

	INFORME EJECUTIVO AUDITORÍA INTERNA	Código:	
	EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL	Versión:	
	UNIDAD BUSQUEDA DE PERSONAS DADAS POR DESAPARECIDAS	Fecha:	

1. OBJETIVO GENERAL

Evaluar la formulación de la política de cuidado institucional y las estrategias diseñadas para su construcción e implementación en la UBDP, en cumplimiento de los lineamientos impartidos por la Dirección General.

2. ALCANCE

En desarrollo del Plan Anual de Auditorías y Seguimientos de la Oficina de Control Interno, vigencia 2019, se programó la Auditoría a la Política de Cuidado Institucional, a cargo de la Subdirección de Gestión Humana, en el período de enero a 30 de junio de 2019.

3. METODOLOGIA

Para el desarrollo de las actividades presentadas en el Plan de Auditoría, se utilizaron técnicas de auditoría basadas en los métodos de observación, confrontación, revisión y comparación.

La presente auditoría de gestión, se desarrolló a través de la revisión de soportes documentales entregados por la Subdirección de Gestión Humana tales como informes de actividades de los contratistas de OIM, listados de asistencia, entrevistas, mapeos; actas de reunión, fotos, boletines, presentaciones, correos electrónicos, resoluciones y se verificaron las metas del plan de acción de la UBDP, vigencia 2019.

4. ANALISIS HALLAZGOS DE AUDITORIA

A continuación, se presentan los hallazgos de auditoría, con las respuestas del auditado y el análisis de respuesta del equipo auditor:

NO CONFORMIDADES / OBSERVACIONES	RESPUESTA SUBDIRECCION DE GESTION HUMANA	ANALISIS OCI
<p>No Conformidad (N/C) 1. Plan de Acción</p> <p>Al revisar el plan de acción que se encuentra publicado en la página web, correspondiente a la vigencia 2019, para identificar en qué meta, actividad e indicador se encuentra la Política de Cuidado y sus Estrategias, se constató que no fue programado el diseño, adopción e implementación de la política de cuidado en el Plan de Acción Institucional, y revisando las acciones del plan se encontró el indicador número 6 “% de herramientas para la creación, el flujo, la apropiación y el uso del conocimiento en la UBPD, implementadas”, como se observa a continuación: Por lo cual no se refleja de manera estratégica la Política de Cuidado Institucional, ni en el nivel táctico, a pesar de la importancia que esta tiene para el cuidado de los servidores públicos y a su vez la relevancia que debe darse desde la planeación estratégica y en el plan de acción como lo establecen la Resolución 1166 de 03 de abril de 2018, que en su artículo 6º señala Planeación y articulación las entidades del Sistema Nacional de atención y reparación Integral de víctimas –SNARIV incluirán el diseño e implementación de los planes, programas, estrategias o proyectos de formación y cuidado emocional dentro sus ciclos e instrumentos de Planeación Institucional y el documento Consejo Nacional de Política Económica Social CONPES No. 3939 de 2019, en el cual se asignaron recursos de Inversión para la Unidad. Las anteriores debilidades en la planeación, pueden afectar la consecución de los resultados, no permite medir la gestión de las áreas involucradas y tampoco hacer el monitoreo y seguimiento para el cumplimiento de los fines perseguidos.</p>	<p>Se solicita retirar la no conformidad y mantener la recomendación No 1, teniendo en cuenta lo siguiente: La no conformidad ha sido denominada “Plan de Acción”, y se afirma de la Política de Cuidado y sus Estrategias que: “se constató que se encuentra oculta la Política en el indicador número 6 “% de herramientas para la creación, el flujo, la apropiación y el uso del conocimiento en la UBPD, implementadas (...)”. La No Conformidad en la forma en que fue expuesta, no considera que el indicador en mención pertenece a la Oficina de Gestión del Conocimiento – OGC y no a la Subdirección de Gestión Humana - SGH. De acuerdo con algunas de las funciones definidas en el Decreto 1393 de 2018, la OGC desarrolla investigaciones, estudios y documenta buenas prácticas para la construcción de metodologías que fortalezcan la labor de la UBPD, y de otra parte debe establecer estrategias para promover el crecimiento del conocimiento y generar información oportuna para la toma de decisiones de la Unidad de Búsqueda; en este sentido, esta oficina coordina con la Subdirección de Gestión Humana un apoyo metodológico que sirve como insumo para el diseño de las políticas y estrategias en materia de cuidado, así como insumo para la gestión del conocimiento de la UBPD. Así, al revisar el indicador número 6 del plan de acción y las herramientas que la componen, se identifica que la OGC lo refiere de esta forma como insumos para la política de cuidado, en sus tres componentes, no como un desarrollo de la política “oculto”</p>	<p>Una vez analizadas las respuestas de las N/C 1 y 2 se unifican como quiera que guardan relación a los instrumentos de gestión institucional. La Oficina de Control Interno mantiene el carácter de N/C, toda vez que el diseño, adopción e implementación de la Política de Cuidado es relevante que se encuentre planeado y programado en el plan de acción Institucional, en un área de efectividad, máxime que, conforme las evidencias recaudadas por el equipo auditor, se han desarrollado las estrategias diseñadas y se han ejecutado las actividades establecidas para cada una de ellas, por parte de servidores públicos de la UBPD como por el equipo de apoyo de cooperación, así como se han destinado recursos de cooperación internacional.</p> <p>Al revisar el plan de acción institucional la UBPD no se evidenció la Política de Cuidado como un área de efectividad, ni ninguna acción expresa frente a su diseño, adopción e implementación, solamente, al confrontar con la hoja de vida del indicador No. 6 “% de herramientas para la creación, el flujo, la apropiación y el uso del conocimiento en la UBPD, implementadas”, Considera la OCI que es importante que se visibilice la gestión desarrollada por la Unidad en cuanto se refiere a la construcción de la política como quiera que se está disponiendo de la Subdirección de Gestión Humana y otras áreas, así como recursos por parte de cooperación recursos físicos y tiempo dedicado por parte de los profesionales</p>
<p>N/C 2 Direccionamiento Estratégico: De acuerdo al mandato constitucional de la UBPD Acto Legislativo 01 del 4 de abril de 2017 “Por medio del cual se crea un título de disposiciones transitorias de la constitución para la terminación del conflicto armado y la construcción de una paz estable y duradera y se dictan otras disposiciones” y Decreto Ley 589 del 5 de abril de 2017 “Por el cual se organiza la Unidad de Búsqueda de Personas dadas por desaparecidas en el contexto y en razón del conflicto armado” y el correo electrónico de fecha 18 de enero de 2019, de la Directora General, se extraña el Plan Estratégico de la UBPD que permita materializar la misión y la visión de la Unidad, los objetivos estratégicos y los productos necesarios para alcanzar esa ruta estratégica formulada por la Directora General.</p> <p>Resulta importante priorizar la construcción del Direccionamiento Estratégico en la UBPD, para lograr los objetivos en el corto y mediano plazo y las metas institucionales, de la mano con la planeación, que permita priorizar las políticas y programas necesarios para alcanzar el cumplimiento, la evaluación y seguimiento de los objetivos trazados en el mandato legal y satisfacer al máximo posible los derechos de la verdad y la reparación de las víctimas, y ante todo aliviar su sufrimiento.</p> <p>Teniendo en cuenta que la Directora General resaltó la importancia que se le debe dar a la política de cuidado institucional tendiente al fortalecimiento del equipo con una concepción humanitaria desde su funcionamiento interno de la UBPD, por su carácter humanitario y extrajudicial de la Unidad, resulta necesaria la estrategia para lograr su consolidación.</p> <p>La inexistencia del Plan Estratégico genera riesgo de no poder lograr los fines propuestos imposibilita la labor de seguimiento y monitoreo de los productos y las metas propuestas para cumplir la misión y consolidar la Unidad que se pretende conforme a la visión.</p>	<p>Se solicita retirar la no conformidad denominada “Direccionamiento Estratégico” toda vez que la Subdirección de Gestión Humana presentó a consideración del Comité de Gestión en su sesión No. 5 celebrada el 25 de junio de 2019, el Plan Estratégico de Talento Humano, el cual contemplaba entre otros la estructuración del Plan Estratégico de cuidado y su política, no obstante el mismo no fue aprobado hasta tanto la Oficina Asesora Jurídica efectuara presentación de la naturaleza jurídica de la UBPD y se definiera la aplicación de MIPG o MECI, lo cual sucedió solo hasta la sesión No. 7 llevada a cabo el 24 de julio de 2019.</p> <p>Así mismo se reitera lo señalado en la No conformidad No 1, que la obligación de la Subdirección de Gestión Humana se representa en el diseño de políticas y estrategias, dentro de las cuales en el Plan de Acción 2019 se observa la de Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo, las cuales fortalecen el carácter humanitario al interior de la UBPD, así como acciones tendientes a atender solicitudes directas de las áreas y las personas que manifiestan necesidades de cuidado y descarga emocional.</p> <p>Así las cosas y dado el objetivo del proceso de Auditoría de “Evaluar la formulación de la política de cuidado institucional y las estrategias diseñadas para su construcción e implementación” se debe considerar que el proceso se encuentra en gestación y por tal razón no se ve reflejado en el plan de acción y en la planeación estratégica. En consecuencia, evaluarlo en estos términos finales, resulta desproporcionado pues, no se tiene en cuenta la característica en construcción cuyos resultados finales se esperan en el último cuatrimestre del año. Siendo así, estos componentes podrían evaluarse objetivamente, una vez esté la Política formulada y se haga explícita la voluntad de la entidad.</p>	<p>Analizada la respuesta, se modifica la connotación de la situación evidenciada de No Conformidad a Observación, teniendo en cuenta el Modelo Estándar de Control Interno -MECI, en sus componentes de ambiente de control que permite establecer líneas de responsabilidad, de coordinación y articulación de las estrategias que componen la política para lograr su implementación en la totalidad y efectividad en los servidores públicos de la Unidad, el componente de Información que sirve como base para conocer el estado de los controles, así como para conocer el avance de la gestión de la entidad y de comunicación que permite que los servidores públicos comprendan sus roles y responsabilidades, y sirve como medio para la rendición de cuentas. De la misma manera, para realizar un adecuado monitoreo y seguimiento oportuno al estado de la gestión de los riesgos y los controles en las estrategias.</p> <p>Lo anterior en consonancia a la Ley 87 de 1993, el Decreto el 1499 de 2015 y el numeral 31, del Artículo 34 de la Ley 734 de 2002.</p>
<p>OBSERVACIÓN No. 1</p> <p>Articulación de estrategias. Teniendo en cuenta que la política de cuidado no es visible en el plan de acción de la SGH y se encuentra como actividad dentro del área de efectividad “Fortalecimiento del conocimiento en la UBPD” y en el indicador número 6 “% de herramientas para la creación, el flujo, la apropiación y el uso del conocimiento en la UBPD, implementadas”, no se evidencia líneas de responsabilidad, de coordinación y articulación de las estrategias que componen la política para lograr su efectividad y poder realizar monitoreo y seguimiento.</p> <p>De igual manera, luego de las entrevistas y análisis de la información cada estrategia tiene sus productos y líderes, pero no se evidencia la comunicación de las estrategias que impacte en los objetivos de la política, la cual aún tampoco se encuentra diseñada.</p>	<p>Se solicita el retiro de esta no conformidad denominada “Articulación de estrategias” al considerar que se encuentra subsumida en la no conformidad No.1, habiendo explicado ampliamente las razones para ser retirada. Aun así, se argumenta lo siguiente, para dar más claridad a los temas señalados en el informe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se indica que: “no se evidencia líneas de responsabilidad, de coordinación y articulación de las estrategias que componen la política para lograr su efectividad y poder realizar monitoreo y seguimiento”. • Aunado a esto, el informe dice que: “luego de las entrevistas y análisis de la información cada estrategia tiene sus productos y líderes, pero no se evidencia la comunicación de las estrategias que impacte en los objetivos de la política, la cual aún tampoco se encuentra diseñada”. Es una afirmación contradictoria pues al no existir aún una política de cuidado con sus objetivos, no se puede expresar que las estrategias impacten en los objetivos de la estrategia y más aún que no tengan puntos en común, pues como se registró en los documentos aportados, sumado a los resultados de cada una, se sostuvieron reuniones conjuntas para establecer lenguajes comunes, retroalimentación y continuidad. 	<p>Analizada la respuesta, se modifica la connotación de la situación evidenciada de No Conformidad a Observación, teniendo en cuenta el Modelo Estándar de Control Interno -MECI, en sus componentes de ambiente de control que permite establecer líneas de responsabilidad, de coordinación y articulación de las estrategias que componen la política para lograr su implementación en la totalidad y efectividad en los servidores públicos de la Unidad, el componente de Información que sirve como base para conocer el estado de los controles, así como para conocer el avance de la gestión de la entidad y de comunicación que permite que los servidores públicos comprendan sus roles y responsabilidades, y sirve como medio para la rendición de cuentas. De la misma manera, para realizar un adecuado monitoreo y seguimiento oportuno al estado de la gestión de los riesgos y los controles en las estrategias.</p> <p>Lo anterior en consonancia a la Ley 87 de 1993, el Decreto el 1499 de 2015 y el numeral 31, del Artículo 34 de la Ley 734 de 2002.</p>

<p>OBSERVACION No. 2 Plan de Capacitaciones UBPD El Literal C) del Artículo 3º, del Decreto-Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”, establece: “Componentes del Sistema. El sistema está integrado por los componentes que se relacionan a continuación: c. Planes Institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.” Verificada la parrilla del plan de capacitación se observó que se tienen programadas cuarenta y tres capacitaciones (43) para ser ejecutadas a partir del mes de septiembre del año 2019 y 2020. En adición, verificado con el presupuesto de la presente vigencia se observa de acuerdo al plan Anual de Adquisiciones V12 de fecha 25 de junio de 2019 se tienen asignados mil ciento treinta y tres millones cien mil pesos m/cte. (\$1.133.100.000). La concentración de capacitación en el último cuatrimestre del año, puede generar dificultades en la disponibilidad de los servidores públicos para atender la programación de capacitaciones, como quiera que también se debe dar cumplimiento a las funciones misionales. Adicionalmente, se asume el riesgo de no ejecutar el 100% del presupuesto disponible para capacitaciones con la consecuente pérdida de recurso.</p>	<p>Se considera que la observación registrada frente a número de capacitaciones, recurso y tiempo es válida, sin embargo, no se observa su armonización dentro de la auditoría de la política de cuidado y en tal sentido se considera que no es pertinente en esta auditoría específica. No obstante, la UBPD a través de la OGC y la SGH, vienen realizando diferentes reuniones para ajustar las capacitaciones a las necesidades prioritarias, equipo de personal disponible y tiempos. Todo ello sustentado en que la parrilla es la estructura de necesidades más no la ejecución de las mismas.</p>	<p>Una vez analizada la respuesta por parte de la Oficina de Control Interno, se reitera la observación, por cuanto el plan de capacitación fortalece el carácter humanitario al interior de la UBPD, así como acciones tendientes a atender solicitudes directas de las áreas y los Servidores Públicos que manifiestan necesidades de cuidado, descarga emocional, autocuidado y seguridad en cuanto respecta a los “lineamientos conceptuales buscan la formación de servidores públicos íntegros y competentes en enfoques como innovación para retención y transferencia de conocimiento, optimización de recursos y maximización de beneficios, esquemas pedagógicos diferenciales y mecanismos de seguimiento y evaluación, los cuales redundarán en la mejora de la gestión institucional”.</p>
<p>OBSERVACIÓN No. 3 Socialización la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Resolución 312 de fecha 13 de febrero de 2019 “por la cual define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST” menciona que “la política hace parte de las políticas de gestión de la empresa, se encuentra difundida y accesible para todos los niveles de la organización”. Se evidenció que la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, no fue socializada a todos los equipos de inducción de las jornadas de los días 26, 29 y 30 de abril de 2019, debido a que la política fue aprobada mediante Resolución No.206 el día 3 de mayo de 2019, “por medio de la cual se establece la política, los objetivos y se asignan las obligaciones y responsabilidades frente al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. El socializar la política a todos los servidores públicos de la UBPD permite garantizar la promoción de un entorno saludable para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales y puede tener como consecuencia la materialización de riesgos.</p>	<p>Se solicita el retiro de esta no conformidad denominada “Socialización (sic) la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo” teniendo en cuenta los siguientes hechos: En las sesiones de inducción de las jornadas de los días 26, 29 y 30 de abril de 2019, “S” se socializó la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo toda vez que la misma fue aprobada por el Comité de gestión del 8 de abril de 2019 y solo estaba pendiente la formalización del acto administrativo por la Dirección General para la fecha de la inducción. En tal sentido si bien en dichas jornadas no se hizo expresa mención al número de la Resolución de Política de seguridad y salud en el Trabajo (206) sí se socializó su contenido, como puede verse en el documento de inducción presentado, haciendo la salvedad que no se podía citar expresamente el acto administrativo, pero se informó a los asistentes que el proceso se encontraba en trámite de firma. Aun así, se divulgó y socializó el contenido fundamental de la voluntad de la administración como garantía de la promoción y prevención de la seguridad y salud en el trabajo, siendo esto lo fundamental para el contexto de la inducción. Además, a partir de la fecha mencionada se ha socializado la resolución en todas las sesiones de inducción hasta la fecha.</p>	<p>Una vez analizada la respuesta por parte de la Oficina de Control Interno, se traslada la no conformidad a observación, por cuanto en el Sistema de Gestión de la UBPD, está contemplado en el procedimiento elaboración y control de documentos con el código: DDP-PR-001, versión 001 de fecha 31/05/2018, que una vez aprobado el documento “Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”, se debe socializar el documento por correo electrónico a los interesados para asegurar su entendimiento, comprensión e implementación inmediata lo cual no ha sido cumplido en su totalidad. La OCI no desconoce el esfuerzo institucional en la inducción y socialización de los distintos instrumentos de gestión y la realidad de la organización respecto a la vinculación de personal, conforme la disponibilidad presupuestal, la provisión escalonada de los cargos, en virtud del Decreto 1395 de 2018 y al estado de madurez de los distintas políticas y procedimientos, sin embargo, insiste en mantener el esfuerzo en buscar los medios y las alternativas de socialización, difusión y accesibilidad en todos los niveles de la organización a fin de garantizar la promoción de un entorno saludable para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales y puede tener como consecuencia la materialización de riesgos.</p>

<p>N/C 2 Participación Servidores Públicos de la UBPD. En relación con el avance de las estrategias que hacen parte de la política, se observó que participó un grupo de servidores de la Unidad en el desarrollo de las actividades, lo cual se pudo constatar con los listados de asistencia; en la Estrategia de Comunicación para la paz participaron 42 funcionarios (algunos han participado en más de una actividad) y en la de Cuidado emocional 28 (algunos han participado en más de una actividad), sin que se hayan generado otras estrategias para involucrar al cien por ciento (100%) de los servidores públicos de la Unidad.</p> <p>Lo anterior, no refleja un impacto importante en el universo de los servidores públicos de la Unidad y podría ocasionar desconocimiento, desmotivación y generar riesgos públicos en seguridad, desplazamientos a territorio, clima laboral, cuidado emocional y teniendo en cuenta la importancia del cuidado, sobretodo comunicación y pedagogía emocional en los servidores públicos de la Unidad, retiro de funcionarios de manera masiva.</p>	<p>Se solicita el retiro de esta no conformidad denominada "Participación Servidores Públicos de la UBPD, por las razones que se exponen después de cada cita del informe de auditoría:</p> <ul style="list-style-type: none"> • "En relación con el avance de las estrategias que hacen parte de la política, se observó que participó un grupo de servidores de la Unidad en el desarrollo de las actividades, lo cual se pudo constatar con los listados de asistencia; en la Estrategia de Comunicación para la paz participaron 42 funcionarios (algunos han participado en más de una actividad) y en la de Cuidado emocional 28 (algunos han participado en más de una actividad) (...)" <p>Este análisis es correcto y obedeció a un criterio estratégico concertado con la Dirección General, considerando que eran las líneas de influencia más pertinentes de comunicación para el momento en que se desarrolló la estrategia, que en su estricta consideración fue una estrategia que permitiría identificar necesidades de las personas en la entidad en materia de comunicación y relacionamiento. Del momento inicial al momento actual la entidad ha sufrido un proceso de crecimiento continuo y una ampliación de las necesidades en materia de cuidado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • "(...) sin que se hayan generado otras estrategias para el involucrar al cien por ciento de los servidores públicos de la Unidad" 	<p>Una vez analizada la respuesta por parte de la Oficina de Control Interno, se reitera la No Conformidad, toda vez que es importante generar una comunicación en doble vía que permita una interacción permanente con los funcionarios de la Entidad, fomentando la comunicación no violenta y generando autoconciencia frente a la importancia del autocuidado y sobretodo que se realice retroalimentación de los que asisten a las actividades de las estrategias de la política a sus pares para se transfiera el conocimiento y se realice el debido seguimiento. Es importante vincular de manera permanente a todos los servidores públicos de la UBPD, especialmente a la parte misional y los equipos de las territoriales, con los planes individuales y colectivos de quienes la integran y articular en conjunto la vida personal y laboral, logrando que las personas se sientan comprometidas con la misión de la Entidad. La OCI no desconoce la metodología empleada y los planteamientos técnicos señalados, sino que precisamente, partiendo del trabajo juicioso desarrollado por la SGH, las experiencias frente a labores similares de otras entidades u organizaciones, sobre todo, frente al cuidado emocional y la prevención, resulta relevante la vinculación de todo el personal de la UBPD, considerando que con la experiencia de los servidores de la SGH y el apoyo de cooperación internacional con expertos se podrán diseñar y planear acciones que permitan involucrar a la totalidad del personal de la UBPD.</p>
<p>OBSERVACION No. 4</p> <p>La Subdirección de Gestión Humana entregó a la Oficina de Control Interno la distribución del presupuesto correspondiente a \$299.697.882 para el desarrollo de las estrategias que forman parte de la política de Cuidado y al confrontar el cuadro resumen costo y financiación del proyecto de la ficha VISP-R5-1375 se observó el valor de \$509.124.388; de manera que presentan diferencia por valor de \$209.426.506.</p> <p>Esto genera incertidumbre en el recurso disponible para el proyecto y puede impactar en la ejecución del proyecto y su seguimiento y monitoreo.</p>	<p>Consideramos que existe confusión en esta observación por lo cual se argumenta lo siguiente:</p> <p>Cuando se preguntó a la SGH sobre el presupuesto asignado para la ejecución de esta política de cuidado, se informó por un lado el valor de la ficha OIM y los gastos contractuales de las tres estrategias y por otro lado el presupuesto aportado en valor de remuneración de los servidores de la UBPD que trabajan en pro de la construcción de la política.</p> <p>No obstante lo anterior, no es compatible que se sumen los dos presupuestos para que esto arroje un total de \$299.697.882, como lo afirma la auditoría, del valor de la ficha OIM de \$ 509.124.388 se han suscrito contratos por valor de \$ 226.200.000, (3 estrategias) sin embargo la SGH no tiene el informe financiero de gastos asociados al proyecto como viajes, contrataciones adicionales como impresiones, diseños, el contrato para la ejecución del curso virtual entre otros, donde nuestra participación es en contenidos de la mano de la Oficina de Gestión del Conocimiento, pero la supervisión la hace la OIM directamente. Con esto informamos que el equipo de Cooperación Internacional puede aportar una información más exacta sobre este tema, pues no está bajo nuestro control directo, no obstante, ya se solicitó esta información.</p>	<p>Con respecto a la respuesta a la observación, esta se mantiene y tiene precisamente como causa que la Política de Cuidado no está programada en el plan de acción lo que produce que no se puede monitorear y hacer seguimiento a las acciones y recursos disponibles y se corre el riesgo que, toda vez que la información se encuentra atomizada, no haya un debido control y no se puedan generar reportes oportunos.</p> <p>La OCI considera que siendo el responsable de la Política de Cuidado la Subdirección de Gestión Humana debe disponer de toda la información así se encuentre bajo la responsabilidad de otra área, como lo es Cooperación Internacional, para poder informar y dar cuenta de la gestión institucional.</p> <p>En ese sentido, es importante conocer los dineros presupuestados y los gastos realizados en relación con la Política de Cuidado, máxime cuando en la ficha son claros los valores aportados para la financiación y desarrollo de la ejecución de la política.</p> <p>Finalmente, se recuerda que con la firma de la Carta de Representación se garantiza la veracidad y oportunidad de la información y se responde por la misma.</p>

5. CONCLUSIONES

La Oficina de Control Interno concluye que la UBPD debe apostarle a la promoción de una cultura del cuidado que puede ser entendida como un proceso a través del cual la Unidad y quienes la integran, son conscientes de la importancia del cuidado para la consecución de los objetivos que el trabajo demanda y, por otro lado, se interesen por crear y promover estrategias de cuidado integradas en la cotidianidad del trabajo dentro de la Unidad, no solo para fortalecer las capacidades y habilidades de las personas y equipos vinculados, sino para amparar, desde el punto de vista de la prevención y atención, la salud y el bienestar físico, mental y emocional.

Por lo anterior, es importante que la Política de Cuidado se incorpore en los planes institucionales de la UBPD a nivel estratégico y táctico, con el fin de medir la gestión de las áreas involucradas y realizar el monitoreo y seguimiento en el cumplimiento de las metas propuestas y mitigar que no se consigan los resultados perseguidos.

Se considera que se debe vincular de manera permanente a todo el personal de la UBPD tanto a nivel central como a los equipos de las territoriales, con la programación de los planes individuales y colectivos con actividades claras y concretas, teniendo en cuenta la importancia que tiene la política de cuidado en la vida personal y laboral, que redundará en el compromiso de los servidores y servidoras públicas de la Unidad.

El resultado final de consolidación y promoción de una cultura del cuidado consiste en que se cumpla la misionalidad de la Unidad y el pensar en el bienestar y la salud de las personas que prestan sus servicios en la Institución, no solo logra administrar las resistencias y los conflictos de forma oportuna y eficiente, sino que está demostrando interés en cuidar la vida y la salud de los trabajadores; proyecto altamente valorado por quienes integran la Entidad.

6. RECOMENDACIONES

- ✓ **Direccionamiento Estratégico:** es fundamental para la administración pública como quiera que es un instrumento de dirección que representa un lineamiento de referencia útil para dirigir los objetivos de la Entidad.

Teniendo en cuenta la naturaleza de carácter especial de la entidad de garantizar el trabajo humanitario y satisfacer al máximo posible los derechos de la verdad y la reparación de las víctimas, y ante todo aliviar su sufrimiento, es importante que la Entidad adopte el Plan Estratégico Institucional y se considere la incorporación de la política de cuidado como objetivo estratégico de la UBPD, con sus estrategias y productos a alcanzar.

Sin perjuicio de lo anterior, se considera que la Política de Cuidado y las estrategias por lo menos deberían verse reflejadas en el Plan de Acción (Nivel táctico), en un área de efectividad, de forma

www.ubpdbusquedadesaparecidos.co

servicialciudadano@ubpdbusquedadesaparecidos.co / notificacionesjudiciales@ubpdbusquedadesaparecidos.co

medible y visible como quiera que podrían generarse debilidades en la articulación de las estrategias e incumplimiento en la misionalidad.

- ✓ **Información y Comunicación:** Es necesario que se socialice a todos los Servidores Públicos de la Unidad, la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, con el fin de promover una cultura de prevención. Se insiste en mantener el esfuerzo en buscar los medios y las alternativas de socialización, difusión y accesibilidad en todos los niveles de la organización a fin de garantizar la promoción de un entorno saludable para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales y puede tener como consecuencia la materialización de riesgos.
- ✓ **Promoción de la cultura de cuidado;** la UBPD debe apostarle a la promoción de una cultura del cuidado que puede ser entendida como un proceso a través del cual la Unidad y quienes la integran, son conscientes de la importancia del cuidado para la consecución de los objetivos que el trabajo demanda y, por otro lado, se interesen por crear y promover estrategias de cuidado integradas en la cotidianidad del trabajo dentro de la Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas, no sólo para fortalecer las capacidades y habilidades de las personas y equipos vinculados, sino para amparar, desde el punto de vista de la prevención y atención, la salud y el bienestar físico, mental y emocional.
- ✓ **Control Interno;** se recomienda aplicar los componentes del Modelo Estándar de Control Interno y se hace énfasis en el monitoreo y supervisión en el cumplimiento y la medición del impacto de las estrategias implementadas de cuidado a fin de determinar las acciones de mejora correspondientes, por parte de la Subdirección de Gestión Humana. En adición, se recomienda revisar periódicamente el cumplimiento de las estrategias y las actividades de control para determinar su relevancia y actualizarlas de ser necesario.
- ✓ **Buena Práctica;** sin perjuicio de la autonomía de la Unidad, finalmente, como buena práctica, se recomienda tener en cuenta la Resolución 2404 del 22 de julio de 2019 *“Por la cual se adopta la Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones”* y los siguientes documentos:
 - Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los Factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral.
 - Protocolo de intervención de factores psicosociales en entidades de la administración pública-Prácticas de trabajo saludables en la administración pública.
 - Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector-
 - Protocolo de prevención y actuación-Acoso laboral.
 - Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral-Depresión.

- Protocolo de actuación y manejo de casos en el entorno laboral-Trastorno de estrés postraumático.

(Original firmado)
IVONNE DEL PILAR JIMÉNEZ GARCÍA
 Jefe Oficina de Control Interno

Elaborado por:	Gina Paola Dueñas Barbosa,	Auditor Líder	FIRMA:
Aprobado por:	Ivonne del Pilar Jiménez García Jefe de Control Interno	Jefe Oficina de Control Interno.	FIRMA: