

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO:		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Código: 770.12.07-37	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018

UNIDAD PARA LA ATENCIÓN Y REPARACIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018

YOLANDA PINTO AFANADOR
Directora General

RUTH MARLEN RIVERA PEÑA
Secretaria General

EDGAR HERNANDO PINZON PAEZ
Coordinador Grupo de Talento Humano

2018

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO:		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Código: 770.12.07-37	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018

CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. DEFINICIONES.....	3
4. ACTIVIDADES	4
4.1. GENERALIDADES DEL PLAN ESTRATÉGICO	4
4.1.1. INTRODUCCIÓN	4
4.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
4.1.3. MARCO DE REFERENCIA.....	6
4.1.4. OBJETO DE UNIDAD	6
4.1.5. MISIÓN.....	7
4.1.6. VISIÓN	7
4.2. GESTIÓN Y PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL GRUPO TALENTO HUMANO	7
4.2.1. Organización Del Trabajo.....	8
4.2.1.1. Proyecciones de Planta de Personal.....	8
4.2.1.2. Diseño de perfiles por Competencias	8
4.2.2. Gestión del Empleo	9
4.2.2.1. Selección e Ingreso.....	9
4.2.2.2. Permanencia	9
4.2.2.3. Expediente Laboral	10
4.2.2.4. Desvinculación	10
4.2.3. Gestión del Rendimiento	10
4.2.3.1. Evaluación del Desempeño.....	11
4.2.4. Gestión del Bienestar	12
4.2.5. Gestión del Desarrollo	13
4.2.5.1. Promoción y Carrera.....	13
4.2.5.2. Plan Institucional de Capacitación -PIC	14
4.2.6. Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales	15
4.2.6.1. Clima Organizacional	15
4.2.6.2. Seguridad y Salud en el Trabajo	16
4.2.6.3. Código de Ética.....	17
4.2.6.4. Programa de Autocuidado	17
4.2.7. Gestión de la Compensación.....	19
4.3. INDICADORES ESTRATÉGICOS POR ACTIVIDAD.....	19
REFERENCIAS	22
Anexo 1 Control de cambios.....	22

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO:		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Código: 770.12.07-37	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018

1. OBJETIVO

Fortalecer las actuaciones de la Unidad de Atención y Reparación Integral a las Víctimas desarrollando, actualizando y evaluando, la Gestión del Talento Humano con miras a contribuir al perfeccionamiento de competencias, capacidades, habilidades, y mejora de la calidad de vida de los servidores públicos.

2. ALCANCE

El Plan estratégico de Talento Humano inicia con la Organización del Trabajo y finaliza con la definición de indicadores estratégicos por actividad.

3. DEFINICIONES

- **Administración pública:** Es el medio para lograr los fines del Estado en el que la planificación debe direccionarse a la optimización de los recursos disponibles. Adicionalmente, se adoptan estrategias y modelos que permitan responder a las necesidades de la sociedad de forma eficiente y eficaz
- **Capital humano:** Es un grupo de personas que promueve el éxito en una organización. En la economía actual es considerado como el mecanismo más importante ya que permite el desarrollo organizacional y se convierte en una ventaja para las instituciones al momento de dar respuesta a las demandas y fenómenos del entorno. De igual forma es un elemento intangible que pone en marcha la planeación, innovación y productividad de una entidad
- **Capacitación:** Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.
- **Carrera administrativa:** Organización y diseño de los diferentes empleos existentes en una entidad pública, caracterizados por darse de forma jerarquizada. Los sistemas de carrera evocan la existencia de algunos cargos considerados de acceso (reclutamiento externo) y otros que son de niveles superiores, determinados a través de promoción interna
- **Competencias laborales:** Las competencias es el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.
- **Empleo público:** Se considera como la estructura y la base de la Función Pública. Así mismo, es un conjunto de funciones, responsabilidades y demandas detalladas en la Constitución Política que le son designadas a un individuo con el fin de contribuir al alcance de los objetivos del Estado, para lo cual se requiere de una serie de competencias que contribuyen a la consecución de metas y propósitos.

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO:		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Código: 770.12.07-37	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018

- **Grupos de interés:** Individuos u organismos específicos en cuyo beneficio se lleva a cabo la intervención para el desarrollo
- **Servidor público:** Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país
- **Valor público:** Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho

4. ACTIVIDADES

4.1. GENERALIDADES DEL PLAN ESTRATÉGICO

4.1.1. INTRODUCCIÓN

La Planificación Estratégica constituye una herramienta que permite la toma de decisiones de la unidad de víctimas en torno al futuro, permitiendo adecuarse a los cambios y demandas internas y externas a la entidad buscando lograr en su acción mayor eficiencia, eficacia, efectividad, calidad, y pertinencia de los bienes y servicios que ofrece de acuerdo a su actividad misional. La Planificación Estratégica es un ejercicio de formulación y definición de objetivos, estableciendo cursos de acción para la consecución de los mismos; por tanto el presente plan está conformado por la misión, visión, objetivos estratégicos, y planes de acción.

Los planes, programas, proyectos, y actividades de la Gestión del Talento humano se desarrollarán en concordancia a los objetivos estratégicos de la entidad y de manera armónica con el plan nacional de desarrollo 2014-2018.

Consecuentemente con el Modelo Estándar De Control Interno en su módulo de planeación y gestión encontramos el componente de talento humano cuya finalidad comprende el establecimiento de acuerdos y compromisos éticos, así como el desarrollo del talento humano, propendiendo por la cualificación y desarrollo del empleo público en cuanto competencias, vocación, y consecución de resultados.

El desarrollo administrativo en materia de talento humano con miras a efectuar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación y evaluación del desempeño de los servidores públicos de acuerdo con los principios de mérito, justicia, equidad, y transparencia; se apoyan en la planificación, la gestión de operaciones y mejoramiento institucional. Tres grandes procesos configuran la gestión:

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	PROCEDIMIENTO:			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.07-37	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018	Página 5 de 22

Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción;

Permanencia: en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, bienestar y estímulos y situaciones administrativas.

Retiro: situación generada por necesidades del servicio, por pensión de los servidores públicos, o por retiro forzoso.

Atendiendo a lo anterior el alcance de la gestión del Grupo de Talento humano estará enfocado en gestionar el ciclo del servidor público, las normas que rigen en materia de personal, la solución de controversias, la garantía del principio del mérito en la provisión de empleos, el desarrollo de competencias, la prestación de servicios, la promoción de estímulos al desempeño individual y grupal, así como del bienestar de los funcionarios. Por consiguiente, las acciones que adelantara el Grupo de Gestión Del Talento Humano estarán enmarcadas dentro lo establecido en la siguiente normatividad:

Ley 489 de 1998 (Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política), 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), el Decreto 1083 de 2015 (Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones), y lo concerniente a la integración de los sistemas de gestión reglamentado en el Artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 (Plan Nacional De Desarrollo), 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), lineamientos establecidos en el Decreto 2482 de 2012 (Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión).

En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscriben al objetivo de fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional bajo los principios de integridad y legalidad como motor de la generación de resultados , operando en el ciclo PHVA, mediante el establecimiento de lineamientos, decisiones, y practicas tendientes a la satisfacción social de los servidores públicos de Unidad de Atención y Reparación Integral a las Víctimas, generando resultados con valores.

Desde una perspectiva sistémica, la gestión del talento humano estará integrada, por los componentes: organización del trabajo, gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión del bienestar, gestión del desarrollo, y gestión de las relaciones humanas y sociales; en el marco de las definiciones estratégicas y del proceso de planificación institucionales.

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	PROCEDIMIENTO:			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.07-37	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018	Página 6 de 22

4.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer los puestos de trabajo y funciones de los empleos que requiere la entidad para llevar a cabo el concurso de méritos para el ingreso al empleo público.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad.
- Efectuar la evaluación del desempeño laboral y calificación de servicios de los empleados de carrera administrativa.
- Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores.
- Promover la cultura de la prevención a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Impulsar el programa del buen cuidado favoreciendo la salud psico social de los funcionarios.
- Fomentar las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores a través del Plan Institucional de Capacitación.
- Administrar la nómina, seguridad social, viáticos de los servidores de la entidad.

4.1.3. MARCO DE REFERENCIA

El presente PIC 2018, como parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano desarrollado acorde con el MIPG, atiende la normativa vigente en Colombia que contiene los aspectos conceptuales y las directrices a ejecutar por la Entidad en materia de capacitación -y que internamente se ubican en el normograma, al igual que los lineamientos establecidos por el DAFP, acompasando con el objeto específico de la Unidad y las obligaciones previstas en la Ley de Víctimas y Restitución de Tierras.

4.1.4. OBJETO DE UNIDAD

La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, es una Unidad Administrativa Especial con personería jurídica y autonomía administrativa y patrimonial adscrita al Departamento Administrativo para la Prosperidad Social y perteneciente al Sector Administrativo de Inclusión Social y Reconciliación. Su labor se encuentra reglamentada mediante el Decreto 4802 de 2011.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROCEDIMIENTO:		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Código: 770.12.07-37	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018

4.1.5. MISIÓN

Liderar acciones del Estado y la sociedad para atender y reparar integralmente a las víctimas, para contribuir a la inclusión social y a la paz.

4.1.6. VISIÓN

En el 2021, habremos logrado que las víctimas, reparadas integralmente, ejerzan su ciudadanía y aporten en la consolidación de la paz como resultado de la gestión efectiva y coordinada de la Unidad con los demás actores del Sistema.

4.2. GESTIÓN Y PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL GRUPO TALENTO HUMANO

El artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 establece la integración de los sistemas de desarrollo administrativo y de gestión de la calidad, así como el sistema de control interno; en este sentido el modelo integrado de planeación y gestión surge como el mecanismo que facilitará dicha integración y articulación; atendiendo a lo dispuesto se propone el siguiente modelo de gestión del talento humano para la unidad:



Fuente: elaboración propia, 2017

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO:		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Código: 770.12.07-37	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018

Así mismo en miras de mejorar la administración pública de manera continua y de fortalecer las herramientas gestión y coordinación interinstitucional, las acciones del Grupo de Gestión de Talento Humano se orientaran al desarrollo de los servidores públicos dando preminencia al principio del mérito para la provisión, desarrollo de competencias, vocación, estímulos, y consecución de resultados, a través del Plan Institucional de Capacitación PIC, Plan de Bienestar e Incentivos, clima organizacional, y Plan anual de Vacantes.

4.2.1. Organización Del Trabajo

De acuerdo con el modelo, este componente está integrado por el “Diseño de Puestos” y por la “Definición de Perfiles de Competencia”.

4.2.1.1 Proyecciones de Planta de Personal

El diseño de puestos se refiere a la determinación de plantas de personal, en cuanto cantidad y calidad de personal, es decir el ajuste de necesidades por nivel, grado y código que se requiere para cada actividad y tarea por realizar de cada empleo necesario para que la entidad cumpla con su misión y objetivos institucionales.

La planta de personal en la Unidad de Víctimas adoptada mediante el Decreto 4968 de 2011, es una planta insuficiente de acuerdo con los requerimientos, bienes y servicios brindados por la entidad, de tal suerte que no existe personal adecuado y/o con los perfiles requeridos para desarrollarla varias actividades, por esta razón son adelantadas por personal en calidad de contrato de prestación de servicios.

En consecuencia, se requiere adelantar acciones conducentes a adecuar la planta de personal a las necesidades de la Unidad, permitiendo identificar las necesidades de personal de cada una de las áreas o dependencias de la entidad, a la luz de sus planes, programas y proyectos. De este modo se procederá a la elaboración de los lineamientos de base para la construcción de un plan de previsión del recurso humano.

4.2.1.2 Diseño de perfiles por Competencias

El perfil del empleo por competencias está formado por las habilidades, conocimientos, comportamientos, valores, actitudes y aptitudes que se requieren para desempeñar en diferentes contextos y con requerimientos de calidad en los resultados esperados, funciones inherentes a un empleo público. Estos perfiles serán establecidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias, del cual se expedirá la correspondiente resolución y las modificatorias de ser el caso de acuerdo con las normas expedidas por el Gobierno nacional y las necesidades de servicio de la entidad. Las competencias comunes, las comportamentales y las funcionales, además de los requisitos de estudio y experiencia, conforman las competencias laborales.

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	PROCEDIMIENTO:			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.07-37	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018	Página 9 de 22

El manual específico de funciones y de competencias es una herramienta de gestión del talento humano, por medio del cual se requisitos de conocimiento, experiencia, y aptitudes para el desempeño de los empleos que conforman la planta de personal, así mismo permite asignar grados salariales por cada nivel jerárquico, así como responsabilidades. Se constituye en el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos.

4.2.2. Gestión del Empleo

De acuerdo con la normatividad vigente en cuanto a ingreso, permanencia y retiro, el Grupo de Gestión del Talento Humano tendrá por objeto garantizar la eficiencia en la administración pública mediante la preminencia del principio del mérito en el ingreso, permanencia y desarrollo de la carrera del servidor público.

4.2.2.1. Selección e Ingreso

El proceso de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa se desarrollará de acuerdo con los principios de mérito, libre concurrencia e igualdad, publicidad, transparencia, especialización, imparcialidad, confiabilidad y validez, eficacia, eficiencia. Sin perjuicio de lo anterior los ingresos por libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario cumpliendo los requisitos para el desarrollo del empleo y procedimiento establecido en la ley.

Una vez se efectiviza la incorporación a la Administración Pública, transcurre un lapso que debe ser utilizado como período de prueba, tanto a nivel de conocimiento general de la Unidad como el entrenamiento en el puesto de trabajo, aquí culmina la etapa de selección e ingreso.

En este sentido se ha formulado el Plan Anual de Vacantes 2017 – 2018, el cual hace parte integral de este documento permite conocer la oferta real de empleos en la entidad concediendo la oportunidad de realizar una gestión de planeación de los recursos humanos y fiscales, de modo que permite prever la provisión transitoria de los cargos de carrera, a través de los encargos y nombramientos en provisionalidad como lo establecen las normas y las directrices de la Comisión Nacional del Servicios Civil

4.2.2.2. Permanencia

La permanencia se entiende como la duración de la vinculación con la Entidad en el tiempo, en la cual se presentan diferentes situaciones administrativas. La permanencia en el servicio se rige por los principios de mérito: satisfacción del desempeño, cumplimiento: de normas y funciones, evaluación: personal e institucional, y promoción de lo público.

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO:		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Código: 770.12.07-37	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018

4.2.2.3. Expediente Laboral

Es la serie documental propia del Grupo de Gestión del Talento Humano, que reflejan la vida administrativa, laboral y/o profesional de un funcionario a partir del vínculo legal o reglamentario. La Unidad registra permanentemente en el SIGEP la información referente a hojas de vida, y declaración de bienes y rentas.

Teniendo en cuenta que la consulta física de las hojas de vida puede ser un factor de deterioro de estas, se acogen las medidas de conservación promovidas por el DAFP y el Archivo General de la Nación destinando un espacio destinado para tal fin, con accesos restringido, y las medias de seguridad y ambientales que garanticen la integridad de las mismas.

4.2.2.4. Desvinculación

La desvinculación es la terminación del vínculo jurídico entre el servidor del Estado y la Administración como consecuencia de una decisión tomada por una de las partes o por las siguientes causales: por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, por declaratoria de insubsistencia como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral, por renuncia regularmente aceptada, retiro por haber obtenido la pensión de jubilación, por invalidez absoluta, por edad de retiro forzoso, por destitución como consecuencia de proceso disciplinario, por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo, por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, por orden o decisión judicial, por supresión del empleo, por muerte, y por las demás que determine la constitución y la ley.

En caso tal de que la desvinculación tenga como motivo la obtención de la pensión de jubilación o vejez, dentro del programa de bienestar social están contempladas actividades de preparación para el retiro, toda vez que las normas establecen que a través de los programas de Bienestar se tendrán espacios para la preparación de estos funcionarios.

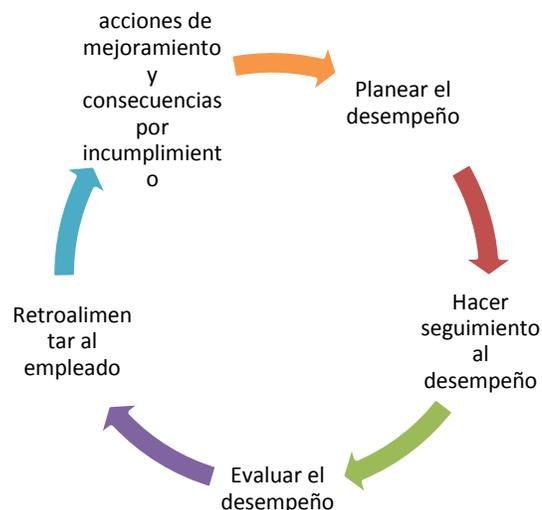
4.2.3. Gestión del Rendimiento

La gestión del rendimiento tiene como propósito verificar el desempeño laboral de los servidores públicos, con la intención de alinear sus acciones ya comportamiento, con los objetivos de la Unidad, haciendo posible un plan de mejora en su contribución al logro de las metas institucionales.

Los directivos, jefes y/o coordinadores prestaran observancia al desempeño de los funcionarios haciendo mediante seguimiento y evaluación del cumplimiento de funciones, tomando las acciones que consideren pertinentes tanto afirmativa como negativamente.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROCEDIMIENTO:		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Código: 770.12.07-37	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018

Por su parte los funcionarios deben pactar sus objetivos a través de la evaluación del desempeño o seguimiento a la gestión, proponiendo acciones claras, medibles y que apunten al logro de las metas de la dependencia y al cumplimiento de la misión de la entidad.



Fuente: elaboración propia, 2017

4.2.3.1. Evaluación del Desempeño

Esta evaluación tiene la finalidad de visualizar permanentemente las cualidades humanas, académicas, técnicas, de los servidores en el ejercicio de su cargo, permitiendo medir el desempeño en las funciones fijadas, así como la consecución de resultados.

Esta evaluación será aplicada a los empleados de carrera y en período de prueba de la Unidad para verificar el principio del mérito de sus servidores, y sustentar decisiones tendientes a su desarrollo, tales como capacitación, otorgamiento de incentivos, reubicaciones, encargos, etc., o por el contrario, relacionadas con la declaratoria de insubsistencia de sus nombramientos, cuando se evidencie una calificación no satisfactoria como consecuencia de la ausencia de resultados en el ejercicio del cargo, el no cumplimiento de las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.

Los servidores de la entidad deberán procurar que su desempeño se sustente en tres (3) saberes fundamentales como ejes esenciales de las competencias laborales hoy exigibles en el sector público: Conocimientos básicos (saber), conocimientos prácticos (saber hacer), comportamiento ético (saber ser)

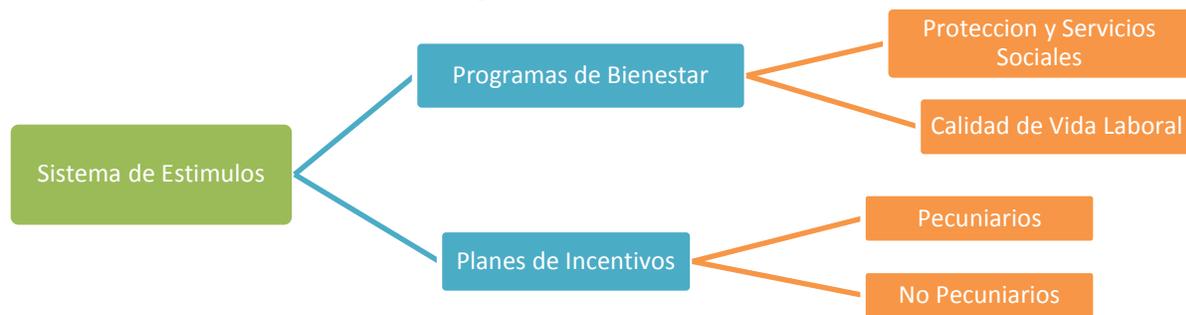
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROCEDIMIENTO:		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Código: 770.12.07-37	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018

En la actualidad la entidad cuenta con 28 funcionarios de carrera administrativa a los cuales se aplican los instrumentos de la Comisión Nacional del Servicio Civil, tendientes a evaluar el desempeño. Sin embargo, la Unidad dispondrá de instrumentos para hacer seguimiento de las funciones y cumplimiento de objetivos a los servidores nombrados en provisionalidad, bajo concepto del Departamento Administrativo de la Función Pública y la CNSC.

4.2.4. Gestión del Bienestar

La gestión del bienestar se traduce en la formulación y aplicación de un sistema de estímulos como motivación por el desempeño eficaz y compromiso de los empleados, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la Unidad; Tal como está establecido en la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1569 de 1998, el Decreto 1227 de 2005 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015.

El sistema de estímulos está integrado por:



Fuente: elaboración propia, 2017

En este contexto, se formula el programa anual de bienestar a partir de la aplicación de la encuesta institucional, donde se identifican las necesidades y expectativas de los directivos, jefes y/o coordinadores, y servidores, para determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia, oportunidad y cubrimiento institucional. El sistema de estímulos comprende las siguientes actividades:

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y culturales
- Promoción y prevención de la salud
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado
- 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.

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO:		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Código: 770.12.07-37	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018

Adicionalmente, los planes de bienestar social de la Unidad comprenden las siguientes acciones: medición del clima laboral, preparación de los pre-pensionados para el retiro del servicio, identificación de la cultura organizacional, definición de la cultura deseada, fortalecimiento del trabajo en equipo y trabajo colaborativo, y formulación y ejecución de programas de incentivos; en ocasión del desarrollo de la ruta de la felicidad contemplada en el MIPG.

El plan de incentivos comprenderá incentivos individuales, y por trabajo en equipo de acuerdo a los parámetros que se designen para la presentación y obtención de los mismos; siendo así los incentivos otorgados serán de tipo pecuniario (a los tres primeros lugares de proyectos grupales ganadores); y de tipo no pecuniario a entender: reconocimientos (verbales y gestuales), recompensas (concesiones o privilegios), informales (reuniones organizadas), formales (incentivos a calificación excelente), al mejor empleado en cada nivel (publicaciones, turismo social, día compensatorio, financiación en educación, etc.), intrínsecos (proyecto a elección), y extrínsecos.

La Entidad cuenta con un Programa de Bienestar Laboral y un Plan de incentivos, los cuales forman parte integral del presente documento.

4.2.5. Gestión del Desarrollo

La gestión del desarrollo busca desplegar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, para impulsar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios de conformidad con la Ley 909 de 2004. Por consiguiente, el plan estratégico de talento humano con el objeto de propiciar espacios de desarrollo y crecimiento contemplara la implementación de acciones con repercusión directa frente a la ruta del crecimiento promoviendo la capacitación, el desarrollo de competencias, actitudes y valores, trabajo en equipo, inducción y reinducción, cultura organizacional, entre otros, a través del plan institucional de capacitación.

4.2.5.1. Promoción y Carrera

En relación con los procesos de promoción y de carrera administrativa, la gestión de la Unidad se acogerá a las disposiciones de la Ley 909 de 2004, sus decretos reglamentarios y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015.

Con el fin de proveer los cargos de carrera administrativa, se llevarán a cabo una serie de acciones articuladas con la Comisión Nacional del Servicio Civil que permitan adelantar la convocatoria de concurso de méritos que debe realizarse para dar cumplimiento con la Constitución (artículo 125,126) y la ley. Tales acciones tienen que ver con la apropiación de los recursos financieros que demanda el proceso y la expedición del correspondiente certificado de disponibilidad presupuestal; revisar los ejes temáticos,

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO:		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Código: 770.12.07-37	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018

según nivel de los empleos y las áreas de desempeño, sobre los cuales se construirían las pruebas de selección entre otras y ajustes que se requieran frente a la distribución de la planta global, atendiendo las nuevas exigencias y propósitos de la Unidad relacionados con el post conflicto.

4.2.5.2. Plan Institucional de Capacitación -PIC

El objetivo principal de la capacitación es desarrollar las competencias, capacidades, comportamientos, y aptitudes con miras a un proceso de mejora continua en la gestión pública en un entorno organizacional cambiante, así como garantizar la calidad de la prestación de los servicios a cargo de la entidad para la consecución del bienestar general y cumplimiento de los fines que le son propios.

Por esta razón el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo y la Profesionalización establece cinco principios además de los establecidos en el Decreto 1567 de 1998: Probidad e integridad del servidor público, Bienestar y desarrollo de los servidores públicos, Productividad y trabajo en equipo, Investigación, innovación y desarrollo, Reconocimiento de la labor del servidor público.

Asimismo, desarrolla cuatro lineamientos de política que componen el plan de formación y capacitación enmarcados en la dimensión de competencias ser, saber, y hacer:

- Ejes temáticos priorizados para la mejora continua de la gestión pública y el desarrollo del servidor público: La gestión del conocimiento, La creación de valor público, y La gobernanza para la paz.
- Estrategias para la coordinación, cooperación y optimización de recursos
- Recomendaciones para el desarrollo de programas institucionales de formación y capacitación.
- Estrategias para la divulgación y apropiación del Plan de Formación y Capacitación para el desarrollo del servidor público.

La Unidad ha elaborado su Plan Institucional de Capacitación, PIC, dentro del cual se privilegia la formulación y ejecución de los Planes de Aprendizaje en Equipo. PAE. El cual comprende:

- Capacitación a los funcionarios sobre qué es un proyecto de aprendizaje y sus implicaciones.
- Identificación de los facilitadores que apoyarán los equipos.
- Conformación de equipos a más tardar marzo de cada año, una vez finalizado el período de planeación institucional y evaluación de desempeño, teniendo en cuenta que cada uno de ellos podrá incluir un número máximo de 10 funcionarios.
- Formulación del plan de aprendizaje en equipo e individual el mes de abril
- Con base en los PAE se reforzará el PIC de ser necesario.

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO:		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Código: 770.12.07-37	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018

Por otro lado con el fin de liderar el proceso de formación continua dirigida a los servidores de la Unidad, así como a entidades públicas y privadas integrantes del SNARIV y sociedad civil en general, la Unidad mantuvo la estrategia de Escuela de Reparaciones, cuyo objetivo era contribuir a la adecuada interiorización de los derechos de las víctimas del conflicto y fortalecer la intervención adecuada en la reparación integral a la población afectada por el conflicto armado interno colombiano, de lo cual han quedado unas guías o cartillas que serán insumo para la capacitación especialmente de las áreas misionales.

Actualmente todo el material pedagógico de la Escuela de Reparaciones debe entrar en un proceso de revisión articulada con todas las áreas que tienen necesidades o que han adelantado iniciativas de formación y sensibilización y su objetivo es apoyar las necesidades de formación, con una estrategia virtual a nivel interno y externo en el tema de Reparación a las Víctimas, Derechos Humanos y derecho Internacional Humanitario.

Para fortalecer este y otros proyectos que puedan resultar, los encargados de Gestión de Talento Humano realizarán monitoreo periódico y apoyarán nuevos procesos de aprendizaje en equipo y se dará valoración de los planes individuales de aprendizaje con el ánimo de brindarles el máximo apoyo posible.

Por último, se continuará mejorando el documento “Inducción al Servicio” como guía para los servidores que recién ingresan a la Unidad, con la intención de lograr una mayor interiorización de la misión y objetivos de la entidad.

4.2.6. Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales

La gestión de las relaciones humanas permite establecer en la entidad un ambiente de trabajo satisfactorio, de motivación, rendimiento laboral y de bienestar para los servidores de la organización mediante prácticas de personal como clima laboral, relaciones laborales, políticas sociales e incentivos.

4.2.6.1. Clima Organizacional

El clima hace referencia a como los empleados perciben su entorno laboral y las conductas dentro del mismo y como este le afecta positiva o negativamente, es decir pone en el centro a las personas en su relación con la organización. Por esta razón se hace necesario diagnosticarla realidad laboral con miras a identificar posibles conflictos, tomando alternativas de solución que tengan como consecuencia mayor bienestar y productividad para los empleados de la entidad. Para medir el clima organizacional se deben considerar las siguientes variables:

- Orientación institucional: la claridad que los funcionarios tienen con relación a la misión, visión, objetivos estratégicos, valores y políticas de la entidad, y de la manera como se desarrollan la planeación y los procesos.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROCEDIMIENTO:		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Código: 770.12.07-37	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018

- Administración del talento humano: el nivel de percepción que los funcionarios tienen sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de estos en sus respectivos cargos, a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.
- Comunicación: Es el intercambio retroalimentado de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales y/o escritos que fluyen en dirección horizontal (en la misma dependencia) y vertical (entre las diferentes dependencias).
- Trabajo en equipo: el realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común.
- Capacidad personal y profesional: conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios.
- Medio ambiente físico: condiciones físicas que rodean el trabajo referente a la iluminación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad y mantenimiento locativo.

4.2.6.2. Seguridad y Salud en el Trabajo

La Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo - SST está enfocada en lograr una apropiada administración de riesgos, de manera que permita mantener el control permanente de los mismos y que contribuya al bienestar físico, mental y social del trabajador y al funcionamiento normal de la entidad.

La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas se encuentra comprometida con el bienestar de sus servidores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, por lo cual realiza actividades de identificación y seguimiento de los riesgos, para implementar planes de mejoramiento continuo. Dentro de estas actividades se consideran:

- Actualizar políticas, objetivos, manuales, programas, planes, procedimientos necesarios para el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Identificar peligros, valorar riesgos y establecer controles necesarios para eliminar o mitigar los factores de riesgo que puedan generar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Realizar inspecciones periódicas de seguridad a las instalaciones de la Entidad, establecer recomendaciones y realizar seguimiento a la implementación de acciones de mejora.
- Realizar inspecciones periódicas a los equipos de emergencia con el fin de garantizar una respuesta efectiva ante cualquier emergencia.
- Gestionar la adquisición y entrega de dotación de elementos de protección personal para el personal que lo requiera.

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO:		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Código: 770.12.07-37	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018

- Realizar jornadas de promoción de cultura en Seguridad y Salud en el trabajo.
- Diseñar y mantener el programa de riesgo biomecánico implementando programas de prevención por malas posturas.
- Mantener y mejorar el programa de escuela de espalda para la prevención de lesiones osteomusculares.
- Realizar jornadas de pausas activas, rumbo terapias y otras actividades lúdicas enfocadas a la prevención de enfermedades laborales.
- Realizar inspecciones y ajustes a los puestos de trabajo teniendo en cuenta la ergonomía.
- Realizar mediciones ambientales como ruido, estática, iluminación y otros que se requieran de acuerdo con la identificación de peligros realizada.
- Mantener actualizados los planes de emergencia de todas las sedes de la Entidad.
- Coordinar la investigación de accidentes de trabajo que se reporten ante la ARL y realizar seguimiento a las acciones de mejora que se planteen.
- Evaluar y hacer seguimiento a los indicadores epidemiológicos de la gestión realizada en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Divulgar los programas y políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo que se proponga implementar.

4.2.6.3. Código de Ética

Se refiere a un acuerdo sobre los comportamientos de todos los servidores para que se orienten a la generación de confianza y logro de objetivos de la Unidad, por medio de la transparencia en la toma de decisiones y propicie un clima de confianza. Estos estándares de comportamiento son materializados mediante Código de Ética o Decálogo de Valores.

La Unidad para las víctimas requiere apostarle a la apropiación por parte de sus funcionarios del Código de Ética para lograr un cambio cultural influenciando actitudes, valores, aspiraciones, y su manifestación en el comportamiento interiorizando los valores del servicio público, para brindar mayor y mejor atención a las víctimas del conflicto, así como a todos los ciudadanos, reflejando el deber ser del comportamiento del servidor público. Es así como el Código de Ética cumple un papel no solamente normativo sino también pedagógico, al promover la reflexión sobre la propia conducta y al exhortar hacia ciertos parámetros de comportamiento, para llevar a la práctica y generar coherencia entre los valores definidos y las prácticas de la Unidad.

4.2.6.4. Programa de Autocuidado

La Unidad para la atención y Reparación Integral a las Víctimas, en cumplimiento de la ley 1448 de 2011, en el Parágrafo del Artículo 169 del Decreto 4800 y el Decreto Único Reglamentario 1084 de 2015, el cual dispone: “Las entidades del Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas, gestionarán el desarrollo de estrategias y

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO:		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Código: 770.12.07-37	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018

programas continuos de autocuidado y capacitación para los servidores públicos que orientan y atienden a las víctimas”.

Para tal efecto, la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas se ha propuesto como objetivo a través del Grupo de Talento Humano, desarrollar acciones integrales en favor del autocuidado y cuidado emocional y psico-social para los servidores de la unidad, promoviendo acciones encaminadas a la protección de la integridad personal de sus servidores.

Este programa se desarrollará, a través de dos estrategias así:

- Acciones focalizadas de cuidado hacia los equipos: Esta estrategia aborda la afectación emocional manifiesta de los equipos de trabajo asociada a la exposición directa o indirecta a situaciones de violencia por las dinámicas propias del conflicto armado. Con esto se entiende que la violencia es transferida a los servidores y una de sus posibles consecuencias es el desgaste emocional. La estrategia busca poner en diálogo la emocionalidad surgida en torno al desgaste entre los miembros de los equipos.
- Desarrollo de protocolo de seguridad para la protección de la integridad personal: Con esta estrategia se busca la protección del derecho humano fundamental de la integridad personal en el talento humano de la Unidad, para evitar su vulneración a través de acciones violentas o acciones de victimización.

La implementación del programa de autocuidado y cuidado emocional comprende las siguientes actividades: Mesas de autocuidado, Gestión de la cultura de autocuidado, Publicación del Boletín de autocuidado, SPA móvil, Atenciones emergentes grupales e individuales, Acompañamiento en el proceso de cuidado emocional al equipo Directivo de la Unidad con apoyo de la OIM, Gestión de procesos de atención y acompañamiento individual en los territorios en el marco de procesos de salud mental para los servidores de la Unidad, Capacitaciones a través del Fondo de Justicia Transicional a los servidores para sensibilizar en el proceso de cuidado emocional.

Dada la importancia que tiene y que se le da desde la alta dirección, se encuentran retos sustanciales como:

- Estrategia de cuidado de los equipos acorde al desgaste encontrado y de manera oportuna para evitar mayor desgaste, en las 20 Direcciones Territoriales y con todo el personal de la entidad, haciendo énfasis en los territorios que no han tenido ningún acercamiento al proceso: Atlántico; Putumayo y Santander.
- Impactar, a través de la intervención, los niveles de desgaste emocional del personal de la Unidad.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROCEDIMIENTO:		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Código: 770.12.07-37	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018

- Incidir positivamente en cada uno de los procesos que vinculan personal en la entidad, para de esta forma lograr realizar los ajustes que permitan poner en equilibrio temas como el sistema de metas, evaluando costos - beneficios.
- Implementar a cabalidad los lineamientos para el talento humano dados desde el Ministerio de Salud y Protección Social.
- Generar espacios de formación continua en los que se fortalezcan las herramientas psicosociales de los servidores.
- Favorecer que los funcionarios puedan contar con controles médicos y psicológicos adecuados al desgaste presentado frente a la labor que desarrollan si así lo requieren.
- Asumir el proceso de autocuidado en la entidad de una manera holística y compleja para que se promueva el “bienestar integral y el desarrollo de los servidores. Es importante vincular las acciones de cuidado emocional, con las acciones desarrolladas en torno al bienestar laboral, la salud ocupacional y en general con todo el proceso de administración del talento humano”
- Proteger el tiempo y espacio libre de los servidores, pues en estos se encuentran sus mayores factores protectores, en especial el tiempo con sus familias y seres queridos.
- Generar una estrategia administrativa de sostenibilidad para la propuesta de Cuidado, promoviendo que esté dirigida a todos los trabajadores de la Unidad sin excepción.

4.2.7. Gestión de la Compensación

Con la gestión de la compensación se busca dar cumplimiento al régimen salarial y prestacional de conformidad con la normativa vigente y expedida por la Unidad. Esta gestión es realizada por medio de procedimientos de nómina, procedimientos de seguridad fiscal y parafiscales, reajustes salariales, procedimientos de reconocimientos de viáticos según sea el caso.

4.3. INDICADORES ESTRATÉGICOS POR ACTIVIDAD

OBJETIVO ESTRATEGICO	ACTIVIDAD	TIPO	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	META	RESPONSABLE
Organización del trabajo	Diseñar perfiles para la conformación de la planta de personal	eficacia	perfiles diseñados para la planta de personal de la unidad de víctimas	numero	N/A	Gestión del talento humano, unidad de personal

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PROCEDIMIENTO:		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Código: 770.12.07-37	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018

OBJETIVO ESTRATEGICO	ACTIVIDAD	TIPO	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	META	RESPONSABLE
	Determinar funciones a cada uno de los empleos	eficacia	manual de funciones actualizado y modificado	porcentaje	100%	Gestión del talento humano, unidad de personal, jefe de la entidad
Gestión del Empleo	Adelantar el plan anual de vacantes	eficacia	plan anual de vacantes elaborado	numero	1,00	Gestión del talento humano, unidad de personal
	Seleccionar personal idóneo para el puesto de trabajo	eficiencia	personal seleccionado para los diferentes puestos de trabajo en la unidad de victimas	porcentaje	95%	Gestión del talento humano, unidad de personal
	Atender las diferentes situaciones administrativas	eficacia	situaciones administrativas atendidas por talento humano	porcentaje	100%	gestión del talento humano
	Elaborar expediente laboral	eficacia	expedientes laborales elaborados	porcentaje	95%	gestión del talento humano
	Orientar a los funcionarios en proceso de desvinculación	eficacia	funcionarios orientados en el proceso de desvinculación	porcentaje	90%	gestión del talento humano
Gestión del rendimiento	Evaluar el desempeño de los empleados de carrera y en periodo de prueba	eficacia	empleados de carrera evaluados	numero	28	gestión del talento humano
Gestión del bienestar	Formular y ejecutar el programa de bienestar de acuerdo con la identificación de necesidades	eficiencia	programa de bienestar ejecutado en la unidad de victimas	porcentaje	90%	gestión del talento humano
	Adelantar el plan de incentivos identificando el desempeño como reconocimiento	eficiencia	incentivos reconocidos por desempeño	porcentaje	95%	gestión del talento humano

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	PROCEDIMIENTO:			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Código: 770.12.07-37	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018	Página 21 de 22

OBJETIVO ESTRATEGICO	ACTIVIDAD	TIPO	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	META	RESPONSABLE
Gestión del desarrollo	Adelantar la convocatoria de concurso de méritos apoyados en la CNSC	efectividad	concurso de méritos adelantados por la entidad	porcentaje	80%	gestión del talento humano, CNSC
	Formular y ejecutar el plan institucional de capacitación PIC de acuerdos la identificación de necesidades	eficiencia	plan institucional de capacitación ejecutado en la unidad de victimas	porcentaje	90%	gestión del talento humano
Gestión de las relaciones Humanas	Diagnosticar el clima organizacional de la unidad de victimas	eficacia	clima laboral diagnosticado en la entidad	numero	1	gestión del talento humano
	Identificar los riesgos potenciales y latentes en seguridad y salud en el trabajo	eficacia	riesgos potenciales y latentes identificados en seguridad y salud	porcentaje	85%	gestión del talento humano
	Promover y apropiar los acuerdos compromisos y protocolos éticos.	eficacia	acuerdos éticos y protocolos promovidos por la entidad	numero	2	gestión del talento humano
	Formular y ejecutar el programa de autocuidado encaminado a la protección integral	eficiencia	programa de autocuidado ejecutado para la unidad de víctimas nacional y territorial	porcentaje	90%	gestión del talento humano
Gestión de la Compensación	Pagar oportunamente las obligaciones de nómina (salarios, S.S. y parafiscales)	eficiencia	pagos de nómina realizados oportunamente	porcentaje	100%	gestión del talento humano

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO:		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Código: 770.12.07-37	Versión: 03	Fecha: 31/07/2018

REFERENCIAS

- Congreso de Colombia. (1991). “Constitución Política de Colombia 1991”. Colombia
- Congreso de Colombia. (2004). “Ley 909 de 2004”. Colombia
- Congreso de Colombia. (2011). “Ley 1448 de 2011”. Colombia
- Congreso de Colombia. (2012). “Ley 1562 de 2012”. Colombia
- DAFP. (2014).” Guía de implementación y fortalecimiento del Modelo Estándar de Control Interno MECI – 2014”. Colombia. Bogotá.
- DAFP. (2014). “Guía para establecer o modificar el manual de Funciones y de Competencias laborales”. Colombia. Bogotá.
- DAFP. (2017).” Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo y la Profesionalización”. Colombia. Bogotá.
- DAFP. (2017). “Sistema de Gestión MIPG”. Colombia. Bogotá.
- Presidencia de la Republica de Colombia. (2007). “Decreto 4665 de 2007”. Colombia
- Presidencia de la Republica de Colombia. (2012). “Decreto 2482 de2012”. Colombia
- Presidencia de la Republica de Colombia. (2015). “Decreto 1083 de2015”. Colombia
- Presidencia de la Republica de Colombia. (2017). “Decreto 1499 de2017”. Colombia

Anexo 1 Control de cambios

Versión	Fecha del cambio	Descripción de la modificación
1	15/03/2016	Creación del Documento
2	31/03/2017	Mediante Resolución 285/2017 se aprueba Plan Estratégico para la vigencia 2017
3	31/07/2018	Aprobación Plan Estratégico para la vigencia 2018