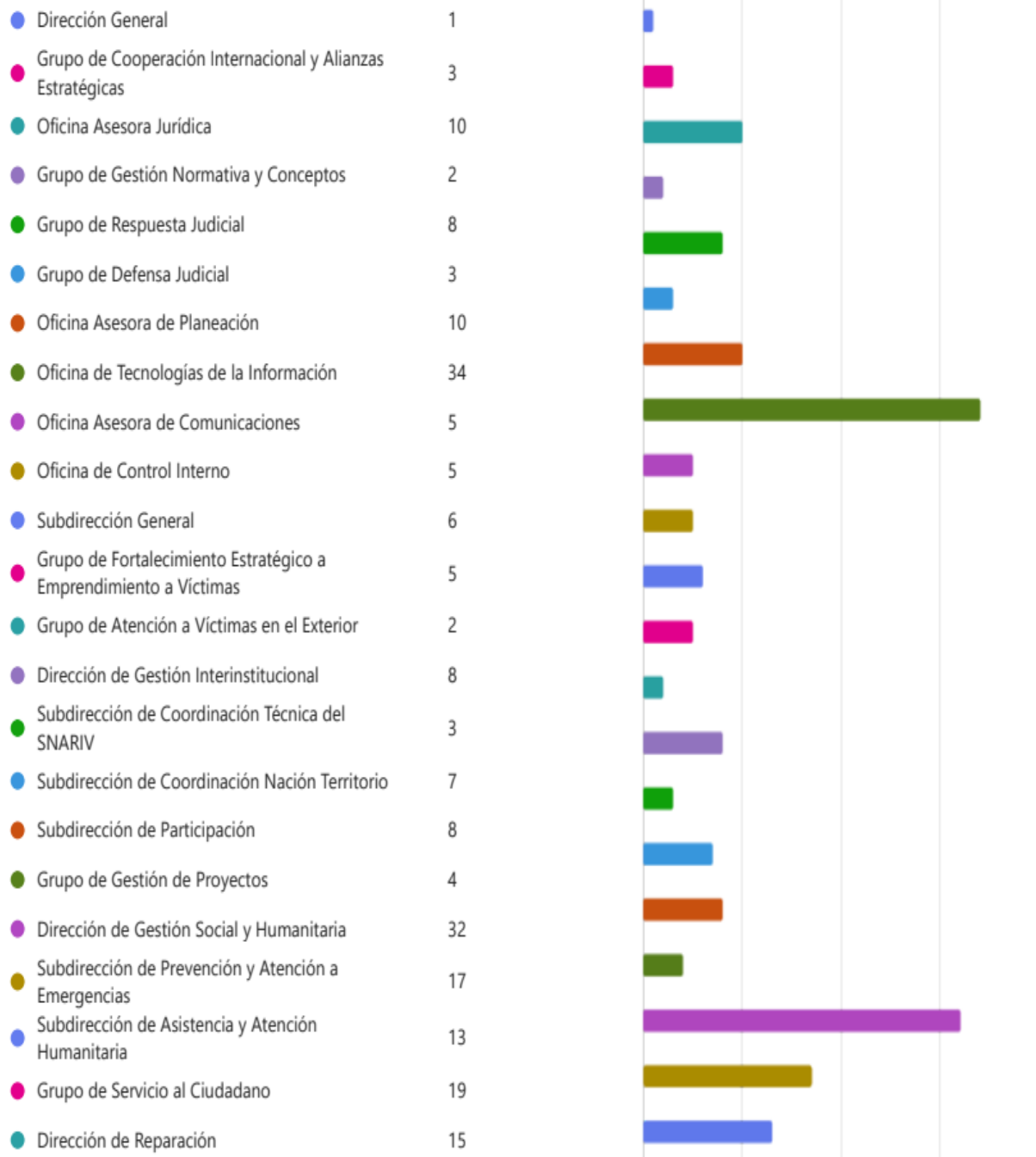
Se realizó la encuesta de Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano de las actividades relacionadas con Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo, llevadas a cabo durante la vigencia 2024. Esta fue enviada desde el 13 de noviembre hasta el 19 de diciembre de 2024, por el correo electrónico de talento humano, a todos los colaboradores de la Entidad. Se contó con la participación de 641 colaboradores de todas las dependencias de la Entidad que respondieron dicha encuesta y autorizaron el uso de la información suministrada.

Para esta encuesta se tuvo en cuenta la percepción por parte de los contratistas; no obstante, la calificación respecto al nivel de satisfacción de las actividades proviene de los funcionarios de la Entidad.

Gráfica 1. Participación por Dependencias UARIV

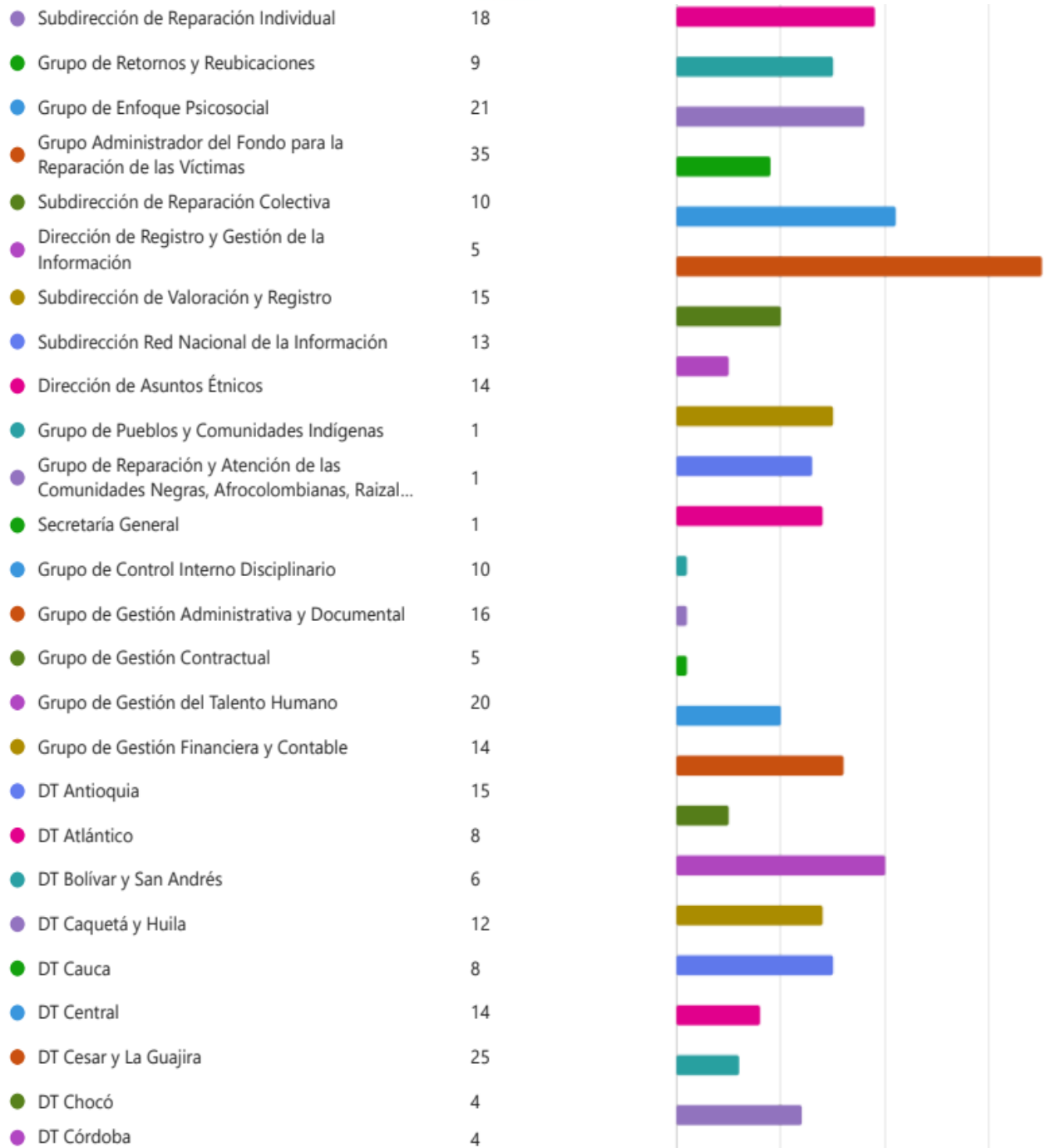


Unidad para las Víctimas



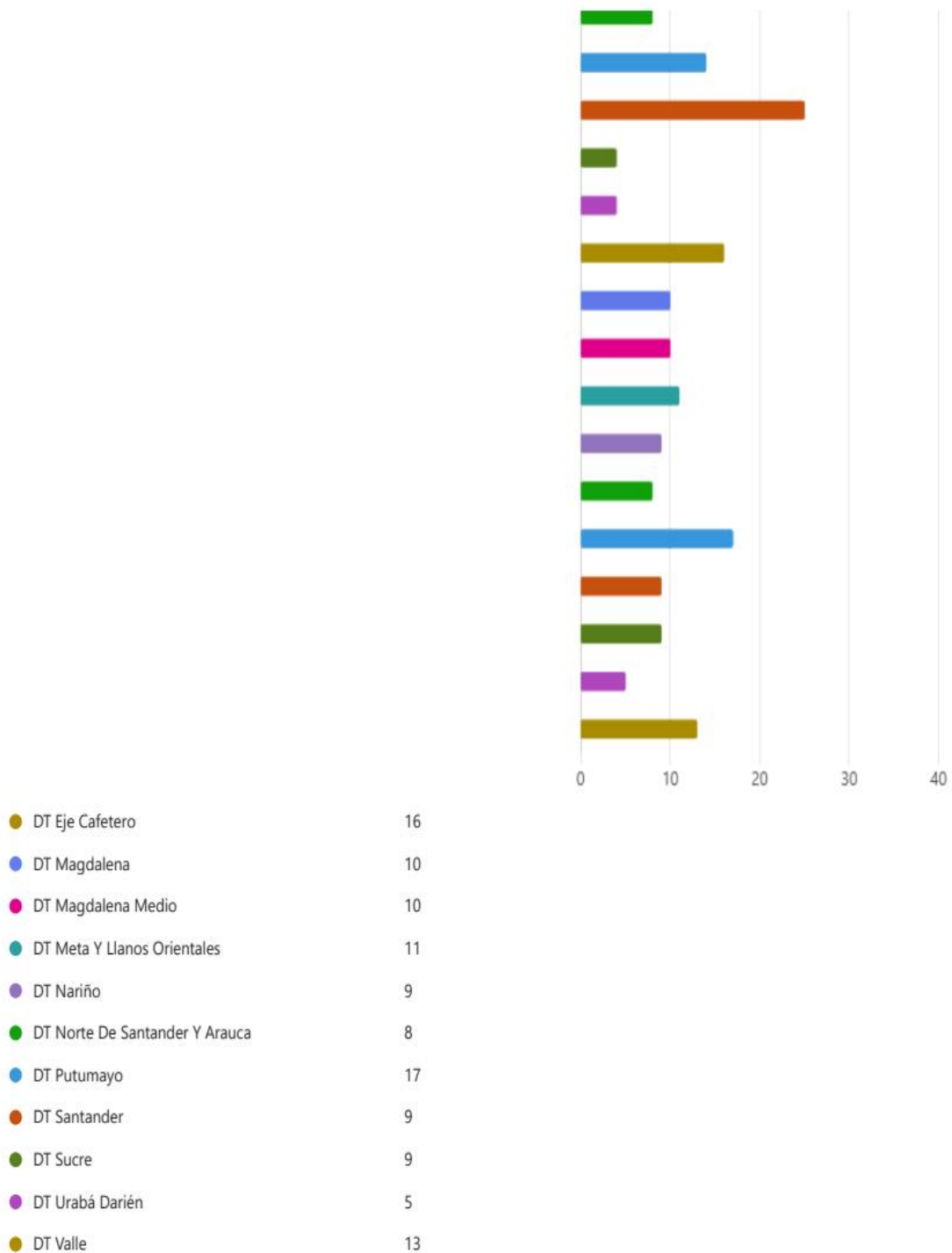


Unidad para las Víctimas





Unidad para
las Víctimas



Fuente: Encuesta de Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2024

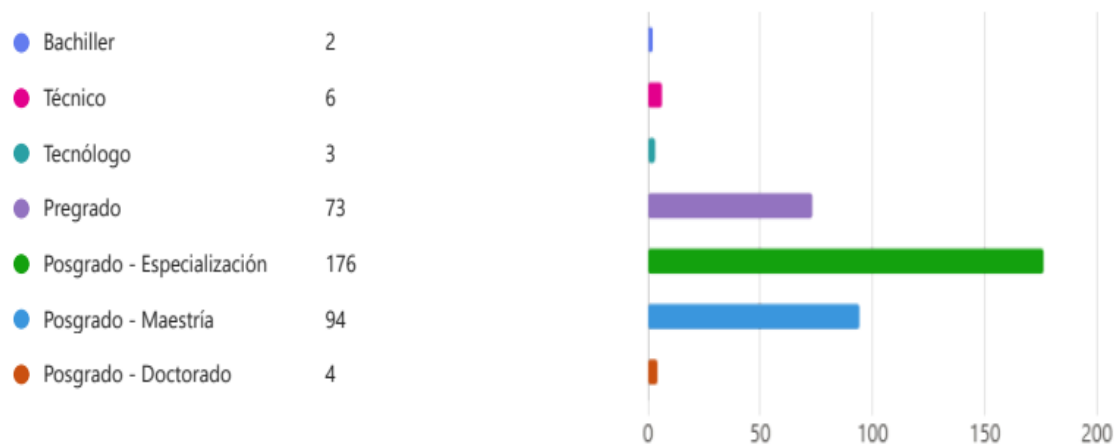


Unidad para las Víctimas

La gráfica indica el número de colaboradores de la Unidad para la Atención y Reparación integral a las Víctimas - UARIV de nivel nacional y territorial respondió la encuesta de evaluación y diagnóstico. Se puede evidenciar que la participación en la encuesta se dio por parte de todas las sedes de la Entidad.

Gráfica 2. Nivel de escolaridad UARIV

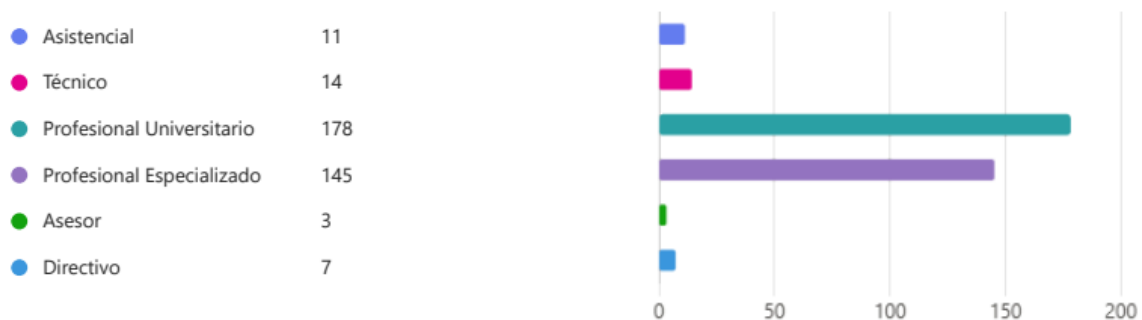
6. Formación académica:



Fuente: Encuesta de Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2024

Esta gráfica muestra el nivel de escolaridad de la población que dio respuesta a la encuesta de evaluación y diagnóstico. La mayoría de los colaboradores son profesionales especializados.

Gráfica 3. Cargo actual



Fuente: Encuesta de Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2024

Se evidencia el cargo que los colaboradores desempeñan en la entidad, La mayor parte de la población que respondió la encuesta de evaluación y diagnóstico ocupa el cargo de Profesional Universitario.

Gráfica 4. Recibir información por el correo electrónico de Talento humano

43. ¿Le interesaría seguir recibiendo, a través del correo de Talento Humano, piezas informativas de las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales?

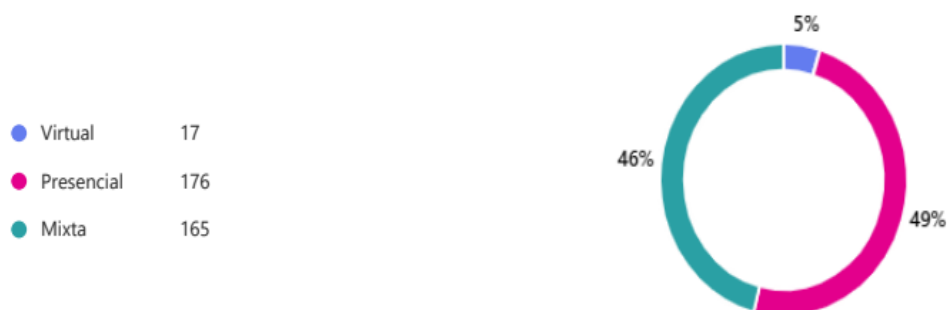


Fuente: Encuesta de Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2024

Esta gráfica evidencia que los colaboradores están de acuerdo con continuar recibiendo información de las actividades del plan de bienestar por medio del correo electrónico de Talento Humano.

Gráfica 5. Modalidad de las Actividades

¿Qué modalidad prefiere para el desarrollo de las actividades del Plan de Bienestar Social?



Fuente: Encuesta de Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2024

El gráfico anterior indica que los colaboradores de la entidad prefieren las actividades de forma presencial.

Gráfica 6. Apreciación de las estrategias y actividades del plan de bienestar e incentivos 2024

En general, ¿cuál es su apreciación de las estrategias y actividades del Plan de Bienestar Social, vigencia 2024?



Fuente: Encuesta de Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2024

La gráfica muestra la apreciación de los colaboradores de la Entidad relacionada con las estrategias y actividades desarrolladas en el plan de bienestar social e incentivos 2024, la cual fue positiva.

Asimismo, en aras de fortalecer el plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2025, se profundizó en la encuesta de diagnóstico, y estos son los temas para fortalecer según la población que dio respuesta a dicha encuesta:

- Eventos deportivos y recreacionales
- Alimentación sana y saludable
- Zumba – rumba terapia
- Cine
- Fortalecimiento de la salud mental
- Caminatas Ecológicas
- Fomento de la cultura organizacional
- Transformación digital
- Identidad y vocación por el servicio público

De igual manera, se indagó sobre las actividades culturales que podrían interesar a los colaboradores de la Unidad para las Víctimas, siendo estas las siguientes:

- Cine

- Gastronomía
- Lectura
- Manualidades
- Lectura
- Danza - folclor
- Teatro

Además, a través de la encuesta de diagnóstico, se indagó sobre las actividades relacionadas con el eje de salud mental que interesan a los colaboradores de la Entidad, las cuales son las siguientes:

- Caminatas Ecológicas
- Manejo de la ansiedad y depresión
- Día de spa
- Estrategias de trabajo bajo presión
- Fortalecimiento de la salud mental
- Prevención del sedentarismo
- Juegos Mentales
- Charla sobre manejo de emociones
- Pausas activas

Por otro lado, se indagó a los colaboradores acerca de su nivel de conocimiento sobre los valores institucionales establecidos en el Código de Integridad de la entidad, con el fin de evaluar su comprensión y grado de familiaridad

Gráfica 7. Conocimiento de los valores institucionales.

¿Conoce los valores institucionales expuestos en el Código de Integridad de la Unidad para las Víctimas?



Fuente: Encuesta de Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2024

En esta gráfica, podemos observar que los colaboradores tienen un conocimiento adecuado de los valores institucionales establecidos en el Código de Integridad, lo que refleja un buen nivel de familiaridad con los principios fundamentales que guían la conducta ética y profesional dentro de la entidad.

Gráfica 7. Conmemoración de los valores institucionales

¿Siente que en esta vigencia (2024) se conmemoraron los valores institucionales?



Fuente: Encuesta de Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2024

La gráfica muestra el nivel de satisfacción de los colaboradores respecto a la conmemoración de los valores institucionales dentro de la entidad. Lo cual nos permite evaluar cómo perciben los empleados las acciones y actividades relacionadas con la difusión y puesta en práctica de dichos valores, lo que es clave para fomentar una cultura organizacional óptima.

Gráfica 8. Conocimiento Plan de Incentivos



Unidad para las Víctimas

¿Conoce el Plan de Incentivos Institucionales de la Unidad para las Víctimas?

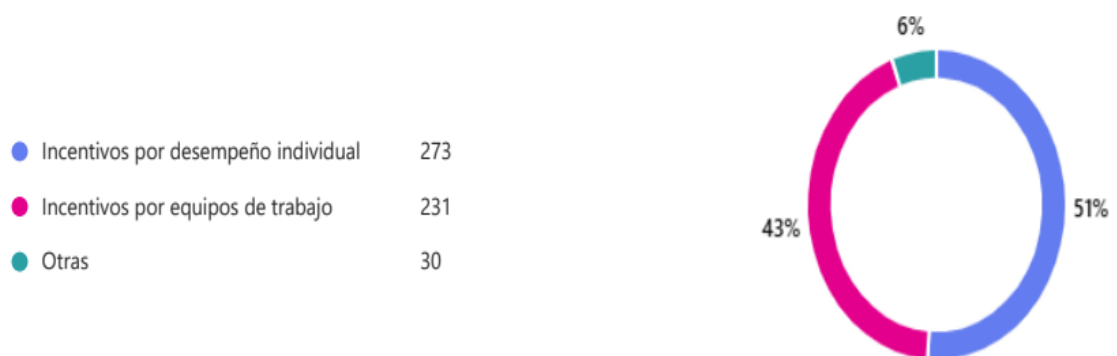


Fuente: Encuesta de Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2024

La gráfica revela que, en su mayoría, los colaboradores no tienen un conocimiento adecuado sobre el plan de incentivos implementado en la entidad. Ante este resultado, se proyecta llevar a cabo una estrategia de socialización más amplia y efectiva, que permita informar a los servidores sobre los beneficios y objetivos de dicho plan.

Gráfica 9. Plan de Incentivos Institucionales

Teniendo en cuenta el Plan de Incentivos Institucionales, ¿cuál(es) de los siguientes incentivos le gustaría recibir?



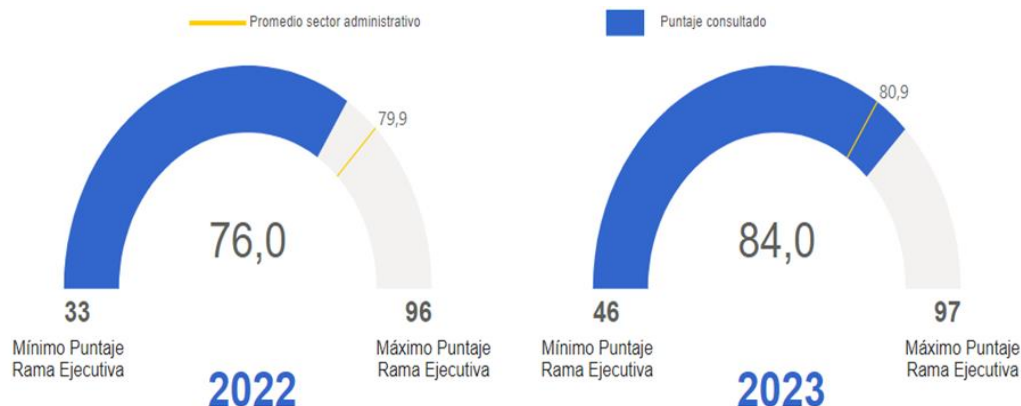
Fuente: Encuesta de Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2024

La gráfica muestra las preferencias de los servidores públicos con relación a los tipos o modalidades, las cuales resultan más atractivas para los colaboradores.

6.2 Resultados FURAG 2023

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) socializó los resultados de la Medición del Desempeño Institucional FURAG 2023 con las diversas entidades del ámbito nacional y territorial. El objetivo principal de esta medición fue proporcionar información clave que permitiera a las entidades identificar tanto los avances como las áreas de mejora en cuanto a la gestión institucional y el control interno. De este modo, se busca promover acciones de intervención que impulsen el progreso hacia una gestión más eficiente y eficaz en el ámbito institucional, tanto a nivel nacional como territorial.

Gráfica 10. Resultado Índice de desempeño



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

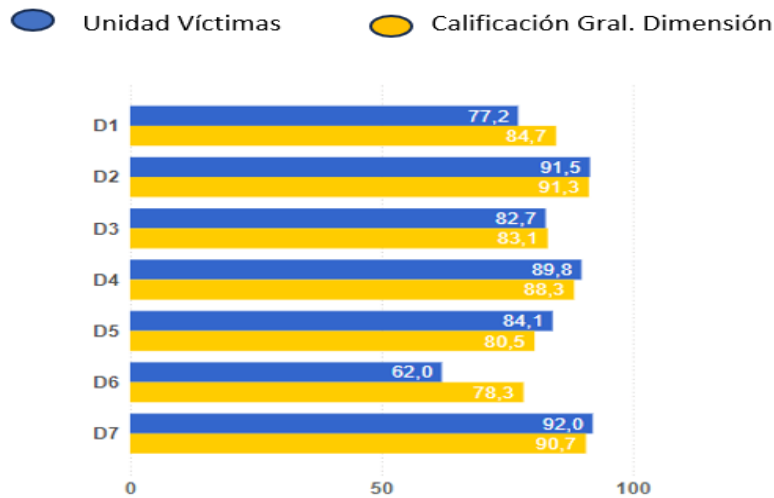
A continuación, se detallan los resultados de gestión y desempeño obtenidos en relación con la Unidad para las Víctimas - Grupo de Gestión del Talento Humano, la cual corresponde a la dimensión 1 - D1

Gráfica 11. Resultado Índice de gestión y desempeño UARIV



Unidad para
las Víctimas

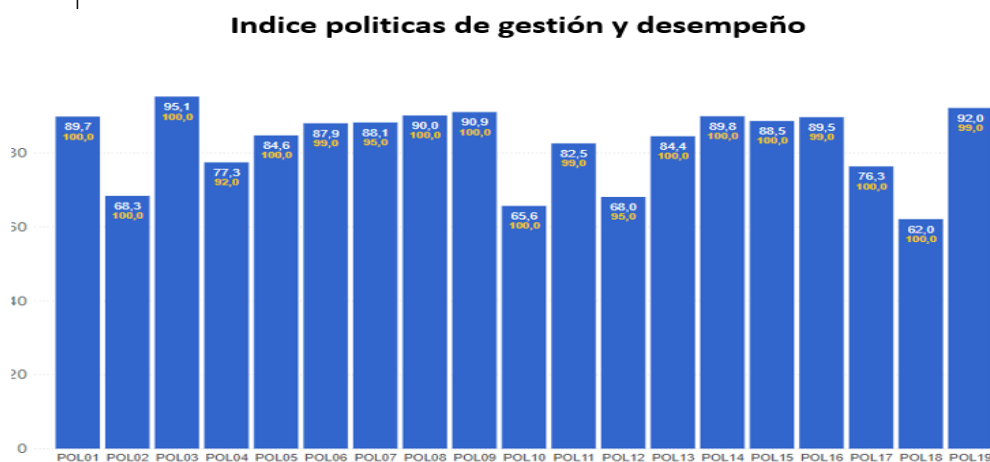
Índice de las dimensiones de gestión y desempeño



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

Como se puede observar en el gráfico anterior, la Dimensión 1, que corresponde a Talento Humano (D1), alcanza una calificación del 77,2% en comparación con la calificación general de la dimensión. Este resultado refleja el desempeño alcanzado en los aspectos clave relacionados con la gestión del talento humano dentro de la entidad.

Gráfica 12. Resultado Índice Políticas de Gestión y desempeño UARIV



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública



Como se puede observar, la Política de Gestión y Desempeño, que corresponde a Talento Humano (POL01), alcanza una calificación del 89,7% la cual se ubica en un desempeño aceptable.

6.3 Reporte Autodiagnóstico MIPG

El Grupo de Gestión del Talento Humano, a través del Autodiagnóstico de Gestión, ha identificado esta área como la principal dimensión dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, considerándola el núcleo fundamental del modelo. En este contexto, lidera la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), así como la Política de Integridad, ambas fundamentales para avanzar hacia una mayor eficiencia en la administración pública. Este enfoque reconoce que son los servidores públicos a quienes, en última instancia, van dirigidas las políticas institucionales, con el objetivo de satisfacer las necesidades y expectativas de estos.

De acuerdo con los resultados obtenidos en el autodiagnóstico de talento humano, la Unidad para las Víctimas enfocará sus esfuerzos en diseñar, ejecutar y evaluar acciones que estén alineadas con el nivel de madurez identificado.

Actualmente, la entidad se encuentra en una fase de transformación, lo que implica un compromiso continuo con la mejora de los procesos internos y el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos.

6.4 Resultados Medición Clima Laboral Vigencia 2023

Según el Departamento Administrativo de la Función Pública, el clima laboral hace referencia a la percepción que tienen los servidores públicos sobre su entorno de trabajo, considerándolo un factor clave que influye en su comportamiento dentro de la entidad.

De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015, la evaluación del clima organizacional debe realizarse cada dos años, correspondiendo el año 2021 a la fecha programada para la Unidad para las Víctimas.

Por ello, el Grupo de Gestión del Talento Humano, encargado del bienestar social de la entidad, tiene la responsabilidad de identificar y analizar las percepciones de los servidores públicos. Este análisis abarca sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, expectativas, deseos y valores, aspectos clave para comprender en su totalidad el clima laboral y sus impactos.

Con este fin, se llevó a cabo un diagnóstico integral del clima laboral en la Unidad, con el propósito de identificar áreas de mejora y diseñar estrategias que favorezcan la modificación de comportamientos en los servidores.

Gráfica 13. Medición Clima UARIV 2023.



Fuente: Informe Medición Clima UARIV 2023 - COMPENSAR

La medición del clima organizacional se realizó durante la vigencia de 2023, en el marco del contrato 511-2023, conto con la participación de 735 colaboradores. En esta medición se evaluaron tres ámbitos: el macroclima, el microclima y el clima personal. El resultado global del clima organizacional fue de un 79,21%.

Gráfica 14. Dimensiones Evaluadas

Dimensión	Macroclima	Microclima	Personal
Adm talento humano	71,18 % !	74,05 % !	86,03 % ✓
Camaraderia	71,62 % !	77,72 % !	87,87 % ✓
Capacidad profesional	68,27 % !	85,55 % ✓	81,06 % ✓
Comunicacion e integracion	76,02 % !	83,31 % ✓	84,17 % ✓
Credibilidad	72,85 % !		85,56 % ✓
Imparcialidad	60,58 % !	83,06 % ✓	69,46 % !
LidActivo	71,65 % !	81,63 % ✓	84,92 % ✓
LidTransaccional	68,29 % !	78,83 % !	89,65 % ✓
LidTransformacional	68,53 % !	80,17 % ✓	
Medio ambiente fisico	77,02 % !	81,14 % ✓	82,77 % ✓
Orientacion organizacional	77,09 % !	85,01 % ✓	91,10 % ✓
Participacion	72,05 % !	81,76 % ✓	88,81 % ✓
Trabajo en equipo	73,88 % !	83,89 % ✓	86,38 % ✓

Fuente: Informe Medición Clima UARIV 2023 – COMPENSAR



La medición arroja un Clima Laboral Conveniente de manera general, a saber, el clima personal es el nivel con mejor percepción (84,82%), seguido del microclima (81,34%) y finalmente, el macroclima (71,46%), El macroclima es el nivel con menor puntaje, lo que indica que la percepción de la entidad en su imagen conjunta desde la alta gerencia es un escenario por mejorar.

Los colaboradores consideran que la Unidad para las Víctimas es una gran entidad. Adicionalmente, expresan orgullo realmente alto por pertenecer a la Unidad.

7. ÁREAS DE INTERVENCION

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.

A partir de este documento se complementa y actualiza el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley No. 1567 de 1998 y en el Decreto No. 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.

Es importante aclarar que la herramienta de recolección de información fue diseñada y aplicada con base a los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026.

Para el análisis de resultados se adaptaron las temáticas destacadas a los ejes temáticos del Programa Nacional de Bienestar 2023-2030, circular 100-001-2025, Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, se priorizaron las temáticas sugeridas relacionadas con la misionalidad de la UARIV que permitan introducir a los colaboradores en las mismas.

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.

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.

8. SEGUIMIENTO

Corresponderá al Grupo de Gestión del Talento Humano realizar el seguimiento del presente Plan, con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2025.

El Grupo de Gestión del Talento Humano evaluará a través de la utilización del formato correspondiente, todas las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos, que se realicen con pago, para lo cual remitirá al menos al 50 % de los participantes el formato dispuesto para ello. En ese sentido, las actividades gratuitas o de apoyo no requieren ser evaluadas a menos que por la magnitud del evento se considere necesario hacer la evaluación.

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos se describen a continuación:

9. PLAN DE INCENTIVOS Y EQUIPOS DE TRABAJO

En el presente documento se muestra el Plan de Incentivos para la vigencia 2025, por la cual se adopta y reglamenta el plan anual de incentivos para los mejores servidores de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, y el mejor equipo de trabajo de la Unidad Administrativa para la Atención y Reparación de las Víctimas.

Este plan tiene como objetivo reconocer el desempeño laboral de los mejores empleados tanto de carrera administrativa como de libre nombramiento y remoción de la Unidad



Administrativa para la Atención y Reparación de las Víctimas. Busca fomentar la excelencia en el desempeño de los funcionarios, premiando y estimulando a aquellos comprometidos, eficientes y proactivos. De esta manera, se mejora el rendimiento institucional y se aumenta la satisfacción de los empleados a través de la selección de los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, así como el mejor equipo de trabajo

El seguimiento y evaluación del plan de incentivos se realizará con la evaluación y diagnóstico para el desarrollo del talento humano de la vigencia 2025.

De acuerdo con el Decreto Ley No. 1567 de 1998, el Decreto No. 1083 de 2015, el Sistema de Estímulos está dirigido a los servidores públicos de todos los niveles jerárquicos de la Entidad (Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción) de las sedes en el nivel central y territorial.

La Secretaría General a través del Grupo de Gestión del Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del Plan de Bienestar, adicionalmente, para el desarrollo del presente plan se requieren recursos financieros, los cuales serán tramitados por el Grupo de Gestión del Talento Humano ante la Secretaría General.

Es importante aclarar que, si bien el Plan de Incentivos 2025 tiene como objeto el grupo poblacional de funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, el Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales 2024 está dirigido a todos los servidores de la UARIV.

9.1 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.

9.2 Lineamientos

Para otorgar los incentivos, se tendrá en cuenta a los empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, los cuales se establecerán con base en la calificación anual resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo 1º. de febrero 2024 al 31 de enero de 2025, en niveles de excelencia. La entidad emitirá el acto administrativo de plan de incentivos el cual contendrá entre otros los siguientes aspectos:

9.3 Tipos de incentivos

9.3.1 Incentivos 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:

9.3.2 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.

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

Con base en lo anterior el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en sesión ordinaria o extraordinaria otorgará al mejor funcionario de carrera administrativa, y libre nombramiento y remoción el incentivo correspondiente, dejando consignado en el acta de la reunión las personas y montos autorizados. De acuerdo con los recursos existentes a los funcionarios de carrera administrativa y/o de libre nombramiento y remoción que resulten seleccionados como mejores servidores se les otorgará un incentivo no pecuniario, correspondiente a un bono el cual tendrá una vigencia de un año y no será transferible. En el momento que vaya a redimir el bono la entidad le concederá hasta tres (3) días hábiles de permiso para que lo disfrute.

9.3.3 Incentivos por Equipo:

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

- **Conformación del equipo de trabajo:** Los equipos estarán conformados por máximo cinco (5) servidores, independientemente que sean de diferentes dependencias de la Unidad, de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y/o asistencial.



- Tipos de Proyectos para proponer por grupo: El proyecto inscrito debe apuntar al logro de uno de los objetivos institucionales definidos en el Plan de Acción, Plan Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas o el Plan Nacional de Desarrollo. Puede responder a: Un Proyecto, Un Proceso, Cultura Organizacional (Código de Integridad, Buenas Prácticas), entre otros.
- Los proyectos que se inscriban deben desarrollarse en el 2025. Se presentarán mediante memorando dirigido al Grupo de Gestión del Talento Humano.
- Los resultados del trabajo a desarrollar deben responder a criterios de excelencia e innovación y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.
- Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar en el año 2025 sustentación pública de los proyectos ante los servidores de la entidad.
- Se conformará un equipo evaluador que realizará la selección de los mejores equipos.
- El equipo evaluador garantizará imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen y será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificación.
- Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
- El director de la entidad asignará mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios a los mejores equipos de la entidad, y los no pecuniarios que tengan lugar (divulgación y publicación medios internos entre otros)
- Evaluación del Proyecto: El jefe inmediato, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y el Grupo de Talento Humano serán los responsables de evaluar, hacer seguimiento y retroalimentar el desarrollo de los proyectos inscritos.

9.3.4 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.

9.4 Asignación de incentivos

La Unidad Administrativa para la Atención y Reparación Integral para las Víctimas

deberá emitir el acto administrativo para asignar los siguientes incentivos:



9.4.1 Mejor empleado de cada nivel:

Los mejores empleados de los niveles profesionales y técnico podrán optar igualmente por uno de los incentivos no pecuniarios señalado en el presente plan de bienestar social e incentivos 2025.

9.4.2 Mejores equipos de trabajo:

El incentivo se entregará al equipo de trabajo que ocupe el primer puesto, así:

- Incentivo Pecuniario (bonos Pluxee Colombia), se le otorgará un reconocimiento económico por su desempeño productivo en los niveles de excelencia, que será hasta por el equivalente a tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

10. 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.

La cultura organizacional se define como *"el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad"* (según el DAFP).

Los valores en la administración pública son indispensables al ser parte de la cultura



organizativa, la cual es vital en la conducta del personal, ayudándole a crecer y a desarrollarse en armonía con la institución. Cualquiera que sea la forma de los códigos, en el fondo deben reunir dos requisitos: primero, potenciar o fomentar siempre los valores y actitudes positivas y, segundo, proporcionar un criterio sólido para poder adecuar la conducta de las personas al buen ejercicio de la función pública. De esta manera quien haya leído y asimilado un código conocerá lo que está bien y lo pondrá en práctica. Un código eficiente además de permitir identificar los vicios o antivalores sienta las bases o establece un procedimiento para evitarlos o erradicarlos.

Por otra parte, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG es un marco de referencia para facilitar la gestión de las entidades y que estén orientadas hacia el logro de los resultados en el marco de la integridad y establecer como uno de los principios “Integridad y Confianza”, definiéndolo como principal criterio de actuación de los servidores públicos y deber hacia los ciudadanos

Debe decirse también que el MIPG desarrolla siete dimensiones operativas, dentro de las que se encuentra la dimensión del Talento Humano. El desarrollo de esta dimensión se realiza mediante dos políticas, la de “Gestión Estratégica del Talento Humano” y la de “Integridad”, cuyos objetivos se orientan a “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas” (Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2. 2017).

Por lo tanto, el Código de Integridad se convierte en la principal herramienta para la implementación de la Política de Integridad.

El código de integridad y buen gobierno de la UARIV contiene los valores corporativos indicados por el DAFP (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia), sus respectivas definiciones y los comportamientos positivos relacionados a dichos valores para orientar y promover la ética y una cultura organizativa positiva.

Adicionalmente, dicho código de integridad contiene los valores que son aportes de la Entidad, es decir los valores corporativos escogidos por los colaboradores de la UARIV y que caracterizan el trabajo de la entidad (Transparencia y Servicio).

10.1 Nuestros Valores Código de integridad UARIV

La Unidad Administrativa para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas se basa en varios valores fundamentales que se alinean con el Código de Integridad de la Función Pública, a continuación, se muestran algunos de esos valores:



Unidad para las Víctimas

HONESTIDAD

Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

RESPETO

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

COMPROMISO

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

DILIGENCIA

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

JUSTICIA

Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Estos son esenciales para que la Unidad cumpla su misión de manera ética y efectiva, asegurando que el proceso de atención y reparación a las víctimas sea un reflejo de los principios del servicio público.

10.2 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 integra, 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.
- **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.

11. 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.

Así mismo, de acuerdo con el artículo 2.2.7.5.7 del Decreto 1084 de 2015, el cual establece los lineamientos para el Talento Humano en las Entidades del sector de la inclusión social; la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, gestiona la estrategia de cuidado emocional mediante el perfeccionamiento de la Política de Cuidado Integral, asumido como un principio de responsabilidad institucional de cuidar al personal que atiende o tiene contacto directo con las Víctimas, así como en el ejercicio de sus labores en la Entidad.

Consecuentemente el Grupo de Gestión del Talento Humano acata los lineamientos del Ministerio de Salud, establecidos mediante Resolución 1166 de 2018 implementando el componente de cuidado emocional, y formación. Para tal efecto, la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas se ha propuesto desarrollar acciones integrales en favor del autocuidado y cuidado emocional, promoviendo acciones encaminadas a la protección de la integridad personal de sus colaboradores desde la salud mental y emocional.

El Programa de formación del talento humano y cuidado emocional está dirigido a todo el personal de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas que realiza actividades de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado; teniendo como base una perspectiva diferencial que permite brindar herramientas de acuerdo con el rol, reconociendo el lugar de todas las personas que integran la entidad.

12. POBLACIÓN OBJETIVO

El programa de formación y cuidado emocional está dirigido a todo el talento humano que atiende y orienta a las víctimas, lo cual comprende a servidores, contratistas, y colaboradores de la entidad. Puesto que es una población objetiva amplia y los recursos

son escasos, se procurará por cubrir a la mayor cantidad de personas posibles con las actividades del programa desde la ruta dispuesta de manera virtual y presencial respectivamente.

13. MARCO CONCEPTUAL

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



Unidad para las Víctimas

mantener buenos vínculos con los demás es de suma importancia para determinar el grado de salud psíquica del que goza alguien

- Manifestación de estrés: pérdida de humor, un lenguaje distante y “técnico” al hablar de las víctimas, la incapacidad para concentrarse, el cansancio excesivo y el insomnio o el hipersomnio y la incapacidad de desconectarse de la situación, entre otras.
- Síndrome de Burnout: Se define como un estado de fatiga o frustración que aparece como resultado de la devoción a una causa, a un estilo de vida o a una relación que no produce las recompensas esperadas.
- Contaminación Temática: Se refiere al efecto que tiene sobre las personas y los equipos el trabajar con temas de alto impacto emocional, como son el daño y la violencia en todas sus formas.
- Traumatización Vicaria o Estrés Traumático Secundario: Se refiere al efecto de reproducir en uno mismo los síntomas y sufrimientos de las víctimas
- Traumatización de los Equipos: Se refiere al efecto de reproducir en el grupo de trabajo las dinámicas del circuito de violencia.
- Fatiga por Compasión o Desgaste por Empatía: Se refiere a un sentimiento de agotamiento relacionado con un deseo de ayudar a alguien que está sufriendo.

14. MARCO NORMATIVO

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

- Sentencia T-045 de 2010: necesidad de que el Gobierno Nacional fortalezca la capacitación de los trabajadores del sector salud en temas relacionados con los impactos psicosociales de la violencia sociopolítica.
- Ley 1562 de 2012: “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”.
- Decreto Ley 1295 de 1994: “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales” .
- Artículo 3 de la Ley 1448 de 2011: (...) “De la misma forma, se consideran víctimas las personas que hayan sufrido un daño al intervenir para asistir a la víctima en peligro o para prevenir la victimización”.
- Decreto 1084 de 2015: “Artículo 2.2.1.3. Enfoque de desarrollo y seguridad humanos”; “Artículo 2.2.7.5.7. Talento humano para la atención a víctimas” .
- Resolución 2646 de 2008: responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y/o monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

- Resolución 1166 de 2018: "Por la cual se adoptan los lineamientos para el talento humano que orienta y atiende a las víctimas del conflicto armado y se dictan otras disposiciones" .
- Resolución 2764 de 2022: " Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos".

15. EJES TEMÁTICOS

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

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



Fuente: elaboración propia grupo de gestión del talento humano diciembre 2024.

De otro lado, se continúa con la ruta de cuidado emocional propuesta para la vigencia 2024, dado la importancia del establecimiento de canales de comunicación y atención para las y los servidores públicos. A saber:

Cuidado individual

- Espacios de escucha como resultado de una crisis o proceso personal relacionado con el espacio laboral.

Cuidado Colectivo

- Esta estrategia aborda la afectación emocional de manera presencial, manifiesta en los equipos de trabajo asociada a la exposición directa o indirecta a situaciones complejas en el marco de su labor.

Cuidado Intraequipos

- Orientado a proponer y acompañar la implementación de lineamientos y prácticas en la entidad, para que minimicen los efectos del desgaste laboral y promuevan el bienestar de los colaboradores, así como el balance entre la vida laboral, personal y familiar.

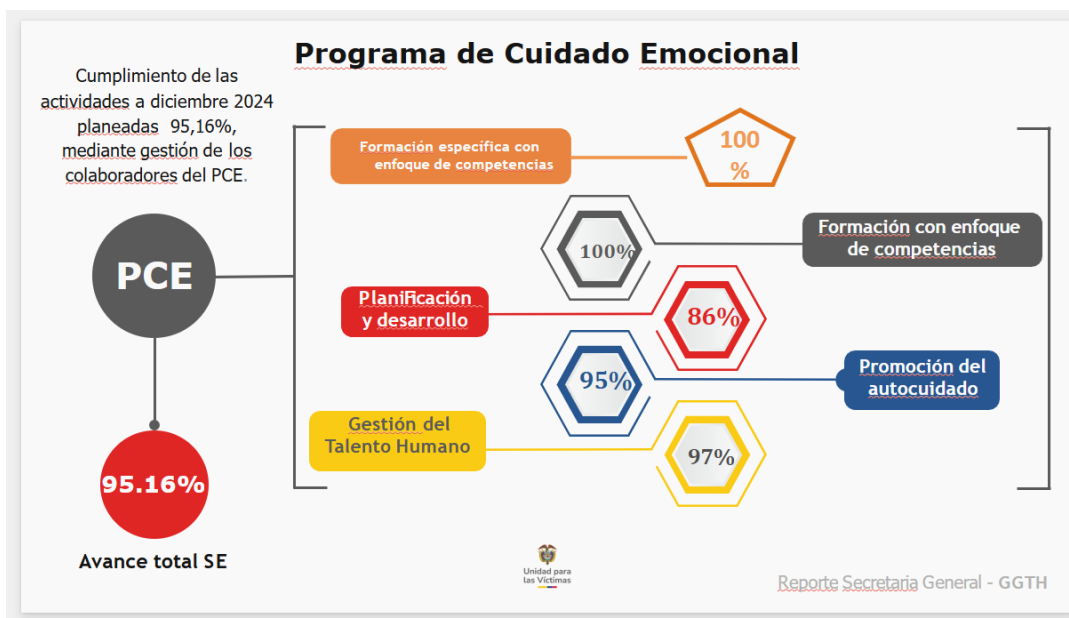
16. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE CUIDADO Y FORMACIÓN EMOCIONAL 2024

En la vigencia 2024 el Programa de Cuidado Emocional realizó 85 actividades de cuidado con los equipos, de manera presencial y virtual, abordando temáticas relacionadas con el diagnóstico participativo realizado en la vigencia inmediatamente anterior, y de otro lado, potenciando la participación de las personas en el territorio nacional y a nivel local.

Se destaca a su vez, la participación de cerca de 3.603 personas en los espacios virtuales y presenciales a lo largo del año, abordando los escenarios de formación y cuidado desde cada uno de los ejes del PETH 2024. Aquí es importante destacar que la asignación presupuestal no permitió cubrir todas las visitas a las direcciones territoriales, sin embargo, se contó con la alta pertinencia de los temas desde la virtualidad y como medida de contingencia ante las directrices de coordinación.

Respecto a las acciones de mejora fruto de las mediciones realizadas en el 2023, se abordaron conforme a los ejes de Formación y Cuidado y siguiendo lineamientos del PETH anterior, indicando que las áreas de trabajo fueron:

- Formación con enfoque de competencias
- Formación específica con enfoque de competencias
- Gestión del talento humano
- Planificación y desarrollo
- Promoción del autocuidado



Fuente: de elaboración propia talento humano 2024.

17. CONTENIDOS PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CUIDADO EMOCIONAL 2024

Teniendo en cuenta los resultados anteriores, la priorización de las acciones de intervención se orientará primariamente en aquellas dependencias y territoriales donde se ha solicitado acompañamientos colectivos, seguidos de los equipos en donde el clima laboral esté con seguimiento fruto de la medición de clima realizada en 2023 y con seguimiento en la vigencia 2025.

Las acciones de este Programa se encaminarán a la promoción y prevención de la salud mental de los servidores públicos y colaboradores mediante estrategias tanto virtuales como presenciales. Así como también en formación de contextos relacionados con el conocimiento y apropiación del conflicto armado, la historia, memoria social y acciones sin daño como parte de las apuestas del gobierno para la preservación y reconocimiento de saberes.

Las acciones tendrán en cuenta los diferentes elementos orientadores del cuidado emocional como los son:

- La postura ontológica: concibe la intersección de las seis dimensiones de la experiencia humana física, relacional, comportamental, trascendental, emocional, y simbólico cognitiva.



- La postura ética: creación de empatía y de cuidado del otro, hablamos de la ética del cuidado, de la generación de entornos protectores.
- La postura epistemológica: intercambio entre individuos que comparten un contexto y posibilita construcción de conocimiento.
- La postura metodológica: adopción de metodologías teórico-prácticas, participativas y experienciales.

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