



Planeación Estratégica para el Análisis de la Eficiencia del Grupo de Apoyo CIPRAT en
la vinculación laboral y Colaboradores

Autoras

Gloria Isabel Castro Ballesteros ID 597473

Laura Vanesa Mosquera Palacios ID: 614031

Luz Alejandra Sánchez Robayo ID 287929

Asesor:

Juan Guillermo Falkonerth Rozo

CVLAC:

Isabel Castro

https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002013727

Laura Mosquera

https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001829363

Alejandra Sánchez

https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002006621

Corporación Universitaria Minuto de Dios Rectoría Sede Principal Programa
Especialización en Gerencia Social

2022

Contenido

<u>Resumen.....</u>	<u>3</u>
<u>Palabras Clave.....</u>	<u>3</u>
<u>Keywords.....</u>	<u>4</u>
<u>Abstrac.....</u>	<u>4</u>
<u>1.Introducción.....</u>	<u>5</u>
<u>2. Antecedentes.....</u>	<u>6</u>
<u>3 Descripción del problema.....</u>	<u>8</u>
<u>4 Formulación de la pregunta.....</u>	<u>9</u>
<u>5 Árbol de problemas.....</u>	<u>10</u>
<u>6. Objetivos.....</u>	<u>13</u>
<u>7. Diseño Metodológico.....</u>	<u>13</u>
<u>8. Revisión Documental, Conceptual y Normativa.....</u>	<u>14</u>
<u>Revisión Normativa.....</u>	<u>18</u>
<u>9. Método y Técnicas de Recolección de Información.....</u>	<u>19</u>
<u>10. Estrategia de Fortalecimiento Organizacional.....</u>	<u>20</u>
<u>11.Conclusiones/Recomendaciones.....</u>	<u>48</u>
<u>12. Referencias.....</u>	<u>58</u>
<u>13 Anexo 1 Boceto de las encuestas.....</u>	<u>62</u>
<u>13.1 Anexo 2 Transcripción de la entrevista en audio.....</u>	<u>64</u>
<u>13.2 Anexo 4. Herramienta PCI- Perfil del análisis interno Fortaleces y debilidades.....</u>	<u>77</u>
<u>13.3 Anexo 5 Herramienta POAM- Perfil de análisis externo Oportunidades y amenazas</u>	
<u>82</u>	

Resumen

El siguiente trabajo, tiene como propósito analizar la conformación del personal del grupo de apoyo a la secretaria técnica de la Comisión Intersectorial para la Respuesta Rápida a las Alertas Tempranas, en adelante CIPRAT para determinar los factores que afectan el cumplimiento de los objetivos del área.

Por lo anterior, se realizó una investigación para encontrar las causas que afectan el rendimiento del grupo, el volumen de trabajo, la rotación del personal, la vinculación de contratistas, funcionarios de planta y el clima laboral.

Se recolecto la información a través de entrevistas semiestructuradas y encuestas para establecer el instrumento de planeación estratégica de la gerencia social, con el fin optimizar los procesos a favor del área.

Palabras Clave

- ✓ Eficiencia
- ✓ Planeación Estratégica
- ✓ Contratistas
- ✓ Gerencia Social
- ✓ Funcionarios de planta

Keywords

- ✓ Efficiency
- ✓ Strategic Planning

- ✓ Contractors
- ✓ Social Management
- ✓ Plant Officials

Abstract

The following essay has as a goal, analyze how is made the CIPRAT (Comisión Intersectorial para la Respuesta Rápida a las Alertas Tempranas) Technical bureau employee staff, to determine the factors that affect the fulfillment of the objectives of the area.

Due to the above, an investigation was carried out to find the root causes that affect the performance of the group: the volume of work, the rotation of personnel, the involvement of contractors, employee staff and the work environment.

Finally, was established the methodological procedures, which will be carried out through strategic planning, to make a proposal that demonstrates the optimization of processes through hiring stages.

1. Introducción

Este trabajo se establece en el marco del enfoque de la gerencia social eficiente, buscando optimizar el funcionamiento del CIPRAT, a partir de esto, se identificó las falencias entorno al alcance de objetivos dado que, existe un desequilibrio en la conformación del grupo, donde mayoritariamente esta constituido por contratistas y no por funcionarios de planta, de este modo, el instrumento de planeación estratégica permitirá proponer un plan de acción para fortalecer el alcancé de objetivos.

En este sentido, se realizó una recolección de información a través de encuestas y entrevistas a los colaboradores y funcionarios, para identificar las percepciones individuales a cerca del manejo de recursos humanos, físicos, tecnológicos del grupo. Evidenciando que mayoritariamente esta la presencia de contratistas y una proporción menor de funcionarios, siendo insuficientes para atender las necesidades del área, además de lo anterior no existe una buena transferencia de la gestión del conocimiento y esto genera un retroceso en el cumplimiento de los objetivos del área.

Por lo tanto, es importante mejorar la calidad de desempeño en el grupo de apoyo CIPRAT para la optimización operacional de acuerdo con las necesidades del área.

2. Antecedentes

El acceso al servicio público en Colombia se encuentra enmarcado por una serie de dificultades, como la falta de impulso al mérito de los procesos de selección, la evaluación de desempeño entorno a su experticia en el ascenso por las dificultades al interior de la entidad, el incumplimiento en los términos emitidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, entre otros. Así mismo, se evidencia un problema con la contratación directa que establece la Ley 80 de 1993, estatuto de la contratación estatal, en lo referente a las ordenes de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, los cuales deberían ser excepcionales y darse en casos específicos pero que en la realidad son los constantes y desarrollan actividades propias de la entidad.

Las entidades que ejercen la rectoría de dichas funciones son la CNSC y el Departamento Administrativo de la Función Pública, en adelante DAPF, sin embargo, se ha evidenciado falta de articulación entre estas, lo que ha dificultado la provisión de empleos de carrera afectando las plantas de personal. (Corporación Transparencia por Colombia, 2019, p.10).

Del mismo modo, el plan nacional de desarrollo vigencia 2018-2022, hace referencia al compromiso pactado de contar con un “Estado colombiano ágil, moderno y cercano a los ciudadanos; con uso eficiente de los recursos públicos” (Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022,P.164) señalando que existe duplicidad de funciones en las instituciones, afectaciones en la inversión pública, debido a que el gasto público no se encuentra debidamente orientado, igualmente se menciona la inexistencia de una política de formación profesional, que este acorde al desempeño, dentro de las metas pactadas se encuentran el aumento del porcentaje de recursos que se destinaran a la inversión de

bienes y servicios, asimismo el aumento en el porcentaje de contratación y la asignación de becas para la formación del gerentes públicos, cabe resaltar que no se menciona, el fortalecimiento en los procesos de selección mediante concurso de méritos, o la transparencia y regulación de los sistemas de contratación (Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022,P.164) .

Igualmente , un estudio de integridad pública realizado por la OCDE para América latina, recomienda mantener una visión estratégica de la integridad y gobernanza con un enfoque proactivo en lugar de reactivo, a fin de fortalecer la eficacia en el sistema, añade que otro gran desafío consiste en transversalizar las políticas de integridad pública a nivel nacional e internacional , por lo que recomienda el desarrollo de procesos de asignación y remoción de autoridades mediante el mérito, fomentando los mecanismos de capacitación y actualización del personal y afianzando los modelos de control de gastos en la administración pública (Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública, 2018-2019,P17)

3. Descripción del problema:

En el grupo CIPRAT se presentan dificultades en el alcance de la misionalidad del área, generando retrocesos en el abarcamiento del problema raíz, lo cual se debe al escaso personal de planta asignado y una mayor parte de contratistas y se presenten las siguientes consecuencias: la alta rotación del personal es debido a la contratación por Orden de Prestación de Servicio (OPS) y la baja motivación del personal de planta, puesto que se generan condiciones injustas en el área, dado a que hay una sobrecarga laboral.

De esta forma, el grupo CIPRAT, en la actualidad cuenta con un personal total de 22 colaboradores, 3 de ellos son funcionarios de planta y hay un total de 19 contratistas de los cuales 5 son enlaces territoriales, como se logra observar en los datos, la cantidad

de funcionarios es mínima, lo que genera una serie de impedimentos para el alcance de objetivos, puesto que, ellos son los únicos que pueden realizar acciones que contribuyan con la misionalidad, con respecto a los contratistas su objeto contractual debe ser externo al conocimiento de la entidad, es decir, su acción debe estar fuera del conocimiento de algún funcionario del área.

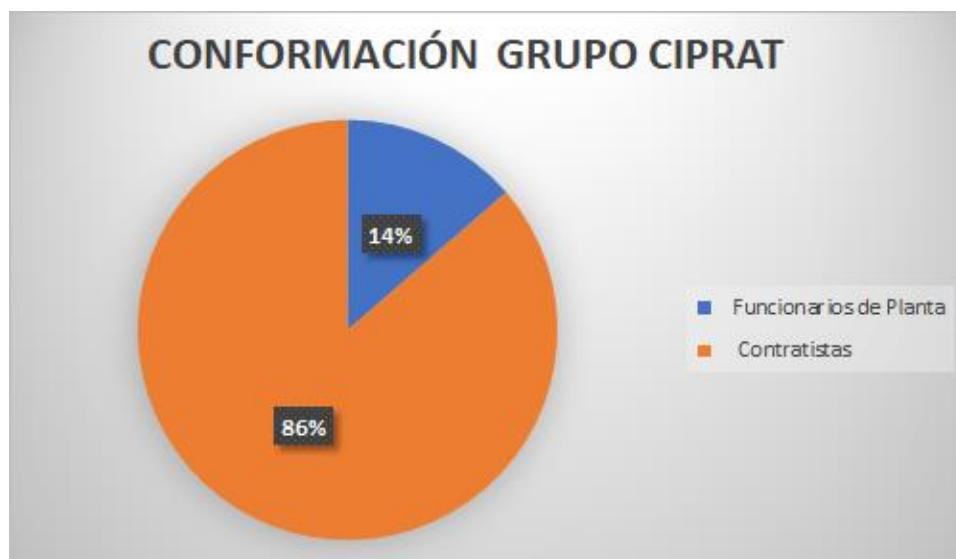
Figura 1

Datos de funcionarios y colaboradores del Grupo CIPRAT

FUNCIONARIOS	CANTIDAD
Funcionarios de Planta	3
Contratistas	19
TOTAL	22

Fuente Elaboración Propia.

A partir de los datos detallados, se evidencia que los funcionarios de planta representan una proporción del 14% del total, y el 86% del total de la planta está conformada por contratistas.

Figura 2*Conformación Grupo CIPRAT*

Nota. Representación del porcentaje de conformación de grupo de apoyo a la secretaria.

Técnica CIPRAT, relación funcionarios de planta contratistas. Elaboración. Propia.

4. Formulación de la pregunta

¿Cómo fortalecer los procesos al interior del grupo CIPRAT para optimizar el cumplimiento de objetivos mediante una planeación estratégica?

5. Árbol de problemas



6. Justificación

El grupo CIPRAT, está encargado de notificar y hacer seguimiento a las alertas tempranas de amenazas a líderes sociales y poblaciones en riesgo de desplazamiento forzado en el marco del posconflicto, por esta razón, es necesario contar con una disposición de recursos físicos, tecnológicos y humanos suficiente para cumplir con esta labor, entre ellos el personal de planta asignado.

Es por esto que, desde la gerencia social se habla sobre la eficiencia, como serie de acciones que están regidas en el menor tiempo posible y con un menor gasto de recursos financieros, humanos y físicos dentro del presupuesto (Ortiz, 2012).

Por lo anterior, es importante analizar las limitaciones que se presentan en el grupo de (CIPRAT) para el cumplimiento de objetivos, teniendo en cuenta que la estructura del personal esta desequilibrada ya que, mayoritariamente está compuesta por órdenes de prestación de servicios y en menor medida por los funcionarios de planta que su presencia es muy limitada en el área.

Esto ocasiona dificultades en la eficiencia-eficacia de los procesos, ya que, los encargados de realizar la labor del área son los funcionarios y al ser un grupo pequeño tienen retrocesos en el alcancé de la misión.

Con relación a esto, es de vital importancia resaltar las acciones que cumplen los contratistas en la entidad dado que, su función debe ser externa, es decir, las actividades o tareas que va a realizar son las que están fuera del conocimiento de un funcionario, por ende, no puede existir exigencia o solicitud de aporte con la eficiencia-eficacia del grupo CIPRAT.

Reconociendo este panorama, el DAFP, debe estar enfocado en un seguimiento, el cual permita comprender a profundidad del proceso de contratación desequilibrado del Ministerio del Interior, en el área de alertas tempranas CIPRAT sede BANCOL, debido a que esta administración genera dificultades con el funcionamiento de esta área.

Por lo anterior, se debe establecer un plan estratégico para fortalecer la gestión administrativa de esta área, a través de los funcionarios de planta, ya que, el accionar de este grupo repercute en los territorios que son intervenidos.

De tal manera, se escoge varios objetivos de desarrollo sostenible para el análisis con profundidad y la orientación de prácticas enfocadas con la responsabilidad de la entidad en cuanto a su funcionamiento.

8. Trabajo decente y crecimiento económico

Descripción: Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos, promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.

Impacto: Promover y garantizar el empleo digno y respetable como un derecho para todos, bajo procesos claros, tomando como ejemplo los modelos de contratación eficaces de países externos el cual sirva para corregir y tomar medidas para el modelo de contratación.

9. Reducción de desigualdades

Descripción: Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición, garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto, adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.

Impacto: Garantizar el derecho al trabajo y a una estabilidad laboral obteniendo los correspondientes y justos beneficios salariales y sus debidas prestaciones, protegiendo empleos, promoviendo empleos justos y para todo el mundo eliminando procesos innecesarios, creando políticas y procesos claros para la selección de personal por meritocracia. Promocionar, promover, incentivar y proteger a todos los grupos de trabajadores de la contratación de servidores públicos, denunciando la corrupción y las injusticias laborales.

10. Paz, justicia e instituciones sólidas.

Descripción: Promover el Estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos, promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.

Impacto: Promover, proteger y garantizar los derechos a las poblaciones en riesgo, además de ejecutar eficazmente los acuerdos de Paz.

6. Objetivos

Objetivo General

Proponer una planeación estratégica para el cumplimiento efectivo de la misionalidad del grupo CIPRAT con el fin de optimizar el nivel operacional.

Objetivos Específicos

1. Analizar las dificultades que se presentan en la organización del Estado entorno al aumento de contratistas en un grupo de trabajo.
2. Identificar los factores de mayor importancia que limitan el alcance de objetivos en el área.
3. Diseñar una planeación estratégica para fortalecer la optimización operativa del grupo de apoyo CIPRAT.

7. Diseño Metodológico.

Este proyecto se realizó a través de la investigación exploratoria descriptiva, la cual permitió profundizar en el análisis de las limitaciones en la eficiencia- eficacia del grupo CIPRAT, entorno al desequilibrio de la conformación del personal.

-Enfoque de la investigación: Mixto

Este enfoque, es una combinación de métodos entre cuantitativo y cualitativo, por medio de la recolección, análisis y vinculación de datos.

Método: Inductivo-deductivo

Diseño: Integración

- **Enfoque Praxeológico**

Ver:

En el grupo de apoyo de alertas tempranas se observa que no se cumplen los objetivos debido a que, la mayoría del personal son contratistas y esto genera retrocesos en los alcances de la misión del área. Es una problemática que se evidencia en diferentes entidades del estado, teniendo en cuenta que la norma no se cumple en la realidad.

- **Juzgar:**

Teniendo en cuenta, las dimensiones económicas, sociales y políticas en Colombia se evidencia que existen limitantes para el CIPRAT, dado que, la disposición gubernamental influye en los procesos de ejecución en el territorio Nacional, teniendo dificultades en abarcar acciones de respuesta para amenazas y riesgos de la ciudadanía.

A través de la recolección de información se encontraron las siguientes causas: sobrecarga laboral, mala distribución de los recursos, falencias en la plataforma SIGOB-CIPRAT en torno a la desactualización de la información, la transferencia del conocimiento es nulo y la planeación de estrategias en solución a los tipos de alertas son insuficientes.

Por otra parte, el desequilibrio de la conformación del grupo genera una alteración, en las funciones realizadas por los funcionarios y contratistas. Por ende, se

plantea formular estrategias para fortalecer el área contribuyendo a la respuesta de las alertas.

- **Hacer:**

Por medio de la planeación estratégica se plantea un plan de acción que contribuya con el fortalecimiento del CIPRAT, para generar un mayor compromiso con las tareas y las funciones de cada colaborador, puesto que su accionar repercute en la población.

- **Devolución creativa:**

Se entregará una infografía y folletos focalizadas en las rutas de atención de los tipos de alertas como inminencia y la estructural, adicionalmente, se realizará una bitácora de control y seguimiento de los procesos informativos en la plataforma SIGOB-CIPRAT a nivel Nacional.

8. Revisión Documental, Conceptual y Normativa.

Revisión conceptual

Gerencia social

La Gerencia social es el campo holístico en cargado de administrar o gestionar acciones que contengan un impacto en un ámbito social y/o organizacional, en este orden de ideas está fundamentada por diversos enfoques buscando un alcance de objetivos y solución a problemáticas algunas basadas en la eficiencia social, dignidad y equidad (Alfaro, 2021).

Gestión pública.

La gestión pública es un proceso que permite la participación y dinamismo en las sociedades y territorios, así como lo dice El Departamento Nacional De planeación, (2022) “La Administración Pública se basará en fortalecimiento de herramientas de gestión consolidadas en un sistema integrado que permita el buen uso de los recursos y la

capacidad del Estado para producir resultados en pro de los intereses ciudadanos”. Es decir, se debe brindar respuestas a las demandas de las comunidades en territorio promoviendo el desarrollo de la Nación.

Dicho lo anterior, también permite que se pueda implementar y evaluar las entidades públicas y el manejo de sus recursos, ya que está brinda seguridad, Como lo dice el Departamento Nacional De Planeación, (2022) “llevando a cambios estructurales en la organización y en la gestión de las entidades, involucrando, claridad en las responsabilidades de los servidores públicos y mecanismos adecuados de seguimiento, que permitan analizar progresivamente su gestión y tomar correctivos a tiempo” De esta manera, es que a partir de la evaluación no solo se analiza dificultades y mejoras, sino también acciones que permitan mejorar las entidades públicas y la dirección de recursos.

Funcionarios públicos

De acuerdo con la escuela de administración pública, se establece que un funcionario es la persona que presta un servicio con la finalidad de cumplir una serie de actividades regidas por ley, es decir, que su accionar debe ser objetivo, buscando articular los derechos humanos y las necesidades de la población. (Cárdenas ,2021)

Contratación Pública

Según Min Salud, (2020) es un “Instrumento jurídico de que se vale la Administración para cumplir sus finalidades, hacer efectivos los deberes públicos y prestar los servicios a su cargo, para el caso, mediante la colaboración de los particulares.” Es decir, que en la contratación pública corresponde a una vinculación entre el Estado y la Ciudadanía,

Transferencia del conocimiento en las Entidades Publicas

La gestión del conocimiento en las entidades públicas es vital importancia dado que, sus principales funciones se rigen en el marco del bien común y la calidad de vida, es

por esto que, el cumplimiento de los logros es una de sus prioridades ya que, debe transmitir veracidad en el alcance la misión que se le fue otorgada favoreciendo el bienestar social.

Con base a lo anterior, los funcionarios y colaboradores son los que acumulan procesos a favor de las metas, generando el acercamiento a la misionalidad, por lo cual, los servidores públicos deben tener un conocimiento holístico institucional, competencias, habilidades y adaptabilidad.

Con referencia a lo anterior, en el año 2017 se creó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), este busca brindar herramientas entorno a la cultura organizacional, el talento humano, las relaciones entre instituciones entre otros procesos, con la finalidad de gestionar acordemente para el alcance objetivos, asimismo, mejorar las acciones estatales con base a su ejecución (Ardila, Antonio, Taboada, 2020).

Concepto 272811 Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP

El concepto administrativo de la función pública DAFP señala que en su artículo 38, los empleados de carrera administrativa, deben ser evaluados con base en parámetros establecidos que permitan fundamentar un juicio sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales por lo tanto los instrumentos de evaluación deben ser diseñados acorde a las metas institucionales de acuerdo a las disposiciones reglamentarias se deben incluir (2) evaluaciones parciales al año y si durante el periodo el jefe de organismo detecta que un empleado es deficiente podrá ordenar que se evalúen y califiquen sus servicios de forma inmediata.

Revisión Teoría e Histórica

Los funcionarios públicos son aquellos que hacen parte de un orden particular de la función pública, es decir, los que cumplen con los elementos que son característicos al cargo a ocupar y que por su titularidad y calidad se integra a la administración pública.

Es así como en los países latinoamericanos, la administración pública que conforma el sistema central para la intervención del Estado, en donde se hace énfasis en que la función pública, tiene una connotación importante que puede representar la actividad, es por esto que el enfatizar se hace notorio que existe una lucha constante entre los esfuerzos para mejorar y reformar los sistemas del empleo público a través de la vinculación por méritos, se hace presente la influencia política, así como lo menciona Gonzales (2017), quien menciona que “En Colombia, el panorama no es más alentador, puesto que también se enfrenta a una tradición clientelista, corporativista, de politiquería y corrupción hacia la función pública”.

Con relación a lo anterior, el empleo público es el medio para que el Estado pueda cumplir sus finalidades de provisión de bienes y servicios, este nivel de demanda genera a su vez un incremento de las compensaciones que reciben los empleados públicos para su permanencia en la entidad; sin embargo, debería estar acompañada de una mayor profesionalización y productividad en la administración pública.

Por lo tanto, es necesario ajustar la composición del empleo para alcanzar los objetivos políticos y fiscales, sin embargo, los autores señalan que, aunque se ha intentado regular la carrera administrativa en Colombia:

Los concursos son escasos, costosos, confusos y poco transparentes, y a ellos puede acceder un amplio y diverso universo de candidatos, sin que los mecanismos aseguren que lleguen los más capacitados y con los valores y principios que requiere el

servicio público. A esto se suma el que los concursos son de ingreso y no de promoción o ascenso, lo que afecta la noción integral del sistema de carrera, no hay mecanismos efectivos de evaluación de desempeño y promoción y a que no existen estímulos para el desarrollo de personal o sanciones efectivas para los malos desempeños. El sistema, al contrario, parece asegurar la permanencia de sus miembros (Bernal, 2018, p.118).

En este sentido, González, C (2021) señala que, en términos de competitividad e innovación de entidades públicas, se puede mencionar que existe una articulación con el Sistema Nacional de Competitividad, pero hace falta establecer un sistema ordenado que facilite realizar una medición administrativa teniendo en cuenta que muchas entidades; aunque puede mostrar indicadores con resultados eficaces, de fondo no cumplen su misión ni se presta un buen “servicio”. En términos generales se realizan las labores, pero no se realizan planes de acción por lo que se deduce que falta alineación de todas las instancias con una política de gestión. (González, et al., 2021)

Del mismo modo, un Informe de la OCDE sobre gobernanza pública en Colombia, cita a (Friedman, 1987), señalando que la planificación estratégica es un proceso que demanda un alto grado de sinergia en la administración pública, igualmente menciona que el gobierno debe involucrarse en todos los sectores y niveles para convertirse en un actor y artífice de los cambios en la administración pública, mediante la planificación estratégica para impactar a las entidades y su organización interna lo que se traduce en mejores resultados de gestión. (OCDE, 2017.).

En relación con lo anteriormente expuesto, un informe de recomendaciones de la OECD resaltan la importancia de que las entidades fomenten las iniciativas para aumentar la satisfacción de los servidores, para que esto se traduzca en una gestión efectiva y eficiente, igualmente, es necesario que exista una alineación de estrategias con las

políticas públicas y económicas a fin de construir indicadores específicos para cada país, para mantener las buenas prácticas y aprender de los errores de otras administraciones a nivel internacional en materia de gestión pública. (OECD, 2017)

Del mismo modo, United Kingdom Open Government Network, la Red de Gobierno Abierto del Reino Unido, menciona que es importante integrar a los gobiernos y a la sociedad civil para que existan diferentes tipos de enfoques en pro del mejoramiento de la calidad para el servicio a los ciudadanos, y generar alianzas estratégicas que fomenten el intercambio de las mejores prácticas entre gobiernos en pro del desarrollo continuo, y la optimización y articulación de procesos entre entidades, para el caso del CIPRAT que se pueda lograr que la respuesta no solo sea rápida, sino oportuna, coherente, y suficiente en pro de mitigar el riesgo en las poblaciones más afectadas del país. (UK National Action Plan for Open Government 2019-2021, s.f.)

Igualmente, un informe del Sistema de Gestión del Talento Humano por Competencias Laborales, resalta la importancia de la evaluación para los servidores de planta en la administración pública, en donde se deben mostrar una serie de evidencias que contienen unos estándares a evaluar, este proceso es determinante en el periodo de prueba de un funcionario, por lo que es fundamental garantizar que todas las etapas del proceso se realicen de manera idónea, para que se produzca un proceso de aseguramiento de la calidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, Escuela Superior de Administración Pública, 2018, P.60)

Por otra parte, la contratación por prestación de servicios es la realización de diferentes actividades administrativas por parte de personas naturales o jurídicas, a partir de esto, se establece la ley 80 de 1993 en el artículo 33, en esta se amplía una serie de

medios en donde contratan a profesionales o no profesionales, para ejecutar acciones que beneficia a una entidad estatal. (Beltrán, 2018, p.22,23)

Además, en el acuerdo de Orden por prestación de servicios (OPS) y la entidad pública, se debe especificar la acción que va a realizar teniendo en cuenta que. “Las condiciones en un contrato por prestación de servicios vienen determinadas por la realización de una tarea específica que no puede cumplir el personal de planta” (González, 2020, p.34).

Con base a lo anterior, se entiende que el tipo de contratación es distinta a un personal de planta, dado que el primero no tiene ningún tipo de relación laboral ni de prestaciones sociales, tales como seguridad social, pago de primas, vacaciones entre otros.

Por otro lado, la presencia de las (OPS) ha generado un cambio en la estructura de funcionarios en una entidad pública, debido a su aumento. Como menciona González (2019).

Al analizar estadísticas de Colombia Compra Eficiente (2017), evidenciamos que el número de contratos por prestación de servicios en el sector público pasó de 189.357 en 2014 a 243.427 en 2016 (...), en la mayoría de los casos con el objetivo de desempeñar funciones permanentes de la administración pública (Lozano, 2017). Bogotá, Cali y Cartagena son las ciudades con mayor proporción de contratos de este tipo por año durante el periodo 2014-2017 (p.9).

Dado lo anterior, los trabajadores de planta deben cumplir 3 criterios; el primero es el criterio de organismo, en este se debe reconocer la jurisdicción de la entidad estatal, el segundo criterio de funcionalidad, en este se debe reconocer las actividades acordes al empleo y el ultimo criterio es el complementario, es decir que, las entidades estatales

tienen la posibilidad de establecer funciones a los trabajadores oficiales de acuerdo con su estatuto.

De tal manera, es importante que exista una distinción entre los (OPS) y los trabajadores de planta, ya que, es común observar la mixtura en entidades estatales, sin que se logre especificar las actividades de cada uno, dado a esto, varios contratistas se ven subordinados en la realización de funciones propias de la entidad. Según Agamez (2019).

El problema, es que se ha vuelto recurrente que la vinculación por (OPS) sea en realidad una relación laboral, pues le exigen al “contratista” el cumplimiento de un horario y una serie de tareas a realizar que quizás no se encuentren expresamente señalados en el contrato (p,181).

Por ende, las entidades que no rigen estos criterios son en su mayoría las que se oponen a cubrir la seguridad y prestaciones sociales a los contratistas, realizando una vinculación indiscriminada y promoviendo su aumento. (Vergara, 2021).

Revisión Normativa

Artículo 125 Constitución Política: Es el fundamento constitucional que señala que los empleos en las entidades del Estado deben ser de carrera administrativa, sin embargo, existen algunos cargos que son de libre nombramiento y remoción en los cuales están los trabajadores la elección popular como los alcaldes y otros funcionarios; En cuanto al ingreso y el ascenso se debe determinar mediante el mérito para ascender mediante el sistema de carrera.; El retiro debe ser reglado, mediante la evaluación de desempeño como lo manifiesta el artículo 49 de la ley 909 de 2018.

Artículo 130 Constitución Política: Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil que estará encargada de la Administración y Vigilancia de la carrera de los servidores públicos salvo las carreras especiales.

Ley 909 de 2004: Es la ley que rige a las entidades que tienen un sistema ordinario de carrera los procedimientos que contiene decretos reglamentarios sobre el ingreso capacitación, y retiro, en su artículo 27 menciona, la necesidad de ofrecer igualdad y estabilidad de oportunidades para el ascenso al servicio público, existen nombramientos ordinarios para empleos de libre nombramiento y remoción, nombramientos en periodo de prueba o ascensos para empleos de carrera administrativa.

Ley 1960 de 2019: Por la cual se modifica la ley 209 de 2004, en la cual se permite realizar concursos de ascenso para empleados que ya se encuentran en carrera administrativa.

9. Método y Técnicas de Recolección de Información

Comisión Intersectorial para la respuesta Rápida a la Alertas Tempranas- (CIPRAT)

La comisión intersectorial para la respuesta rápida a las alertas tempranas (CIPRAT) está reglamentada bajo el decreto. 2124 de 2017, es la encargada de activar la reacción rápida ante los riesgos de amenaza contra la vida, a la integridad, libertad y seguridad personal, libertades civiles y políticas, e infracciones al Derecho Internacional Humanitario.

Alerta temprana

Alertas de Inminencia: Normalmente están bajo la competencia de la fuerza pública y entes territoriales. Requieren su presencia inmediata. (Decreto 2124, 2017)

Alertas Estructurales: Involucran recomendaciones que tienen el objetivo de superar las condiciones de vulnerabilidad. Una comunidad afectada por un actor armado, que disputan el control, que por sus confrontaciones afectan a la comunidad. Suman

medidas de tipo socioeconómico, de infraestructura, de conectividad, son medidas de mediano y largo plazo. (Decreto 2124, 2017)

El área se encuentra ubicada en la Subdirección de Seguridad y Convivencia ciudadana del Ministerio del Interior, se encarga de hacer seguimiento y monitoreo a las alertas tempranas emitidas por la Defensoría del Pueblo.

Técnicas:

Entrevista semi estructurada

La entrevista semi estructurada pertenece a la investigación social, esta técnica permite formular una serie de cuestiones generando una línea precisa en su aplicabilidad y así, encontrar los aspectos importantes de una situación-problema (Ríos, 2019). Es por esto por lo que, se acoge esta técnica porque amplía el acceso a la información, además de su búsqueda conllevando a la comprensión de las afectaciones en el desempeño laboral, asimismo, en determinar cuáles son los factores internos dentro del área del grupo de apoyo CIPRAT

Encuesta:

Según Westreicher, (2020) afirma que “La encuesta es un instrumento para recoger información cualitativa y/o cuantitativa de una población estadística, para ello, se elabora un cuestionario”. De tal manera, se plantea validar los datos cuantitativos y cualitativos en torno al cumplimiento de objetivos y metas, reconociendo los aspectos relevantes.

Instrumentos de Recolección de Información

Para este trabajo se realizó un proceso de investigación a fin de determinar los principales factores que afectan el buen funcionamiento del grupo el grupo CIPRAT, partiendo de su estructura conformada por funcionarios y contratistas.

Técnica de Recolección de Datos

Por lo anterior se aplicaron 2 tipos de técnicas (Ver anexo1 y 2); la primera fue entrevista semiestructurada, en donde su abordaje estuvo a partir de los funcionarios de carrera administrativa con la finalidad de profundizar sobre los factores de impacto en el CIPRAT, por otra parte, se aplicó una encuesta dirigida a los contratistas, funcionarios de carrera administrativa y de provisionalidad para indagar de categorías expuestas en la Matriz de conceptualización de variables.

Muestreo: No Probabilístico

Población: 22

Tamaño de muestra: 21

Matriz de Conceptualización de Variables

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems	Fuente	Recolección de Información
Limitaciones en la Eficiencia del Grupo CIPRAT	Cumplimiento de metas	Nivel de rendimiento laboral teniendo en cuenta la eficiencia y eficacia	¿Mencione cuál es el nivel del cumplimiento de metas semestral en el grupo CIPRAT?	Funcionarios	Entrevista semiestructurada
	Sobre carga laboral y subordinación	Balance de asignación de tareas	¿Realiza más funciones de las acordadas? Si/no ¿Cuáles?	Contratista y Colaboradores	Encuesta

	Gestión del conocimiento	Nivel de confianza y conocimientos previos de la organización	¿Existen problemas de comunicación y conocimiento previo en la organización? si/no ¿por qué?	Funcionarios y contratistas	Encuesta
	Eficacia en el área	Nivel de Rendimiento en la realización de Tareas	¿Cuál es el desempeño en la realización de tareas asignadas? (Excelente, bueno, regular, malo)	Funcionarios y contratistas	Encuesta
			¿El tiempo es acorde con las tareas asignadas?	Funcionarios y contratistas	Encuesta
	Rotación del personal	Nivel de permanencia de cada funcionario o contratista	¿El nivel de rotación del grupo afecta el cumplimiento de las metas del área? Si/no ¿Por qué?	Funcionarios y contratistas	Encuesta
	Salarial	Calidad en costos/ beneficio de los funcionarios o contratistas	¿Cree que el salario asignado es acorde a las responsabilidades que realiza?	Funcionarios y contratistas	Encuesta
			¿Cuenta con alguna remuneración adicional cuando realiza alguna labor fuera de horario concretado?	Funcionarios y contratistas	Encuesta
		Nivel de gestión de información	¿El procedimiento de entrega de cargo garantiza la transferencia de conocimiento?	Funcionarios y contratistas	Encuesta
	Eficiencia en el área	Nivel de desempeño grupal	¿Considera usted que sus aportes o los del equipo de trabajo son valorados para la toma de decisiones?	Funcionarios y contratistas	Encuesta

			¿Los perfiles de los funcionarios o contratistas se ajustan a las funciones asignadas?	Funcionarios y contratistas	Encuesta
	Caracterización del grupo	Conocimiento de los roles en el grupo CIPRAT	Indique el tipo de vinculación que tiene con el Ministerio del Interior, dentro del grupo de Apoyo a la secretaria Técnica CIPRAT	Funcionarios y contratistas	Encuesta
			Carrera Administrativa en Titularidad (Que cargo o función desempeña)		
			Carrera Administrativa en Periodo de prueba (Que cargo o función desempeña)		
			Carrera Administrativa en Encargo (Que cargo o función desempeña)		
			En Provisionalidad (Que cargo o función desempeña)		
			Funcionario de libre nombramiento y Remoción (Que cargo o función desempeña)		
			Contratista (Que cargo o función desempeña)		
	Planeación Estratégica	Calidad en los procedimientos del área	¿En el área se realiza seguimiento adecuado a los	Funcionarios	Entrevista a semi estructurada

		procesos que se llevan a cabo?	
		¿Cree usted que el personal de planta es suficiente y competente para llevar a cabo las tareas asignadas del área?	Funcionarios Entrevista semi estructurada
		¿Usted considera que la subdirección para la seguridad y convivencia ciudadana planifica eficientemente el uso de recursos (humanos, físicos, financieros) para el funcionamiento del grupo CIPRAT?	Funcionarios Entrevista semi estructurada
		¿Considera que el alto porcentaje de contratistas afecta de alguna manera las metas del CIPRAT?	Funcionarios Entrevista semi estructurada
		¿Cuáles son las Debilidades en el grupo de apoyo CIPRAT?	Funcionarios Entrevista semi estructurada
		¿Cuáles son las oportunidades en el Grupo de apoyo CIPRAT?	Funcionarios Entrevista semi estructurada
		¿Cuáles son las Fortalezas en el Grupo de apoyo CIPRAT?	Funcionarios Entrevista semi estructurada
		¿Cuáles son las Amenazas en el Grupo de apoyo CIPRAT?	Funcionarios Entrevista semi estructurada

			¿Como mejoraría el Cumplimiento de objetivos en el grupo de Apoyo de la secretaria Técnica? (teniendo en cuenta que ese proceso es netamente de los funcionarios de planta y no de los contratistas que pertenecen al área)	Funcionarios	Entrevista a semi estructurada
--	--	--	--	--------------	--------------------------------

Matriz. 1

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Entrevista semiestructurada

- Categoría: Planeación Estratégica

Cargo: funcionaria de carrera administrativa -Técnico Grado 17

En esta entrevista semi estructurada se evidencio, la carga laboral que asume la funcionaria de planta debido a que, no hay colaboradores en otras áreas y existe una rotación constante de contratistas en el grupo CIPRAT, generando el cubrimiento de labores adicionales para el cumplimiento de objetivos, dado a lo anterior, su cargo se enmarca en administrar el correo SIGOB CIPRAT y por solicitudes del jefe inmediato realiza el seguimiento y alistamiento de las sesiones de las alertas que envía la defensoría del pueblo.

Por otra parte, se encuentra que existe un rezago en cuanto a la transferencia de conocimiento e información por los altos mandos, además el ministerio del interior cuenta

con recursos físicos y financiero, sin embargo, no genera una amplia vinculación de personal óptimo para cumplir con las solicitudes del área en torno a la articulación los enfoques diferenciales.

Por último, se plantea alianzas estratégicas con organismos internacionales como la ONU y la OEA para que contribuyan en la innovación de información en los procesos de ejecución, en el marco del conflicto armado y los factores de riesgo.

Segunda entrevista

Cargo: Coordinador Grupo de Apoyo a la secretaria técnica Para las Alertas

Tempranas -CIPRAT -Profesional Especializado-Grado 18

En la entrevista semiestructurada aplicada al coordinador del grupo, se hace referencia en primera instancia a la sobrecarga laboral presente en el área y en el cargo teniendo en cuenta que las funciones sobrepasan lo mencionado en el decreto 2124 de 2017, debido a que, mantener la coordinación entre el ministerio público con los organismos de control y garantizar las medidas de prevención y protección a las distintas comunidades no es una tarea fácil, teniendo en cuenta el relacionamiento con las distintas entidades de la sociedad civil y liderar políticas públicas en instituciones y comunidades lo que implica un alto grado de responsabilidad, así como contar con un mayor número de profesionales para desarrollar esta labor.

Del mismo modo, el coordinador menciona que actualmente “se está realizando un seguimiento a 22.000 recomendaciones que corresponden a 326 alertas tempranas, del orden nacional y territorial” lo que da cuenta del gran trabajo que tiene a cargo el área y coincide con lo mencionado en la entrevista realizada a la funcionaria de planta en cuanto al gran volumen de información que maneja el grupo CIPRAT, y el rezago existente, por tanto se evidencia la necesidad de contar con profesionales que tengan

conocimientos en enfoques territoriales a fin de mantener las rutas de prevención y protección.

Así mismo, menciona que para tener un alcance en la capacidad de respuesta frente a los procesos a cargo es necesario contar con un grupo de profesionales de carrera, que permita desarrollar el cumplimiento de procesos de una manera óptima dado que el equipo actual es insuficiente para el desarrollo de todos los temas a cargo, a esto se suma que muchos de los profesionales del área son de OPS y en muchas ocasiones no tienen continuidad por temas políticos lo que afecta los procesos misionales del área.

De igual modo, en cuanto al nivel de cumplimiento de metas semestral menciona que, se cumplen en cuanto al fortalecimiento de juntas de acción comunal, los demás objetivos de largo plazo específicamente las recomendaciones de las alertas requieren un seguimiento constante y continuo, sin embargo, no se realizan debido a la estructura actual del grupo.

En cuanto a la planificación de recursos por parte de la subdirección, manifiesta que los recursos son mínimos y “la destinación presupuestal definida para la vigencia, no permite desarrollar de manera óptima cada una de las actividades por lo que recientemente se ha solicitado al Ministerio de Hacienda que se incremente en un 90% la destinación para el grupo CIPRAT” esta propuesta obtuvo una respuesta negativa por parte del Ministerio de Hacienda, teniendo en cuenta la austeridad del gasto y la estabilidad de las finanzas públicas, también se resalta que la contratación se realiza por temporadas lo que afecta el cumplimiento de las tareas asignadas.

Los recursos tecnológicos y físicos son limitados en cuanto a espacios físicos, debido a que no existen suficientes puestos de trabajo para los colaboradores del grupo, así como la cantidad de vinculaciones por OPS son insuficientes lo que presenta un

incumplimiento en el seguimiento y monitoreo, en cuanto a las principales debilidades manifiesta que “son pocos profesionales de apoyo y una destinación presupuestal limitada, en cuanto a oportunidades”, coincide con la funcionaria de carrera resaltando la importancia de encontrar aliados en la comunidad internacional, lo que generaría recursos adicionales para el cumplimiento de metas, en cuanto a las amenazas están asociadas con la prioridad que se preste desde la alta dirección, en cuanto a las oportunidades están asociadas con el apoyo del gobierno entrante para la priorización de los objetivos del grupo.

Encuesta

- *Sobrecarga laboral y subordinación*

En el grupo de apoyo CIPRAT se evidencio que, 10 encuestados entre funcionarios y contratistas están de acuerdo acerca de la existencia de la sobrecarga laboral, dado a la insuficiencia del personal de planta ocasiona el aumento de tareas con la finalidad de alcanzar los objetivos, en ese orden de ideas se encontró que, la persona con nombramiento provisional no tiene ninguna función o tarea asignada adicional, sin embargo las 2 personas con acta de posesión si presentan una sobrecarga laboral, ya que sus funciones se extienden de acuerdo a la indicación de los altos mandos, por otro lado, los resultados dieron hallazgo entorno a la subordinación por parte de la persona encargada hacia los contratistas, puesto que de 18 contratistas, 8 de ellos realizan acciones fuera del contrato contractual, generando un incumplimiento con lo establecido en la ley 80 de 1993.

- *Conocimiento de los roles en el grupo CIPRAT*

En este aspecto se puede evidenciar que, 2 de los encuestados son funcionarios de carrera administrativa en titularidad, existe 1 de los encuestados es funcionario en

provisionalidad y 19 de los encuestados son contratistas lo que evidencia que el grupo en su mayoría está conformado por contratistas generando desequilibrios en los procesos y procedimientos del área.

- ***Gestión del conocimiento***

Por la anterior, en la Grafica se expresa que, 15 de los colaboradores de encuestados afirman que no tienen problemas de comunicación y conocimiento dentro de la organización, en cambio 6 de las personas restantes afirman que si presentan inconvenientes en la comunicación y en algunos casos los “colaboradores no reciben una inducción cuando toman posesión de su puesto”.

- ***Eficacia en el área***

¿Cuál considera qué es el desempeño en la realización de las tareas asignadas?

En este aspecto 14 de los encuestados considera que su desempeño en la realización de tareas asignadas es excelente, mientras que 7 de los encuestados considera que es bueno, se evidencia que la mayoría de los encuestados percibe que hay un alto grado de eficiencia en las tareas desempeñadas por el grupo dentro de la dependencia, de igual manera ninguno de los colaboradores considera que el desempeño en las tareas es regular o malo.

- ***¿El tiempo es acorde con las tareas asignadas?***

En este aspecto 12 de los encuestados considera que, el tiempo es acorde a las tareas asignadas, y 9 de los encuestados considera que no es suficiente para cumplir con las tareas asignadas, sin embargo, dentro de los hallazgos de las percepciones de los funcionarios y contratistas se evidencio que no siempre las tareas están debidamente planificadas.

- ***Rotación del personal***

En el CIPRAT 12 de los colaboradores considera que el nivel de rotación no afecta con el cumplimiento de metas, ya que “Cada uno tiene en su contrato las actividades que debe cumplir para no afectar las metas de la organización” sin embargo los 9 restantes afirman que, la rotación de personal si afecta el cumplimiento de objetivos debido y se comenten errores en la ejecución de actividades

- ***Salarial***

En este aspecto de las 21 personas encuestadas, 12 de ellas mencionan que las tareas que realizan están acordes al ingreso que perciben, sin embargo, las 8 restantes presentan inconformidades dado que, las responsabilidades y el desempeño no corresponde con el salario establecido, por lo tanto, no se reconocen las labores extensas realizadas por un funcionario.

- ***Eficiencia en el área***

De los colaboradores 17 mencionan que, sus aportes para el equipo de trabajo son importantes y también sirve para “identificar los posibles problemas que surjan y aportar una solución de manera anticipada”, pero 4 de las personas encuestadas no creen que sus aportes o los del grupo en general sean tomados en cuenta ya que, estos solo son enfocados en quienes tienen un mayor cargo.

A demás de eso, se les pregunta a los encuestados “¿Los perfiles de los funcionarios o contratistas se ajustan a las funciones asignadas?”, donde 14 respondieron que sí se ajustan los perfiles de las funciones asignadas, pero 7 mencionan que, sus funciones no se relacionan a sus perfiles y esto genera sobre carga laboral y posibles retrocesos en sus tareas.

- ***Nivel de Gestión de Información***

En cuanto al nivel de gestión de la información se evidencia que el 11 de los colaboradores considera que, si existe un procedimiento de entrega del cargo que garantiza la transferencia de conocimiento, mientras que 10 de los colaboradores considera que la transferencia de conocimiento no se realiza de manera efectiva, de acuerdo a las percepciones de algunos encuestados, manifiestan que hace falta fortalecer la gestión del conocimiento para que se realice de forma efectiva y la información no quede en manos de los contratistas.

10. Estrategia de Fortalecimiento Organizacional

A. Perfil y caracterización de la organización:

Antecedentes

El grupo CIPRAT nace con una iniciativa de la defensoría del pueblo en un inicio fue conformada la CIAT que se encargaba de remitir los informes de riesgo al Ministerio del interior.

- Tiene registradas 11.963 recomendaciones de las 227 Alertas Tempranas emitidas por la Defensoría del Pueblo.
- Cuenta con más de 2.000 usuarios registrados. Quienes reportan las respuestas institucionales para la mitigación del riesgo advertido por la Defensoría del Pueblo.
- Se han realizado 258 capacitaciones (en promedio 8 capacitaciones por semana).
- Cuenta con una batería de indicadores de producto y de gestión a la respuesta institucional a las Alertas Tempranas.

Hitos CIPRAT

Dar cumplimiento a las sesiones de seguimiento en territorio para las nuevas Alertas Tempranas que emita la Defensoría del Pueblo en 2022, estas estarán presididas por el ministro, o en su defecto por la viceministra.

Consolidación del Sistema de Información SIGOB CIPRAT con las nuevas actualizaciones tecnológicas y la asistencia técnica del PNUD-ONU con la inclusión del componente del Sistema de Información Geográfico-SIG el análisis multivariado y la generación de fichas técnicas.

- Objeto de la organización

En el marco del conflicto armado Colombiano, se sanciona el decreto 2124 del 2017 en donde se consolida el área de alertas tempranas CIPRAT como cumplimiento a los acuerdos de paz enfocados en la prevención, protección y no repetición, a partir de esto, su objetivo se enmarca en generar procesos que garanticen el acompañamiento estatal en todo el territorio Nacional, haciendo énfasis las siguientes categorías importantes; monitorear, advertir, reaccionar, monitorear, articular, compartir información y fomentar la participación.

Lo mencionado anteriormente, son las series de acciones o pasos a seguir en el sistema de prevención y reacción rápida para realizar un óptimo seguimiento en las alertas emitidas que se deben a los riesgos, conductas criminales, amenazas y violaciones de los Derechos Humanos.

En este sentido, en el artículo 13, del decreto 2124 del 2017 se establece una coordinación junto con la instancia CIPRAT, para la respuesta rápida de los riesgos o acciones criminales en el marco del conflicto armado y/o grupos ilegales, a raíz de esto, deben evaluar las medidas que se adoptaron, recopilar información institucional y

territorial para analizar los riesgos y amenazas emitidas, también se adoptan lineamientos para la reacción rápida con enfoque territorial, además de la garantía de los DD.HH. (García, 2021).

Finalmente, se tienen en cuenta los principios acordes en el proceso de abarcar una problemática estos son, el respeto, la dignidad, el enfoque diferencial, enfoque territorial, la imparcialidad entre otros. A partir de esto se tiene en cuenta como componente la Defensoría del Pueblo, quien emite las alertas tempranas, que son enviadas al grupo CIPRAT, para su posterior notificación a las entidades concernidas y activar la respuesta rápida según el protocolo del área.

- **Portafolio de servicios**

Notificar a las entidades estatales concernidas las alertas tempranas emitidas por la defensoría del pueblo y responder a los requerimientos de dicha entidad, por otro lado, se tramitan las amenazas, riesgos y violación derechos humanos contra de líderes sociales, comunidades y víctimas del conflicto armado.

Bienes o servicios

Se genera articulaciones con diferentes entidades con la finalidad mitigar el riesgo advertido en las recomendaciones de las alertas, asimismo, realiza seguimientos, verificación de asistencia y logística, en donde se garantice el derecho a la vida. Además, se notifican los informes de riesgo emitidos por la defensoría del pueblo.

Beneficiarios/ Usuarios/Clientes

- Entidades Territoriales
- Municipios PDET
- Población Civil

Matriz de Involucrados

MATRIZ DE ACTORES INVOLUCRADOS			
Grupo	Interés y Expectativas	Posición	Contribución
Funcionarios de carrera administrativa	Le interesa: Estabilidad laboral	Beneficiario: Se fortalecería el sistema de carrera administrativa, la distribución de carga laboral sería equitativa, además alcanzarían fácilmente la misión del área	Contribución: aportan en el alcance de objetivos esenciales del área
Provisionalidad	Le preocupa: Dado a que el puesto es transitorio	Oponentes: este grupo interponen demandas o tutelas para evitar el ingreso de funcionarios de planta	Gestión: Realizar el debido proceso para ingresar a la institución de manera permanente
Libre Nombramiento y Remoción	Le beneficia: Ya que el número de planta sería más amplia.	Beneficiario: le conviene la vinculación de funcionarios de planta	Contribución: Gestión de recursos para la vinculación en la organización
Contratistas	Le preocupa: Debido a que, no sería vigente la contratación	Perjudicado: Dado al aumento de posibilidad de no contratarlos, ya que el alcance de la organización sería a través de funcionario de planta	Gestión: Regir sus actividades acuerdo con la norma
Ministerio del Interior sede BANCOL	Le preocupa: Dado que, las acciones realizadas están fuera del margen de la ley	Oponentes: Debido a que, el proceso de vinculación de un contratista es más corto a demás es independiente las prestaciones a nivel salud, seguridad etc.	Contribución: En coordinación con la CNSC para adelantar los concursos para la posición de personal de planta

Indicadores objetivamente verificables

- Finalidad

Porcentaje de la productividad o el cumplimiento de las metas institucionales de las entidades públicas del orden Nacional, se ve beneficiado cuando al interior de su estructura mayoritariamente está compuesto por personal de planta.

- Objetivo o propósito

Incrementar el 10% de transparencia a través de las denuncias oportunas de las irregularidades en los contratos y en los procesos de vinculación de funcionarios del grupo de apoyo CIPRAT sede Bancol.

- Componente:

1. Reducir en un 15% los procesos de contratación que están por OPS por medio del cumplimiento al objeto del grupo de apoyo a la secretaria técnica CIPRAT.

2. Reducir la carga Laboral de los funcionarios de planta mediante la agilización de los concursos de mérito y abiertos en un 30%, en la sede Bancol.

3. Aumentar el 50% de la transferencia del conocimiento cuando se entrega un cargo e impulso de nuevas tecnologías para el alcance y registro de los procesos realizados

B. Propuesta: Planeación estratégica

Para la realización del diagnóstico se utilizó la herramienta PCI- Perfil de capacidades interno, esta permite la realización del análisis del área haciendo énfasis a las

fortalezas y debilidades de acuerdo con sus capacidades directivas, interinstitucional, tecnológicas, talento humano entre otras.

En el análisis interno, se evidencio que la capacidad interinstitucional presenta una amplia oportunidad para generar respuestas de manera eficaz en la población de riesgo. Por otro lado, es necesario incorporar acciones de mejora para la capacidad del talento humano, ya que se debe tener profesionales idóneos y proactivos para la contribución de la organización

Así mismo, se presentan una serie de falencias en las siguientes capacidades: la falta de comunicación en el grupo, falta de conocimiento de la misionalidad del área y la inadecuada distribución de recursos ocasiona dificultades en el cumplimiento de metas. (Ver en anexo 3).

Por consiguiente, se utilizó la herramienta POAM-perfil de análisis externo de oportunidades y amenazas, en esta se escogió los factores sociales, políticos, económicos, tecnológicos y geográficos que influyen de manera significativa el accionar del área.

Teniendo en cuenta, la administración del gobierno de turno, existe un fallo en la distribución de los recursos financieros, lo que genera limitaciones en la misionalidad de las entidades públicas, dado que no abarca el problema-raíz y las respuestas son insuficientes, por lo anterior, en la subdirección de seguridad y convivencia ciudadana, en donde pertenece el grupo CIPRAT no puede generar estrategias externas, ya que la influencia política disminuye la capacidad de sus respuestas, además la ejecución de la política anticorrupción han sido deficientes llevando el aumento de la violencia en el país, afectado el cumplimiento de los acuerdos de paz, adicionalmente, la insuficiencia en temas tecnológicos y conectividad en el territorio Nacional ocasionando dificultades en el grupo. (Ver anexo 4)

DOFA

Dimensiones internas VS Dimensiones externas	Oportunidades	Amenazas
	O1. Cambio de directivos del área	A1. Retraso los procesos económicos de Ministerio de Hacienda.
	O2. Decretos que involucren modificaciones en el talento humano, infraestructura y recursos	A2. Disposición política
	O3. Desarrollo tecnológico a nivel nacional	A3. Conflicto y grupos armados ilegales
		A4. Concentración de tierras
Fortalezas	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS FA
F1. Liderazgo del subdirector del área	E1. Aprovechar el liderazgo del subdirector para proponer cambios entorno a la estructura del grupo de teniendo en cuenta sus necesidades.	E1. Proponer un control de veeduría a través del subdirector del área, en donde se evidencie los procesos de retraso económicos y así, denunciar en contraloría.
F2. Relacionamiento con instituciones	E2. Gestionar las relaciones con instituciones externas como la ONU y la MAP-OEA para el fortalecimiento de procedimientos de información y ejecución	E2. Mantener alianzas con instituciones internacionales para presionar y sancionar acciones fuera del margen de la ley.
F3. Asignación de recursos financieros	E3. Generar procesos de desarrollo tecnológico enfocados a la gestión del conocimiento y su respectiva transferencia.	E3. Disponer de recursos humanos y financieros para el cumplimiento de los acuerdos de paz, asimismo buscar aliados para su efectiva ejecución y garantía los derechos Humanos
F4. Proactividad individual	E3. Fomentar la capacitación de colaboradores, además de incentivar los procesos laborales	E4. Fortalecer la vinculación de funcionarios entorno a la experticia del conflicto armado y sus factores generando respuestas

		óptimas para prevención, protección y no repetición
Debilidades	ESTRATEGIAS DO	ESTRATEGIAS DA
D1. Estructura organizacional de grupo CIPRAT	E1. El cambio de los directivos propicia la reestructuración organizacional del grupo contribuyendo positivamente los resultados de área	E1. Agilizar los procesos económicos para distribuir efectivamente los recursos del área
D2. Participación política y social en el territorio nacional	E2. Aumentar los escenarios de participación política alternativa en el territorio nacional y así, contribuir en la ejecución efectiva de los procedimientos de protección a la ciudadanía.	E2. Impulsar los procesos de anticorrupción a través de la participación política y social
D3. Gestión del presupuesto	E3. Incrementar el presupuesto del área para impulsar las estrategias de innovación tecnológicas a nivel nacional.	E3. Mejorar la distribución de los recursos financieros de acuerdo con las necesidades del área
D4. Personal acorde a las funciones requeridas en el área y el cumplimiento de la misionalidad	E4. Vincular profesionales interdisciplinarios de las ciencias sociales y humanas para cooperar en la efectividad de respuesta rápida entorno a los riesgos y amenazas entre otros.	E4. Fortalecer la transferencia del conocimiento en el área

RETOS ESTRATEGICOS

Retos estratégicos:

R1 (FOE1-FAE1): Involucrar al viceministerio de relaciones políticas para generar procesos de mejora en la estructura del grupo CIPRAT a través del subdirector.

R2 (FOE2- FAE2): Priorizar los procesos de atención y participación en los territorios a través de la articulación del grupo CIPRAT mediante las recomendaciones de las alertas tempranas.
R3 (DOE3-DAE3): Impulsar el incremento financiero enfocado a la plataforma SIGOB-CIPRAT, asimismo aumentar el seguimiento y control de la información.
R4 (FOE4): Sensibilizar la importancia de la incorporación de profesionales competentes en las ciencias humanas y sociales para la efectividad de las respuestas rápida acordes a las necesidades de las comunidades.
R5 (FOE5): Generar alianzas con entidades internacionales para contribución del conocimiento como MAPP-OEA o la ONU.
R6 (DA): Establecer procesos de transferencia del conocimiento en el área de alertas y tempranas.

PLAN DE ACCIÓN

PLAN DE ACCIÓN						
Reto	Actividad	Responsable	Tiempo	Recursos	Presupuestos	Resultados
R1: Involucrar al viceministerio de relaciones políticas para generar procesos de mejora en la estructura del grupo CIPRAT a través del subdirector.	A1. Realizar un Mapeo de necesidades con temáticas con relación a presupuesto, talento humano y tecnológico en el grupo.	Recursos Humanos, Especialistas en gerencia social y Coordinador de planta	Semana 1- Duración 90 minutos	Papelería, refrigerio, transporte.	Refrigerio \$100.000 Papelería \$200.000 Transporte \$15.900	Se espera encontrar las necesidades enfocadas a las temáticas, asimismo que sea acertado el encuentro.
	A2. Realizar un taller informativo sobre la importancia de la	Coordinador de planta (grado 17) Profesionales en	Semana 2 Duración 120 Minutos	Papelería, refrigerio, transporte.	Papelería \$250.000 Refrigerio \$100.000 Transporte \$15.900	Se espera concientizar a los colaboradores a cerca de la

eficiencia y eficacia en el grupo CIPRAT, entorno a sus debilidades y fortalezas, además de la divulgación con folletos.	Gerencia Social				importancia de la eficiencia en el área ya que, su objeto social es la población en riesgo.
A3. Realizar una mesa de diálogo con el viceministro, el coordinador y el subdirector de seguridad y convivencia ciudadana en donde se manifiesten las necesidades recopiladas del área para la toma de decisiones	Especialistas en Gerencia Social y Economista (del área o invitado)	Semana 3 Duración 45 Minutos	Refrigerio, transporte	Refrigerio \$70.000 Transporte \$15.900	Se espera que el viceministro proporcione una escucha activa, asimismo, las decisiones deberán fortalecer al grupo CIPRAT.
			Total	\$767.700	

<p>R2: Priorizar los procesos de atención y participación en los territorios a través de la articulación del grupo CIPRAT mediante las recomendaciones de las alertas tempranas.</p>	<p>A1. Realizar a través de una reunión remota y presencial con los enlaces territoriales, la priorización de puntos entorno a la atención de riesgos y amenazas para la respuesta rápida</p>	<p>Especialistas en gerencia social, coordinador y asesor de planeación</p>	<p>Semana 4 Duración 70 Minutos</p>	<p>Refrigerio, transporte, Computo y tecnología</p>	<p>Refrigerio \$100.000 Transporte \$15.900 Computo y Tecnología</p>	<p>Se espera que mediante los enlaces Territoriales se dé respuesta oportuna y a las amenazas y Riesgos</p>
	<p>A2. Hacer una infografía y folleto acerca de las rutas de atención para cada territorio de alertas de inminencia y estructural, adicionalmente en temas de amenaza, riesgos y temas que requiere la</p>	<p>Especialistas en gerencia social</p>	<p>Semana 5-7</p>	<p>papelaría, refrigerio, transporte.</p>	<p>papelaría \$250.000 Refrigerio \$100.000 Transporte \$15.900</p>	<p>Se espera que la información detallada contribuya con el proceso de ejecución de respuesta</p>

	Defensoría del Pueblo					
	A3. Hacer una bitácora de evaluación de acuerdo a los procesos que se llevan a cabo en los territorios e incluir recomendaciones para mejorar la efectividad del área.	Especialistas en gerencia social, coordinador y Colaboradores	Semana 8-9 Duración cada semestre	papelería, refrigerio y transporte	papelería \$100.000 Refrigerio \$100.000 Transporte \$15.900	Se espera que se evalúe los procesos de ejecución en todo el territorio nacional, asimismo que se divulga la información
				Total	\$697.700	
R3. Impulsar el incremento financiero enfocado a la plataforma SIGOB-CIPRAT, asimismo aumentar el seguimiento y control de la información.	A1. Divulgar a través de talleres de concientización acerca de la importancia de mejorar la plataforma SIGOB-CIPRAT.	Especialistas en gerencia social y coordinador	Semana 10 Duración 90 Minutos	papelería, refrigerio, transporte.	papelería \$150.000 Refrigerio \$120.000 Transporte \$15.900	Se espera que por medio de los talleres se encuentren las falencias de la plataforma SIGOB-CIPRAT
	A2. Realizar una conferencia en torno al procedimiento que se debe	Profesional en sistemas y profesionales en ciencias empresariales	Semana 11 Duración 120 minutos	Refrigerio, Transporte	Refrigerio \$100.000 Transporte \$15.900	Se espera encontrar funcionarios idóneos para la ejecución del seguimiento y control

	llevar a cabo como el control y seguimiento de la plataforma, asimismo en designar por área un encargado de realizar dichas acciones.					de la información en la plataforma SIGOB-CIPRAT
	A3. Realizar una reunión con el viceministro para la gestión económica y tecnológica de la plataforma SIGOB-CIPRAT	Coordinador y Especialistas en gerencia social	Semana 12-13 Duración 45 Minutos	Refrigerio, Transporte	Refrigerio \$100.000 Transporte \$15.900	Se espera la ampliación del presupuesto para la plataforma SIGOB-CIPRAT
				Total	\$517.700	
R4. Sensibilizar la importancia de la incorporación de profesionales competentes en las ciencias	A1. Realizar una charla Pedagógica en la que se mencione la importancia de un personal idóneo y	Coordinador y especialistas en gerencia Social	Semana 14 Duración 45 Minutos	papelaría, Refrigerio, transporte	papelaría \$100.000 Refrigerio \$100.000 Transporte \$15.900	Se espera identificar qué tipo de personal se necesita para el cumplimiento de objetivos.

humanas y sociales para la efectividad de las respuestas rápida acordes a las necesidades de las comunidades.	lineal a los objetivos por cumplir					
	A2. Realizar un taller de sensibilización enfocado en el personal inadecuado para el grupo CIPRAT a través de un árbol de problemas.	Coordinador y especialistas en Gerencia Social	Semana 15 Duración 70 Minutos	papelería, Refrigerio, transporte	papelería \$100.000 Refrigerio \$100.000 Transporte \$15.900	Se espera identificar posibles soluciones, por medio de los participantes
	A3. Realizar una mesa de dialogo con el viceministro, el coordinador y el subdirector en donde se hablen de las dificultades que se tienen en el área debido a la poca contratación de personal competente en áreas	Viceministro, coordinador, subdirector y Especialista en Gerencia Social	Semana 16 Duración 45 Minutos	papelería, Refrigerio, transporte	papelería \$100.000 Refrigerio \$100.000 Transporte \$15.900	Se espera concretar que personal hace falta en el grupo de apoyo CIPRAT para el cumplimiento de objetivos y respuestas rápidas

	concretas como enfoques sociales					
				Total	647.700	
R5. Generar alianzas con entidades internacionales para contribución del conocimiento como MAPP-OEA o la ONU.	A1. Enviar una solicitud a la entidad MAPP-OEA para la cooperación de información y ejecución de procedimientos en el marco del conflicto armado.	Subdirector, Coordinador y Especialistas en gerencia social	Semana 17-18-19	computo-tecnología	Contrapartida	Se espera que la MAPP-OEA acepte generar alianzas con el grupo CIPRAT
	A2. Establecer una reunión con los directivos de ambas entidades para acordar acciones que los beneficien, asimismo, que repercutan positivamente	Subdirector, Coordinador y Especialistas en gerencia social	Semana 20-21-22	Refrigerio, computo-tecnología Alquiler de salón y transporte	Refrigerio \$ 150.000, computo. Tecnología a contrapartida, alquiler del salón \$200.000, Transporte \$ 15.900	Se espera concretar acciones que beneficien a las dos entidades, asimismo, estas favorezcan a las poblaciones en riesgo

	nte en la población					
				Total	365.900	
R6. Establecer procesos de transferencia del conocimiento en el área de alertas y tempranas.	D3. Realizar una reunión con los directivos y un equipo interdisciplinario a fin de verificar la disposición presupuestal de la vigencia, para el fortalecimiento tecnológico a fin de fortalecer la gestión de transferencia del conocimiento	Viceministro, subdirector, Coordinador y Especialistas en gerencia social en conjunto con el área de planeación, área de sistemas	Semana 24 -27 -22 Tiempo	Refrigerio sala de cómputo.	Refrigerio \$ 200.000, Transporte \$ 15.900	Se espera generar compromisos mejorar para mejorar el nivel de transferencia del conocimiento en el área y hacer seguimiento periódico a esta tarea.

	A2. Realizar un instructivo de los temas relevantes para contribuir con los procesos de ejecución	Especialistas en gerencia social y el coordinador	Semana 29-30-31	Refrigerio y transporte	Refrigerio \$ 160.000, Transporte \$ 15.900	Se espera capacitar a los nuevos colaboradores vinculados
	A3. Realizar una socialización de los procesos que se llevan a cabo.	Especialistas en gerencia social y el coordinador	Cada Semana o cada 15 días	Refrigerio y transporte	Refrigerio \$170.000 Transporte \$ 15.900	
				Total	\$577.700	

2Conclusiones/ Recomendaciones

Conclusión:

En conclusión, se puede afirmar que el grupo de apoyo CIPRAT presenta dificultades sociales y políticas que influyen de manera negativa la ejecución en los procesos de alertas con base a lo anterior se deduce que:

1. La insuficiencia de funcionarios de carrera administrativa genera retrocesos en el alcance de la misionalidad del área.
2. La disposición política limita la participación del grupo CIPRAT en los territorios ocasionando la falta de priorización de las alertas en el marco del conflicto armado.
3. Es inexistente la Inter-institucionalidad para generar concursos de mérito que permitan la vinculación efectiva de funcionarios de planta.
4. En el Ministerio del Interior no se evidencia un plan estratégico efectivo para el incremento de la vinculación permanente de servidores públicos eficientes.
5. De acuerdo con los resultados de la recolección de información, es necesario modificar el sistema de alertas tempranas para que sea acorde con las necesidades de la población con fin, de brindar una atención oportuna, eficiente y eficaz hasta equilibrar las funciones de la Defensoría del Pueblo y el grupo CIPRAT.
6. En este proyecto se evidencio que el Ministerio del Interior no cuenta con enlaces territoriales a nivel municipal y departamental para ejecución de las labores.
8. Existe una insuficiencia de los recursos económicos para la ejecución de las tareas o acciones del CIPRAT.

7. Se debe aplicar la planeación estratégica para optimizar el cumplimiento de la misionalidad en el área.

9. Por último, es importante incorporar la gerencia social en este escenario ya que, busca gestionar o direccionar los recursos humanos, sociales, económicos y físicos para beneficio el de las organizaciones y/o comunidades.

Por lo tanto, es de vital importancia fortalecer esta área reconociendo que su objeto social es prevenir la violación de los derechos humanos, asimismo, al ser una entidad estatal no debe incumplir el artículo 2 de la constitución, en donde se define el accionar del Estado.

Recomendaciones

Dado a lo anterior, se formula las siguientes recomendaciones para mejorar el funcionamiento del área a nivel interno y externo.

1. Motivar la vinculación de la planta permanente en la entidad y desestimular la contratación a través de las órdenes de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, dando cumplimiento a la constitución y a la ley.
2. Se debe vigilar y denunciar las irregularidades de los contratos por OPS.
3. Vincular un equipo interdisciplinario para una atención con enfoque diferencial e integral.
4. Buscar entidades externas como la MAP-OEA y la ONU para generar una transferencia del conocimiento en relación con el conflicto armado y su debido proceso, esto generando una respuesta oportuna y eficaz.
5. Realizar un estudio dentro de la organización sobre el clima laboral, con el fin de mejorar la comunicación y el estrés entre los funcionarios de planta por la sobrecarga laboral.

6. De acuerdo con los resultados es necesario fortalecer el área involucrando la alta dirección para la adecuada distribución de los recursos humanos, físicos y tecnológicos en pro de la atención a los territorios.
7. Es necesario fortalecer el sistema SIGOB-CIPRAT mediante una inversión en tecnología, para optimizar y realizar las tareas asignadas a través del seguimiento efectivo de las recomendaciones generadas por la defensoría del pueblo.

Referencias

- Alfaro, A. (2021). Gerencia social y comercio justo: un nuevo enfoque. Capítulo 1. Recuperado de:
https://repository.uniminuto.edu/jspui/bitstream/10656/12559/3/Libro_Comercio%20justo%20y%20consumo%20responsable_2021.pdf#page=15
- Ardila, Antonio, Taboada (2020). Aproximación a los lineamientos para la implementación de la gestión del conocimiento en las entidades del sector público en Colombia. Recuperado de:
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/65358291/Aproximacion_a_los_lineamientos_para_la_implementacion_de_la_gestion_del_conocimiento-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1652142174&Signature=cAg57zPX8ZrcWb9PoI9dA44hSTgtAjfW8NX9IKdyua54NuSRP6WTEBkuLOfQY4taW5uri7ons2X1HJyLtlX-fdWM-4wAkKs3F9rc1DfuYcV3ZyO-cCgKwW-EWJ0q1GYFTOf4XEwGsZ7ExLgBdYiXlhLxZi7o7OfUaVBm-s9ttgiFE0RCGSFrDSs-eUXxQZBXJoTcfWPMGjXU3G-ApINZ~M1hjERxZkAcEeGft8i2~e1npMcLjdyUSb36iRVrQI9h4ka09ZDBGFAzoznFatWr1PSzxXDbaxozbm3reoDdjrQBYmuWS8wvChe0RixyAm9DULZozQaAqCXrDH-ez1rmw__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA
- Agamez, L. (2019). La subordinación como elemento necesario para acreditar la existencia de un contrato laboral entre los trabajadores y el sector público cuando la vinculación inicial asume la forma del contratista. Recuperado de:
<https://revistas.unicartagena.edu.co/index.php/marioalariodfilippo/article/view/2662/2>
- Beltrán, C. (2018). Contrato realidad: afectaciones al empleado cuando se le da la figura de otra modalidad de contratación. Recuperado de:
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/16028/1/CONTRATO%20REALIDAD%20AFECTACIONES%20AL%20EMPLEADO.pdf>
- Cárdenas, D. (2021). Análisis comparativos de los regímenes de carrera administrativa en Colombia; como una herramienta para una mejor comprensión de la relación entre empleado público y el Estado. Recuperado de:
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/38391/CardenasTrianaDavidAndrey2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Constitución Política de Colombia. Artículo 125 (1991)
- Constitución Política de Colombia. Artículo 130 (1991) Ley 909 (2004)

- Corporación Transparencia por Colombia. (junio de 2019). *Recomendaciones Para Fortalecer la lucha contra la Corrupción en el Empleo Público*. Obtenido de <https://transparenciacolombia.org.co/wp-content/uploads/recomendaciones-gestion-del-empleo-publico.pdf>

- Decreto 2124. (2017). Obtenido de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%202124%20DEL%2018%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202017.pdf>.

- Decreto 2862. (2007). *Sistema Único de Información Normativa*. Obtenido de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1778167>.

- Decreto 2124. (2017). Obtenido de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%202124%20DEL%2018%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202017.pdf>.

- Decreto 2862. (2007). *Sistema Único de Información Normativa*. Obtenido de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1778167>.

- Defensoría del Pueblo. (2018). *Sistematización de los 15 años del Sistema de Alertas Tempranas de la Defensoría del Pueblo*. Bogotá D.C.

- Defensoría del Pueblo, (7 de abril del 2021). CIPRAT analiza situaciones de riesgo advertidas para municipios del Casanare. Defensoría del Pueblo Colombia. Recuperado de <https://www.defensoria.gov.co/es/nube/noticias/10003/CIPRAT-analiza-situaciones-de-riesgo-advertidas-para-municipios-del-Casanare-CIPRAT-Yopal-Casanare-Defensor%20C3%ADa.htm>.

- Departamento Administrativo de la Función Pública, Escuela Superior de Administración Pública. (2018). *sistema de gestión del talento humano por competencias laborales en el sector público colombiano: catálogo de competencias laborales (Propuesta)*. Obtenido de <https://repositoriocdim.esap.edu.co/handle/123456789/24704>.

- Departamento Nacional De Planeación. (2018- 2022). *Gestión Pública Efectiva*. Gov.co. Recuperado el 05 de mayo del 2022. Recuperado de <https://www.dnp.gov.co/DNP/gestion/buen-gobierno/Paginas/gestion-publica-efectiva.aspx>

- Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública. (2018-2019). *Integridad-Publica-america-latina-caribe-2018-2019*. Obtenido de

- <https://www.oecd.org/gov/ethics/integridad-publica-america-latina-caribe-2018-2019.pdf>
- - García, L. (2021). Unidad Didáctica Aspectos Generales del Sistema de Prevención y Alerta para la Reacción Rápida. Recuperado de: Diplomado Sistema de Alertas Tempranas. Modulo 2 (1).pdf.
 - González D. (2017). Corrupción en Colombia: ¿qué se puede hacer desde la educación? Recuperado de <http://eds.b.ebscohost.com/bibliotecavirtual.unad.edu.co/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=c697fcf4-51b9-433e-976c-1d0383493364%40pdc-v-sessmgr02>.
 - González, M. (2019). Diferencias en la calidad del empleo público en Colombia: una comparación entre empleados de planta y contratistas. Recuperado de: <https://repositorio.uniandes.edu.co/flexpaper/handle/1992/40789/Diferencias-calidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=4>
 - González, C. I., Méndez, P. A., González, J. D., Zuleta, M. M., & Sanabria-Pulido, P. (2021). *¿Cómo se articula el sector público para promover la competitividad y la innovación? Análisis de las instancias de coordinación del Gobierno nacional y propuesta de simplificación y optimización*. Obtenido de Universidad de los Andes: <http://hdl.handle.net/1992/49502>.
 - González, J. (2020). Contrato realidad como el principio del derecho al trabajo y frente al contrato de prestación de servicio en Colombia. Recuperado de: <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2148/Contrato%20realidad%20como%20principio%20del%20Derecho%20.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
 - Guille, M. (2006), *Ética en las Organizaciones: Construyendo Confianza*: PEARSON Prentice Hall.
 -
 - Ley 1660 (2019), 2890, D. (12 de diciembre de 2013). *Sistema Único de Información Normativa*. Obtenido de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1499043>
 - Ley 80 de (1993), Ley 1150 Ley de Garantías de la contratación (2007)
 - Ministerio del Interior. (2022). *Plan Estratégico del Talento Humano* . Obtenido de <https://www.mininterior.gov.co/wp-content/uploads/2022/01/1.-Plan-Estrategico-del-Talento-Humano-2022.pdf>.

- Ministerio De Salud. (2020). Manual de contratación, Ministerio de Salud y Protección Social. Recuperado de:
<https://www.minsalud.gov.co/manualcontratacion/v2/index.html>.
- OECD. (noviembre de 2017). *Draft Recommendation Of The Council On Open Government*. Obtenido de [https://one.oecd.org/document/C\(2017\)140/en/pdf](https://one.oecd.org/document/C(2017)140/en/pdf).
- OCDE. (2017). *Informe de la OCDE sobre gobernanza Pública*. Obtenido de <https://www.oecd.org/gov/Colombia-Scan-Final-Spanish.pdf>.
- Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. (s.f.). *Resumen-PND2018-2022*. Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/Resumen-PND2018-2022-final.pdf>
- Quevedo M. (2019). *Método de investigación Etnográfica*. Obtenido de <https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2019/05/m%C3%A9todo-de-observaci%C3%B3n-etnogr%C3%A1fica-observaci%C3%B3n-participante.pdf>
- Raquel Bernal, J. I. (2018). *Comisión del Gasto y la Inversión Pública*. Bogotá D.C.: La Imprenta Editores S.A. Obtenido de <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/3516>.
- Registro Oficial Suplemento 588 (2009) Reglamento a la ley orgánica sistema nacional contratación pública, Decreto Ejecutivo 1700.
- Ríos, K. (2019). La entrevista semiestructurada y las fallas en la estructura. La revisión del método desde una psicología crítica y como una crítica a la psicología. Recuperado de:
<https://revistas.uaa.mx/index.php/caleidoscopio/article/view/1203/2017>.
- Vergara, H. (2021). El contrato por prestación de servicios en el Estado colombiano: un análisis en clave de derechos humanos. Recuperado de:
http://repositorio.udea.edu.co/bitstream/10495/25960/1/AngelAna_2021_ContratoServiciosDDHH.pdf 2890, D. (12 de Diciembre de 2013). *Sistema Único de Información Normativa*. Obtenido de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1499043>
- UK National Action Plan for Open Government 2019-2021. (s.f.). Obtenido de <https://www.gov.uk/government/publications/uk-national-action-plan-for-open-government-2019-2021/uk-national-action-plan-for-open-government-2019-2021>
- Westreicher, G, (23 de febrero del 2020). Encuesta, Economipedia. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/encuesta.html>-

ANEXO 1. BOCETO DE LA ENCUESTA

Encuesta Caracterización Grupo Colaboradores

Esta encuesta se realiza con fines académicos, por tanto los datos son anónimos y la información recolectada será de uso investigación.

* Obligatorio

1. Indique el tipo de vinculación que tiene con el Ministerio del Interior, dentro del grupo de Apoyo a la secretaria Técnica CIPRAT. *

- Carrera Administrativa en Titularidad
- Carrera Administrativa en Periodo de prueba
- Carrera Administrativa en Encargo
- En Provisionalidad
- Funcionario de Libre Nombramiento y Remoción
- Contratista

2. Mencione brevemente las funciones que desempeña *

Escriba su respuesta

3. ¿Realiza más funciones y/u obligaciones de las acordadas? SI/NO ¿Cuáles? Justifique su respuesta. *

Escriba su respuesta

4. ¿Existen problemas de comunicación y conocimiento previo en la organización? SI/NO Justifique su respuesta. *

Escriba su respuesta

5. ¿Cuál considera que es el desempeño en la realización de las tareas asignadas? *

- Excelente
- Bueno
- Regular
- Malo

6. ¿El tiempo es acorde con las tareas asignadas? Justifique su respuesta *

Escriba su respuesta

7. ¿El nivel de rotación del grupo afecta el cumplimiento de las metas del área? SI/NO Justifique su respuesta *

Escriba su respuesta

8. ¿Cree que el salario y/o honorarios es acorde a las responsabilidades asignadas? Justifique su respuesta *

Escriba su respuesta

9. ¿Cuenta con alguna remuneración adicional cuando realiza una labor fuera de horario establecido? Justifique su respuesta *

Escriba su respuesta

10. ¿El procedimiento de entrega de cargo o contrato garantiza la transferencia de conocimiento? Justifique su respuesta *

Escriba su respuesta

11. ¿Considera usted que sus aportes o los del equipo de trabajo son valorados para la toma de decisiones? Justifique su respuesta *

Escriba su respuesta

ANEXO 2 - Formato de Transcripción de audios

Entrevista Semiestructurada

- 1-En el área se realiza seguimiento adecuado a los procesos que se llevan a cabo?
- 2 ¿Cree usted que el personal de planta es fue suficiente y competente para llevar a cabo las tareas asignadas del área?
- 3- ¿Usted considera que la subdirección para la seguridad y convivencia ciudadana planifica eficientemente el uso de recursos (humanos, físicos, financieros) para el funcionamiento del grupo CIPRAT?
- 4- ¿Considera que el alto porcentaje de contratistas afecta de alguna manera las metas del CIPRAT)
- 5- ¿Cuáles son las Debilidades en el grupo de apoyo CIPRAT?
- 6- ¿Cuáles son las oportunidades en el Grupo de apoyo CIPRAT?
- 7- ¿Cuáles son las Fortalezas en el Grupo de apoyo CIPRAT?
- 8- ¿Cuáles son las Amenazas en el Grupo de apoyo CIPRAT?
- 9- ¿Como mejoraría el Cumplimiento de objetivos en el grupo de Apoyo de la secretaria Técnica? (teniendo en cuenta que ese proceso es netamente de los funcionarios de planta y no de los contratistas)

FORMATO INFORMACIÓN	FECHA TRANSCRIPCIÓN	FECHA DE EVENTO GRABADO	DURACIÓN GRABACIÓN
	11/05/2022	30/04/2022	7:18

Entrevista semiestructurada y/o estructurada

Autora del proyecto: 00:06

1. *Qué tipo de vinculación tienes con el ministerio del interior dentro del grupo de apoyo CIPRAT*

Responde: funcionaria de carrera administrativa en encargo

00:10

2. *¿Realiza más funciones de las acordadas? Si realizas más (..eh) puedes indicar él ¿por qué? Autora del proyecto: 00:17*

Funcionaria de carrera administrativa:

Si, actualmente estoy realizando... (... eh) funciones adicionales a las acordadas debido a que estamos apoyando en este momento otros grupos (eh...) que se encuentran en la subdirección de seguridad y convivencia ciudadana como (..eh) digamos en la planeación de otros eventos pues adicionales aparte pues no cumplo (...eh) específicamente solo con las funciones de mi cargo sino las que me asigna mi jefe inmediato

00:40

3. *¿En lo general cuales funciones realizas? Autora del proyecto 00:50*

Funcionaria de carrera administrativa:

Las funciones específicas que tengo al cargo son; realizar la revisión del correo SIGOB-CPRAT, que pues es un correo que es llegan en cualquier momento la información ósea puede ser en la mañana, tarde o noche, al realizar la proyección de

oficios ayudar con el alistamiento de las primeras sesiones de seguimiento de las alertas que nos envía la defensoría del pueblo y también con las sesiones que se derivan de esas primeras y segundas sesiones de seguimiento

1:17

4. ¿en el área se realiza el seguimiento adecuado de los procesos que se llevan a cabo?

1:18

Funcionaria de carrera administrativa:

Si, si se realiza un seguimiento de los procesos que se llevan a cabo, sin embargo, en algunos procesos se presenta que hay rezago, es decir que no se ha completado (eh...) toda la información que se debe subir ósea por lo general la mayoría de los procesos están al día y algunos como el sistema de información SIGOB CIPRAT se encuentran (enmm) con rezago considerable

1:43

5. ¿cree usted que el personal de planta es suficiente y competente para llevar a cabo las tareas asignadas en el área? Autora del proyecto 1:44

Funcionaria de carrera administrativa:

No, en la actualidad no es suficiente debido a que en el (la..) la división donde me encuentro debe haber 4 personas de planta y falta 1 persona y también digamos pienso que no es competente teniendo en cuenta que a las carreras de los 2 funcionarios que pues que (eh..) están dentro del área no son muy a fines al tema a los temas que de riesgo que se tratan en el área deberían ser carreras mucho más a fines para que haya una mejor comprensión de los temas de las alertas

2:24

6. mencione cual es el nivel de cumplimiento de las metas semestral en el grupo CIPRAT

Autora del proyecto 2:30

Funcionaria de carrera administrativa:

Bueno, el nivel de cumplimiento es bueno pues afortunadamente sea cumplido con todas las metas en cuanto a talleres y seguimiento en los tiempos que se (re...) en los tiempos que nos indica la defensoría que se debe hacer seguimiento a las alertas (eh...) sin embargo pues debemos darle más alcance a otros temas como las consumaciones por lo tanto pienso que hay que enfatizar en los temas para talleres de consumaciones que se reciben

2:52

7. *¿Usted considera que la subdirección para la seguridad y convivencia ciudadana planifica eficientemente el uso de recursos (humanos, físicos, financieros) para el funcionamiento del grupo CIPRAT? autora del proyecto 3:07*

Funcionaria de carrera administrativa:

Bueno considero que pues digamos en cuanto a recursos físicos y financieros no han faltado sin embargo en el tema de recursos humanos queda insuficiente debido a que pues no se priorizan las necesidades del grupo por lo tanto (eh...) cada vez digamos que hay procesos de contratación o de vinculación de funcionarios (eh...) si queda faltando digamos un personal suficiente y adecuado para el cumplimiento de las funciones

3:33

8 *¿considera que el alto porcentaje de contratistas afecta de alguna manera las metas del grupo de apoyo CIPRAT) autora del proyecto 3:39*

Funcionaria de carrera administrativa:

Manera las metas sí consideró que el alto (eh... eh...) porcentaje de contratistas sí afectan las metas debido a la alta rotación de los mismos teniendo en cuenta que muchos tienen contratos por 6 meses y a otros no se les renueva el contrato, entonces sí afecta la continuidad de los procesos debido a que las tareas pues se dejan a medias o (ehh) falta personal suficiente para cumplir pues con toda la trazabilidad que se tiene durante el semestre y el año.

9 ¿mencionar cuáles son las debilidades en el grupo CIPRAT?

Funcionaria de carrera administrativa:

Pienso pues que las debilidades son como la falta de personal sea capacitado e idóneo es que tenía las carreras idóneas para desarrollar los procesos que están dentro del área, faltan especialistas en temas En temas digamos (eh...) de Pos-Conflicto o en temas de (eh...) enfoques de género.

10. ¿Cuáles son las oportunidades en el grupo de apoyo CIPRAT?

Funcionaria de carrera administrativa:

Bueno, pienso que las oportunidades encuentran en las alianzas estratégicas que se pueden dar hacer con otras es decir con organizaciones externas como, por ejemplo: la ONU o la misión de verificación OEA y quiénes tienen digamos los sistemas de georreferenciación mucho más avanzados, entonces podríamos digamos aliarnos con ellos para que nos proporcionen información o adoptar de pronto procesos y procedimientos que se puedan implementar dentro del área.

11. ¿Cuáles son las fortalezas del grupo?

Funcionaria de carrera administrativa:

En cuanto a fortalezas creo que nos hemos adaptado a la A las necesidades del área y pues digamos ya el grupo tiene una capacidad de convocatoria muy alta cuando se realizan las sesiones, es decir es capaz de convocar sesiones de alto nivel en una semana o dos días con altos directivos que eso pues no es una tarea fácil, también digamos que se han (eh...) implementado una estrategia que se llama “talleres regionales de seguimiento” con la cuál sea pues digamos que (eh...) logrado enfocar a algunas de las problemáticas mucho más detalladamente con las poblaciones en territorio.

12. ¿Cuáles son las amenazas existentes en el Área? 4:55

Funcionaria de carrera administrativa:

(eh...) las amenazas pienso que son (eh...) digamos los temas burocráticos que se viven en el Ministerio debido a que (eh...) cuando no existen digamos directivos que sean que hayan estado en el cargo por un alto tiempo entonces se cambia constantemente políticas dentro del área de personal y esto pues a veces no impide que se desarrollen objetivos que se tenían trazados a largo plazo.

13. ¿Cómo mejoraría el cumplimiento de objetivos en el grupo de apoyo CIPRAT? 6:28 min

Funcionaria de carrera administrativa:

(eh...) yo pienso que digamos como haciendo una buena planeación de las actividades que se realizan dentro del área una planeación detallada y revisando cuáles son los el personal que se requiere para cada una de esas actividades teniendo en cuenta los tiempos que conlleva cada proceso es decir haciendo como a nivel productivo una matriz a nivel productivo para ver cuánto tiempo requiere cada proceso y Asimismo plantear a las directivas cuáles serían nuestras solicitudes de necesidades de personal que se requiere dentro del área

7:10min

FORMATO INFORMACIÓN	FECHA TRANSCRIPCIÓN	FECHA DE EVENTO GRABADO	DURACIÓN GRABACIÓN
	11/05/2022	05/05/2022	21:55

Alejandra: Buenos días nos encontramos con el coordinador del grupo de apoyo a la secretaria técnica CIPRAT quien nos entregara unas breves generalidades del grupo. Buenos días, entonces voy a empezar pues con unas breves preguntas para conocer el interior del grupo CIPRAT

Alejandra 1:30 ¿Qué tipo de vinculación tiene con el Ministerio de Interior dentro del grupo de apoyo a la Secretaría Técnica?

Buenos días , agradecer en primer lugar agradecer este espacio que me brinda la universidad Minuto de Dios, con la Especialización de Gerencia social, para desarrollar esta investigación del ambiente institucional en este caso Ministerio del Interior específicamente, el grupo que coordino, qué es la Comisión Intersectorial para la Respuesta Rápida a las Alertas Tempranas, que emite la asesoría pero me presento mi nombre, Diego Iván Niño Ramírez, y posición actualmente es de funcionario de carrera de planta es sido vinculado gracias a que pase un concurso la convocatoria de méritos de la Comisión Nacional de servicio civil y actualmente soy profesional nivel 18 y coordino la secretaria técnica la CIPRAT.

2:00 Doctor Niño Muchas gracias, quiero preguntarle

2- Realiza más funciones de las acordadas

Efectivamente las funciones las establece el decreto 2124 que es un instrumento jurídico que le da cumplimiento a los acuerdos de paz entre el gobierno colombiano y las extintas guerrillas de las FARC, lo cual define unos alcances para esa condición principalmente la coordinación y articulación de la respuesta frente a las medidas de seguridad y prevención de riesgos sociales quienes están siendo afectados, por actores armados quienes generan una situación que vulnera sus derechos humanos todo estos escenarios, obligan a las distintas entidades a generaron las medidas de respuesta rápida y el Ministerio Interior en este caso la Secretaría Técnica coordina y articula esa respuesta de todo el Estado Colombiano, hago esa aclaración no es solamente la respuesta al Gobierno Nacional, sino también de las entidades territoriales incluyendo Ministerio Público y organismos de control, aparte se generan otro tipo de actividades principalmente, que van relacionadas con los fines del Ministerio del Interior, ¿cuáles son los fines del Ministerio? El relacionamiento con las distintas entidades del Estado Colombiano y la segunda actividad es todo relacionamiento con sociedad civil, que eso se traduce en dar garantías a que las distintas comunidades organizaciones puedan participar en los escenarios del Ministerio del Interior, porque el Ministerio Interior, lidera políticas públicas para los distintos temas de género, temas étnicos de consulta previa, también participamos en los distintos ejercicios que tienen que ver con instituciones y con comunidades.

3:00 Doctor Diego, ¿Podría por favor decirme las funciones que realizan su cargo?

Efectivamente se desarrollan través del apoyo en equipo de trabajo la primera es seguimiento a la respuesta institucional de las alertas tempranas que emite la Defensoría el Pueblo, la segunda función es coordinar esa respuesta en los espacios institucionales el

primer espacio institucional es a los 10 días después de emitida la alerta temprana en la que se convoca las distintas entidades del Estado Colombiano para que presenten las distintas medidas que permitan mitigar los riesgos de las alertas tempranas, hay otras funciones como las de acompañamiento a las distintas entidades para el cumplimiento de informes en el sistema información que tiene actualmente Ministerio Interior qué es un sistema supremamente sofisticado y qué nos permite tener la trazabilidad teórica de la respuesta de cada una de las entidades para dar un dato concreto actualmente le estamos haciendo seguimiento a 22000 recomendaciones de 326 alertas tempranas, dónde están más están involucradas más de 2000 entidades, tanto del orden nacional como territorial acompañamos a las entidades para el cumplimiento de esas responsabilidades en general también existen, otro tipo de funciones de relacionamiento con la comunidad internacional a una estrategia con los cooperantes Internacionales vamos también una estrategia diferencial, para poblaciones excombatiente que la hemos desarrollado desde el año pasado, 9 sesiones técnicas aportaciones excombatientes y este año empezamos una estrategia con enfoque de mujer y género con el tema de prevención al delito de trata personas que está involucrada en más de 80 alertas tempranas generamos una estrategia territorial para revisar el cumplimiento de esas recomendaciones de las distintas entidades que tienen las obligaciones de prevenir el delito de trata de personas, también desarrollamos estrategias diferenciales con juntas de acción comunal, en dónde le socializamos la ruta de prevención y protección y ahí nos acompañamos no solamente como Ministerio sino como sector del interior, y el sector interior tiene escrita una actividad muy importante para la seguridad que la cumple la Unidad Nacional de Protección-(UNP) en esas jornadas de socialización de las medidas de prevención y protección con las juntas de acción comunal, trabajamos de manera conjunta con la UNP dando respuesta al CONPES, qué es el documento de política pública del gobierno

Nacional CONPES 3955 de 1018 donde se definen las estrategias para garantizar la seguridad y protección de nuestros líderes comunales, también estamos adelantando una estrategia con 170 municipios priorizados, por el acuerdo de paz que son los municipios que tienen programas de desarrollo con enfoque territorial en estos municipios tienen las siguientes características son municipios que están saliendo de las economías ilícitas, por la presencia de cultivos de drogas también fueron muy golpeados por la violencia y tienen unos indicadores de vulnerabilidad socioeconómica muy altos también los estamos atendiendo a través de una estrategia, que pretende brindar la asistencia técnica para que cada municipio, cuenten con una instancia de respuesta rápida a las alertas tempranas y eso nos permite trabajar de manera oportuna desde la base sistema de prevención a las alertas tempranas que estén del territorio.

7:30 Doctor Diego en el área se realiza el seguimiento adecuado a los procesos que se lleva a cabo?

Tenemos que ser realistas, en el alcance de nuestra capacidad respuesta frente a los distintos procesos que tenemos a cargo y la capacidad respuesta se traduce en contar con un equipo de profesionales tanto funcionarios de carrera como vinculación por orden de prestación de servicios, que nos permitan desarrollar el cumplimiento de procesos de una manera óptima con el equipo actual en dónde solamente existe o se ha definido un grupo básico para la coordinación un funcionario de planta, una funcionaria provisional y una funcionaria asistencial, es insuficiente para toda la gran cantidad de temas que tenemos acá y esto se suma con todos los problemas que se generan a nivel de la contratación, iniciando año o con el próximo cambio gobierno porque es muy posible que las personas que ya tienen un conocimiento no se les dé continuidad por la por el tema político, entonces estamos también sujetos, pues a unas limitaciones de funcionarios de carrera que se pues ese se acentúa esa debilidad porque tampoco se cuenta con un gran

número de profesionales vinculados por orden de prestación de servicios y lo cual se suma a que no se les garantiza la continuidad, debido a razones políticas, debido a que para permanecer se requiere de un respaldo de un político.

9:00 Doctor Diego, ¿Cree usted que el personal de planta es suficiente y competente para llevar a cabo las tareas que tiene asignadas el área?

No es suficiente porque el personal que actualmente tiene el área para este proceso está en encargo, y los funcionarios que actualmente estamos liderando este proceso tampoco tenemos la seguridad de continuar desarrollando las funciones porque estamos debido a que estamos sujetos, al próximo concurso que va a programar la Comisión Nacional de Servicio Civil-CNSC y eso también va a generar que no haya continuidad en las personas que tienen a cargo este proceso con personas encargo, pues es muy difícil que se garantice que los procesos puedan continuar de una manera normal, aunque pues también puede se puede señalar que independiente quién queda a cargo del proceso la inestabilidad por el tema del proceso encargo, pues tampoco a garantías de que los procesos se desarrollan de manera óptima, los profesionales que sean encargo usualmente no tienen la vocación de permanencia y están buscando otras opciones, tanto internas como por fuera de la entidad, lo cual no genera una pertenencia institucional una identidad que comprometa al funcionario a rendir de la mejor manera a menos que pues haya una vocación de servicio y que los temas le interesen.

El departamento Nacional de planeación dando cumplimiento al plan Nacional de Desarrollo del gobierno actual, responde a dos metas, la primera es darle respuesta a cada una de las alertas tempranas que emite la Defensoría del Pueblo y darle respuesta es generar el seguimiento con las distintas entidades en los tiempos establecidos por el decreto 2124 de 2017, y darle cumplimiento al CONPES 3955, para juntas de acción

comunal donde se fortalecen estas organizaciones brindándoles asistencia técnica sobre las rutas de prevención y protección que tiene a cargo el Ministerio de Interior, con la Unidad Nacional de Protección, frente a la primera meta es una meta de cumplimiento progresivo, que va mucho más allá del Plan Nacional Desarrollo y se cumple por demanda si llegan al año 10 alertas tempranas se les debe de dar el correspondiente seguimiento si llegan 100 alertas tempranas de la misma manera, para la segunda meta qué es fortalecer a las organizaciones de acción comunal, se definió una meta establecida qué es fortalecer 125, para el cuatrienio 2018-2022 esa meta se cumplió de manera creciente en el mes de marzo ya le dimos con 500, la segunda meta del Plan Nacional de Desarrollo superando la meta con más Juntas de acción comunal fortalecidas, con la socialización de las medidas de prevención y protección principalmente Esas son las dos letras a las que nosotros estamos obligados a cumplir

15:00 ¿Considera que la subdirección de seguridad y convivencia ciudadana planificó suficientemente el uso de los recursos humanos físicos y financieros para el funcionamiento del grupo CIPRAT?

Los recursos son mínimos, la destinación presupuestal definida para cada una de las vigencias realmente no permite desarrollar de manera óptima cada una de las actividades, a las que estamos obligados, los recursos son mínimos y para eso hemos solicitado al Ministerio Hacienda, en una reunión que se incremente un 90% la destinación presupuestal específica para el grupo CIPRAT, de lo cual quiero manifestar no estuvieron de acuerdo por temas de austeridad en el gasto y por todos los temas de estabilidad de las finanzas públicas en el mediano plazo, en cuanto a los recursos humanos reitero es un grupo que tiene unas limitaciones de fondo en primer lugar es un grupo que está en proceso encargo lo cual no le da una vocación de permanencia y aparte es insuficiente por las actividades complejas que aquí se desarrollan principalmente

cuando se inicia el año lectivo hay que hacer esa precisión el Estado Colombiano trabajador bajo los términos administrativos distintos al año lectivo es decir primero enero el grupo CIPRAT, debe atender los distintos requerimientos que tiene conocimiento de alertas tempranas asociadas con riesgos y amenazas a sectores sociales y eso obliga a que haya un grupo de respuesta iniciando el año solamente está el grupo de funcionarios y no se cuenta con el grupo de contratistas, de acuerdo al año lectivo las actividades se inician en el mes de febrero, son aproximadamente 10 meses o 9 meses, con los que el grupo CIPRAT cuenta con contratistas y tres meses con los que solamente tres funcionarios tienen que responder por todas las actividades a las que estamos obligados, los recursos físicos también son limitados, tuvimos la ventaja en pandemia de trabajar desde la virtualidad desde nuestras casas pero ya en este momento con la obligación de la presencialidad tenemos una realidad y es que no contamos con suficientes escritorios puestos de trabajo equipos para con las personas, para las personas del grupo debido a que no se cuenta con los suficientes espacios físicos.

17:32 Doctor Diego, ¿Considera que el alto porcentaje de contratistas afecta las metas del grupo CIPRAT?

La pregunta está mal planteada por qué no tenemos un alto porcentaje de contratistas existen afectaciones en el cumplimiento de las metas generales y las como el seguimiento y monitoreo que no se están llevando en su integralidad por no tener un equipo lo suficientemente robusto de contratistas y de funcionarios.

18:00 ¿Podría mencionarnos cuales son las debilidades del Grupo CIPRAT?

Los profesionales de apoyo y una asignación presupuestal muy limitada que no alcanza a cubrir ni el 10% del funcionamiento que requiere para para el cumplimiento de las metas que tenemos a cargo.

19:00 Podría mencionar Cuáles son las oportunidades del grupo CIPRAT?

Las oportunidades están enfocadas en encontrar aliados de la comunidad internacional, que nos permitan encontrar recursos adicionales para el funcionamiento y el cumplimiento de nuestras metas misionales, parte de la de la apuesta para el próximo cuatrienio es generar una estrategia de cooperación internacional que nos permita avanzar principalmente en un sistema de información robusto consolidado, amigable y contar también, con los recursos para hacer nuestro trabajo en territorio, con un mayor número de profesionales.

Podría mencionar ¿Cuáles son las amenazas dentro del entorno del área?

Las amenazas dentro del entorno del área están asociadas con la prioridad o no prioridad o que se tenga en el despacho de la alta dirección, si se cuenta con un respaldo en el despacho por parte del Ministro de o del viceministro, se van a cumplir las metas que tenemos a cargo, pero si no se cuenta con ese respaldo y si la prioridad son otros procesos vamos a correr el riesgo de no contar con el suficiente personal o recursos para el desarrollo de nuestras funciones.

Por último, ¿Cómo mejoraría el cumplimiento objetivo?

Se mejoraría con la incidencia que pueda tener el coordinador en los espacios de toma decisiones, desde la alta dirección, lo cual considero que hay una oportunidad con el próximo gobierno con que va a llegar a partir del 6 de agosto, para que todos los temas puedan ser conocidos y procesados.

- Agradecemos al doctor Diego Iván Niño, por este espacio para conocer las generalidades del grupo de la secretaría técnica CIPRAT. Muchas Gracias.
- *Diego Iván Niño:* A ti muchísimas gracias, Alejandra a todo el grupo de investigación que está desarrollando la línea de investigación de la

Especialización en Gerencia Social y también extender mis saludos al coordinador que tiene a cargo la tutoría de este excelente grupo de trabajo, Muchas gracias.

Que estén muy bien.

ANEXO 3. Diagnóstico estratégico - Análisis interno: Auditoría organizacional PCI
Perfil de capacidad interna

Diagnóstico estratégico - Análisis interno: Auditoría organizacional PCI Perfil de capacidad interna						
Seleccione las variables, agregue las que sean requeridas o elimine las que no le apliquen						
Recuerde agregar mínimo 5 factores por cada capacidad						
CAPACIDAD	Ponderación (P) [0 y 1]	Fortaleza		Debilidad		Análisis e interpretación por capacidad
		Calificación (C) [3 ó 4]	Puntuación ponderada (P*C)	Calificación (C) [1 ó 2]	Puntuación ponderada (P*C)	
1. Capacidad Directiva						0,63
Liderazgo del subdirector del área	0,06	4	0,24		0,00	En la capacidad directiva existen dos fortalezas enfocadas a la gestión del subdirector y al resultado operacional en el área, sin embargo, la estructura del grupo y la comunicac
Estructura organizacional de grupo CIPRAT	0,05		0,00	2	0,10	
Comunicación organizacional	0,04		0,00	2	0,08	
Resultados de la gestión	0,07	3	0,21		0,00	

						ión afecta de manera significativa el desarrollo de los procesos
2. Capacidad Interinstitucional						0,63
Registro de información	0,06		0,00	2		0,12
Relacionamiento con instituciones	0,07	4	0,28			0,00
Seguimiento de las labores	0,05	3	0,15			0,00
Participación política y social en el territorio nacional	0,04		0,00	2		0,08
						En la capacidad interinstitucional, el ministerio presenta un excelente relacionamiento con diversas entidades públicas, permitiendo establecer el buen nombre y agilizar las respuestas a las solicitudes emitidas por la entidad, por otro lado, en la gestión del conocimiento presenta debilidades importantes, ya que

						limita el alcance de la problemática.
3. Capacidad Financiera						0,51
Asignación de recursos financieros	0,06	4	0,24			0,00
Prioridades del gasto	0,05		0,00	2		0,10
Gestión del presupuesto	0,04		0,00	2		0,08
Optimización de recursos	0,03	3	0,09			0,00
4. Capacidad Tecnológica						0,25

En la capacidad financiera se evidencia que hay un amplio flujo de recursos ya que tiene una asignación de constante en el área, pero no hay una distribución adecuada de los mismos; esto genera dificultades en los grupos de trabajo y en el cumplimiento de las metas propuestas.

Capacidad de innovación	0,03		0,00	2	0,06	En la Capacidad Tecnológica se evidencia la debilidad en cuanto a las condiciones de internet, generando retrasos en los procesos en eficiencia en el desarrollo de las actividades diarias.
Desarrollo de los procesos	0,02		0,00	1	0,02	
Tecnología para la organización de la información	0,06		0,00	2	0,12	
Capacidad de internet y seguridad informática	0,05		0,00	1	0,05	
5. Capacidad Talento Humano						0,44
Nivel académico	0,04	3	0,12		0,00	En la Capacidad de Talento Humano se resalta que el personal es suficientemente preparado a nivel académico, lo que permite que frente a las distintas problemáticas
identificación del objetivo del área	0,06		0,00	1	0,06	
Personal acorde a las funciones requeridas en el área el cumplimiento de la misionalidad	0,05		0,00	1	0,05	
Proactividad individual	0,07	3	0,21		0,00	

						cas se planteen soluciones más efectivas y acordes a las necesidades.
Total, parcial:	1,00		1,54		0,92	
Ponderación TOTAL:						2,46
Conclusión del análisis interno:						
En el análisis interno se evidencia que la ponderación arrojó un resultado de (2,46) lo que indica que existe una serie de debilidades importantes, por lo tanto, se deben plantear acciones que fortalezcan el área.						

ANEXO 4 Diagnóstico estratégico - Análisis externo Herramienta: POAM Perfil de oportunidades y amenazas del medio

Fase: Diagnóstico estratégico - Análisis externo						
Herramienta: POAM Perfil de oportunidades y amenazas del medio						
Seleccione las variables, agregue las que sean requeridas o elimine las que no le apliquen						
Recuerde agregar mínimo 5 factores por cada categoría, salvo en los factores tecnológicos en donde dependiendo del proyecto puede haber una menor orientación hacia esta categoría						
FACTOR	Ponderación (P) [0 y 1]	Oportunidad		Amenaza		Análisis e interpretación por categoría
		Calificación (C) [1, 2, 3, ó 4]	Puntuación ponderada (P*C)	Calificación (C) [1, 2, 3, ó 4]	Puntuación ponderada (P*C)	
1. Económicos						0,42
Bloqueo de recursos	0,07		0,00	3	0,21	En este factor se

Retraso los procesos económicos del Ministerio de Hacienda	0,07		0,00	1	0,07	dificulta generar estrategias entorno a los aspectos económicos ya que depende del gobierno de turno y sus procedentes administradores.
Distribución de recursos nivel gobierno	0,07		0,00	2	0,14	
2. Políticos						0,31
Cambio de directivos en el área	0,06	2	0,12		0,00	Este factor es uno de los más importantes ya que en el territorio nacional se han establecido estrategias anticorrupción sin embargo han sido deficientes el cual no permite que exista una representación política objetiva.
Disposición política	0,07		0,00	1	0,07	
Decretos que involucren modificaciones en el talento humano, infraestructura y recursos	0,06	2	0,12		0,00	
3. Sociales						0,41
Factores de riesgo	0,07		0,00	1	0,07	el aumento de la violencia a nivel país teniendo en cuenta el paro
Conflicto y grupos armados ilegales	0,10		0,00	1	0,10	

Elecciones presidenciales	0,08		0,00	3	0,24	armado, el uso de la fuerza policial, atentados terroristas, compra de votos, entre otros. Esto influye en el bienestar social e integral de la población colombiana.
4. Tecnológicos						0,34
Ataque cibernético masivo	0,04		0,00	1	0,04	Esto es consecuencia a la debilidad tecnológica del territorio nacional e institucional
Desarrollo tecnológico a nivel nacional	0,10	3	0,30		0,00	
5. Geográficos						0,21
Concentración de tierras	0,07		0,00	1	0,07	Se debe cumplir los acuerdos de paz para que se haga una reforma agraria para que se disuelva la concentración de tierras, así mismo el acceso político y reconciliación
Difícil acceso a los territorios	0,07		0,00	1	0,07	
Concentración de grupos armados en territorios aledaños	0,07		0,00	1	0,07	

						ón de los diferentes grupos armados.
Total, parcial:	1,00		0,54		1,15	
Ponderación TOTAL:						1,7
Conclusión:						
El análisis externo muestra que la ponderación está por debajo de la media (1,7), en donde se evidencia que la acción es deficiente para contrarrestar las amenazas y no se ve reflejado la disminución de las mismas, generando dificultades en el aprovechamiento de las oportunidades.						