

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 1 de 16

Fecha de Emisión del Informe	Día	13	Mes	5	Año	2025
-------------------------------------	------------	-----------	------------	----------	------------	-------------

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

1. MARCO JURÍDICO.

- a. Artículo 53 de la Constitución Política de 1991
- b. Ley 115 de 1994: por la cual se expide la ley general de educación
- c. Ley 489 de 1998: Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional
- d. Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
- e. Ley 1960 de 2019: Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
- f. Decreto Ley 1567 de 1998: Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- g. Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- h. Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- i. Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos
- j. Circular DAFP 100-010 de 2014: orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos
- k. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2023
- l. Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026
- m. Resolución 667 de 2018, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, exhorta a las entidades a adoptar las competencias funcionales para sus procesos transversales.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 2 de 16

- n. Así mismo, se establece el marco normativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:
- o. Decreto 1499 de 2017 *“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015” “capítulo 2 “Artículo 2.2.22.2.1. Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, numeral 3 Talento Humano”.*

Marco normativo del modelo integrado de planeación y gestión

1ª Dimensión: Talento Humano

1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

Etapa 1: Disponer de información

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

Implementar las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano GETH Ruta del Crecimiento

Ruta del Servicio

Evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano Desarrollo y Permanencia

Lineamientos generales para la implementación

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

6ª Dimensión: Gestión del Conocimiento y la Innovación

6.3 Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación Lineamientos generales para la implementación

Eje 1. Generación y producción

Apoyo y desarrollo de la innovación Eje 4. Cultura del compartir y difundir

Ruta de implementación

Producir conocimiento estratégico para la entidad

7ª Dimensión: Control Interno

7.2 Aspectos mínimos para la implementación de la política. Lineamientos generales para la implementación

Componentes del Modelo Estándar de Control Interno MECI Implementación de las líneas de defensa

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

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 3 de 16

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

Asegurar un ambiente de Control.

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

El Informe de seguimiento al Impacto del Plan Institucional de Capacitación PIC; esta alineado con la Dimensión 1 Talento Humano, 3ª. Dimensión: Gestión con valores para resultados y la Dimensión 7 de Control Interno; las cuales contribuyen a las directrices de la Política de Gestión y Desempeño Institucional de Gestión Estratégica del Talento Humano, Integridad y Control Interno. establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG adoptado por la Unidad para las Víctimas.

3. **PROPÓSITO DEL INFORME.**

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

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

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

4. **CONTEXTO DEL INFORME**

La Unidad en cumplimiento de la Política de Empleo Público y su Plan Estratégico del Talento Humano, los cuales son un aspecto esencial donde se establecen los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos como pilares del aprendizaje

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 4 de 16

necesarios para dinamizar procesos de innovación y fortalecimiento de la cultura organizacional orientadas al desarrollo de competencia, habilidades, destrezas y conocimientos que se requieren para contribuir a los logros de los objetivos estratégicos que materializan la misión de la Entidad.

Así mismo, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, establece los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: *“primero se plantea el lineamiento estratégico de la capacitación en el sector público partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación, luego, se define el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, se exponen los ejes temáticos actualizados que permean toda la oferta de capacitación y formación, además, se dan orientaciones sobre la implementación de temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales. Finalmente, encontrarán orientaciones generales para fortalecer las capacidades directivas de las personas que ocupan cargos de este nivel o que tienen a su cargo equipos de trabajo (...)”*.

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

Finalmente, el impacto de las capacitaciones para el año 2024, se definieron 36 actividades inicialmente en el cronograma del Plan Institucional de Formación y Capacitación, por necesidades del servicio se incrementaron a 39, distribuidas así: 16 son por el proyecto de inversión, en los cuales se realizó un aumento en el número de participantes y número de horas catedra, por otra parte, 23 actividades son por gestión interna como externa; las cuales se desagregaron y corresponden a un total 69, algunas se repiten durante el año o su ejecución se divide entre los 2 semestres de la vigencia. Por lo anterior, se realizaron un total de 28 actividades que corresponden a una ejecución del 100%.

5. RESULTADOS DEL ANÁLISIS Y VALIDACIÓN DE EVIDENCIAS.

La Oficina de Control Interno realiza el seguimiento al impacto de las actividades del Plan Institucional de Capacitación – PIC, las cuales contribuyen a la gestión del conocimiento,

 <p>Unidad para las Víctimas</p>	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 5 de 16

desarrollo de habilidades, competencias y actitudes esenciales y específicas para el puesto de trabajo.

El seguimiento se realiza a las actividades con corte al 31 de diciembre de 2024, aplicando la metodología definida por la entidad. Las evidencias que soportan la realización de la actividad se remiten a la OCI.

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

La Oficina de Control Interno mediante correo electrónico del jueves 13 de marzo de 2025 solicita a la Secretaria General - Coordinación de Talento Humano; como responsables de las actividades establecidas en el Plan estratégico de Talento Humano - Plan Institucional de Formación y Capacitación, el envío de las evidencias de las actividades realizadas dentro del período evaluado.

Mediante correo electrónico del 26 de marzo de 2025, se recibe la información solicitada y se inicia el proceso de verificación de las evidencias aportadas de acuerdo con las actividades realizadas en los ejes temáticos del PIFC Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos, Eje 2: Territorio, vida y ambiente, Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad, Eje 4: Transformación digital y cibercultura, Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público y Eje 6: Habilidades y competencias: producto de este análisis se producen los siguientes resultados en el numeral 6 "Análisis del Comportamiento Histórico".

6. ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO HISTORICO.

El Informe de seguimiento al Impacto del Plan Institucional de Capacitación y Formación - PICF, por ser su primera vez no hay un análisis del comportamiento histórico. A continuación, se muestra el análisis del impacto del PICF con corte al segundo semestre de 2024:

a) Análisis del Impacto de la capacitación para los seis (6) ejes temáticos del PICF-2024 (Segundo Semestre)

“La orientación del empleo público, la capacitación y la formación desde el gobierno nacional y la función pública se ajusta a la visión de un servidor público en el marco de un estado abierto soportado en las variables de política de estado, cultura de la ética la probidad y la integridad, los valores del servidor público, la visión del desarrollo y la equidad; construyendo capacidades y conocimientos que agregaran valor y permitirán el desarrollo integral y la orientación al ejercicio de funciones (...).” Por esta razón los ejes temáticos adoptados en el Plan de Capacitación y Formación de la UARIV; tienen la finalidad de fortalecer las

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 6 de 16

competencias de sus funcionarios para contribuir a logro de los objetivos institucionales. A continuación, se describen los impactos generados por los ejes temáticos así:

La gráfica No. 1 muestra la distribución del porcentaje para el segundo semestre de 2024 relacionado con el impacto de los seis (6) ejes temáticos con un nivel de participación de 3.367 funcionarios y 1.885 contratistas para cada de las actividades programas en el Plan de Capacitación y Formación, así:

Para Eje 6: Habilidades y competencias (45,46%) con la finalidad de “fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público”;

Para el Eje 4: Transformación digital y cibercultura (35,37%) con el fin de fortalecer “La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública”;

Para el Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público. (10,75%) con un bajo impacto el cual requiere ampliar la cobertura de actividades para fortalecer “La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida”;

Para el Eje 2: Territorio, vida y ambiente (5,49%) con un bajo impacto el cual requiere fortalecer las actividades a “fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve”;

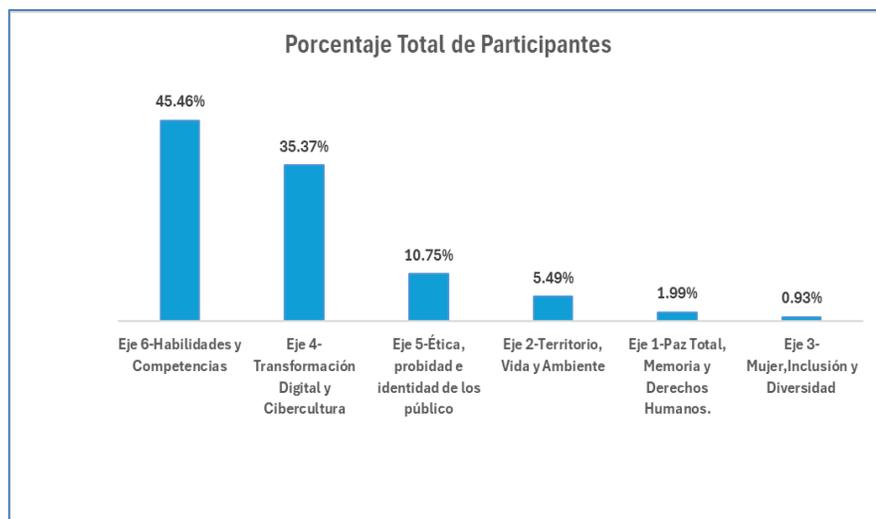
Para el Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos (1,99%) con un impacto muy bajo para el cumplimiento del marco normativo, tratados internacionales en DDHH y así “Responder al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Páginas: 7 de 16

una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población”

Y finalmente para el Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad (0,93%) con un impacto muy bajo para el cumplimiento del marco normativo y las políticas públicas los cuales direccionan “Propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023”.

Gráfica No. 1. Porcentaje (%) Participantes – Ejes Temáticos Segundo Semestre - 2024



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

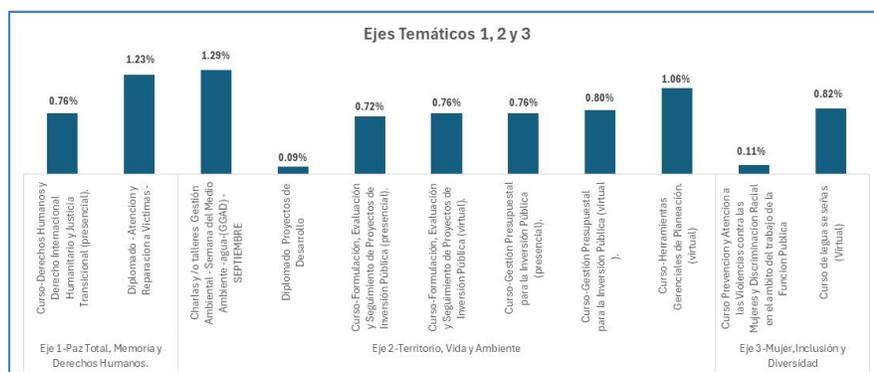
Así mismo en las siguientes gráficas se muestra la distribución del porcentaje para el segundo semestre de 2024 relacionado con el impacto de los seis (6) ejes temáticos y la ejecución de las actividades programadas de acuerdo con el Plan de Capacitación y Formación. En la gráfica No. 2 se muestra la distribución del mayor porcentaje de las actividades realizada para el para el Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos (1,23%) con el Diplomado- Atención y Reparación a víctimas; el Eje 2: Territorio, vida y ambiente (1,29%) Charlas y /o talleres Gestión Ambiental - Semana del Medio Ambiente -agua-(GGAD); para el Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad (0,82%); donde tienen relevancias las actividades Curso de legua se ñas (Virtual).

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Páginas: 8 de 16

En la gráfica No. 3 para Eje 4: Transformación digital y cibercultura (8,66%); el cual toma relevancia las actividades del curso de Capacitación Dominio integral del portal Vivanto; Eje 5: -Ética, probidad e identidad de lo público (9,78%) donde toma relevancia el curso de Integridad y Lucha contra la corrupción. (Función Pública).

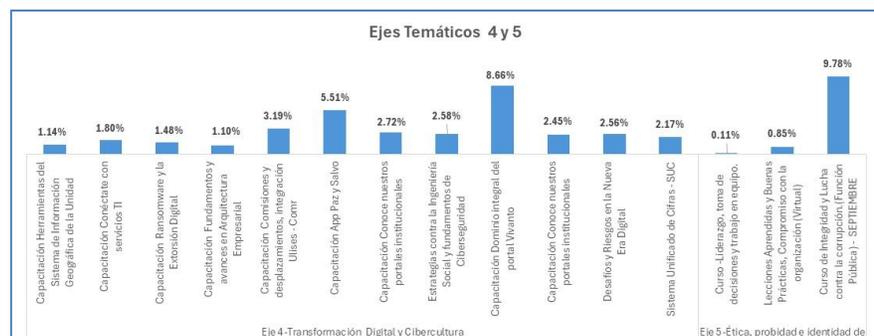
En la gráfica No. 4 para Eje 6: Habilidades y competencias (11,34%) donde toma relevancia el Curso - Inducción y Reinducción (funcionarios y contratistas) virtual.

Gráfica No. 2. Porcentaje (%) –Actividades del Eje 1 Paz total, memoria y derechos humanos Eje 2 Territorio, vida y ambiente y Eje 3 Mujer, Inclusión y Diversidad Segundo Semestre - 2024



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

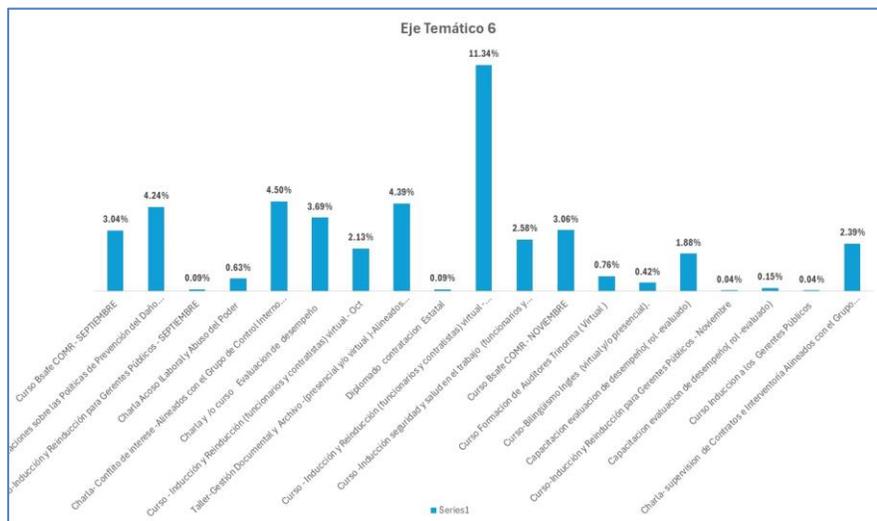
Gráfica No. 3. Porcentaje (%) –Actividades del Eje 4 Transformación Digital y Cibercultura y el Eje 5 Ética, probidad e identidad de lo público Segundo Semestre - 2024



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

 <p>Unidad para las Víctimas</p>	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 9 de 16

Gráfica No. 4. Porcentaje (%) –Actividades del Eje 6 Habilidades y Competencias Segundo Semestre - 2024



Fuente: Informe de Seguimiento Plan Institucional de Capacitación y Formación – PICF-2024 Segundo Semestre – 2024/Talento Humano -2025

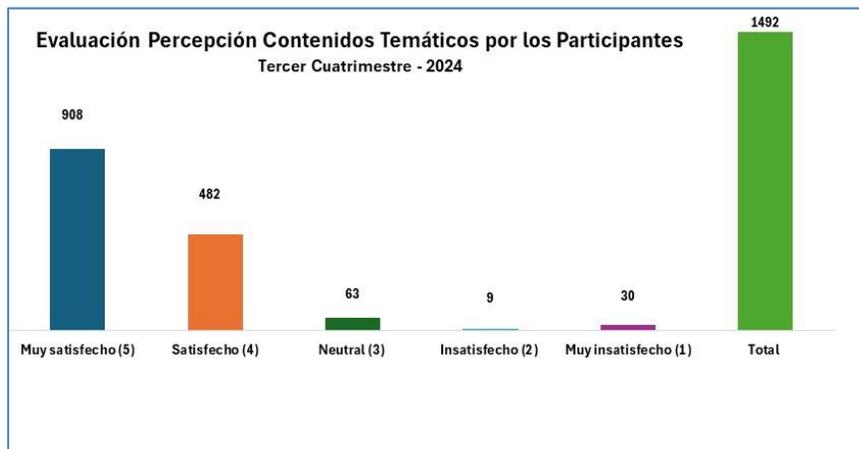
b) Percepción de los contenidos temáticos y su impacto en el trabajo:

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

La gráfica No. 5 muestra la distribución de la evaluación para el tercer cuatrimestre de 2024 de la percepción de los contenidos temáticos realizada por parte de 908/1492 funcionarios participantes con una calificación de muy satisfecho; 482 satisfecho; 63 neutral; 9 insatisfecho y 30 muy insatisfecho. Así mismo se observa un alto impacto por la estructura de los contenidos temáticos que contribuyen a los procesos de formación y aprendizaje como pilares esenciales del Plan Institucional de Capacitación y Formación - PICF; generando para los participantes efectos positivos en el desarrollo de sus competencias.

Gráfica No. 5. Evaluación de la Percepción de los Contenidos Temáticos Tercer Cuatrimestre - 2024

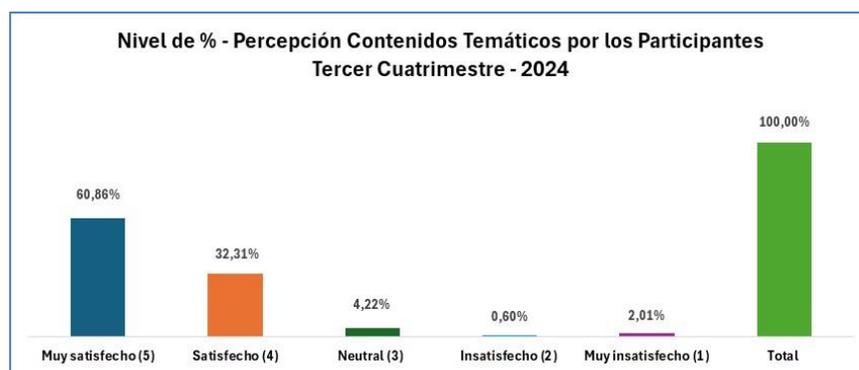
 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Páginas: 10 de 16



Fuente: Informe de Seguimiento Plan Institucional de Capacitación y Formación – PICAL-2024 Segundo Semestre – 2024/Talento Humano - 2025

La gráfica No. 6 muestra la distribución del porcentaje de la evaluación para el tercer cuatrimestre de 2024 del nivel de porcentaje de la percepción de los contenidos temáticos realizada por parte del 60,86% de los participantes con una calificación de muy satisfecho; 32,31% satisfecho; 4,22% neutral; 0,60% insatisfecho y 2,01% muy insatisfecho. Esto significa que los contenidos temáticos impactan en satisfacer las necesidades y expectativas de la capacitación y formación para su puesto de trabajo y en el desarrollo de sus funciones que le permiten contribuir a los objetivos institucionales y al alcance de los procesos asociados al Sistema de Gestión de la Calidad y a los requerimientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

Gráfica No. 6. Nivel de % de la Percepción de los Contenidos Temáticos Tercer Cuatrimestre – 2024



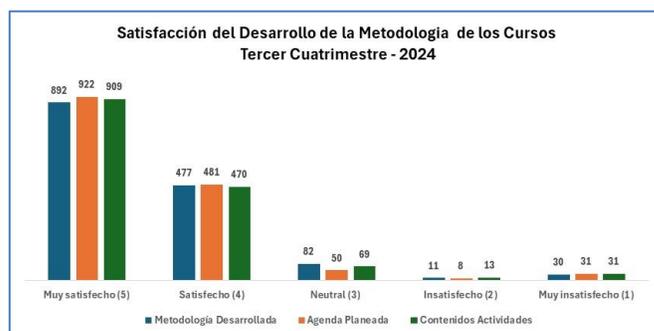
Fuente: Informe de Seguimiento Plan Institucional de Capacitación y Formación – PICAL-2024 Segundo Semestre – 2024/Talento Humano - 2025

 <p>Unidad para las Víctimas</p>	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 11 de 16

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

La gráfica No. 7 muestra la distribución de la evaluación para el tercer cuatrimestre de 2024 de la satisfacción de la metodología desarrollada, agenda planeada y contenidos de la actividad en los cursos de capacitación y formación; la cual se aplicó a 1492 funcionarios participantes con una calificación de muy satisfecho y satisfecho a 892-477 participantes en el criterio de la metodología aplicada; 922-481 para la agenda planeada y 909-470 para contenidos de las actividades respectivamente. Así mismo en la gráfica 8 se observa un alto impacto en la satisfacción de acuerdo con la sumatoria de las medianas para los criterios de evaluación de muy satisfecho y satisfecho con un valor de 92,89%.

Gráfica No. 7 Satisfacción del Desarrollo de la Metodología de los Cursos Tercer Cuatrimestre - 2024



Fuente: Informe de Seguimiento Plan Institucional de Capacitación y Formación – PICF-2024 Segundo Semestre – 2024/Talento Humano - 2025

Gráfica No. 8. Nivel % Satisfacción del Desarrollo de la Metodología de los Cursos Tercer Cuatrimestre - 2024



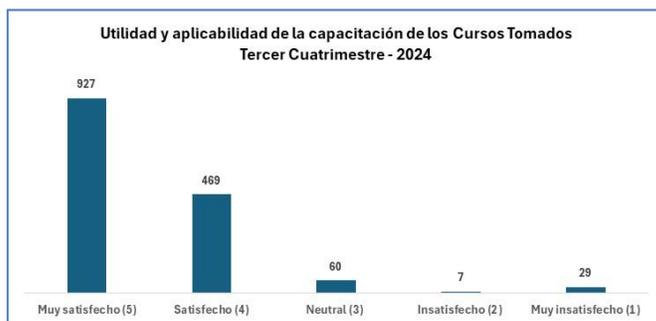
Fuente: Informe de Seguimiento Plan Institucional de Capacitación y Formación – PICF-2024 Segundo Semestre – 2024/Talento Humano – 2025

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Páginas: 12 de 16

d) Análisis de la utilidad y aplicabilidad de la capacitación: a nivel laboral y la aplicabilidad en el puesto de trabajo.

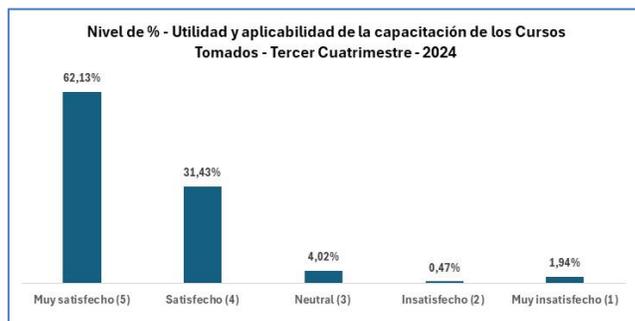
La gráfica No. 8 muestra la distribución de la evaluación para el tercer cuatrimestre de 2024 de la utilidad y aplicabilidad de la capacitación de los cursos de capacitación y formación; la cual se aplicó a 1492 funcionarios participantes con una calificación de muy satisfecho y satisfecho a 927-469; 922-481. Así mismo en la gráfica 9 se analiza un alto impacto por parte de los participantes con un 62,13% en torno a su desarrollo profesional, mejorando sus competencias y habilidades, para contribuir al fortalecimiento de la gestión institucional para el cumplimiento de metas.

Gráfica No. 8 Utilidad y aplicabilidad de la capacitación de los Cursos Tomados Tercer Cuatrimestre - 2024



Fuente: Informe de Seguimiento Plan Institucional de Capacitación y Formación – PICF-2024 Segundo Semestre – 2024/Talento Humano – 2025

Gráfica No. 9 Nivel % Utilidad y aplicabilidad de la capacitación de los Cursos Tercer Cuatrimestre - 2024



Fuente: Informe de Seguimiento Plan Institucional de Capacitación y Formación – PICF-2024 Segundo Semestre – 2024/Talento Humano – 2025

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 13 de 16

7. ENFOQUE BASADO EN RIESGOS.

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

- a. La Oficina de Control Interno ha sido reiterativo en la identificación de necesidades de capacitación el cual debe ser abordada en un 100% para todos los procesos y la 20 Direcciones Territoriales; con el fin de generar un impacto en el desarrollo de las competencias laborales para contribuir en el logro de los objetivos estratégicos, metas asociadas a los proyectos, planes y programas y la no materialización de los riesgos; teniendo en cuenta que hay que fortalecer el proceso del desarrollo del talento humano por la dinámica de surtir los procesos de listas de elegibles para la carrera administrativa de la UARIV.
- b. La Oficina de Control Interno, ha sido reiterativo en que los procesos de capacitación y formación debe tener el nivel de profundización del contenido y el cumplimiento del objetivo de la capacitación; con el fin de impactar en la aplicabilidad de la capacitación: a nivel laboral y la aplicabilidad en el puesto de trabajo; con el fin de contribuir a los objetivos institucionales, proyectos, planes y programas que se ejecutan en el marco de los procesos y los planes de acción.

8. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS Y VALIDACIÓN DE EVIDENCIAS

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

- a. Se examino que el impacto de evaluación de la percepción de los contenidos temáticos por los participantes el periodo del tercer cuatrimestre -2024 tuvo un incremento con respecto a los 2 primeros cuatrimestres en el número de participantes de 990 con una calificación de muy satisfecho de 56,45% a 64,75% respectivamente, a un incremento

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 14 de 16

de 1492 participantes con una calificación de muy satisfecho y satisfecho de 60,86% a 32,31% respectivamente bajando su impacto de acuerdo con la evaluación de los periodos anteriores.

- b. Se examino que el impacto de evaluación respecto a la satisfacción del desarrollo de la metodología de los cursos, cumplimiento de las agendas planeadas y los contenidos de las actividades, el cual se determina su efectividad y el grado de muy satisfecho del 56,71% y 36,77% de satisfecho por parte de los participantes para los 2 periodos anteriores, comparado respecto al 3 cuatrimestre el cual se determina su efectividad e incremento y el grado de muy satisfecho del 59,79% y 31,97% de satisfecho por parte de los participantes.
- c. Se examino que el 1,31% de las personas que participaron en las actividades del Eje 1-Paz Total, Memoria y Derechos Humanos; generando un bajo impacto dado a la importancia de este eje por estar directamente relacionado con la misionalidad de la UARIV. En consideración con los 2 periodos anteriores se mantiene en un bajo impacto con 1,99% para el 3 cuatrimestre evaluado.
- d. Se examino que el 2,05% de las personas que participaron en las actividades Eje 3-Mujer, Inclusión y Diversidad; generando un bajo impacto dado a la importancia de este eje por estar directamente relacionado con la misionalidad de la UARIV y como eje transversal (seguridad humana y justicia social) del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026. En consideración con los 2 periodos anteriores se el decrecimiento en un bajo impacto con 0,93% para el 3 cuatrimestre evaluado.

9. CONCEPTO DE CONTROL INTERNO.

Para la Oficina de Control Interno, el impacto al seguimiento con corte al tercer cuatrimestre del Plan Institucional de Capacitación y Formación – 2024, requiere de la revisión y ajuste de los contenidos temáticos (Eje 1-Paz Total, Memoria y Derechos Humanos, Eje 2-Territorio, Vida y Ambiente y el Eje 3-Mujer,Inclusión y Diversidad); los cuales se tuvo que mejoró el impacto por la cobertura y participación de las capacitaciones y formaciones; dando cumplimiento a uno de los retos establecidos en dicho plan.

Así mismo, es importante colegir las desviaciones y acciones en la etapa de formulación donde la identificación de necesidades priorizadas de capacitación y formación estén alineados para contribuir con la misión, objetivos estratégicos, alcance de los procesos, proyectos, planes y programas surtiendo los efectos esperados. Finalmente, es importante alinear los ejes estratégicos del plan instruccional de capacitación con os Principios del Pacto Global de las

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 15 de 16

Naciones Unidas y la contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS en el marco de los compromisos de la Adhesión al Pacto Global.

APROBÓ



JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO

Elaborado: William Mahecha Hernández/Profesional Oficina de Control Interno

Anexo 1 Control de cambios

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

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Páginas: 16 de 16

		requerimientos de la Oficina de Control Interno.
--	--	--