



**PLAN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO
CENTRO DE MEMORIA HISTÓRICA
SECTOR DE INCLUSIÓN SOCIAL Y RECONCILIACIÓN**

| | |
|-----------------|--|
| POLÍTICA | El desarrollo del talento humano estatal. Orientada a desarrollar las habilidades, destrezas y competencias de los servidores públicos y a definir parámetros para que su ingreso y permanencia se fundamenten en el mérito y en cumplimiento de los principios de la función administrativa. |
|-----------------|--|

| | |
|---------------------------------------|--|
| Objetivo estratégico Sectorial | Desarrollar e implementar una estrategia integral del talento humano |
|---------------------------------------|--|

| ÁREA(S) RESPONSABLE(S) | ENTIDAD | ACCIONES | PRODUCTO | INDICADORES | META | RESPONSABLES | FECHA INICIO (dd/mm/aaaa) | FECHA FINALIZACIÓN (dd/mm/aaaa) |
|------------------------|---------|--|--|--|--|---|---------------------------|---------------------------------|
| Área de Talento Humano | CMH | Diseño de una estrategia integral del talento humano | Estrategia diseñada e implementada | # de procesos diseñados y/o ajustados | 1 Estrategia diseñada e implementada | Profesional especializado encargado del Área de | 2-6-12 | 30-9-12 |
| Área de Talento Humano | CMH | Diseñar e implementar un Plan de Capacitación y Desarrollo del Talento y adoptando las iniciativas | Plan de capacitación y desarrollo diseñado | Plan de Capacitación y Desarrollo implementado | 1 Plan de Desarrollo diseñado e implementado | Profesional especializado encargado del Área de | 1-6-12 | 31-12-12 |

| | |
|-----------------|--|
| POLÍTICA | Gestión de la Calidad. Como un instrumento gerencial que permite dirigir y evaluar el desempeño institucional en términos de calidad, tomando como base los planes estratégicos y de desarrollo de las entidades, con el fin de ofrecer productos y servicios que satisfagan las necesidades y requisitos de la ciudadanía. |
|-----------------|--|

| | |
|---------------------------------------|--|
| Objetivo estratégico Sectorial | Disponer de un Sistema de Gestión Integral ambientalmente sostenible |
|---------------------------------------|--|

| ÁREA(S) RESPONSABLE(S) | ENTIDAD | ACCIONES | PRODUCTO | INDICADORES | META | RESPONSABLES | FECHA INICIO (dd/mm/aaaa) | FECHA FINALIZACIÓN (dd/mm/aaaa) |
|---------------------------------------|---------|--|---|---|--|---|---------------------------|---------------------------------|
| Dirección Administrativa y Financiera | CMH | Crear el Sistema de Gestión Integral en el CMH | SGL diseñado | Documentos básicos del sistema elaborados | Plan diseñado | Profesional especializado de la Dirección Administrativa y Financiera encargado | 27-6-12 | 16-10-12 |
| Dirección Administrativa y Financiera | CMH | Acompañar la implementación de las metodologías de medición de Huella de Carbono y su Compensación en la entidades del sector. | Metología Aplicada | Número de Eventos con Medición | 20% de eventos | Profesional especializado de la Dirección Administrativa y Financiera encargado | 3-8-12 | 31-12-2012 |
| Asesor de Control Interno | CMH | Estandarizar los manuales de auditoría para todas las entidades del sector | Manual de auditoría construido conjuntamente. | Manuales implementados/ entidades adscritas | 100% de manuales implementados | Asesor de Control Interno | Por Definir | Por definir |
| Asesor de Control Interno | CMH | Establecer estrategias para realizar una adecuada administración del riesgo | Mapa de Riesgos del CMH | Riesgos identificados | 100% de los riesgos identificados | Profesional especializado de la Dirección Administrativa y Financiera | 27-6-12 | 31-7-12 |
| Asesor de Control Interno | CMH | | Diseñar el MECI del CMH | MECI diseñado | MECI diseñado | Profesional especializado de la Dirección Administrativa y Financiera apoyando funciones de Control Interno | 01-04-2013 | 31-12-12 |
| Grupo de Trabajo de Planeación | CMH | Implementar un esquema de seguimiento que de cuenta de los resultados de la entidad | Tablero de control en funcionamiento | Reporte de indicadores | Oportunidad en el reporte de información | Grupo de Trabajo Planeación | 26-6-12 | 31-12-12 |

| | |
|-----------------|---|
| POLÍTICA | La moralización y transparencia en la administración pública. Se orienta a la formación de valores de responsabilidad y vocación de servicio que garanticen el interés general en la administración de lo público y se promueva la publicidad de las actuaciones de los servidores públicos; así mismo, se orienta a la prevención de conductas corruptas y a la identificación de áreas susceptibles de corrupción. |
|-----------------|---|

| | |
|---------------------------------------|--|
| Objetivo estratégico Sectorial | Disponer de un Sistema de Gestión Integral ambientalmente sostenible |
|---------------------------------------|--|

| ÁREA RESPONSABLE | ENTIDAD | ACCIONES | PRODUCTO | INDICADORES | META | RESPONSABLES | FECHA INICIO (dd/mm/aaaa) | FECHA FINALIZACIÓN (dd/mm/aaaa) |
|------------------------|---------|---|------------------------------------|-----------------------------------|--|--|---------------------------|---------------------------------|
| Área de Talento Humano | CMH | Generar los espacios para fomentar la construcción y apropiación de valores de responsabilidad y vocación de servicio que garanticen el interés general en la administración de lo público y promuevan la publicidad de las actuaciones de los servidores del CMH; así mismo, prevenir conductas que afecten la transparencia en la gestión de la entidad | Establecimiento de valores del CMH | Valores socializados y apropiados | 100% de los servidores del CMH conocen los valores institucionales | Profesional especializado encargado del Área de Talento Humano | 13-8-12 | 30-11-12 |

| | |
|-----------------|---|
| POLÍTICA | La democratización de la administración pública. Dirigida a consolidar la cultura de la participación social en la gestión pública, con el fin de facilitar la integración de los ciudadanos y servidores públicos en el logro de las metas económicas y sociales del país y a construir organizaciones abiertas que permitan la rendición social de cuentas y propicien la atención oportuna de quejas y reclamos, para el mejoramiento de los niveles de gobernabilidad. |
|-----------------|---|

| | |
|---------------------------------------|--|
| Objetivo estratégico Sectorial | Garantizar un Sistema de Atención al Ciudadano articulado y oportuno |
|---------------------------------------|--|

| ÁREA(S) RESPONSABLE(S) | ENTIDAD | ACCIONES | PRODUCTO | INDICADORES | META | RESPONSABLES | FECHA INICIO (dd/mm/aaaa) | FECHA FINALIZACIÓN (dd/mm/aaaa) |
|------------------------|---------|----------|----------|-------------|------|--------------|---------------------------|---------------------------------|
|------------------------|---------|----------|----------|-------------|------|--------------|---------------------------|---------------------------------|



**PLAN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO
CENTRO DE MEMORIA HISTÓRICA
SECTOR DE INCLUSIÓN SOCIAL Y RECONCILIACIÓN**

| | | | | | | | | |
|---------------------------------------|-----|---|--------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|---|---------|---------|
| Dirección Administrativa y Financiera | CMH | Elaborar el instructivo de PQRS y publicar el Link de acceso en la página web institucional | Instructivo elaborado link publicado | Instructivo elaborado link publicado | 100% del cumplimiento de la acción | Profesional especializado de la Dirección Administrativa y Financiera encargado | 15-5-12 | 30-6-12 |
|---------------------------------------|-----|---|--------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|---|---------|---------|

POLÍTICA **Los rediseños organizacionales.** Dirigidos a diseñar organizaciones modernas, flexibles y abiertas al entorno, orientadas hacia la funcionalidad y modernización de las estructuras administrativas y racionalización de las plantas de personal con miras a desarrollar sus objetivos y funciones dentro de un marco de austeridad y eficiencia, que promueva la cultura del trabajo en equipo, con capacidad de transformarse, adaptarse y responder en forma ágil y oportuna a las demandas y necesidades de la comunidad, para el logro de los objetivos del Estado Comunitario.

Objetivo estratégico Sectorial Disponer de un Sistema de Gestión Integral ambientalmente sostenible

| ÁREA(S) RESPONSABLE(S) | ENTIDAD | ACCIONES | PRODUCTO | INDICADORES | META | RESPONSABLES | FECHA INICIO (dd/mm/aaaa) | FECHA FINALIZACIÓN (dd/mm/aaaa) |
|---------------------------------------|---------|--|---|--|---|---|---------------------------|---------------------------------|
| Dirección Administrativa y Financiera | CMH | Elaborar un documento guía para la reducción de costos - disminución de consumo de papel, tinta y servicios públicos | Instructivo elaborado y socializado | % de funcionarios que conocen el instructivo | 100% de los funcionarios del CMH conocen el instructivo | Profesional especializado de la Dirección Administrativa y Financiera encargado | 1-5-12 | 31-5-12 |
| Dirección Administrativa y Financiera | CMH | Implementar estrategias de abastecimiento de bienes y servicios que contribuyan a una mayor eficiencia en el uso de los recursos | Estrategias de abastecimiento de bienes y servicios | Estrategia Implementada | 100% | Dirección Administrativa y Financiera encargado | 1-3-12 | 31-12-2012 |