



UNIDAD DE BÚSQUEDA  
DE PERSONAS DADAS POR DESAPARECIDAS

**Subdirección de Gestión Humana**

---

# POLÍTICA Y ESTRATEGIA DE CUIDADO PARA SERVIDORAS, SERVIDORES Y CONTRATISTAS DE LA UBPD “ESPERANZA TE CUIDA”

Junio 2022

## Contenido

1.	Introducción	4
2.	Política de Cuidado Institucional para Servidores, Servidoras y Contratistas de la UBPD	6
2.1.	Definición y alcance de la Política.	6
3.	Alcance	7
4.	Normatividad	7
5.	Marco Conceptual	8
5.1.	Dimensiones Humanas y necesidades para el Cuidado	8
5.1.1.	Dimensión física:	9
5.1.2.	Dimensión emocional:	9
5.1.3.	Dimensión Mental:	9
5.1.4.	Dimensión relacional:	9
5.1.5.	Dimensión trascendental:	10
5.2.	Factores y Riesgos Psicosociales	10
5.2.1.	Asociados a la función	11
5.2.2.	Asociados a la misión.	12
5.2.1.1.	Síndrome de burnout:	13
5.2.1.2.	Desgaste emocional o profesional:	13
5.2.1.3.	Contaminación temática:	14
5.2.1.4.	Fatiga por compasión (desgaste por empatía):	14
5.2.1.5.	Traumatización vicaria (estrés traumático secundario):	14
5.2.1.6.	Traumatización de equipos:	14
5.3.	Cuidado	14
5.3.1.	Daño oculto	15
5.3.2.	Cuidado diferencial	15
5.3.2.1.	Enfoque diferencial:	15
5.3.2.2.	Enfoque de género:	16
5.3.2.3.	Enfoque territorial:	16
6.	Estrategia de Cuidado para la UBPD	17

6.2.	Objetivo General:	17
6.3.	Objetivos Específicos	17
6.4.	Estrategia de Cuidado – Esperanza Te Cuida.	17
6.4.1.	La línea de Autocuidado y cuerpo	19
6.4.2.	Línea de Cuidado diferencial	19
6.4.3.	Línea de Cuidado emocional	19
6.4.3.1.	Lenguaje performativo.	19
6.4.3.2.	Lenguaje narrativo.	19
6.4.3.3.	Línea de habla y escucha:	20
6.4.4.	Línea de Comunicación para la Paz – Gestión de Conflictos.	20
6.4.5.	El Observatorio de Cuidado – Monitoreo y seguimiento.	20
6.5.	Operacionalización de la estrategia	20
6.5.1.	Semáforo de cuidado y Planes Operativos de Cuidado	20
6.5.2.	Rutas por seguir según el nivel de riesgo	20
6.6.	Programas de la estrategia de cuidado	22
6.6.1.	Observatorio – Estrategia para el Monitoreo y Seguimiento.	22
6.6.2.	Programa de Autocuidado y cuerpo: Atención al daño oculto. + acupuntura y masajes.	23
6.6.3.	Programa de Grupos focalizados de cuidado asociados a la misión	24
6.6.4.	Programa de Grupos focalizados de cuidado asociados a la función.	25
6.6.5.	Programa de Línea de Habla y Escucha:	26
6.6.5.1.	Línea de habla y escucha en incidentes críticos - atención en crisis:	27
6.6.5.2.	Acompañamiento psicosocial :	28
6.6.5.3.	Asesoría a temas específicos:	28
6.6.5.4.	Seguimiento estado emocional:	28
6.6.5.5.	Línea de habla y escucha afectaciones emocionales asociadas a situaciones de discriminación	28
6.6.6.	Programa de Embajadoras y Embajadores de cuidado	28
6.6.7.	Programa de Gestión de Conflictos/Comunicación para la Paz:	29
6.6.7.1.	Sistema de Gestión de Conflictos	30
6.6.7.2.	Sistema de Retroalimentación	30
6.6.7.3.	Comunicación para la Paz – Multiplicadoras/es:	30
6.6.7.4.	Implementación Cajas de herramientas CPP	31
6.6.7.5.	Círculos restaurativos:	31

6.6.7.6. Mediación restaurativa	31
6.6.8. Programa de Talleres transversales y pedagógicos de habilidades para el cuidado	31
6.6.9. Programa de Conversaciones que cuidan:	32
6.6.10. Programa de acompañamiento a las misiones humanitarias	33
6.6.11. Programa de Cajas de herramientas	34
6.6.11.1. Kit para Cuidarse y Cuidar a las demás Personas	34
6.6.11.2. Caja de herramientas de enfoque diferencial	35
6.6.12. Programa de Certificación en perspectiva diferencial	35
6.6.13. Aplicativo de cuidado - APP Me cuido+:	36
6.6.14. Programa de formación virtual en autocuidado:	36
6.6.14.1. Módulo de riesgos psicosociales:	37
6.6.14.2. Módulo de riesgos asociados al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST):	37
6.6.14.3. Módulo de Primeros Auxilios Psicológicos:	37
6.6.15. Programa de Salas de cuidado	38
6.6.16. Programa de Piezas comunicativas	38
6.6.16.1. Piezas comunicativas en relación con la transversalización del enfoque diferencial, de género y territorial	39
6.6.17. Programa de sensibilización de enfoque diferencial de género y territorial	39
6.6.17.1. Rutas de atención:	40
6.6.17.2. Lenguaje inclusivo:	40
6.6.17.3. Construcción y Socialización de lineamientos de enfoques diferenciales en instancias administrativas	40
6.6.17.4. Transversalización de los enfoque diferencial, género y territoriales en los planes de cuidado con las dependencias, procesos del nivel central y territorios	40
6.6.17.5. Co construyendo relaciones en equidad	41
7. Socialización	41
8. Referencias	41

## 1. Introducción

La Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas (UBPD) al ser una entidad del Estado con carácter extrajudicial y humanitario, en el cumplimiento de su misión presenta desafíos específicos respecto al cuidado de sus servidores, servidoras y contratistas los cuales se encuentran relacionados con la prevención de los factores de riesgo psicosociales como, el estar en contacto permanente con relatos e historias de violencia, la sobrecarga mental, emocional, la gestión de las actividades de apoyo y la exposición al riesgo público en el ejercicio de su labor.

Así mismo los servidores, servidoras y contratistas que dan soporte y apoyo a las acciones operativas de búsqueda, recolección de información, prospección, recuperación e identificación, así como las actividades de participación, de igual manera se ven expuestos a otro tipo de factores de riesgo, que generan desafíos y requieren de actividades que promuevan herramientas de cuidado.

Este documento busca promover una interacción y balance entre el cuidado que debe otorgar el empleador a sus trabajadores en razón de las actividades rutinarias de carga física, intelectual y emocional y las necesidades del servicio de la Unidad.

Esta estrategia se sustenta en el cuidado de la comunicación y el relacionamiento, propios de una pedagogía de paz y base para relacionarnos en el día a día, independiente de nuestros saberes, experiencia, ideologías o propuestas, el conocimiento de nuestras propias necesidades, las necesidades de las otras personas y la conexión de esas necesidades personales con las necesidades del servicio, en especial con el proceso de búsqueda, fin para el cual todos y todas estamos comprometidos, las cuales nos corresponden como servidores, servidoras o contratistas. Esta comunicación busca crear bloques de funcionamiento organizacional, construcción de un propósito compartido y la interacción a través de unos valores comunes.

De esta manera, fortalecer las capacidades de comunicación y diálogo, permite humanizar la labor diaria que realizamos y enriquece las interacciones con quienes son el centro de la Unidad, que no son otros que los colaboradores/as. Cuidarlos, prevenir sus riesgos y proteger su salud mental y física, son una prioridad en trabajos silenciosos con una carga emocional alta pero imperceptible, ya que por lo general quienes trabajan en áreas sociales, derechos humanos, o con víctimas, tienen una vocación hacia las personas que sufren, hacia sus debilidades, hacia la compasión, la escucha activa, y son susceptibles a la extensión de sus emociones que hace que los riesgos sean más fuertes y difíciles de prevenir. Hoy en día se identifica que, en situaciones como la incertidumbre de la salud, política, el duelo, la organización familiar, la inestabilidad económica, la soledad, las dificultades en los liderazgos y en síntesis, situaciones que pongan en riesgo el ser, pueden desencadenar en fatiga física, emocional, tensión y ansiedad y por tanto requieren, independiente de la función, atención física y emocional.

En todo el mundo se desarrollan conflictos armados que traen consigo una serie de consecuencias en el ser, que deben ser atendidas. A la Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas se le ha asignado un gran reto y es escuchar para buscar, escuchar para contribuir al alivio del sufrimiento, dar información para reparar y hacerse partícipe de buscar, localizar e identificar a las personas dadas por desaparecidas, tareas que aunque humanitarias, en sí mismas, no permiten que se exprese la emoción por la exigencia técnica del proceso.

Tenemos un papel importante y es contribuir al alivio del sufrimiento de quienes han perdido a un ser querido y por lo tanto quienes operativizan esta labor o quienes brindan apoyo a la misma, deben tener la capacidad física y mental de prestar la mejor atención posible, pero, surge una pregunta, ¿cómo hacer que alguien que escucha las situaciones más dolorosas por las que pueda pasar un ser humano, pueda conservar la objetividad y sobre todo su salud física, emocional y mental?; ¿cómo hacer para que quienes apoyan la gestión y se ven abocados a jornadas de trabajo extensas puedan tener espacios para su salud mental, física y emocional?

En este sentido, la Estrategia de Cuidado busca promover el bienestar, prevenir los riesgos psicosociales y mitigar el impacto de su materialización asociada al cumplimiento de las funciones de servidores, servidoras y contratistas de la UBPD como entidad estatal y de la misión asociados a la búsqueda de personas dadas por desaparecidas. No obstante para ello se requiere de la participación de todos los colaboradores de la Unidad.

La Procuraduría General de la Nación en su informe denominado el “daño oculto”, ha expresado que los profesionales dedicados a la atención de las víctimas, vienen presentando afectaciones en su salud física y mental y en tal sentido recomienda generar un cultura de autocuidado que invite a servidores, servidoras y contratistas a concientizarse de las afectaciones psicosociales a las que se puede estar expuesta/o al trabajar en el contexto humanitario en el marco de la búsqueda de personas dadas por desaparecidas.

El Decreto 1393 de 2018, establece la estructura interna de la UBPD y determina las funciones de sus dependencias, es así, que explícita como uno de los temas a desarrollar por parte de la Subdirección de Gestión Humana, *“diseñar políticas e implementar estrategias de prevención, autocuidado y apoyo a los servidores de la UBPD que les proporcionen herramientas para generar la resiliencia emocional requerida para el cumplimiento de sus funciones”*. De igual manera la UBPD recoge algunos lineamientos que trae la Resolución 1166 de 2018 del Ministerio de Salud y Protección Social, *“Por la cual se adoptan los lineamientos para el talento humano que orienta y atiende a las víctimas del conflicto armado”*, los cuales hacen referencia a la implementación de planes, programas, estrategias o proyectos institucionales para que se incorpore el enfoque psicosocial como eje fundamental de su actuar; así como un componente de cuidado emocional, para prevenir el desgaste emocional del talento humano. Así mismo, se fomenta el desarrollo de competencias en enfoque diferencial, de acciones de prevención del desgaste emocional, de intervención en crisis o primeros auxilios psicológicos y apoyo emocional.

Por tanto, la política de cuidado de la Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas se sustenta en “Reconocer y cuidar la **condición humana** de las personas que **apoyan y contribuyen** en la búsqueda de personas dadas por desaparecidas”

Esta política que se materializa en una estrategia de cuidado busca fortalecer un entorno protector y de cuidado, para que servidores, servidoras y contratistas puedan realizar, las funciones relacionadas con sus cargos, con un apoyo preventivo que busca minimizar la materialización de los riesgos psicosociales que puedan derivarse de la labor que desarrolla la UBPD y proveer a los colaboradores herramientas de autocuidado de su salud mental y física.

## 2. Política de Cuidado Institucional para Servidores, Servidoras y Contratistas de la UBPD

### 2.1. Definición y alcance de la Política.

A partir del reconocimiento de los servidores y servidoras y contratistas que integran la UBPD en su empeño, compromiso y convicción en la labor, como en su aporte a la esperanza de las familias que buscan a sus seres queridos y el desafío incommensurable y de gran responsabilidad de que su labor contribuye al alivio del sufrimiento pero que su propia humanidad plantea el límite de este aporte; la UBPD toma la determinación de priorizar el cuidado de la condición humana de las personas que apoyan y contribuyen a la búsqueda de personas dadas por desaparecidas. Así mismo la UBPD está comprometida a que la labor en la UBPD se pueda realizar en un marco de cuidado.

### 2.2. Política de Cuidado

La Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas en el contexto y en razón del conflicto armado – UBPD consciente de los riesgos que pueda generar la operación de la misión, así como el apoyo que se presta para materializar la misma, toma la determinación de adoptar estrategias de cuidado preventivo que contribuyan a que las personas que integran la Unidad, puedan aportar lo mejor de sí para que se pueda realizar lo mejor posible la búsqueda de personas dadas por desaparecidas en el país. Cuidar la salud de las personas de la UBPD fortalece y da relevancia al carácter humanitario, porque para ayudar a aliviar el sufrimiento de las víctimas y sus familiares y resaltar la humanidad de servidores, servidoras y contratistas, se requiere transmitir la vocación de la entidad.

La UBPD reconoce y cuida la condición humana de las personas que apoyan y contribuyen en la búsqueda de personas dadas por desaparecidas. Los servidores, servidoras y contratistas de la UBPD contribuyen a través de sus acciones a aliviar el sufrimiento, pero no pueden aliviarlo por completo, dada su complejidad. A través del cuidado, servidores, servidoras y contratistas establecen una relación con una institución que escucha y permite la participación cuando

corresponda hacerlo, identificando las necesidades de quienes están dedicados y dedicadas a la búsqueda de las personas dadas por desaparecidas desde diferentes procesos tanto operativos como de apoyo y participan a través de su autocuidado. Así mismo, el cuidado contribuye a prevenir la discriminación por razones étnicas, territoriales, religiosas, sociales, de orientación sexual y/o identidad de género. Con una perspectiva de cuidado se busca propiciar espacios de encuentro desde una comunicación colaborativa y empática, enfocada en la comunicación para la paz. Es así, que el cuidado promueve el adecuado relacionamiento y el respeto en el trato de todas las personas que hacen parte de la Unidad, cuidando su dignidad como seres humanos y mitigando y previniendo el riesgo psicosocial. Por lo tanto, desde esta perspectiva que incluye las necesidades humanas de las servidoras y los servidores de la Unidad se puede escuchar mejor y de manera empática los relatos de victimización y las necesidades de las personas que integran los diferentes equipos de la entidad.

La UBPD comprende y quiere aportar al cuidado de sus servidores, servidoras y contratistas, entendiendo que el cuidado incluye actividades destinadas al bienestar cotidiano de las personas, en diversos aspectos tales como económico, fortalecimiento de sus valores y emocional, hasta el apoyo que se requiere en la transmisión de conocimientos y buenas prácticas especialmente en la estructura del Estado donde por su organización jerárquica se dan relaciones de dependencia, así como en la estructuración de relaciones diversas, que incluyen los vínculos de amistad y laborales, por lo cual se plantean diversos escenarios de cuidado, con diversa participación de actores como la familia, los servidores del mismo equipo y el relacionamiento con otros equipos de trabajo.

### 3. Alcance

La Política y la estrategia de cuidado tienen cobertura para servidores, servidoras y contratistas de la UBPD a nivel central y territorial y busca apoyar, prevenir y gestionar su cuidado emocional.

En algunos casos excepcionales la Estrategia de Cuidado podrá apoyar a las familias de servidores, servidoras y contratistas, siempre que la acción realizada contribuya con su bienestar, y la materialización del riesgo se haya dado en relación con el contexto laboral, lo cual será en cada caso revisado por la Subdirección de Gestión Humana sin ir en contravía de lo que corresponde al sistema de salud en el país. Aun así, la estrategia de cuidado dará prioridad al abordaje y apoyo a servidores, servidoras y contratistas que estén afectadas o afectados directamente por situaciones del contexto laboral o situaciones que siendo externas a la labor puedan afectar el ejercicio del servicio. Se aclara que esta estrategia no tiene alcance con las familias ni personas buscadoras.

La labor que hace la UBPD en materia de cuidado tiene como fin realizar actividades de formación en herramientas de cuidado y autocuidado preventivas. La estrategia de cuidado no supe las actividades propias del Sistema de salud del país.



## 4. Normatividad

Las siguientes son algunas normas aplicables a la Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas que son relevantes para el planteamiento de una Estrategia Institucional de Cuidado a servidores, servidoras y contratistas:

<p>Constitución Política de Colombia, 1991</p>	<p>Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.</p>
<p>Ley 1616 de 2013.</p>	<p>Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.</p> <p>ARTÍCULO 9°. Promoción de la Salud Mental y Prevención del Trastorno Mental en el Ámbito Laboral. Las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.</p>
<p>Decreto 0658 de 2013</p>	<p>Por el cual se reglamenta la Ley de Salud Mental.</p>

Resolución 1166 de 2018 Ministerio de Salud y Protección Social	Por la cual se adoptan los lineamientos para el talento humano que orienta y atiende a las víctimas del conflicto armado. Estos lineamientos hacen referencia a un componente de formación del talento humano, que se desarrolla por medio de la implementación de planes, programas, estrategias o proyectos institucionales que incorporan un enfoque psicosocial como eje fundamental de su actuar; asimismo integran estrategias o proyectos institucionales de bienestar y protección de la salud en el ámbito laboral, para prevenir el desgaste emocional del talento humano con las siguientes líneas: 1) gestión del talento humano, 2) Planificación y desarrollo de planes, programas, estrategias o proyectos de cuidado emocional, 3) Planificación y Desarrollo de Encuentros Grupales de Cuidado Emocional y 4) Promoción del autocuidado. De esta manera, la UBPD se acoge de manera voluntaria a lo dispuesto en materia de la gestión de riesgos específicos que recaen sobre el talento humano para evitar el desgaste emocional producto de la exposición a situaciones relacionadas con el conflicto armado.
Decreto 1393 de 2018 Deroga el Decreto 288 de 2018	Funciones de la Subdirección de Gestión Humana de la UBPD. estructuración interna de la UBPD. Artículo 16, Diseñar políticas e implementar estrategias de prevención, autocuidado y apoyo a los servidores de la UBPD que les proporcionen herramientas para generar la resiliencia emocional requerida para el cumplimiento de sus funciones.

## 5. Marco Conceptual

### 5.1. Dimensiones Humanas y necesidades para el Cuidado

Al hablar del cuidado de la condición humana, es necesario contar con una noción de lo humano y sus dimensiones. Para el propósito de esta estrategia se consideran cinco (5) dimensiones frente a la que se expresan las necesidades de cuidado y de allí se derivan sus estrategias y formas de cuidado. Desde esta perspectiva el cuidado trae un sentido de equilibrio a la vida. A veces alguna dimensión compensa otra dimensión por un tiempo, pero para poder contribuir y apoyar una labor que quizás constituya el propósito en la vida, se requiere el balance, porque un sistema en desequilibrio no es sostenible en el tiempo. Este balance es del individuo y también en relación con las otras personas, lo cual se logra a través de la empatía. Las dimensiones humanas son:

- Física: Cuerpo y salud física
- Mental: Pensamientos, ideas, creencias
- Emocional: Emociones y sentimientos
- Relacional: Relaciones sociales- conexión
- Trascendental: Propósito en la vida (IKIGAI<sup>1</sup>)

En estas dimensiones humanas están contenidas necesidades y entre ellas no debería haber conflicto porque son compartidas por los seres humanos. Nos ayudan a comprender que para poder apoyar y contribuir a la búsqueda durante más tiempo y de la mejor manera posible es a través de un equilibrio de estas.

<sup>1</sup> Ikigai es un término japonés que hace referencia al sentido de vida o vida con propósito y balance.

Para el propósito de esta estrategia las dimensiones y las necesidades se estructuran de la siguiente forma:



#### 5.1.1. Dimensión física:

Esta dimensión hace referencia al cuidado del cuerpo en cada uno de los sistemas que lo integra y atiende necesidades de descanso, alimentación, respiración, movimiento, entre otras<sup>2</sup>.

#### 5.1.2. Dimensión emocional:

Esta dimensión da cuenta de la experiencia de las emociones, el uso y la expresión que hacemos de ellas. Incluye las necesidades de bienestar, seguridad emocional, humor, confianza entre otras que enriquecen la experiencia personal subjetiva de estar vivo<sup>3</sup>.

#### 5.1.3. Dimensión Mental:

Esta dimensión se refiere a las ideas y pensamientos que rigen la forma como nos orientamos en el mundo. Incluye las necesidades de la esfera cognitiva del sujeto, su capacidad de aprendizaje y racionalidad<sup>4</sup>.

#### 5.1.4. Dimensión relacional:

Esta dimensión se refiere a las necesidades expresadas en las relaciones y los vínculos que generamos con las demás personas y con la sociedad en general<sup>5</sup>.

<sup>2</sup> Centro Nacional de Memoria Histórica (CNMH) y Organización Internacional para las Migraciones(OIM). (2017), Al Cuidado de la Memoria. Módulo 3. Sugerencias para el cuidado de personas y equipos. CNMH y OIM, Bogotá. Página 31.

<sup>3</sup> Adaptación dimensión emocional. Ibídem. Página 33.

<sup>4</sup> Ibídem. Página 34.

<sup>5</sup> Ibídem. Pagina 37.

### 5.1.5. Dimensión trascendental:

Esta dimensión responde a las necesidades humanas que van más allá de las necesidades de supervivencia básica inmediatas y que representan la complejidad de la existencia humana. Al analizar esta dimensión se entiende por qué las personas dedican buena parte de su vida a un propósito.<sup>67</sup>

## 5.2. Factores y Riesgos Psicosociales

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional hoy de seguridad y salud en el trabajo, relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte del Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), el cual se define como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, también denominados accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

El Sistema General de Riesgos Laborales está conformado por las entidades encargadas de la Dirección, Control y Vigilancia del Sistema como el Ministerio de Salud y Protección Social, el Ministerio del Trabajo, el Consejo Nacional de Riesgos Laborales, la Superintendencia Nacional de Salud y la Superintendencia Financiera de Colombia; las ARL, es decir, las Administradoras de Riesgos Laborales, en el caso de la UBPD, Positiva Compañía de Seguros S.A, los empleadores y los servidores; cuya afiliación es un seguro en el marco de la Seguridad Social, y tiene como fin proteger la salud de los trabajadores y atender las contingencias derivadas de las condiciones propias del trabajo.

Cada entidad debe proteger a sus empleados mediante su afiliación al Sistema de Riesgos Laborales, no sólo porque es una obligación legal, sino también porque la afiliación garantizará que el trabajador no quede desamparado frente a una situación de origen laboral que ponga en riesgo su salud o su vida, al tiempo que es la manera como la entidad se asegura de no tener que hacer pagos costosos para cubrir emergencias de salud, invalidez o muerte de sus trabajadores derivados de un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, existiendo un seguro especial que cubre estos riesgos.

La Administradora de Riesgos laborales de la UBPD- Positiva, ha efectuado un estudio técnico funcional de las labores que desarrolla la Unidad, encontrando que las áreas operativas

---

<sup>6</sup> Ibidem. Página 35 y 36.

<sup>7</sup> Para esta estrategia se ha realizado una adaptación del modelo de las dimensiones propuesto por la OIM en el que la dimensión existencial y la dimensión espiritual se condensan en la dimensión trascendental.

misionales se encuentran en un nivel de riesgo V por las labores que desarrollan, así como algunos cargos de la Oficina Asesora de Comunicaciones y del Grupo Interno de Trabajo de Logística e Inventarios que apoyan y participan en actividades operativas misionales, así como el equipo que apoya desde la Dirección General las actividades de prevención y protección.

De esta forma a través del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, éste riesgo prioriza con mayor énfasis la necesidad de adoptar herramientas preventivas de cuidado y autocuidado que mitiguen el riesgo psicosocial a través del monitoreo e intervención de las variables de riesgo derivadas del tamizaje de riesgo psicosocial realizado en el último trimestre del año 2021.

### 5.2.1. Riesgos asociados a la función

En primer lugar, los factores psicosociales, siguiendo la definición propuesta por la OIT (1986), hacen referencia a la relación entre el contexto del trabajo y las personas. En palabras de la OIT (1986), los factores psicosociales se relacionan con las *“interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”*<sup>8</sup>. Es decir, los factores psicosociales son descriptivos y están presentes en todas las organizaciones y pueden tener efectos tanto positivos como negativos en la salud física y mental de servidores, servidoras y contratistas<sup>9</sup>.

En segundo lugar, los factores psicosociales de riesgo son predictivos y se relacionan con las situaciones y condiciones laborales que pueden llegar a tener un efecto negativo en la salud física y psicológica de servidores, servidoras y contratistas.

De acuerdo con lo anterior, las fuentes de desgaste identificadas, pueden ser clasificadas de acuerdo con los dominios propuestos por el Ministerio de Protección Social (2010) de la siguiente manera:

Condiciones Intralaborales	Factores psicosociales de riesgo identificados en el proceso
Demandas del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demandas emocionales (incertidumbre, impotencia, temor, inseguridad, entre otros)</li> <li>• Sobrecarga laboral propia de la labor que se hace o de los procesos de planeación y organización propios de cada persona, su gestión y autodesarrollo</li> <li>• Exigencia y presión</li> </ul>
Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lentitud en la toma de decisiones</li> <li>• Falta de información y conocimiento entre áreas y procesos</li> <li>• Falta de conocimiento para desarrollar actividades</li> </ul>
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desafíos de relacionamiento entre personas y equipos</li> <li>• Desafíos comunicacionales</li> <li>• Conflictos intralaborales</li> </ul>

<sup>8</sup> Organización Internacional del Trabajo (1986) citado en Camacho y Mayoraga (2017), p. 162.

<sup>9</sup> Moreno, 2011.

Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de reconocimiento</li> </ul>
------------	---

Tabla 1: Ajustada de la categorización de los factores psicosociales de riesgo identificados durante la Fase Conocer y Planear de acuerdo con la categorización propuesta por el Ministerio de Protección Social (2010).

Estos riesgos son comunes para todos los servidores, servidoras y contratistas independiente de la función que ejercen y son reconocidos a través del tamizaje de riesgo psicosocial efectuado por la UBPD en el año 2021. De acuerdo con la tabla anterior los factores psicosociales de riesgo asociados a la función dan cuenta de diferentes situaciones que requieren ser atendidas, unas de las cuales están dentro del alcance de la Estrategia de Cuidado y otros que la sobrepasan. Es en este sentido la estrategia se enfoca en priorizar y diseñar acciones y actividades que contribuyan, a prevenir y mitigar la materialización de los factores psicosociales de riesgo, específicamente aquellos asociados con las demandas propias del trabajo, con el liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo y con la recompensa emocional.

### 5.2.2. Riesgos asociados a la operación de la misión.

Se ha identificado que el trabajo con víctimas de violencia, en específico personas dadas por desaparecidas, puede impactar la salud y el bienestar de las personas<sup>10</sup> ya que las historias y relatos de violencia que dan cuenta de actos atroces causan sufrimiento emocional e impacta el día a día de servidores, servidoras y contratistas. En este sentido, la exposición a relatos, el contacto con víctimas, la frustración de no encontrar a los desaparecidos, pueden generar sentimientos de frustración, impotencia, rabia, desolación y desesperanza<sup>11</sup>, lo cual se configura en un factor psicosocial de riesgo ya que como Claramount (1999) afirma “*el escuchar constantemente los relatos de violencia nos ubica como testigos no solo del miedo, la impotencia y la paralización de quien sufre la agresión, sino también de la brutalidad perpetrada por un ser humano*”<sup>12</sup>.

Según una investigación realizada por Arreola et al. (2016), mediante la aplicación de un taller logoterapéutico establecieron que “*la desaparición de los hijos dificulta la resolución del duelo de los padres, ya que la no presencia de un cuerpo que lleve a la pérdida real, representa que sus hijos se encuentran con vida y que algún día regresarán. Para Allué (1998) el cadáver viene siendo el signo al que se le atribuyen significados que sustentan las creencias en torno a la muerte, de modo que la relación con el cuerpo permite restablecer el orden perdido con la ausencia*” (p.117). Esta es una de las tantas investigaciones que demuestran la dificultad de un familiar, más específicamente de un padre al entrar en la desafortunada situación de que un hijo se encuentre desaparecido, ahora bien, el personal que se encarga de recepcionar, tramitar y generar acciones de búsqueda se ve sometidos a una presión emocional y un compromiso constante con los familiares del personal desaparecido lo cual genera frustración durante el proceso de la operación.

<sup>10</sup> OIM, 2016 Guía de Cuidado Psicosocial.

<sup>11</sup> CNMH 2017, Al Cuidado de la Memoria.

<sup>12</sup> Claramunt 1999 citada CNMH 2017 - Al Cuidado de la Memoria, p.93.

Cuando se trabaja en este contexto, el primer paso para la prevención de los factores psicosociales de riesgo es “*reconocerse como profesionales y como equipos en riesgo y dedicar recursos para el desarrollo de estrategias que permitan amortiguar el desgaste emocional*”<sup>13</sup><sup>14</sup>. Como servidores, servidoras y contratistas es necesario cuidarse de los efectos de la violencia en la cotidianidad laboral, así como del desgaste que las dinámicas de violencia pueden llegar a generar en las personas y en los equipos de trabajo<sup>15</sup>. Es entender que estamos contribuyendo a un proceso de búsqueda que lleva muchos años en el país pero que no podremos encontrarlos a todos, y es una contribución dando lo mejor, pero recogiendo los verdaderos escenarios de la búsqueda en especial las complejidades territoriales de orden público.

Por lo tanto, para cuidar es fundamental comprender, que el desgaste psicosocial es evitable y que existen estrategias para prevenirlo y mitigarlo<sup>16</sup> para lo cual se requiere identificar los factores psicosociales de riesgo que originan el desgaste<sup>17</sup>. A partir de estudios y trabajos sobre este tema, se ha identificado que en el contexto de las personas que trabajan con víctimas de la violencia algunos de los factores psicosociales de riesgo se relacionan, entre otros, con<sup>18</sup> la exposición sostenida a relatos de violencia, la falta de apoyo del equipo, la sobrecarga mental y emocional, las dificultades en el liderazgo (estilos autoritarios, escaso reconocimiento, deficiencias en la comunicación) y los desplazamientos a las diferentes regiones y la exposición a los riesgos públicos y físicos que conlleva.

Así mismo sucede con quienes apoyan la búsqueda de los desaparecidos, quienes dada la carga que tienen las áreas operativas misionales en el proceso de búsqueda, las salidas a territorio, el proceso de investigación y recolección de información, la participación, las acciones propias de prospección, recuperación e identificación deben sostener toda una serie de procesos como logística, vehículos, comisiones, cuidado, bienestar, apoyo jurídico, organización y planeación presupuestal, prevención y protección, lineamientos, gestión del conocimiento, procesos contractuales entre otros necesarios para que la operación pueda darse. En este contexto se entiende que la manifestación en las personas y en los equipos de la exposición a los factores psicosociales de riesgo a causa de su trabajo es el desgaste psicosocial. El desgaste psicosocial se asocia con un “conjunto de síntomas indeseados sostenidos en el tiempo y relacionados con el trabajo, experimentados por personas que trabajan en contextos de violencia”<sup>19</sup>. Algunos de los efectos del desgaste psicosocial incluyen las siguientes señales:<sup>20</sup>:

- Agotamiento emocional
- Cansancio crónico
- Trastornos del sueño

---

<sup>13</sup> Adaptación propia

<sup>14</sup> Arón y Llanos, 2014, p.6.

<sup>15</sup> Lira (1999) citada en OIM, 2016 - Guía de Cuidado Psicosocial.

<sup>16</sup> OIM, 2016 - Guía de Cuidado Psicosocial.

<sup>17</sup> Caja de herramientas para el Cuidado OIM.

<sup>18</sup> *Ibidem*.

<sup>19</sup> OIM, 2016 - Guía de Cuidado Psicosocial, p.11.

<sup>20</sup> *Ibidem*.

- Trastornos de la alimentación
- Dolores y afecciones de salud
- Desmotivación, desesperanza y frustración
- Aparición de conflictos en las relaciones de manera más frecuente que antes
- Bajo rendimiento
- Pérdida de la fe o del sentido de vida
- Adopción de un estilo pesimista de relacionarse con el mundo

En particular, en el marco del trabajo con víctimas de violencia se ha identificado que la permanencia de estas señales puede originar los siguientes efectos, los cuales constituyen el riesgo psicosocial específico asociado a la misión<sup>21</sup> pero también otros que pueden ser comunes a cualquier servidor o servidora y contratista como el desgaste emocional o profesional.

#### 5.2.1.1. *Síndrome de burnout:*

Hace referencia al síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y reducción del logro personal, que puede ocurrir entre individuos que realizan algún tipo de “trabajo con personas que sufren”. Es una respuesta a la tensión emocional crónica de interactuar sostenidamente con otros seres humanos, particularmente preocupados o con algún tipo de problema<sup>22</sup>.

#### 5.2.1.2. *Desgaste emocional o profesional:*

Es el conjunto de síntomas indeseados que generan una sensación de agotamiento y que están directamente relacionados con las dinámicas de trabajo de la persona<sup>23</sup>.

#### 5.2.1.3. *Contaminación temática:*

Hace referencia al efecto negativo que las personas experimentan al trabajar con temas de alto impacto emocional. Particularmente, en contextos de violencia puede ocurrir que los relatos de guerra y sufrimiento se instauren en la persona, generando que la mayor parte de sus pensamientos, conversaciones y emociones estén vinculadas con la temática de trabajo, lo cual produce un impacto silencioso que resulta nocivo para la persona y para su círculo familiar y social.

#### 5.2.1.4. *Fatiga por compasión (desgaste por empatía):*

---

<sup>21</sup> *Ibidem.*

<sup>22</sup> Maslach 1986, citado en OIM, 2016 - Guía de Cuidado Psicosocial.

<sup>23</sup> Aron y Llanos 2004 citado en OIM, 2016 - Guía de Cuidado Psicosocial.



Es el sentimiento de agotamiento relacionado con un deseo de ayudar a alguien que está sufriendo<sup>24</sup>.

#### 5.2.1.5. *Traumatización vicaria (estrés traumático secundario):*

Tiene que ver con el efecto de reproducir en uno mismo los síntomas y sufrimientos de las personas que son ayudadas<sup>25</sup>.

#### 5.2.1.6. *Traumatización de equipos:*

Hace referencia a la reproducción en los grupos de trabajo de las dinámicas de la violencia, en donde se establecen relaciones conflictivas y marcadas por la polarización y los desbalances de poder<sup>26</sup>.

Sin embargo, es importante resaltar que “el trabajo en escenarios de violencia puede representar grandes oportunidades de crecimiento y plenitud por lo que sería un grave error naturalizar el desgaste psicosocial”<sup>27</sup>.

### 5.3. Cuidado

El cuidado es una actitud humana de relacionamiento consigo mismo y con los demás, en el que se incluyen necesidades básicas, pero al mismo tiempo la complejidad de la que es capaz el ser humano. Dorothea Orem<sup>28</sup>, pionera en las teorías del autocuidado, planteaba que el centro del cuidado para recuperar la salud estaba en proporcionar lo básico, asegurando tener lo necesario como alimento, agua, aire, descanso con lo cual alcanzar el equilibrio sería una tarea con menor esfuerzo. La complejidad del proceso obedece al tipo de relacionamiento que se establecen y la sofisticación de pautas para ello. Así, algo que para un grupo humano puede ser cuidadoso, para otro no lo es. El factor humano puede hacer la diferencia al hacer una lectura de la necesidad propia como de los demás. Por otro lado, el Ministerio de Salud a través de la Resolución 1166 de 2018, definió el **Cuidado emocional** como un “*Conjunto de estrategias y mecanismos dirigidos a promover el bienestar psicosocial y a prevenir, atender y mitigar los factores que pueden generar desgaste emocional en quienes prestan orientación y atención a las víctimas*”.

#### 5.3.1. Daño oculto

En el campo de las violaciones a los derechos humanos se encuentran los crímenes de lesa humanidad o contra la humanidad, clasificados así por su nivel de atrocidad y su carácter inhumano. La desaparición forzada se encuentra en esta categoría, de allí que sus impactos sobrepasan a las personas que han sido afectadas directamente y tienen alcance en la sociedad y las instituciones. Este crimen es además imprescriptible y no puede ser objeto de amnistía u otras formas de atenuación de las responsabilidades establecidas por ley. Su ocurrencia atenta gravemente contra la integridad física o la salud mental o física de las víctimas. Para identificar

<sup>24</sup> Ancinas 2012, OIM, 2016 - Guía de Cuidado Psicosocial.

<sup>25</sup> Aron y Llanos 2004 citado en OIM, 2016 - Guía de Cuidado Psicosocial.

<sup>26</sup> *Ibidem*.

<sup>27</sup> OIM, 2016 - Guía de Cuidado Psicosocial.

<sup>28</sup> Enfermera estadounidense, pionera en la teoría del déficit de autocuidado para comprender la salud integral de las personas. Consultar en:

<https://enfermeriavirtual.com/dorothea-orem-teoria-del-deficit-de-autocuidado/#Teoria-del-autocuidado>

el daño producido en el personal que presta labores humanitarias, la Procuraduría General de la Nación en Colombia realizó una investigación denominada "El Daño Oculto", encontrando que los profesionales dedicados a la atención de las víctimas pueden presentar afectaciones en su salud física y mental debido a situaciones asociadas a la falta de garantías de seguridad, necesidades insatisfechas de las víctimas, fallas administrativas y de carga laboral, entre otras. Algunas de las afectaciones identificadas sobre todo en el campo de la salud física obedecen a una sobrecarga emocional de las tareas de acompañamiento a personas que han sufrido intensamente. Al parecer hay un mecanismo humano de empatía que hace que quien realiza el acompañamiento se identifique con ese dolor y genere algún tipo de afectación deteriorando su salud, es lo que se conoce como componente psicosomático de la afectación. La Procuraduría identificó que ésta afectación esta infravalorada y no se asocia con el campo de trabajo, por lo cual la llamó “daño oculto”. Sin embargo, el Ministerio de Salud retoma el concepto y realiza una serie de recomendaciones para su prevención y por esta razón recomendó "(. . .) desarrollar una cultura del autocuidado, por medio de la cual el individuo sea capaz de vislumbrar los cambios que una carga laboral elevada le pueda acarrear [. . .]"<sup>29</sup>

### 5.3.2. Cuidado diferencial

#### 5.3.2.1. *Enfoque diferencial:*

Se entiende como el “método de análisis, actuación y evaluación, que toma en cuenta las diversidades e inequidades de la población, para brindar una atención integral, protección y garantía de derechos, que cualifique la respuesta institucional y comunitaria”. Involucra las condiciones y posiciones de los/las distintos/as actores sociales como sujetos/as de derecho, desde una mirada de grupo socioeconómico, género, etnia e identidad cultural, y de las variables implícitas en el ciclo vital - niñez, juventud, adultez y vejez. El enfoque diferencial, configura la mirada que permite visibilizar, identificar y reconocer condiciones y situaciones particulares y colectivas de la desigualdad, fragilidad, vulnerabilidad, discriminación o exclusión de las personas o grupos humanos que son sujeto de especial protección constitucional, que requieren de acciones integradas de protección y restitución de los derechos vulnerados, apuntando de manera inmediata a atender los daños causados y a identificar y afectar simultáneamente los factores que generan o reproducen la discriminación, desigualdad y exclusión.<sup>30</sup>

En razón a la especificidad misional de la UBPD y las dinámicas internas relacionales, tendremos en cuenta en nuestro análisis de las acciones que realizaremos desde el cuidado los siguientes factores de discriminación, exclusión y/o violencias asociadas al género, orientación

---

<sup>29</sup> Ministerio de Salud y Protección (3 de Abril de 2018) 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.

<sup>30</sup> Tomado de

<https://www.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/glosario/enfoque-diferencial#:~:text=Se%20entiende%20como%20el%20%E2%80%9Cm%C3%A9todo,la%20respuesta%20institucional%20y%20comunitaria%E2%80%9D>.

sexual, identidad de género, edad o ciclo vital, por procedencia o no de la servidora o servidor al territorio donde desarrolla su labor, por status o rol dentro de la estructura organizacional de la UBPD, por etnia, por diversidad funcional (discapacidad), por creencias religiosas o ideologías, y /o cultura (costumbres o idiosincrasia ); también por el rol diferencial en cuanto al saber de las servidoras y los servidores para que haya un reconocimiento del mismo. Aclarando que en el levantamiento de necesidades e implementación de acciones pueden surgir otros y si es necesario se adicionarán los que surjan para dar respuesta integral a estos factores de riesgo desde el enfoque diferencial.

#### 5.3.2.2. *Enfoque de género:*

La Unidad cuenta con una planta de personal que aproximadamente se mueve entre el 69% de mujeres y 31% de hombres<sup>31</sup> De esta manera es necesario analizar las relaciones sociales que parten del reconocimiento de las necesidades específicas de las mujeres y que tiene por objeto permitir la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, con el fin de desarrollar e impulsar acciones que propicien el ejercicio de los derechos de las mujeres y que disminuyan las brechas de género.

Así entonces, el enfoque de género implica: i) el reconocimiento de las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en particular consideración de lo masculino y sus significantes como superiores, derivando en relaciones de poder injustas y desiguales; ii) el abordaje de las relaciones de género que se han constituido social e históricamente y atraviesan todo el entramado social articulándose con otras relaciones sociales, como las de etnia, edad, identidad sexual y condición social y económica, iii) la lectura de las relaciones en función del género también involucra el rol de los hombres, desde los estereotipos asignados y desde las masculinidades hegemónicas que también han impactado en la manera como las y los ciudadanos interactúan en la sociedad. Con esto, una perspectiva diferencial implica el acercamiento de todas las personas a una condición de trato digno y respetuoso de la diferencia.

En el contexto de la misionalidad y relacionamiento entre servidoras/es de la UBPD es fundamental un enfoque de género para prevenir discriminación, exclusión y /o violencia en relación, al género, la identidad de género y/o orientación sexual.

#### 5.3.2.3. *Enfoque territorial:*

El enfoque territorial en la política pública se entiende como la capacidad de lograr intervenciones coherentes con la realidad social, política y económica de los territorios, que sean flexibles e integrales y que incluyan activamente a sus pobladores, generando las capacidades necesarias para que los propios territorios puedan gestionar su desarrollo, y a su vez, se superen

---

<sup>31</sup> Planta a 30 de marzo de 2022

las intervenciones sectoriales y poblacionales, para enfocarse en unas que tengan como su nombre lo dice un enfoque más territorial.<sup>32</sup>

En el contexto de la Unidad se busca que el relacionamiento y las actividades de cuidado tengan en cuenta un enfoque territorial que reconozca y respete el relacionamiento cotidiano entre colegas, la identidad por etnia, las creencias religiosas o ideologías, y /o cultura (costumbres o idiosincrasia ) de las y los servidoras y contratistas y sus saberes sobre su realidad en los territorios al igual que tener en cuenta las condiciones particulares desde los territorio como por ejemplo temas de seguridad, dinámicas sociales y relacionamiento con el territorio desde las cosmovisiones asociadas. Aclarando que en el levantamiento de necesidades que se recoge con cada territorio donde la UBPD tiene sede e implementación de acciones, pueden surgir otros factores asociados al enfoque territorial que si es necesario se adicionaran al análisis de las necesidades y acciones que den una respuesta desde el cuidado a estos factores de riesgo desde el enfoque territorial.

## 6. Estrategia de Cuidado para la UBPD

La estrategia de cuidado de la Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas es “Reconocer y cuidar la **condición humana** de las personas que **apoyan y contribuyen** en la búsqueda de personas dadas por desaparecidas”

### 6.2. Objetivo General:

Brindar atención, cuidado, solidaridad y afecto a los servidores, servidoras y contratistas para que puedan apoyar de la mejor manera el proceso de búsqueda, desde su operación o apoyo, de tal forma que se pueda ayudar a la comprensión y al sentir que todas las acciones que se realizan **contribuyen** a la verdad, reparación y al alivio al sufrimiento de las personas que buscan con un alcance de lo posible que esté en manos de la UBPD.

### 6.3. Objetivos Específicos

1. Promover el autocuidado y cuidado integral de servidores, servidoras y contratistas en todos los procesos y dependencias de la Unidad, Como resultado de los riesgos que se reconocen derivados de la labor operativa misional o el ejercicio propio de la función
2. Fomentar estrategias diversas para la prevención del desgaste emocional en los equipos y las personas.

---

<sup>32</sup> Tomado de <https://www.lasillavacia.com/historias/historias-silla-llena/que-ha-pasado-con-el-enfoque-territorial-en-colombia->

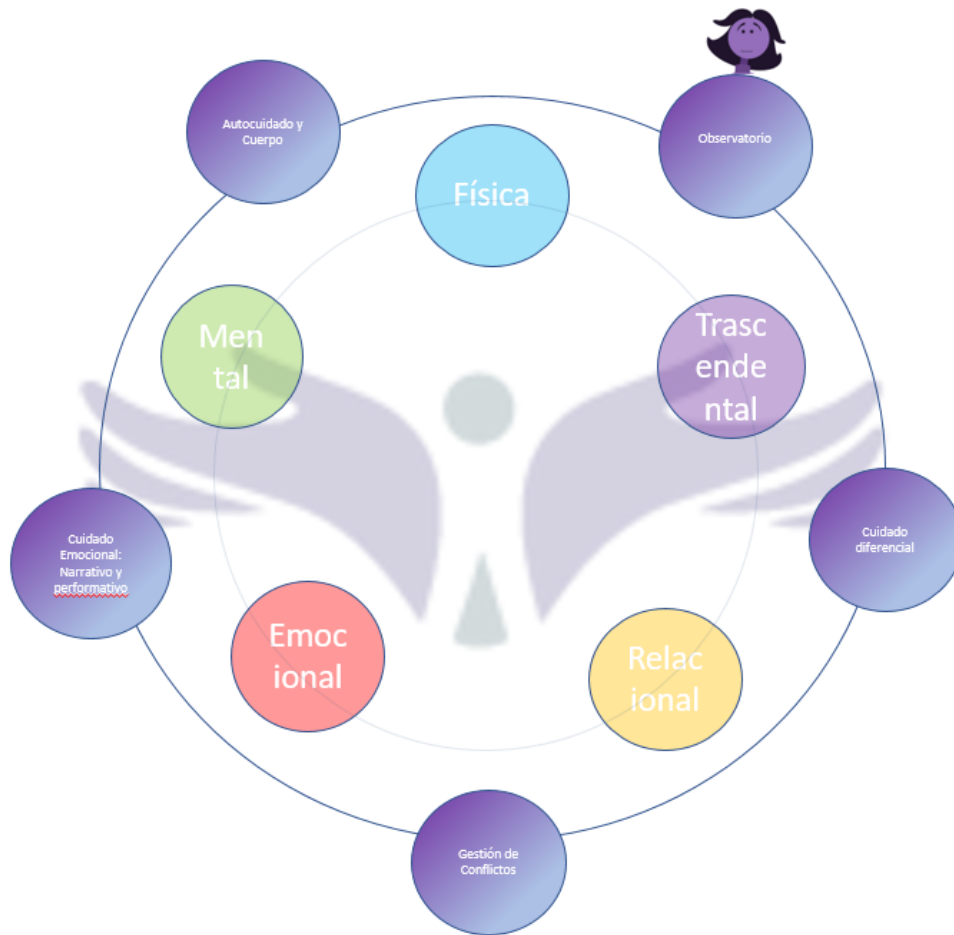
3. Identificar y actuar sobre los factores de riesgo psicosocial y desgaste emocional altos a través de acciones de mitigación que correspondan con la necesidad de cuidado de los equipos y las personas.

#### 6.4. Estrategia de Cuidado – Esperanza Te Cuida.

La estrategia de cuidado lleva el nombre Esperanza, a partir de la identificación que las personas de la entidad hacen de ese personaje institucional creado por la Oficina de Comunicaciones y Pedagogía, cuando preguntaron a familias y organizaciones con qué palabra asociaban a la Unidad, el resultado fue con la palabra Esperanza. Así mismo, les preguntaron si esa palabra fuera una persona ¿cómo sería?, a lo que respondieron: una mujer, con experiencia, buscadora y **cuidadora**. Es por esta razón que los mensajes institucionales de cuidado tienen esa asociación y esa identidad con el personaje, así mismo la cuenta de correo del proceso con el que los servidores y servidoras interactúan se denomina **Esperanza Te Cuida**.

Retomando el planteamiento de la estrategia el cual es “Reconocer y cuidar la **condición humana** de las personas que **apoyan y contribuyen** en la búsqueda de personas dadas por desaparecidas” se hace indispensable ubicar siempre la condición humana como factor central para el cumplimiento del objetivo. Por tal razón las líneas de la estrategia rodean las dimensiones humanas. Estas propuestas de líneas brindan atención, cuidado, solidaridad y afecto a las personas, equipos y a la Unidad en general para que puedan apoyar de la mejor manera el proceso de búsqueda desde la operación o las actividades de apoyo dado que el propósito es común, acorde con el objetivo de la estrategia, de tal forma que se pueda ayudar a la comprensión y al sentir de que todas las acciones que se realizan **contribuyen** a la verdad, reparación y al alivio del sufrimiento de las personas que buscan.

A partir de las dimensiones humanas y las necesidades se propone una estrategia que aborda y da cubrimiento a dichas necesidades.



<b>Dimensión</b>	<b>Línea de la Estrategia</b>
Física: Cuerpo y salud física	Autocuidado y Cuerpo
Mental: Pensamientos, ideas, creencias	Cuidado diferencial
Emocional: Emociones y sentimientos	Cuidado Emocional: Narrativo, Performativo y Línea de habla y escucha.
Relacional: Relaciones sociales	Comunicación para la Paz – Gestión de Conflictos
Trascendental: Propósito en la vida (IKIGAI)	Observatorio de Cuidado

Estas líneas de la estrategia responden a las necesidades establecidas en cada una de las dimensiones.

#### 6.4.1. La línea de Autocuidado y cuerpo

Esta línea responde a las necesidades de cuidado expresadas en el sentir del cuerpo, que en algunas ocasiones transforma en un síntoma físico el malestar emocional, lo que se conoce como

enfermedad psicosomática. Aquí se trabajará y aportará a través de acciones integrales que incluyen formas de abordar la representación del malestar en el cuerpo.

#### 6.4.2. Línea de Cuidado diferencial

El cuidado con perspectiva diferencial lleva a implementar acciones que permitan transformar imaginarios y creencias en torno a las personas y el trabajo de búsqueda para prevenir discriminación, exclusión, violencias asociadas al género, orientación sexual, identidad de género, edad o ciclo vital, o por procedencia o no del territorio donde desarrolla su labor, status o rol dentro de la estructura organizacional, etnia, diversidad funcional, creencias religiosas o ideologías, y cultura, costumbres o idiosincrasia.

#### 6.4.3. Línea de Cuidado emocional

Esta línea aborda de manera colectiva o grupal las necesidades del ámbito emocional, resultado del trabajo en el marco de la búsqueda de personas dadas por desaparecidas tanto desde los roles misionales como funcionales, ya que hay una carga emocional permanente que se transmite de una persona a otra y de un proceso a otro. Por ello una de las líneas más fuertes es la de cuidado emocional para lo cual hay lenguajes y metodologías que permiten la expresión emocional y la búsqueda del equilibrio a través de lenguajes narrativos y lenguajes performativos.

##### 6.4.3.1. *Lenguaje performativo.*

Este lenguaje permite la expresión y la descarga emocional a través de la expresión artística, lúdica o creativa. Lenguaje que la mayoría de las voces incluye el cuerpo como vehículo para la modalidad expresiva.

##### 6.4.3.2. *Lenguaje narrativo.*

Conlleva la expresión a través de la palabra, la conversación o el diálogo, escenarios donde se ponen en juego y se construyen y reconstruyen las emociones y su expresión, el sentimiento, para que la narrativa resultante transmita equilibrio y bienestar al sujeto. En el caso de la narrativa del cuidado es importante reconocer el malestar de los servidores, servidoras y contratistas para permitirse construir conjuntamente la narración alternativa.

##### 6.4.3.3. *Línea de habla y escucha:*

Permite darle trámite a las emociones de manera individual para hablar y escuchar sobre las angustias y dificultades subjetivas que problematizan la vida cotidiana y los vínculos establecidos en distintos ámbitos: personales, familiares, laborales, comunitarios, de los y las participantes. También para hablar del dolor e impotencia que con frecuencia se vive en la labor desarrollada en la Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas.

#### 6.4.4. Línea de Comunicación para la Paz – Gestión de Conflictos.

La estrategia de Comunicación para la Paz – CPP aborda las necesidades del ámbito relacional, escenario donde se tramitan los conflictos interpersonales de una manera colaborativa y colocando siempre en el centro las necesidades humanas. Partiendo de la premisa de que el conflicto nunca está en el nivel de las necesidades humanas si no en el de las estrategias que se usan para satisfacerlas, por ende, la CPP incita la creatividad para resolver los conflictos buscando siempre la estrategia que más satisfaga necesidades, en estas se incluyen las del yo, tú y nosotros.

La Comunicación para la paz es una estrategia que aporta a la comunicación de los equipos, a disponer el espacio para escuchar, recibir, aportar y dar trámite a diversas situaciones. Es una herramienta que desde la empatía, la comunicación, la asertividad de escuchar y ser escuchado promueve las relaciones humanas sin afectar el diario accionar laboral.

Por ello esta estrategia es transversal a todo el proceso de cuidado y se promoverá en cada una de las acciones de cuidado que se realicen facilitando la gestión de conflictos y previniendo los mismos.

#### 6.4.5. El Observatorio de Cuidado – Monitoreo y seguimiento.

Aborda necesidades del proceso de cuidado y de las personas y de lo institucional de la UBPD para que sea posible realizar la labor durante mucho más tiempo con equilibrio en el cuidado entre las personas y la institución, ya que a través de este se gestiona la información del proceso y se transmite para la gestión respectiva a nivel institucional y la adecuada toma de decisiones. También se generan alertas tempranas para prevenir y mitigar los riesgos de los equipos y de las personas frente al desgaste emocional.

### 6.5. Operacionalización de la estrategia

#### 6.5.1. Semáforo de cuidado y Planes Operativos de Cuidado

A partir de la identificación de estas líneas de intervención se evalúan las necesidades humanas de las dimensiones del cuidado con un semáforo que permite priorizar e identificar el nivel de afectación o de riesgo. Así, para cada equipo de trabajo se construye un **plan operativo de cuidado** basado en el diagnóstico de necesidades del mismo, expresado en su semáforo de cuidado. Este semáforo responde a la clasificación de riesgos con lo cual desde cada línea se desarrollan programas que permiten la mitigación y la prevención de los riesgos y la promoción



del bienestar. Con esta herramienta se determina la inclusión y participación de las personas en cada programa de la estrategia. Los Planes operativos se construyen con los embajadores de cuidado, los coordinadores o coordinadoras, el análisis de información a través del observatorio y la retroalimentación propia de la Subdirección de Gestión Humana.

### 6.5.2. Rutas por seguir según el nivel de riesgo

De acuerdo a la valoración que se realiza en cada una de las líneas de la estrategia se le ofrece al equipo o a la persona de manera individual el programa para que puedan cuidar a su equipo y pasar de un nivel de riesgo alto a un nivel bajo y promover el cuidado y la satisfacción y bienestar en el trabajo realizado, con el convencimiento y la narrativa de que se está realizando una labor muy importante y de que cada cosa bien hecha apoya y contribuye con el alivio del sufrimiento de las familias y personas buscadoras, lo cual es satisfactorio y cuida a las personas que realizan la labor.

A continuación, presentamos el esquema de la Intervención por rutas de acuerdo con el semáforo - líneas de cuidado y sus programas:

Rutas de Acción	Campos de intervención	Programas o componente de programa
Mitigación Observatorio	Grupal e individual	<b>Programa 1.</b> Observatorio de cuidado con enfoque diferencial. <i>Componente:</i> Emisión de alertas tempranas
Mitigación Autocuidado y Cuerpo “daño oculto”	Grupal	<b>Programa 2.</b> Autocuidado y cuerpo (atención al daño oculto) + acupuntura y masajes.
Mitigación Cuidado Emocional	Grupal	<b>Programa 3.</b> Grupos focalizados de cuidado asociados a la misión <b>Programa 4.</b> Grupos focalizados de cuidado asociados a la función
	Individual	<b>Programa 5.</b> Línea de habla y escucha: atención a incidente crítico <b>Programa 6.</b> Embajadoras y Embajadores de cuidado – Primeros Auxilios Psicológicos
Mitigación Cuidado Diferencial	Grupal	<b>Programa 3 v 4.</b> Grupos focalizados: <i>componente</i> para enfoque diferencial
	Individual	<b>Programa 5.</b> Línea de habla y escucha: <i>componente</i> afectaciones emocionales asociadas a situaciones de discriminación
Mitigación Gestión de Conflictos	Grupal	<b>Programa 7.</b> Gestión de Conflictos/Comunicación para la Paz: <i>Componentes</i> Círculos restaurativos Mediación de conflictos <i>Componente:</i> Multiplicadores
Prevención Observatorio	Grupal e individual	<b>Programa 1.</b> Observatorio. <i>Componente:</i> Seguimiento a casos específicos
Prevención Autocuidado y Cuerpo	Grupal	<b>Programa 8.</b> Talleres transversales de cuidado (Técnicas de conexión somatocognitivas, neuroalimentación, cuidado de ojos y cuello, higiene del sueño, digitopuntura-automasaje, bioregulación mente cuerpo-manejo del estrés, la enfermedad y las emociones
Prevención Cuidado Emocional	Grupal	<b>Programa 9.</b> Conversaciones que Cuidan <b>Programa 10.</b> Acompañamiento a las misiones humanitarias: Alistamiento y descompresión emocional en misiones (talleres Corpo-sensibilidades – “las misiones en mi piel”
	Individual	<b>Programa 4.</b> Línea de habla y escucha: <i>componentes</i> intervención psicosocial, seguimiento estado emocional y asesoría.
Prevención Cuidado Diferencial	Grupal	<b>Programa 11.</b> Cajas de herramientas. <i>Componente</i> enfoque diferencial <b>Programa 12.</b> Certificación en cuidado diferencial
	Grupal	<b>Programa 11.</b> Cajas de herramientas. <i>Componente</i> CPP

		<u>Programa 7. Gestión de conflictos: Componente Multiplicadores: Fortalecimiento de habilidades para la mediación de conflictos</u>
Promoción Observatorio		<u>Programa 1. Observatorio. Componente. Mesa estratégica de seguimiento</u> <b>Programa 13. App MeCuido+</b>
Promoción Cuidado Emocional	Institucional	<b>Programa 14.</b> Formación virtual en autocuidado (módulo de cuidado, módulo de riesgos SGSST, módulo de P&P y módulo de Primeros Auxilios Psicológicos) <u>Programa 6. Embajadores de cuidado – Componente: Promoción rutas de cuidado – herramientas de cuidado performativo</u> <b>Programa 15.</b> Salas de Cuidado (interacción salas de cuidado, ratitos de cuidado, <b>Programa 16.</b> Piezas comunicativas – Esperanza Te Cuida <u>Programa 11. Caja de herramientas (narrativas y performativas)</u> <u>Kit de cuidado</u> <b>Programa 8.</b> Talleres pedagógicos promoción del cuidado (temas <sup>33</sup> )
Promoción Cuidado Diferencial	Institucional	<b>Programa 17.</b> sensibilización de enfoque diferencial, género y territorial. <i>Componente.</i> Rutas de atención <i>Componente.</i> Lenguaje inclusivo Componente Piezas comunicativas para sensibilización y transversalización de los enfoques) – Esperanza Te Cuida. Componente: Talleres transversales y pedagógicos para el cuidado diferencial <i>Componente:</i> Socialización de lineamientos de enfoques diferenciales en instancias administrativas <i>Componente:</i> Transversalización del enfoque en los planes de cuidado por territorio <i>Componente:</i> Co construyendo relaciones en equidad
Promoción Gestión de Conflictos -CPP	Institucional	<u>Programa 7. Gestión de conflictos.</u> <i>Componente:</i> Sistema de Gestión de Conflictos <i>Componente:</i> Sistema de Retroalimentación Comunicación para la Paz - Multiplicadores

## 6.6. Programas de la estrategia de cuidado

### 6.6.1. Observatorio – Estrategia para el Monitoreo y Seguimiento.

<b>Finalidad</b>	Identificar necesidades, consolidar y sistematizar categorías e indicadores de análisis de los riesgos psicosociales para brindar alertas tempranas y focalizar acciones integrales desde el cuidado.	<b>Fases o periodicidad</b>	1. Reportes generales cada semana 2. Mesa de trabajo 1 vez al mes 3. Emisión de alertas tempranas permanente.
<b>Resultados esperados</b>	Observatorio de Cuidado con enfoque diferencial consolidado y en articulación con la Oficina de Gestión del Conocimiento, Subdirección de Gestión Humana y Equipo de Prevención y Protección de la Dirección General.	<b>Necesidades cubiertas</b>	De la dimensión mental: Discernimiento – claridad. De la dimensión Trascendental: Cooperación – interdependencia. De la dimensión emocional: Seguridad emocional – confianza – orden y estructura – estabilidad – protección. De la dimensión relacional: Comunicación – Ser visto - Cuidado.
<b>Beneficiarios</b>	Equipo de Cuidado para la focalización de acciones, Responsables de las áreas que toman decisiones y la UBPD en general.	<b>Obligatorio</b>	No aplica.
<b>Ruta o criterios de inclusión</b>	Información relevante para el proceso a través de una mesa de trabajo que articula las dependencias mencionadas.	<b>Seguimiento y Monitoreo</b>	Equipo SGH – Consultor Observatorio – Mesa de trabajo (OGC – PYP y SGH)

<sup>33</sup> Narrativos: Gestión emocional, escritura autobiográfica, habilidades comunicacionales, comunicación afectiva, poesía y escritura, dibujo orgánico y habilidades para la vida. Performativos: Anhelos y frustraciones – Gestión emocional Con-sentido para mi, Brillos y colores “Shakras y equilibrio energético, Símbolos emocionales-los objetos como forma de equilibrio.

A través de esta estrategia se pretende Identificar necesidades, consolidar y sistematizar categorías e indicadores de análisis desde un enfoque diferencial, de género y territorial que permitan determinar los riesgos psicosociales asociados al desgaste emocional, daño oculto, manejo del estrés, conflictos relacionales, incidentes críticos y actos inseguros al interior de los equipos de la UBPD para brindar alertas tempranas y focalizar acciones integrales desde el cuidado. En articulación con el semáforo de cuidado, como indicador de uso propio de todas las personas de la entidad para identificar y reportar su percepción de una de las líneas del cuidado.

La implementación de esta estrategia implica el desarrollo de los siguientes pasos: 1) diseño teórico, metodológico e implementación del observatorio de cuidado con enfoque diferencial y de género. 2) Consolidar la formación de una mesa de trabajo interdependencias que en principio incluye los procedimientos de la Subdirección de Gestión Humana, Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo, Capacitación, Estrategia de Cuidado y de otras dependencias como la Oficina de Gestión del Conocimiento y el equipo de Prevención y Protección, para el análisis de los riesgos asociados al cuidado 3) la persona que lidera el observatorio tendrá la responsabilidad de realizar reportes semanales a la Subdirección de Gestión Humana de los factores de riesgo asociados al desgaste emocional, daño oculto, manejo del estrés y conflictos relacionales, 4) realizar reportes inmediatos de identificación y posterior de seguimiento a incidentes críticos y actos inseguros 5) Formular categorías de análisis e indicadores que permitan identificar en relación los riesgos psicosociales asociados al desgaste emocional, daño oculto, manejo del estrés, conflictos relacionales, incidentes críticos y actos inseguros al interior de la unidad desde un enfoque diferencial, de género y territorial.

### 6.6.2. Programa de Autocuidado y cuerpo: Atención al daño oculto. + acupuntura y masajes.

<b>Finalidad</b>	Prevenir la configuración de situaciones extremas de desgaste emocional que impacten en el nivel psicosomático del sujeto, situación denominada por la Procuraduría General de la Nación como “Daño Oculto”.	<b>Fases o periodicidad</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>13 equipos de nivel territorial 5 grupos mixtos del nivel central han tenido cobertura con esta estrategia en el periodo 2020 – 2021.</li> <li>En la vigencia 2022 se dará cobertura a los territorios de Ibagué, Medellín, Mocoa y Montería y 5 grupos mixtos en el nivel central preferentemente los equipos misionales, pero con la posibilidad de participar de personas de las áreas de apoyo que hayan presentado situaciones de salud significativas.</li> <li>Posterior a la participación en el curso se habilitan las bolsas de horas de acupuntura para todos los equipos participantes y masaje para los equipos del nivel central.</li> </ol>
<b>Resultados esperados</b>	Disminución de ausentismo por incapacidad médica.	<b>Necesidades cubiertas</b>	<p><b>Dimensión principal</b> De la dimensión física: salud – movimiento – descanso -refugio – contacto físico – agua – aire - alimento. Otras necesidades cubiertas: De la dimensión mental: aprendizaje - claridad -discernimiento - exploración - descubrimiento. De la dimensión Trascendental: Compartir – Participación - Auto conocimiento – dignidad – poder interior – crecimiento – conciencia – presencia - sanación. De la dimensión emocional: paz interior - equilibrio – relajación – confianza – seguridad emocional. De la dimensión relacional: Intimidad - Conexión – amabilidad – compañía – apoyo – empatía – cercanía – ser entendid@ - calidez – armonía – contacto físico* a criterio de cada persona – cuidado – fluir – propósito – espacio.</p>
<b>Beneficiarios</b>	Equipos misionales – servidores de equipos de apoyo que hayan	<b>Obligatorio</b>	Si

	presentado afectación psicosomática.		
<b>Ruta o criterios de inclusión</b>	Los grupos son identificados y convocados por el equipo de la estrategia de cuidado.	<b>Seguimiento y Monitoreo</b>	Equipo SGH – Operador Compensar

Esta estrategia consiste en un proceso de formación que a través de un desarrollo conceptual, metodológico y vivencial que permite trabajar en las principales herramientas de bio-regulación para la atención de estrés y la carga emocional asociada a los procesos de acompañamiento a víctimas del conflicto armado, la cual ha sido denominada por la Procuraduría General de la Nación como “Daño Oculto”. En esencia, permite prevenir la configuración de situaciones extremas de desgaste emocional que impacten en el nivel psicosomático del sujeto. Así mismo, permite construir un ambiente contenido de aprendizaje en auto cuidado del cuerpo y las emociones, incidiendo de manera positiva en la disminución de riesgos de afectaciones físicas, emocionales y psicológicas.

Las dimensiones de este proceso formativo son: 1) Cuerpo y Emociones, 2) Herramientas para el auto cuidado y cuidado mutuo, 3) Herramientas vivenciales y de entrenamiento.

La metodología de trabajo es una triangulación conceptual, metodológica y vivencial de lo que se denomina **Bio-regulación-mente-cuerpo**. Trabajando desde la triada: mente, cuerpo, emociones, se desarrolla un proceso paralelo de acompañamiento médico, orientado a mantener y fortalecer el equilibrio de todos los sistemas neuro endocrinos del cuerpo, en situaciones de estrés físico, emocional y psicológico.

Esta estrategia se complementará con sesiones de acupuntura y masajes para manejar las afectaciones físicas de algunos grupos focalizados con alto nivel de desgaste.

### 6.6.3. Programa de Grupos focalizados de cuidado asociados a la misión

<b>Finalidad</b>	Estructurar un proceso sistemático de intervención con el fin de mitigar el impacto de una fuente de desgaste identificada asociada a la misión.	<b>Fases o periodicidad</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificación de los equipos en alto riesgo psicosocial por la labor asociada a la búsqueda.</li> <li>2. Diseño de los planes operativos de cuidado para equipos focalizados según riesgo.</li> <li>3. Implementación de pre-test</li> <li>4. Implementación acciones grupo focalizado</li> <li>5. Implementación pos-test</li> </ol>
<b>Resultados esperados</b>	Impacto positivo en el estado emocional del equipo según post test, a partir de las acciones realizadas con relación al pre test.	<b>Necesidades cubiertas</b>	<p>De la dimensión física: salud – movimiento – descanso -refugio – contacto físico.</p> <p>De la dimensión mental: aprendizaje - claridad -discernimiento - exploración - descubrimiento.</p> <p>De la dimensión Trascendental: Comunidad – Compartir – Participación – reciprocidad – cooperación – interdependencia – inclusión – pertenencia - Auto conocimiento – dignidad – poder interior – integridad – honestidad – crecimiento – autenticidad - esperanza – conciencia – presencia - fe – inspiración – sanación – duelo – esperanza – belleza - conciencia.</p> <p>De la dimensión emocional: contribución – regeneración – paz interior - equilibrio – relajación – confianza – seguridad emocional – estabilidad – protección – juego - creatividad.</p> <p>De la dimensión relacional: Intimidad - Conexión – amabilidad – compañía – apoyo – empatía – cercanía – Comunicación – apreciación –ser entendid@ - calidez – armonía – contacto físico* a criterio de cada persona - reconocimiento – respeto – compasión – libre expresión –</p>

			espontaneidad – autonomía – significado – cuidado – ser escuchad@ - libertad – consideración – aceptación – fluir – propósito – espacio.
<b>Beneficiarios</b>	Equipos misionales cuyo riesgo en la ruta de búsqueda se considera de alto impacto. (Acompañamiento a entregas dignas – Gestión y Análisis de información – grupos impactados por los relatos de violencia – procesos de participación – acciones en terreno de prospección) Algunos equipos de trabajo priorizados también por el equipo de la Dirección General que desarrolla Acciones de Prevención y Protección, para los cuales se incluye una articulación con este grupo de trabajo.	<b>Obligatorio</b>	No
<b>Ruta o criterios de inclusión</b>	Se coordina con la embajadora, el embajador de cuidado y el líder de la dependencia un plan operativo de cuidado y se trabaja a través de la metodología de grupo focalizado.	<b>Seguimiento y Monitoreo</b>	Equipo SGH – Consultores Narrativo – performativo – diferencial - conflictos – observatorio.

Una vez se ha identificado la configuración de un grupo y el establecimiento de una necesidad, se abordan a través de un plan de intervención de varias sesiones que incluye las temáticas de las *conversaciones que cuidan* que el equipo necesita. Este proceso implica la construcción con el equipo de la acción a desarrollar, pero implican la generación de conversaciones periódicas y la implementación de herramientas que permitan identificar el impacto de las acciones realizadas, como los son pre test para identificar el estado en que llega el equipo y al cierre del proceso el pos- test para monitorear el impacto de las acciones implementadas. Estos procesos están enfocados principalmente a los equipos que trabajan directamente con los relatos de violencia y/o procesos que se relacionen con el proceso de búsqueda. Algunos de los equipos focalizados que se encuentran en la ruta de búsqueda son:

Algunos equipos focalizados por el nivel de riesgo son:

*Equipos de acompañamiento a entregas dignas de cuerpos:* Estos equipos desarrollan su labor dentro de la ruta de búsqueda en el momento en el que hay que realizar acompañamiento a las familias para esta acción que se hace de manera interinstitucional e interdependencias. El objetivo de la acción de cuidado es facilitar espacios de descompresión emocional, pues debido a la alta carga emocional se requiere poder conversar acerca del proceso y la experiencia emocional.

*Equipos de los procesos de recolección y análisis de información:* ya que se pueden ver afectadas por el impacto acumulado de enfrentarse con el dolor de las otras personas, las historias de búsqueda, que se conocen a través de procesos de narración, relatos, o escritos entre algunas causas.

#### 6.6.4. Programa de Grupos focalizados de cuidado asociados a la función.

<b>Finalidad</b>	Estructurar un proceso sistemático de intervención con el fin de mitigar el impacto de una fuente de desgaste identificada en los equipos de apoyo a la función.	<b>Fases o periodicidad</b>	6. Identificación de los equipos en alto riesgo psicosocial por la labor asociada a la búsqueda. 7. Diseño de los planes operativos de cuidado para equipos focalizados según riesgo. 8. Implementación de pre-test 9. Implementación acciones grupo focalizado 10. Implementación pos-test
------------------	--	-----------------------------	---

<b>Resultados esperados</b>	Impacto positivo en el estado emocional del equipo según post test, a partir de las acciones realizadas con relación al pre test.	<b>Necesidades cubiertas</b>	De la dimensión física: salud – movimiento – descanso -refugio – contacto físico. De la dimensión mental: aprendizaje - claridad -discernimiento - exploración - descubrimiento. De la dimensión Trascendental: Comunidad – Compartir – Participación – reciprocidad – cooperación – interdependencia – inclusión – pertenencia - Auto conocimiento – dignidad – poder interior – integridad – honestidad – crecimiento – autenticidad - esperanza – conciencia – presencia - fe – inspiración – sanación – duelo – esperanza – belleza - conciencia. De la dimensión emocional: contribución – regeneración – paz interior - equilibrio – relajación – confianza – seguridad emocional – estabilidad – protección – juego - creatividad. De la dimensión relacional: Intimidad - Conexión – amabilidad – compañía – apoyo – empatía – cercanía – Comunicación – apreciación –ser entendid@ - calidez – armonía – contacto físico* a criterio de cada persona - reconocimiento – respeto – compasión – libre expresión – espontaneidad – autonomía – significado – cuidado – ser escuchad@ - libertad – consideración – aceptación – fluir – propósito – espacio.
<b>Beneficiarios</b>	Equipos asociados a la función focalizados por nivel de estrés, carga laboral, clima organizacional, relacionamiento entre pares, con líderes y lideresas de los equipos o interdependencias, entre otros temas que les generan desgaste. Algunos de los equipos focalizados pueden ser equipo de comisiones, equipos de asistencia administrativa, equipos de gestión humana, OTIC , oficina de comunicaciones entre otros.	<b>Obligatorio</b>	No
<b>Ruta o criterios de inclusión</b>	Se coordina con la embajadora, el embajador de cuidado y el líder de la dependencia un plan operativo de cuidado y se trabaja a través de la metodología de grupo focalizado.	<b>Seguimiento y Monitoreo</b>	Equipo SGH – Consultores Narrativo – performativo – diferencial - conflictos – observatorio.

Una vez se ha identificado la configuración de un grupo y el establecimiento de una necesidad asociada a la función, es decir con equipos que NO trabajan directamente con los relatos de violencia y/o proceso que se relacionan directamente con el proceso de búsqueda presentan un desgaste emocional asociado a la función, por el estrés, carga laboral, clima organizacional, relacionamiento entre pares, con líderes y lideresas de los equipos o interdependencias, entre otros temas que les generan desgaste, los cuales se abordan a través de un plan de intervención de varias sesiones que incluye las temáticas de las *conversaciones que cuidan* que el equipo necesita. Este proceso implica la construcción con el equipo de la acción a desarrollar, pero implican la generación de conversaciones periódicas y la implementación de herramientas que permitan identificar el impacto de las acciones realizadas, como los son pre test para identificar el estado en que llega el equipo, y al cierre del proceso el pos- test para monitorear el impacto de las acciones implementadas. Algunos de los equipos focalizados pueden ser equipo de comisiones, equipos de asistencia administrativa, equipos de gestión humana, OTIC, oficina de comunicaciones entre otros.

#### 6.6.5. Programa de Línea de Habla y Escucha:

<b>Finalidad</b>	Contar con un espacio de escucha psicosocial para la descarga emocional y elaboración de la experiencia subjetiva en la labor desarrollada.	<b>Fases o periodicidad</b>	Permanente.
<b>Resultados esperados</b>	700 horas de línea de habla y escucha.	<b>Necesidades cubiertas</b>	<a href="#">De la dimensión física: salud</a> <a href="#">De la dimensión mental: aprendizaje - claridad -discernimiento - exploración - descubrimiento.</a>

			<p>De la dimensión Trascendental: Auto conocimiento – dignidad – poder interior – integridad – honestidad – crecimiento – autenticidad – conexión conmigo mism@ - esperanza – conciencia – presencia -fe – inspiración – sanación – duelo – esperanza – belleza - conciencia.</p> <p>De la dimensión emocional: contribución – regeneración – paz interior - equilibrio – relajación – confianza – seguridad emocional – estabilidad - protección.</p> <p>De la dimensión relacional: Intimidación - Conexión – amabilidad – compañía – apoyo – empatía – cercanía – Comunicación – apreciación –ser entendid@ - reconocimiento – calidez – armonía – respeto – compasión – libre expresión – espontaneidad – autonomía – significado – cuidado – ser escuchad@ - libertad – consideración – aceptación – fluir – propósito – espacio.</p>
<b>Beneficiarios</b>	Entre el 10 y el 15 % de servidoras y servidores	<b>Obligatorio</b>	No
<b>Ruta o criterios de inclusión</b>	A través de los canales para el contacto con la estrategia de cuidado: correo <a href="mailto:esperanzatecuida@ubpdbusquedadesaparecidos.co">esperanzatecuida@ubpdbusquedadesaparecidos.co</a> las embajadoras y los embajadores de cuidado o el equipo de cuidado. Se remite al operador del servicio Compensar.	<b>Seguimiento y Monitoreo</b>	Equipo SGH

La línea de habla y escucha se creó con el fin de que cada persona en la entidad pueda contar con un espacio de escucha psicosocial, sin mayor requisito que la intención de hablar y desahogarse de la carga emocional que puede implicar su labor o su experiencia subjetiva en esta. Pueden acceder a esta línea todas las personas que desarrollen su labor en la Unidad sin importar su cargo o tipo de vinculación. Es implementado a través de un contrato tercerizado con el operador Compensar. Este se encarga de realizar atención psicosocial individual en espacios de conversación de aproximadamente una hora para promover el autocuidado emocional, prevenir el desgaste emocional y mitigar los efectos derivados de las actividades laborales de las/las servidoras/es y colaboradoras/es de la UBPD. Esta estrategia se realiza por medio del acompañamiento de profesionales especializados en atención psicosocial.

Lo que motiva acudir a estos espacios es por lo general, la búsqueda de apoyo para manejar de manera preventiva las emociones que pueden ser recurrentes en la UBPD como la incertidumbre, la impotencia, la frustración o el estrés. A este tipo de emociones se puede llegar en el desarrollo de este trabajo, por los riesgos explicados previamente en este documento y por no encontrar canales para su expresión. Su identificación es siempre subjetiva, pero se percibe como una sensación de malestar. Como parte del proceso que realiza el equipo de la estrategia de cuidado y las Embajadoras y los Embajadores que han sido entrenados, se clasifica el estado emocional de la persona con el semáforo de cuidado, el cual en estas circunstancias se clasifica en rojo, para ello no se realiza una prueba sino que se le pregunta a la persona cómo percibe su estado emocional. Sin embargo, se aclara que no se necesita una conversación o entrevista previa para acceder al proceso de la línea de habla y escucha o la identificación de un estado emocional en rojo, basta con la sola intención de querer hablar para ser escuchado psicosocialmente.

La Línea de Habla y Escucha brinda herramientas para la comprensión, gestión y mejora continua del bienestar psicosocial, mental y emocional de servidoras y servidores, de acuerdo con en el desarrollo de sus actividades. Contribuye a evaluar y gestionar los riesgos psicosociales de las personas que desarrollan su labor en el contexto humanitario. La activación de esta ruta la puede realizar directamente cualquier servidor o servidora o la embajadora o embajador de

cuidado puede apoyar la solicitud de acompañamiento a través del correo [esperanzatecuida@ubpdbusquedadesaparecidos.co](mailto:esperanzatecuida@ubpdbusquedadesaparecidos.co).

#### **6.6.5.1.** *Línea de habla y escucha en incidentes críticos - atención en crisis:*

Es una atención inmediata y orientadora que busca que la persona pueda recuperar rápidamente su capacidad de gestión emocional, pues la crisis se presenta porque los recursos emocionales de la persona han sido desbordados por alguna situación que la personas percibe como de difícil manejo, generando confusión y malestar agudo. También puede darse ante situaciones que puedan activar una situación emocional en la persona, que puede estar enmarcada en situaciones de riesgo público o cualquier situación que vulnere la seguridad de la persona. Se brindan Primeros Auxilios Psicológicos en esta fase.

#### **6.6.5.2.** *Acompañamiento psicosocial :*

Es una atención dirigida a servidoras, servidores y contratistas para que en un contexto de confidencialidad puedan tramitar emocionalmente dificultades de índole personal, familiar y laboral que afectan su bienestar general en busca de generar proceso de cuidado de las servidoras y servidores para que puedan desarrollar su acción misional desde un estado de bienestar integral. El desarrollo de este tipo de atención ha superado la atención en crisis porque ya no es inmediato y la persona puede hacer una elaboración que le brinde soporte y la perspectiva de poder continuar con equilibrio en su labor. Esencialmente es un proceso de varias sesiones, las cuales son acordadas entre el profesional y el servidor o servidora que consulta.

#### **6.6.5.3.** *Asesoría a temas específicos:*

Son las actividades realizadas a servidoras y servidores frente a dudas, rutas y/o protocolos internos en la UBPD y externas que apoyen el bienestar y cuidado de todas y todos.

#### **6.6.5.4.** *Seguimiento estado emocional:*

Chequeo periódico de las condiciones de riesgo psicosocial de algunas personas focalizadas por identificación de riesgo alto realizada en el proceso. Se priorizan en este proceso de seguimiento los casos reportados con riesgo para la vida, integridad y libertad y también los casos reportados por el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, particularmente los casos de personas que han sido diagnosticadas con Covid-19 u otras condiciones de salud que se consideren puedan generar esa vulnerabilidad emocional o puedan estar catalogadas en el sistema de salud relacionadas con la Salud mental, siempre que exista voluntad de participación del servidor o servidora.

#### **6.6.5.5.** *Línea de habla y escucha afectaciones emocionales asociadas a situaciones de discriminación*



Dando una relevancia a afectaciones emocionales por situaciones de discriminación, exclusión y/o violencia por factores asociadas a condiciones mencionadas anteriormente en relación al enfoque diferencial, género y territorial se capacitará a las y los profesionales que atiendan la línea de habla y escucha, y además se contará con el acompañamiento psicosocial una Psicóloga especializada en enfoque diferencial y de género dentro del equipo de cuidado para los casos que lo requieran.

### 6.6.6. Programa de Embajadoras y Embajadores de cuidado

<b>Finalidad</b>	Contar con capacidad de respuesta en cuidado emocional en cada uno de los equipos de la Unidad.	<b>Fases o periodicidad</b>	1. Selección de Embajadoras y Embajadoras. 2. Socialización de las rutas de acceso a la estrategia de cuidado. 3. Formación en Primeros y Auxilios Psicológicos. 4. Seguimiento.
<b>Resultados esperados</b>	1 persona por equipo de trabajo en la Unidad.	<b>Necesidades cubiertas</b>	De la dimensión mental: claridad – discernimiento. De la dimensión Trascendental: Pertenencia – comunidad – poder interior – compartir – participación – cooperación. De la dimensión emocional: Contribución – equilibrio – estimulación – seguridad emocional - confianza. De la dimensión relacional: Cuidado – ser escuchado – compasión – ser entendido.
<b>Beneficiarios</b>	Todos los equipos de trabajo de la Unidad.	<b>Obligatorio</b>	No - Voluntario
<b>Ruta o criterios de inclusión</b>	Personas que fueron designadas por sus equipos de trabajo.	<b>Seguimiento y Monitoreo</b>	Equipo SGH (contratistas por zonas)

La estrategia de Embajadoras/es de Cuidado es una iniciativa para formar a un conjunto de servidoras/es en herramientas e ideas básicas para contribuir al cuidado individual y grupal en la UBPD como lo es la metodología ESTAR<sup>34</sup> para atención en crisis. Las y los Embajadoras/es de Cuidado son representantes de cada uno de los equipos de la UBPD tanto a nivel nacional como territorial que contribuyen intencionalmente a prevenir y mitigar los efectos de los riesgos psicosociales con el apoyo de los y las responsables de la Estrategia de Cuidado a través de una comunicación permanente con el equipo de cuidado y con las /los embajadoras/es en otros procesos y/o territorios para co construir diferentes estrategias de cuidado al interior de sus equipos y recibir apoyo integral en el desarrollo de acciones de cuidado con un enfoque territorial.

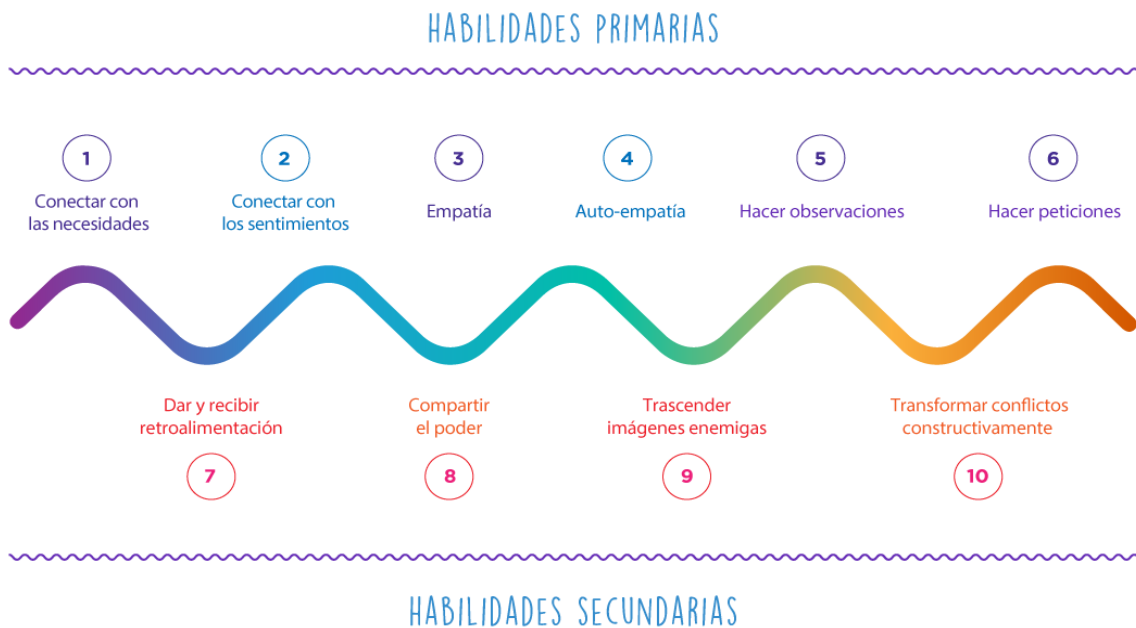
### 6.6.7. Programa de Comunicación para la Paz:

<b>Finalidad</b>	Promover en la Unidad el "Relacionamiento humanitario: basado en la empatía, el respeto y la negociación-concertación" a través de la metodología de Comunicación para la Paz.	<b>Fases o periodicidad</b>	Consolidación del sistema de gestión de conflictos Construcción del sistema de retroalimentación Fortalecimiento del equipo de Multiplicadores y Mediadores de CPP. Implementación de acciones de promoción, prevención y mitigación de conflictos a través de los planes operativos de cuidado.
------------------	--	-----------------------------	---

<sup>34</sup> Metodología basada en los Primeros Auxilios Psicológicos. El acrónimo significa: **E**Scuchar, **T**ranquilizarse y **R**espirar, **A**compañar en la identificación de necesidades y **R**econocer **R**utas y redes de apoyo.

<b>Resultados esperados</b>	Fortalecimiento de un Sistema de Gestión de Conflictos Fortalecimiento de un sistema de retroalimentación.	<b>Necesidades cubiertas</b>	De la dimensión física: salud – movimiento – descanso -refugio – contacto físico – agua – aire - alimento. De la dimensión mental: aprendizaje - claridad -discernimiento - exploración - descubrimiento. De la dimensión Trascendental: Compartir – Participación - Auto conocimiento – dignidad – poder interior – crecimiento – conciencia – presencia - sanación. De la dimensión emocional: paz interior - equilibrio – relajación – confianza – seguridad emocional. De la dimensión relacional: Intimidad - Conexión – amabilidad – compañía – apoyo – empatía – cercanía – ser entendid@ - calidez – armonía – contacto físico* a criterio de cada persona – cuidado – fluir – propósito – espacio.
<b>Beneficiarios</b>	Servidores y servidoras de la Unidad.	<b>Obligatorio</b>	Si
<b>Ruta o criterios de inclusión</b>	A través de los siguientes canales Esperanza te cuida, Subdirección de Gestión Humana, La Secretaría General y el comité de convivencia se recepcionan los casos y los remiten para el seguimiento.	<b>Seguimiento y Monitoreo</b>	Equipo SGH – Consultora Gestión de Conflictos

La comunicación para la paz implica una serie de habilidades socioemocionales que se desarrollan e integran con el apoyo de conocimientos y práctica constante para dar respuesta a «situaciones reales» en ámbitos complejos. Se estructura a partir de 6 habilidades primarias y 4 habilidades secundarias.



A partir de estas herramientas de la Comunicación para la Paz se espera promover en la Unidad el “Relacionamiento humanitario: basado en la empatía, el respeto y la negociación-concertación”.

Por lo anterior, las habilidades de Comunicación para la paz y la construcción del sistema de gestión y manejo de conflictos permiten a quienes cuentan con la formación en estas herramientas, intervenir en la prevención y gestión de conflictos.

De esta manera, la construcción de sistemas organizacionales, desde una *perspectiva colaborativa*, es un pilar para el funcionamiento organizacional, para lo cual los acuerdos basados en un propósito compartido y establecidos voluntaria y conscientemente a través de un proceso participativo, permiten avanzar firmemente hacia la construcción de dichos sistemas.

#### **6.6.7.1.** *Sistema de Gestión de Conflictos*

Permite que los conflictos sean transformados al interior de la UBPD de manera:

Restaurativa y constructiva

Que incremente la comprensión mutua y la autorresponsabilidad

Alineada con la vocación humanitaria de la Entidad.

#### **6.6.7.2.** *Sistema de Retroalimentación*

Permite que la retroalimentación sea constructiva y genera el aprendizaje que requiere la Unidad para avanzar. El objetivo del Sistema de Retroalimentación consiste en ofrecer los mecanismos para compartir e integrar de manera regular y sostenida, los aprendizajes que les permitan mejorar su desempeño individual y colectivo, al servicio de la misión histórica de buscar a las personas dadas por desaparecidas. Esta actividad está en construcción y se propone realizar una ruta piloto para el primer semestre de 2023.

#### **6.6.7.3.** *Comunicación para la Paz – Multiplicadoras/es:*

Son personas que han pasado por un proceso de formación en las habilidades básicas de la Comunicación para la Paz, que desde sus equipos promueven un enfoque colaborativo en el relacionamiento y aportan al cuidado de los equipos.

#### **6.6.7.4.** *Implementación Cajas de herramientas CPP*

Hace referencia a un conjunto de metodologías específicas que buscan contribuir a incorporar el cuidado a través de habilidades de CPP que se han venido socializando y fortaleciendo con multiplicadoras/es y mediadoras/es formadas/os en herramientas de comunicación para la paz que permita viabilizar una gestión de las diferencias y conflictos desde el reconocimiento de las emociones y necesidades propias y de los demás. Los equipos a nivel central y territorios cuentan con el kit de CPP, cartilla y pendones explicativos en relación a las herramientas que se trabajan desde CPP

#### **6.6.7.5.** *Círculos restaurativos:*

Esta práctica consiste en crear un círculo de diálogo, en el cual se convoca de manera solidaria a todas las personas impactadas por un conflicto, y se abre un espacio para generar mutuo entendimiento a partir de restablecer la conexión y la comprensión mutua se crean unos acuerdos

que buscan restaurar los impactos del conflicto: Tiene Tres momentos >Pre círculo, círculo y post círculo. Todo el proceso es guiado y acompañado por un /a facilitador/a que hace parte del listado de las/os mediadoras/es de la UBPD

#### 6.6.7.6. Mediación restaurativa

Esta Práctica consiste en pedir apoyo de una tercera persona que medie en la situación con el propósito de contribuir a generar conexión entre las dos personas, para poder encontrar soluciones que concluyan las necesidades mutuas y extraer los aprendizajes a nivel personal, interpersonal y sistémico para contribuir a avanzar hacia la misión de la Unidad. La UBPD cuenta con un directorio de más de 40 personas que están en proceso de formación en mediación las cuales están en disposición de acompañar estos procesos con las y los servidoras/es de la UBPD.

#### 6.6.8. Programa de Talleres transversales y pedagógicos de habilidades para el cuidado

<b>Finalidad</b>	Desarrollar habilidades y competencias para el autocuidado y cuidado de los equipos a través de la pedagogía.	<b>Fases o periodicidad</b>	Mensualmente se hará una oferta abierta para todas las personas de la entidad en temáticas como: Gestión Emocional, sueño reparador para el cuidado, técnicas de conexión somatocognitivas y neuroalimentación, Bioregulación mente-cuerpo asociado al estrés, cuidado con enfoque diferencial, Habilidades comunicacionales, Comunicación afectiva, Habilidades para la vida entre otros.
<b>Resultados esperados</b>	Participación en espacios de capacitación en: Inteligencia emocional,	<b>Necesidades cubiertas</b>	De la dimensión física: movimiento. De la dimensión mental: aprendizaje - exploración. De la dimensión Trascendental: belleza. De la dimensión emocional: juego – humor – diversión – gozo - creatividad. De la dimensión relacional: compañía – apoyo – empatía – comunicación - calidez - armonía.
<b>Beneficiarios</b>	Servidores y servidoras interesados.	<b>Obligatorio</b>	No – Al interés de las personas.
<b>Ruta o criterios de inclusión</b>	Una vez el operador contrate el personal para la capacitación y el contenido técnico y metodológico esté avalado, se abre convocatoria virtual para territorios y presencial para nivel central.	<b>Seguimiento y Monitoreo</b>	Equipo SGH – Operador Compensar

Son espacios formativos dirigidos a las/os servidoras/es de la UBPD que a través de una pedagogía emocional permiten desarrollar habilidades y herramientas para el autocuidado y cuidado de los equipos, la implementación de hábitos de cuidado que permitan aumentar el bienestar integral de las personas y prevenir y/o mitigar los riesgos psicosociales a los que están expuestas. Algunos de estos espacios son: Inteligencia emocional, Gestión Emocional, sueño reparador para el cuidado, técnicas de conexión somato cognitivas y neuro alimentación, Bioregulación mente-cuerpo asociado al estrés, cuidado con enfoque diferencial, Habilidades comunicacionales, Comunicación afectiva, Habilidades para la vida entre otros.

### 6.6.9. Programa de Conversaciones que cuidan:

<b>Finalidad</b>	Promover espacios de encuentro en los equipos para expresar a través de lo conversacional y performativo, las experiencias cotidianas de manera cuidadosa.	<b>Fases o periodicidad</b>	Trimestral.
<b>Resultados esperados</b>	Mínimos 3 conversaciones que cuidan por equipo. De acuerdo con el temario propuesto o a la necesidad vigente del equipo.	<b>Necesidades cubiertas</b>	De la dimensión física: movimiento. De la dimensión mental: exploración - descubrimiento. De la dimensión Trascendental: Comunidad – Compartir – Participación – reciprocidad – cooperación – interdependencia – inclusión – pertenencia – presencia – inspiración – comunión – fe – sanación – esperanza – belleza - conciencia. De la dimensión emocional: contribución - juego – celebración – equilibrio – relajación - creatividad. De la dimensión relacional: Conexión – amabilidad – compañía – apoyo – empatía – cercanía – Comunicación – apreciación – calidez – armonía – contacto físico* a criterio de cada persona – ser entendido@ - reconocimiento - .
<b>Beneficiarios</b>	Equipos de trabajo.	<b>Obligatorio</b>	No
<b>Ruta o criterios de inclusión</b>	A través de las Embajadores y los Embajadores de Cuidado se identifican las temáticas para cada equipo y se programa el espacio en coordinación con el grupo.	<b>Seguimiento y Monitoreo</b>	Equipo SGH – Contratistas Narrativo – Performativo - Diferencial

Las *conversaciones que cuidan* son espacios sencillos, que se constituyen en una unidad básica de intervención, no son en sí mismos un proceso, sino que hacen parte de los diferentes diseños de intervención para los colectivos de la Unidad, de acuerdo con las necesidades de los grupos, dependencias y equipos. Funcionan bajo la premisa de que el lenguaje y las conversaciones pueden tener efectos transformadores. Una forma de cuidar de una/o misma/o y de los equipos es a través de conversaciones que permitan hablar sobre los sentimientos, los desafíos y los intereses que se generan en el ejercicio de la labor. Por lo tanto, esta propuesta busca abrir una posibilidad para los equipos de poder expresar, a través de lo conversacional y performativo, las experiencias cotidianas de manera cuidadosa y con un cierre después de desarrollada la sesión.

Las conversaciones que cuidan se desarrollan con *metodologías narrativas y performativas*, las *narrativas* incluyen círculos de voces, conversaciones apreciativas, consultorías trioka y otras que impliquen formas de la palabra. Por otro lado, las *metodologías performativas* incluyen los lenguajes expresivos del cuerpo a través de lo artístico como el dibujo, la escultura, el tejido, las manualidades, el juego, la música, la danza, el teatro y todas las variaciones de estas artes y otras formas de expresar las emociones que incluyan el cuerpo y vayan más allá de la palabra.

La solicitud de estos espacios se realiza a través de [esperanzatecuida@ubpdbusquedadesaparecidos.co](mailto:esperanzatecuida@ubpdbusquedadesaparecidos.co) por parte de las Embajadoras y los Embajadores de Cuidado.

Tabla 1. Temas Conversaciones con los Equipos

Temáticas de las Conversaciones que Cuidan	
<b>Autocuidado Básico</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifiquemos nuestras necesidades de cuidado como equipo y construyamos las estrategias para lograrlo.</li> <li>2. Fortalezcamos las rutinas de cuidado y autocuidado que ya tenemos.</li> <li>3. Conversaciones performativas (biodanza, escultura, tejido, manualidades, juego, musicoterapia, teatro, etc)</li> </ol>

<b>Cuidado asociado a la misionalidad</b>	<p>4. Hablemos sobre la carga emocional derivada de los relatos de violencia</p> <p>5. Conversemos sobre el balance cuidado, individuo, familia y trabajo</p> <p>6. Hablemos sobre la respuesta emocional a un incidente crítico.</p> <p>7. Hablemos de lo que nos inquieta y sobre cómo externalizamos las preocupaciones.</p> <p>8. Hablemos sobre: Comunicación asertiva y trato humanitario al interior de la UBPD</p> <p>9. Conversemos sobre el reconocimiento de nuestro trabajo.</p> <p>10. Conversemos sobre creencias y valores que nos ayuden a disfrutar más nuestro trabajo.</p> <p>11. Alistamiento para el servicio, antes de comisión.</p> <p>12. Descompresión emocional - Debriefing, después de comisión.</p>
<b>Cuidado y relacionamiento</b>	<p>13. Conversemos sobre el fortalecimiento de las relaciones al interior del equipo</p> <p>14. Conversemos sobre cómo fortalecer la Confianza al interior del equipo.</p> <p>15. Conversemos y fortalezcamos herramientas para ponernos en el lugar del otro(a).</p> <p>16. Conversemos para dar la bienvenida a un nuevo miembro y fortalezcamos los lazos.</p> <p>17. Conversemos sobre el manejo de los cambios (en situaciones de cambio al interior de los equipos)</p> <p>18. Conversemos para dar cierre a un ciclo.</p>
<b>Cuidado – Salud - trabajo</b>	<p>19. Conversación en torno al propósito de vida y trabajo en la UBPD – IKIGAI (sentido de vida y propósito)</p> <p>20. Conversemos sobre los diferentes roles y tipologías familiares y su incidencia en la dinámica de grupos y equipos.</p> <p>21. Conversemos sobre el manejo del Estrés</p>

#### 6.6.10. Programa de acompañamiento a las misiones humanitarias

<b>Finalidad</b>	Facilitar un proceso de diálogo para contribuir al cuidado individual y de equipo antes y después de participar en una Misión.	<b>Fases o periodicidad</b>	Permanente.
<b>Resultados esperados</b>	Participación de los miembros de cada las acciones humanitaria en terreno	<b>Necesidades cubiertas</b>	<p>De la dimensión física: salud</p> <p>De la dimensión mental: claridad -aprendizaje-exploración - descubrimiento.</p> <p>De la dimensión Trascendental: Comunidad – Compartir – Participación – reciprocidad – cooperación – interdependencia – inclusión – pertenencia – presencia –esperanza – conciencia.</p> <p>De la dimensión emocional: contribución - celebración – equilibrio – relajación.</p> <p>De la dimensión relacional: Conexión – amabilidad – compañía – apoyo – empatía – cercanía – Comunicación – apreciación –ser entendid@ - reconocimiento - .</p>
<b>Beneficiarios</b>	Equipos de trabajo.	<b>Obligatorio</b>	No
<b>Ruta o criterios de inclusión</b>	La Subdirección General Técnica y Territorial remite las misiones humanitarias cuya comisión implique desgaste emocional y cuya duración sea mayor a 8 días. El equipo de cuidado participa en la reunión general y de planeación y acuerda con el equipo la fecha de realización.	<b>Seguimiento y Monitoreo</b>	Equipo SGH – SGTT – Contratista Narrativo - Performativo

Conversaciones de Alistamiento para el Servicio y Descompresión post comisión (Debriefing) – Antes y durante de una Misión (Alistamiento y descompresión) que buscan facilitar un proceso de diálogo para contribuir al cuidado individual y de equipo antes de participar en una Misión, brindar herramientas de autocuidado y cuidado a los equipos para tener en cuenta en el desarrollo de las misiones. Igualmente, una disposición del equipo de cuidado de chequeo emocional durante la realización de las misiones si se presenta alguna situación emocional y /o relacional que requiera el acompañamiento psicosocial del equipo de cuidado. Y una descompresión post comisión asociada apoyo a la externalización de emociones y acciones de cuidado en razón al desgaste emocional, las afectaciones y retos de índole humano que algunas/os servidoras/es hayan vivenciado durante la misión.

### 6.6.11. Programa de Cajas de herramientas

<b>Finalidad</b>	Promover el autocuidado a través de una perspectiva psicosocial cotidiana. Mantener presente y viva la intención de cuidarse y cuidar a los demás	<b>Fases o periodicidad</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promoción de uso del Kit de Cuidado para cuidarse y cuidar a las demás personas.</li> <li>2. Diseño e incorporación de herramientas narrativas y performativas al Kit de Cuidado o construcción de una caja de herramientas adicional.</li> <li>3. Construcción de caja de herramientas narrativas para el cuidado</li> <li>4. Construcción de caja de herramientas performativas para el cuidado</li> <li>5. Construcción de una de caja de herramientas diferencial</li> <li>6. Construcción de una caja de herramientas para la gestión de conflictos.</li> </ol>
<b>Resultados esperados</b>	Entrega de kits a todos los equipos de trabajo y autogestión para el uso permanente en actividades asociadas con los riesgos psicosociales identificados en el grupo.	<b>Necesidades cubiertas</b>	<p>De la dimensión física: movimiento.</p> <p>De la dimensión mental: aprendizaje - exploración.</p> <p>De la dimensión Trascendental: belleza.</p> <p>De la dimensión emocional: juego – humor – diversión – gozo - creatividad.</p> <p>De la dimensión relacional: compañía – apoyo – empatía – comunicación - calidez - armonía.</p>
<b>Beneficiarios</b>	Embajadoras y Embajadores - Servidores y Servidoras.	<b>Obligatorio</b>	No - Voluntario
<b>Ruta o criterios de inclusión</b>	Se promueve su uso en los espacios cotidianos de trabajo. El kit de cuidado actual se usa para iniciar o finalizar reuniones y en misiones.	<b>Seguimiento y Monitoreo</b>	Equipo SGH – OACP Contratistas Narrativo – Performativo – Diferencial - Conflictos

Hacen referencia a un conjunto de metodologías auto aplicables de tipo narrativo, que promueven conversación de las personas de manera no formal y performativas que implican la expresión a través de lenguajes artísticos que pueden incluir el cuerpo y que buscan contribuir a incorporar el cuidado a través de una perspectiva psicosocial la cotidianidad de las y los servidoras/es. Estas cajas buscan fomentar la corresponsabilidad frente al cuidado individual y grupal. En la vigencia 2022, se espera construir las cajas de herramientas: 1) de herramientas narrativas para el cuidado y 2) de herramientas performativas para el cuidado.

#### 6.6.11.1. *Kit para Cuidarse y Cuidar a las demás Personas*

Este se configura alrededor de un conjunto de herramientas prácticas y fácilmente aplicables al interior de los equipos que buscan prevenir el resultado de los efectos de los riesgos psicosociales en la UBPD. Estas herramientas contribuyen a cuidar y cuidarse a la totalidad de servidoras/es de la UBPD en tanto que proponen actividades guiadas que buscan:

- Fomentar la conexión y los vínculos
- Fortalecer las relaciones
- Generar reflexión y contribuir al bienestar
- Aumentar la conciencia de las necesidades propias y de los demás
- Mantener presente y viva la intención de cuidarse y cuidar a los demás

#### 6.6.11.2. *Caja de herramientas de enfoque diferencial*

Hace referencia a un conjunto de metodologías específicas que buscan contribuir a incorporar el cuidado a través de una perspectiva diferencial, de género y territorial, con diferentes

metodologías en la cotidianidad de las y los servidoras/es. Estas cajas buscan fomentar la corresponsabilidad frente al cuidado individual y grupal. En la vigencia 2022, se espera construir las cajas de herramientas: 1) de enfoques diferenciales, de género y territoriales para el cuidado, que permitan ir transversalizando estos enfoques en las relaciones y comunicaciones entre servidoras y servidores, previniendo discriminación, exclusión y/o violencias asociadas las necesidades diferenciales.

#### 6.6.12. Programa de Certificación en perspectiva diferencial

<b>Finalidad</b>	Generar confianza en los equipos de trabajo acerca del respeto a las diferencias en la Unidad.	<b>Fases o periodicidad</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificación de los equipos en riesgo</li> <li>2. Aplicación de test para evaluar el indicador de patrones de discriminación en el equipo.</li> <li>3. Talleres y estrategias pedagógicas de enfoques diferenciales.</li> <li>4. Aplicación de post test para evaluar el indicador de patrones de discriminación en el equipo.</li> <li>5. Evaluación del alcance del indicador</li> <li>6. Certificación SI o NO equipo participante.</li> <li>7. Inclusión en el reporte del Observatorio</li> </ol>
<b>Resultados esperados</b>	Disminuir el nivel de riesgo en el indicador de apropiación e implementación del enfoque diferencial.	<b>Necesidades cubiertas</b>	<p>De la dimensión mental: aprendizaje – claridad – descubrimiento</p> <p>De la dimensión Trascendental: Pertenencia – crecimiento – conciencia.</p> <p>De la dimensión emocional: Seguridad – equilibrio – confianza – estabilidad – protección</p> <p>De la dimensión relacional: apoyo – empatía – comunicación – ser entendidx, ser vistx – respeto – reconocimiento – compasión – cuidado – ser escuchadx – propósito.</p>
<b>Beneficiarios</b>	Equipos identificados en el diagnóstico de riesgos psicosocial diferencial.	<b>Obligatorio</b>	Si
<b>Ruta o criterios de inclusión</b>	Los grupos han sido identificados en el diagnóstico de riesgos del equipo de cuidado.	<b>Seguimiento y Monitoreo</b>	Equipo SGH – Contratista Cuidado diferencial

Son espacios formativos dirigidos a servidores, servidoras y contratistas que quieran participar a través de una pedagogía emocional permiten incorporar valores sociales de respeto, inclusión y equidad como base del enfoque diferencial, de género y territorial en el relacionamiento humano entre servidores, servidoras y contratistas, desarrollando habilidades y herramientas para el autocuidado y cuidado de los equipos que prevengan actos de discriminación, exclusión y/o violencia en el relacionamiento y propendan por una cultura de Paz al interior de la UBPD. Su periodicidad es de cada dos meses aproximadamente.

Sus temáticas surgen a partir de las necesidades identificadas en los equipos, sin embargo, se sugieren temas de reconocimiento de Violencias Basados en Género dentro de los equipos de trabajo, masculinidades, identificación de necesidades emocionales de mujeres y hombres, entre otros.

#### 6.6.13. Aplicativo de cuidado - APP Me cuido:

<b>Finalidad</b>	Monitorear el desgaste emocional y realizar acciones oportunas en caso de presentarse..	<b>Fases o periodicidad</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Validación por la Oficina de Tecnologías de la Información – OTIC</li> <li>2. Socialización del aplicativo</li> <li>3. Seguimiento permanente por parte del observatorio</li> <li>4. Emisión de alertas tempranas (en el momento de presentarse)</li> </ol>
<b>Resultados esperados</b>	Seguimiento en tiempo real del desgaste emocional.	<b>Necesidades cubiertas</b>	<p>De la dimensión mental: las contenidas en el relato.</p> <p>De la dimensión Trascendental: exploración - aprendizaje.</p> <p>De la dimensión emocional: juego – vitalidad – equilibrio - cuidado.</p> <p>De la dimensión relacional: ser vist@</p>



<b>Beneficiarios</b>	Servidores, servidoras y contratistas.	<b>Obligatorio</b>	No - Voluntario
<b>Ruta o criterios de inclusión</b>	A través del aplicativo Móvil	<b>Seguimiento y Monitoreo</b>	Equipo SGH – Observatorio

Esta es una herramienta que está en construcción y se espera que cuando esté en funcionamiento pleno, cualquier persona pueda ingresar a ella, sin embargo, se espera que las personas que se encuentran en acciones de campo la usen de manera obligatoria para que el equipo de la estrategia de cuidado pueda monitorear el desgaste emocional y realizar acciones oportunas en caso de presentarse. El aplicativo tiene como función difundir las diferentes herramientas de cuidado a través de un aplicativo Móvil y Web que permite orientar el autocuidado de las servidoras y servidores e identificar niveles de desgaste emocional que generen riesgo y se constituyan como desgaste psicosocial.

El Aplicativo Móvil de Cuidado, se desarrolló con el fin de que las servidoras, los servidores y contratistas en la UBPD conozcan formas de auto-monitorear su propio estado emocional y puedan conocer herramientas y acciones para cuidarse. En este sentido, la App permite monitorear el desgaste emocional con el fin de prevenir y mitigar los efectos de los riesgos psicosociales e incluye un conjunto de tips y herramientas para el cuidado. Así mismo, este aplicativo busca establecer un canal de comunicación directo que permita recoger información relevante para diseñar acciones que prevengan el desgaste y promuevan el bienestar. Es por esto por lo que el App permite generar reportes de utilización de la aplicación, con el fin de monitorear a las/los servidoras/es y colaboradoras/es. El App se llama MeCuido+ y se gestiona en conjunto con la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones - OTIC de la UBPD.

#### 6.6.14. Programa de formación virtual en autocuidado:

<b>Finalidad</b>	Capacitar en herramientas básicas para prevenir y mitigar los riesgos psicosociales.	<b>Fases o periodicidad</b>	1. Módulo de riesgos psicosociales. 2. Módulo de riesgos asociados al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). 3. Módulo de Primeros Auxilios Psicológicos.
<b>Resultados esperados</b>	Capacitar a todas las personas de la Unidad.	<b>Necesidades cubiertas</b>	De la dimensión mental: aprendizaje – claridad – descubrimiento De la dimensión Trascendental: Pertenencia – crecimiento De la dimensión emocional: Seguridad - orden y estructura.
<b>Beneficiarios</b>	Servidoras y servidores que ingresan a la Unidad.	<b>Obligatorio</b>	Si
<b>Ruta o criterios de inclusión</b>	Personas que participan en la inducción -Autogestionado	<b>Seguimiento y Monitoreo</b>	Equipo SGH

Este curso es autogestionado por cada usuario y se encuentra el primer módulo en la plataforma de la UBPD administrado desde la Subdirección de Gestión Humana y tecnológicamente cuenta con apoyo de la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - OTIC y el

módulo de Primeros Auxilios, junto con el de Prevención y Protección se encuentran en la plataforma del Sistema Integral para la Paz. Su duración es de aproximadamente 6 horas por módulo, cuenta con 3 módulos, y se encuentra disponible permanentemente. La SGH se encarga de administrar su ingreso para que las personas que van ingresando a la Unidad vayan accediendo a este como parte de su inducción. El curso brinda información sobre los riesgos a los que las y los servidoras/es de la UBPD están expuestas/os y ofrece herramientas básicas para prevenirlos y mitigarlos. Recoge conceptos, ideas y herramientas fundamentales para contribuir a la prevención y mitigación de riesgos en la UBPD. Los riesgos son los que están definidos por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y que para la presente Estrategia se relacionan con el riesgo psicosocial.

Cuenta con los siguientes módulos:

#### **6.6.14.1. *Módulo de riesgos psicosociales:***

Permite identificar los riesgos psicosociales asociados al conflicto armado y la búsqueda de personas dadas por desaparecidas para identificar las habilidades básicas para el cuidado, de tal forma que quienes se vinculan con la Unidad puedan ayudar de forma responsable, sin ir en detrimento de su propia salud y bienestar.

En este módulo se identifica: ¿de qué te tienes que cuidar? y se encuentran ideas y herramientas que llevadas a la práctica permiten prevenir el efecto de los riesgos psicosociales en la cotidianidad del trabajo.

#### **6.6.14.2. *Módulo de riesgos asociados al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST):***

En este módulo se desarrolla la gestión y manejo de los riesgos físicos, biomecánicos, químicos, biológicos y asociados a las condiciones de seguridad al trabajar en la UBPD y en el desarrollo de las labores en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Así mismo, conocer los tipos de riesgos y las acciones y/o herramientas disponibles para prevenirlos y mitigar su impacto, también, se encontrarán ideas y herramientas enfocados en el cuidado durante la cotidianidad del trabajo.

#### **6.6.14.3. *Módulo de Primeros Auxilios Psicológicos:***

Este módulo desarrolla orientaciones en caso de materializarse alguno de los riesgos a los que se exponen servidores, servidoras y contratistas de las entidades que hacen parte del mecanismo del Sistema Integral para la Paz, ya que en su materialización es posible que se generen estados de crisis<sup>35</sup> emocionales en las personas afectadas, las cuales requerirían una atención que les ayude a

---

<sup>35</sup> El estado de crisis es la respuesta emocional a una situación o incidente que ha puesto de manera subjetiva en riesgo a la persona en alguno de los siguientes ámbitos: vida, libertad e integridad. Conceptos definidos por el equipo de Prevención y Protección en la UBPD.

restablecer su equilibrio mental y emocional. El riesgo de vivenciar un incidente crítico es latente en todas las personas que integran el mecanismo, por el hecho de ser personas, pero se ve exacerbado por el hecho de desarrollar sus labores en un contexto humanitario.

En este módulo se estudian elementos conceptuales y prácticos que permiten brindar Primeros Auxilios Psicológicos-PAP en caso de enfrentar situaciones críticas. Además, se refuerzan algunas medidas de autocuidado útiles en caso de ser afectadxs por una crisis.

### 6.6.15. Programa de Salas de cuidado

<b>Finalidad</b>	Brindar espacios físicos para el cuidado y el bienestar.	<b>Fases o periodicidad</b>	Permanente.
<b>Resultados esperados</b>	Uso permanente de las salas para la promoción de bienestar en cada una de las sedes territoriales, satélites y en el nivel central. .	<b>Necesidades cubiertas</b>	De la dimensión física: refugio - descanso De la dimensión Trascendental: conexión conmigo mism@ De la dimensión emocional: bienestar – estar bien – relajación – equilibrio - placer. De la dimensión relacional: Calidez - armonía
<b>Beneficiarios</b>	Servidoras y servidores.	<b>Obligatorio</b>	No
<b>Ruta o criterios de inclusión</b>	Las Embajadoras y los Embajadores de cuidado agendan la sala de cuidado y administran el buen uso de las mismas.	<b>Seguimiento y Monitoreo</b>	Equipo SGH – - Consultor Performativo – Embajadoras y Embajadores

Las Salas de Cuidado son espacios físicos destinados y ambientados para contribuir al cuidado y bienestar de las y los servidoras/es. Se encuentran en cada una de las sedes territoriales de la Unidad y se cuenta con una en el nivel central para un total de 18 salas. Son el resultado de la donación realizada por la Organización Integral para la Migraciones OIM y son administradas por las Embajadoras y los Embajadores, pudiendo acceder cualquier servidor o servidora que la solicite a través de estos, cuando lo solicite sin ninguna clase de intermediación, pues cada persona puede autogestionar su necesidad de una pausa y el conectarse consigo misma en estos espacios. Estas salas parten del supuesto que la arquitectura y la configuración física del espacio contribuye al bienestar. A través de estos espacios se pretende difundir y fomentar reflexión, calma, tranquilidad y pausas o altos en la cotidianidad para gestionar emociones, recuperar energía y desconectar momentáneamente de las responsabilidades y desafíos cotidianos

### 6.6.16. Programa de Piezas comunicativas

<b>Finalidad</b>	Fortalecer la cultura del cuidado en la UBPD y transmitir un mensaje permanente de que las personas de la entidad importan en su condición humana.	<b>Fases o periodicidad</b>	1. Construcción de la pieza comunicativa. 2. Diseño visual – diagramación Oficina Asesora de Comunicaciones y pedagogía. 3. Aval y difusión – SGH y OACP cada 15 días.
<b>Resultados esperados</b>	24 piezas comunicativas difundidas a través de los canales de comunicación formales de la Unidad: Intranet, carteleras, página web, aplicativo de cuidado, etc.	<b>Necesidades cubiertas</b>	De la dimensión física: las contenidas en el relato. De la dimensión mental: las contenidas en el relato. De la dimensión Trascendental: las contenidas en el relato. De la dimensión emocional: las contenidas en el relato. De la dimensión relacional: Conexión y comunicación - Importar
<b>Beneficiarios</b>	Servidores y Servidoras.	<b>Obligatorio</b>	No - Voluntario

<b>Ruta o criterios de inclusión</b>	Participan en la creación todas las personas que puedan transmitir una narrativa de cuidado.	<b>Seguimiento y Monitoreo</b>	Equipo SGH – Contratista Narrativo - OACP
--------------------------------------	--	--------------------------------	---

En conjunto entre el Equipo de la Estrategia de Cuidado y la Oficina Asesora de Comunicaciones y Pedagogía - OACP, se desarrollan piezas informativas y comunicativas que buscan fortalecer la cultura del cuidado entre los/as servidores, servidoras y contratistas de la UBPD por medio de una estrategia de comunicación que promueva cambios a corto, mediano y largo plazo. Para el desarrollo de esta estrategia se vienen desarrollando dos tipos de piezas comunicativas: Los microrrelatos y las ideas aplicables.

Los Microrrelatos hacen alusión a breves historias en primera persona que dan cuenta de situaciones reales en las que las/os servidora/es y colaboradoras/es decidieron apropiarse del tema del autocuidado. Esta estrategia de micro relatos inicia identificando voluntarias/os que quieran compartir su historia, y luego en conjunto se construye el microrrelato para que sean partícipes de su redacción y refleje su voz. Los microrrelatos permiten enviar un mensaje acerca de la importancia del cuidado de una manera cercana y real y son difundidos a través de los canales internos de la UBPD.

Las Ideas Aplicables consisten en el desarrollo de ideas prácticas para fomentar el cuidado emocional. Se pueden compartir ideas breves y concretas alrededor del cuidado individual y de equipos, unas que le apunten al cuidado individual y otras a fomentar la interacción.

#### *6.6.16.1. Piezas comunicativas en relación con la transversalización del enfoque diferencial, de género y territorial*

Se pretende sensibilizar a través de piezas comunicativas como un ejercicio de apoyo a la transversalización de los tres enfoques en las acciones de cuidado y el relacionamiento al interior de la UBPD.

En relación con la temática de género se realizará sensibilización y socialización masiva por medios digitales y en las carteleras ubicadas en las oficinas, de temáticas relevantes para la concientización de los equipos de trabajo, que permitan empezar a generar conversaciones, debates e identificación de necesidades por parte de las servidoras y servidores de la entidad sobre: Que es el enfoque de género y porque es importante, Reconocimiento de Violencias Basadas en Género, Masculinidades, entre otras.

#### *6.6.17. Programa de sensibilización de enfoque diferencial de género y territorial*

<b>Finalidad</b>	Concientizar a los equipos de trabajo sobre la importancia de lo diferencial en el rol de servidoras y servidores de la entidad.	<b>Fases o periodicidad</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Socialización de rutas de atención</li> <li>2. Promoción de lenguaje inclusivo</li> <li>3. Transversalización del enfoque en los planes operativos de cuidado.</li> </ol>
------------------	--	-----------------------------	---

			<p>4. Construcción y Socialización de lineamientos de relacionamiento diferencial. *instancias administrativas</p> <p>5. Co-construyendo relaciones en equidad</p> <p>Semanalmente se realizará una acción de sensibilización.</p>
<b>Resultados esperados</b>	Incrementar el indicador de cuidado diferencial en los equipos.	<b>Necesidades cubiertas</b>	<p>De la dimensión mental: Discernimiento – claridad.</p> <p>De la dimensión Trascendental: Sanación – esperanza – conciencia – dignidad – comunidad – poder interior – integridad.</p> <p>De la dimensión emocional: Seguridad emocional – confianza – protección – equilibrio – contribución..</p> <p>De la dimensión relacional: Comunicación – Ser visto – Cuidado – ser entendido – respeto – reconocimiento.</p>
<b>Beneficiarios</b>	Servidores, servidoras y contratistas. Todas las personas.	<b>Obligatorio</b>	No aplica.
<b>Ruta o criterios de inclusión</b>	Se realiza convocatoria abierta para la participación en los espacios propuestos por el programa. Inscripción previa.	<b>Seguimiento y Monitoreo</b>	Equipo SGH – Consultor Cuidado Diferencial

Se trata de la socialización masiva por medios digitales y en las carteleras ubicadas en las oficinas, de temáticas relevantes para la concientización de los equipos de trabajo, que permitan empezar a generar conversaciones, debates e identificación de necesidades por parte de las servidoras y servidores de la entidad.

Se sugieren inicialmente las siguientes campañas, sujetas por supuesto, a las necesidades que se identifiquen en el diagnóstico.

#### 6.6.17.1. *Rutas de atención:*

Socializar rutas internas en la UBPD e interinstitucionales en casos de violencias asociadas a la garantía de derechos de sujetos de especial protección.

#### 6.6.17.2. *Lenguaje inclusivo:*

Definición y socialización de los lineamientos de lenguaje inclusivo teniendo en cuenta directrices dadas anteriormente por la dirección general de la entidad, con el fin de poder socializar a todas las dependencias de la UBPD para su implementación en todas las comunicaciones de la entidad.

#### 6.6.17.3. *Construcción y Socialización de lineamientos de enfoques diferenciales en instancias administrativas*

Para esta actividad, es necesario identificar las áreas administrativas que intervienen frente a procesos o solicitudes realizadas por servidoras o servidores en relación con acompañamiento en resolución de conflictos o manejo de recursos humanos, tales como salud en el trabajo, bienestar o comité de convivencia, con el fin de socializar en estas dependencias los lineamientos de enfoques diferenciales, de género y territorial establecidos para dar herramientas con las que puedan atender dichas solicitudes o situaciones de forma coherente con la misionalidad y lineamientos de la UBPD al respecto.

#### 6.6.17.4. *Transversalización de los enfoque diferencial, género y territoriales en los planes de cuidado con las dependencias, procesos del nivel central y territorios*

Es la incorporación de lineamientos de los tres enfoques en las estrategias de cuidado establecidas por las diferentes líneas de intervención del equipo de cuidado, con el fin de que todas las intervenciones realizadas con las y los servidoras/es se desarrollen coherentemente con las premisas de los tres enfoques y de acción sin daño.

#### 6.6.17.5. *Co construyendo relaciones en equidad*

Espacios debate, diálogo con servidoras y servidores para el fortalecimiento dinámicas que permitan identificar necesidades violencias cotidianas, deconstruir estereotipos de género, favorecer la co- construcción de formas de comunicación y relaciones alternativas; que propendan por una convivencia inclusiva y solidaria entre todas y todos.

## 7. Socialización

La estrategia de cuidado será socializada por medio de las diferentes actividades de la Subdirección de Gestión Humana:

- Espacios de inducción y reinducción
- Espacios de fortalecimiento administrativo
- Espacios de cuidado con los equipos y grupos de trabajo
- Espacios de bienestar
- Espacios de cuidado
- Aplicativo de cuidado
- Correo electrónico
- Publicada en la intranet
- A través de memorando a cada una de las lideresas y líderes de las dependencias, junto con las embajadoras y los embajadores de cuidado.

## 8. Referencias

Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) y Organización Internacional para las Migraciones – OIM (s.f) Caja de herramientas de cuidado, Programa de Fortalecimiento Institucional para las Víctimas, Bogotá, Colombia.

Arón, A.M. y Llanos, M.T. (2004). Cuidar a los que cuidan: desgaste profesional y cuidado de los equipos que trabajan con violencia. *Sistemas Familiares*, n.º 1-2, p 5-15.

Camacho, A. & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, 20, 40, 159-172. DOI: <http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>

Centro Nacional de Memoria Histórica (2017) *Al Cuidado de la Memoria*, Organización Internacional para las Migraciones – OIM.

Ministerio de Salud y Protección (3 de Abril de 2018) 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.

Moreno, B. (2011) Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales, *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57. Suplemento 1, 1-262.

Moreno, B., & Báez, C. (2010) Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, Universidad Autónoma de Madrid, Ministerios de Trabajo e Inmigración, Madrid: España.

Organización Internacional para las Migraciones - OIM, (s.f), *Guía de Cuidado psicosocial para organizaciones y trabajadores vinculados a contextos laborales de violencia sociopolítica*, Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID).

---

Proyectó: Equipo de la estrategia Esperanza te Cuida – Subdirección de Gestión Humana:  
Andrea Carolina Carrasco – Subdirectora de Gestión Humana – Líder de la Estrategia Esperanza Te Cuida.  
Wilfredy Victoria Rodríguez - Experto Técnico Subdirección de Gestión Humana – Líder de la Estrategia Esperanza Te Cuida.  
Roció del Pilar Santana Niño -Analista Técnico Subdirección de Gestión Humana – Líder de la Estrategia Esperanza Te Cuida.  
Carlos Felipe Villar – Consultor Estrategia de Cuidado OIM  
Kimberly Llanos – Consultora Estrategia de Cuidado OIM

Revisó: Andrea Carolina Carrasco Ramírez - subdirectora de Gestión Humana Fecha 11/05/2022  
Aprobó: Comité de Gestión. Fecha 11/05/2022