

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	1 de 9

Fecha emisión del informe	día	10	mes	10	año	2019
---------------------------	-----	----	-----	----	-----	------

Proceso:	Gestión de Talento humano.
Procedimiento/operaciones.	
Líder de Proceso: Jefe(s) Dependencia(s):	TANYA MUSKUS
Nombre del seguimiento:	Seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano y Código de Integridad
Objetivo:	Verificar las estrategias que se han utilizado para medir el grado de aprensión de los valores inscritos en el código de integridad en los servidores públicos del CNMH.. Así mismo verificar el cumplimiento de las acciones en el Plan Estratégico de Talento Humano 2019
Metodología	Revisión de la documentación remitida por el área de Talento Humano y la verificación de lo publicado en la página web
Limitaciones o riesgos del proceso de seguimiento	Ninguna

Asesor de Control Interno	Equipo Evaluador de control interno
Doris Yolanda Ramos Vega	





DESARROLLO DEL SEGUIMIENTO

1. SEGUIMIENTO IMPLEMENTACION CODIGO DE INTEGRIDAD

De conformidad con el Decreto Nacional 1499 de 2017 que adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual tiene como principal objetivo generar entidades integras, transparentes, innovadoras y efectivas que puedan tomar los derechos, problemas y necesidades de los ciudadanos y efectivamente lograr resultados que generen valor público, garantizando sus derechos y solucionando los problemas y necesidades de sus ciudadanos, establece 16 políticas, dentro de las cuales se encuentra la política de integridad como una estrategia para socializar de manera masiva el Código de Integridad y orientar acciones encaminadas a promover un cambio cultural en favor de la integridad y la transparencia en el ejercicio de la función pública. El desarrollo de esta dimensión se realiza mediante dos políticas, la de "Gestión Estratégica del Talento Humano" y la de "Integridad", cuyos objetivos se orientan a "Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas".

En este sentido el Área de Talento Humano presenta durante la vigencia 2018 el Código de Integridad y Buen Gobierno del CNMH, el cual se fundamenta en el decreto 1499 de 2017, que actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG para el orden nacional e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

Código de Integridad y Buen Gobierno, el cual contiene los valores enmarcados en los principios constitucionales y normativos, con el propósito de que sean generadores de una cultura ética organizacional y orientados a garantizar, que las actuaciones de los servidores del CNMH se dirijan hacia el cumplimiento del objetivo social y misional institucional en pro de la contribución de la búsqueda de la verdad para la reparación de las víctimas y la población civil afectada por el conflicto armado colombiano

PRINCIPIOS DE INTEGRIDAD

"Los principios que se han definido para el CNMH, se enmarcan en los principios Constitucionales, los principios que se definen en la Ley 1448 de 2011 y los que rigen la conducta y actuaciones de los servidores que prestan sus servicios en la Entidad, con el fin de dar cumplimiento a los objetivos y misión Institucional. Estos principios definen el actuar de los servidores frente a los ciudadanos que han sido víctimas del conflicto armado, se basen en actuaciones que permitan generar un ambiente de confianza, integridad y transparencia, con el fin último de contribuir a la reparación integral, el derecho a la verdad y la no repetición de los hechos.

Dignidad. El CNMH reconoce la dignidad humana como una condición inherente del ser humano, por lo tanto, todas las víctimas independientemente de su procedencia, raza, historia, opciones políticas deben ser merecedoras de sus derechos y en esa medida no pueden ser reducidas a un instrumento para fines ajenos de poder o placer. En esa medida, el CNMH se compromete con el respeto a sus derechos, y debe buscar resarcir los daños a su dignidad ocasionados en el marco del conflicto armado, a partir de la construcción participativa de la memoria histórica.





Igualdad. El CNMH debe velar porque ninguna persona víctima del conflicto armado, o sus organizaciones sea discriminado, por lo tanto, la participación propiciada por el CNMH debe garantizar recursos, mecanismos de fortalecimiento y garantías especiales para garantizar su participación en igualdad de condiciones y según sus necesidades específicas. Reconociendo en el desarrollo de su trabajo la existencia de distintas poblaciones de víctimas con particularidades en razón de su edad, género, orientación sexual, condición étnica, situación de discapacidad, opción política y hecho victimizante.

Deber de memoria del estado. El CNMH, en armonía con el Artículo 143 de la Ley 1448, contribuye al esclarecimiento de la verdad a que tienen derecho las víctimas, propiciando condiciones y garantías para que, a partir de las diversas manifestaciones de la sociedad, se establezca la verdad de los hechos de las violaciones de que son titulares las víctimas y la sociedad en su conjunto, para la reparación y la no repetición de los hechos.

Pluralidad de voces. Este principio contempla la participación efectiva de las víctimas, incorporando la voz y necesidades de las víctimas, para la construcción de la memoria histórica y en el desarrollo de las funciones y proyectos del CNMH

Transparencia administrativa: Todos los servidores del CNMH, dirigen sus acciones hacia el servicio de los intereses del Estado, basadas en los principios Constitucionales de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, para lo cual mantienen la información a disposición de la ciudadanía y los grupos de interés como resultado de las actividades administrativas y misionales.

Actitud hacia el servicio: Todos los servidores que hacen parte del CNMH, ponen a disposición sus servicios y el desarrollo de las actividades con iniciativa, proactividad y actitud positiva en la prestación del servicio a la comunidad, encaminadas al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

Trabajo en equipo. Todos los integrantes del CNMH, realizan sus labores en busca del bien común y la obtención de los mejores resultados, para lo cual suman sus esfuerzos, en una mutua colaboración y cooperación, para el cumplimiento de los objetivos institucionales, bajo las mejores prácticas organizacionales.

LOS VALORES Y LA INTEGRIDAD

Representan los valores, aquellas formas de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia amable y respetuosa de la dignidad humana.

Valores de Integridad en el Centro Nacional de Memoria Historia y comportamientos asociados. En su componente de integridad, el código está compuesto por cinco valores, los cuales son los definidos por el Gobierno Colombiano a través del Departamento Administrativo de la Función Pública en el Código de Integridad que ha sido creado para todas las entidades y servidores públicos del país. De acuerdo con los lineamientos del DAFP, se ha definido la construcción, aprobación e implementación de un código tipo de conducta único para el sector público colombiano que implica a su vez, un sistema de formación e interiorización de los valores





formulados y el establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación de su implementación.

Ha señalado el DAFP que se trata de crear "...Un Código que, de manera muy sencilla pero poderosa, nos sirva de guía, sello e ideal de cómo debemos ser y obrar los servidores públicos colombianos, por el hecho mismo de servir a la ciudadanía" (Valores del Servicio Público. Código de Integridad. Departamento Administrativo de la Función Pública. Colombia. 2017). Así, el Centro Nacional de Memoria Histórica – CNMH, asume el Código de Integridad del servidor público que contiene cinco valores. • HONESTIDAD • RESPETO • COMPROMISO • DILIGENCIA • JUSTICIA, dentro de los cuales se encuentran para cada uno de ellos, los comportamientos asociados en términos de los que se debe hacer y lo que no se debe hacer.

Durante lo corrido de la presente vigencia desde Talento Humano se han diseñado estrategias como invitar a la comunidad del CNMH con el diligenciamiento de encuestas acerca del Bienestar Social, la Capacitación y el Clima laboral con el fin de fortalecer el valor público en sus servidores y diseñar acciones que mejoren estos ítem importantes para los servidores del Centro.

Igualmente se diseñó una pieza para la implementación de la campaña del código de integridad del MIPG "el Baúl de los malos hábitos. Actividad de reflexión que consistía en el reconocimiento de parte de los servidores públicos de ciertos malos hábitos, que con el tiempo hemos normalizado. Una vez reconocidos cada persona los escribía y los desechaba en el "Baúl de los Malos Hábitos, como símbolo de compromiso para reforzar la integridad en el servicio público.

Es importante destacar que mediante los boletines de memoria al día se da a conocer a la comunidad del CNMH las actividades importantes de la entidad, destacando los principios de integridad definidos en la ley 1448 de 2011 como deber de la memoria del estado; Transparencia, trabajo en equipo, actitud hacia el servicio.

Dentro de las publicaciones se destacan:

- El CNMH y Colciencias unirán esfuerzos para promover investigaciones sobre el conflicto armado, las memorias de las víctimas.
- Sin Tiempo para Olvidar", la iniciativa que visibiliza a las personas mayores.
- El Museo de Memoria llega a Villavicencio.
- Giovana Pérez Zapata, nueva directora técnica de la Dirección de Construcción de la Memoria
- Tiempos de vida y muerte, el portal del CNMH y la ONIC para el Informe de Pueblos Indígenas

Así mismo en el mes de agosto se realizó test de percepción de integridad, del cual se generaron 79 respuestas , destacando las siguientes:

El 64.6% está totalmente de acuerdo trabaja por vocación y no por resolver un problema económico.

El 72.2% como servidor público ha aprendido que su desempeño diario es clave para construir confianza que la sociedad necesita.

El 72.2 Como servidor público ha dado lo mejor de sí todos los días, pues representa a su país frente a cualquier





persona.

El 74.7% no utiliza su trabajo para recibir beneficios adicionales de terceros, pues es consciente que trae consecuencias a la sociedad.

El 75.9% En su trabajo diario los servidores públicos deben darle un trato igualitario a todos sus compañeros

El test de percepción permitió al CNMH recolectar información sobre la apropiación e impacto de los valores del Código de Integridad en la cotidianidad de los servidores públicos.

2. SEGUIMIENTO A PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano del CNMH basado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad" tiene como objetivo general la planeación, el desarrollo y la evaluación de la gestión del talento humano, para el fortalecimiento y creación de valor público en sus servidores públicos, mediante estrategias definidas en el MIPG, con el fin de facilitar el mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y bienestar de sus servidores

Posee cinco objetivos específicos:

1. Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
2. Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores del Centro y su desempeño laboral generando espacios de reconocimiento, esparcimiento e integración familiar.
3. Definir e implementar las pautas para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
4. Mantener la planta óptima que requiere el CNMH para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
5. Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes del proceso de gestión estratégica liderados por la Función Pública.

El Plan cuenta con estrategias que fortalecen el Talento Humano:

1. Estrategia de Vinculación
2. Estrategia de Bienestar
3. Estrategia de Salud y Seguridad en el trabajo
4. Plan Institucional de Capacitación
5. Evaluación de desempeño
6. Administración de nómina
7. De situaciones administrativas
8. De procedimiento de retiro de servidores públicos

Estrategias que están descritas en el documento del Plan Estratégico de Talento Humano y en los relacionados





con temas como el de bienestar, salud y seguridad, plan institucional de capacitación. Es importante destacar algunas de las gestiones que se desarrollaron en la presente vigencia

Capacitaciones SG-SST						
Capacitaciones Programadas				Capacitaciones Realizadas		
Fecha DD/MM/AAAA	Descripción / Tema	Total Asistentes Esperados	Entidad	Fecha DD/MM/AAAA	Descripción / Tema	Total Asistentes
29/01/2019	Brigadas - Simulacros	20	CNMH	29/01/2019	Brigadas - Simulacros	15
20/02/2019	Brigadas - Preparación de Simulacros	20	CNMH	20/02/2019	Brigadas - Preparación de Simulacros	16
26/02/2019	Resolución 0312/2019 - Requisitos Mínimos con Compensar	1	Compensar	26/02/2019	Resolución 0312/2019 - Requisitos Mínimos con Compensar	1
20/03/2019	Aseoría Matriz Legal con ARL	1	Positiva	20/03/2019	Aseoría Matriz Legal con ARL	1
27/03/2019	Primeros Auxilios Nivel Básico (Actualización) con ARL	22	Positiva	27/03/2019	Primeros Auxilios Nivel Básico (Actualización) con ARL	12
10/04/2019	Normatividad Vigente y COPASST con ARL	2	Positiva	10/04/2019	Normatividad Vigente y COPASST con ARL	2
24/04/2019	Escuela de Espalda	20	Positiva	24/04/2019	Escuela de Espalda	20
29/04/2019	Preparación Contra incendios Nivel Básico con ARL	22	Positiva	29/04/2019	Preparación Contra incendios Nivel Básico con ARL	11
30/04/2019	Taller de Higiene Postural	20	Positiva	30/04/2019	Taller de Higiene Postural	20
04/05/2019	Riesgo Psicosocial con ARL	25	Positiva	05/2019	Riesgo Psicosocial con ARL	25
27/05/2019	Acoso Laboral y Resolución de Conflictos con ARL	25	Positiva	05/2019	Acoso Laboral y Resolución de Conflictos con ARL	7
30/05/2019	Evacuación Nivel Básico con ARL	18	Positiva	05/2019	Evacuación Nivel Básico con ARL	8
20/06/2019	Primeros Auxilios Nivel Intermedio con ARL	18	Positiva	06/2019	Primeros Auxilios Nivel Intermedio con ARL	5
25/06/2019	1era Semana SST - Sketch Bienvenida	20	Positiva	25/06/2019	1era Semana SST - Sketch Bienvenida	19
25/06/2019	1era Semana SST - Taller Higiene Postural	30	Positiva	25/06/2019	1era Semana SST - Taller Higiene Postural	48
26/06/2019	1era Semana SST - Actividades Varias SST	25	Positiva	26/06/2019	1era Semana SST - Actividades Varias SST	28
26/06/2019	1era Semana SST - Biofeedback	10	Positiva	26/06/2019	1era Semana SST - Biofeedback	6
27/06/2019	1era Semana SST - Estilos de Vida Saludables	50	Positiva	27/06/2019	1era Semana SST - Estilos de Vida Saludables	73
27/06/2019	1era Semana SST - Biofeedback	10	Positiva	27/06/2019	1era Semana SST - Biofeedback	4
28/06/2019	1era Semana SST - Sketch Caídas a Nivel	30	Positiva	28/06/2019	1era Semana SST - Sketch Caídas a Nivel	34
28/06/2019	1era Semana SST - Biofeedback	10	Positiva	28/06/2019	1era Semana SST - Biofeedback	3
28/06/2019	1era Semana SST - Actividades Varias SST	10	Positiva	28/06/2019	1era Semana SST - Actividades Varias SST	3
07/2019	Brigadas - Preparación Contra incendios Nivel Intermedio con ARL	18	Positiva	07/2019	Fue aplazada para Agosto	-
07/2019	Programa Estratégico de Seguridad Vial (RESVIA) con ARL (Revisión Documental y Plan de Acción)	1	Positiva	07/2019	Fue aplazada para Agosto	-
01/08/2019	Brigadas - Preparación Contra incendios Nivel Intermedio con ARL	18	Positiva	01/08/2019	Brigadas - Preparación Contra incendios Nivel Intermedio con ARL	9
02/08/2019	Programa Estratégico de Seguridad Vial (RESVIA) con ARL (Revisión Documental y Plan de Acción)	1	Positiva	02/08/2019	Programa Estratégico de Seguridad Vial (RESVIA) con ARL (Revisión Documental y Plan de Acción)	10
09/08/2019	Manejo de Residuos Químicos y Residuos Peligrosos	12	CNMH & Positiva	09/08/2019	Manejo de Residuos Químicos y Residuos Peligrosos	
08/2019	Evacuación Nivel Intermedio con ARL	22	Positiva			
09/2019	Ruta de Entrenamiento Nivel Intermedio con ARL	22	Positiva			
10/2019	Prevención en Accidentes de Trabajo con ARL	25	Positiva			
10/2019	Taller de Higiene Postural con ARL	25	Positiva			





Igualmente se realizó capacitación relativa a normatividad legal-seguridad vial y riesgo psicosocial.

Así mismo el área de Talento Humano invita a los funcionarios del CNMH a participar de las capacitaciones no formales lideradas por la Función Pública tale como:

PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Fecha evento: 15/08/2019

Cierre inscripciones: 15/08/2019

Municipio/Ciudad: Bogotá, D.C.

GESTIÓN DOCUMENTAL

Fecha evento: 15/08/2019

Cierre inscripciones: 14/08/2019

Municipio/Ciudad: Bogotá, D.C.

FORMULACIÓN DE PROYECTOS

Fecha evento: 22/08/2019

Cierre inscripciones: 21/08/2019

Municipio/Ciudad: Bogotá, D.C.

SEMINARIO INNOVACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Fecha evento: 29/08/2019

Cierre inscripciones: 28/08/2019

Municipio/Ciudad: Bogotá, D.C.

TALLER CONFLICTO DE INTERES Y DILEMAS ETICOS.

Fecha del evento: 15/08/2019

Asi mismo invita a los diplomados dirigidos para la Alta Dirección liderados por la Función Pública y de la Subdirección de Alto Gobierno de la ESAP.





De otra parte y dentro del Marco del MIPG es importante destacar que el Área de Talento Humano realizó el diagnóstico establecido por el modelo con el acompañamiento del área de planeación, del cual se generaron calificaciones para tener en cuenta, dentro de las siguientes categorías entre otras:

- Articulación de la planeación del área con la planeación estratégica.
- Caracterización del proceso de talento humano
- Evaluación del desempeño
- Contar con un área estratégica dentro de la estructura de la entidad
- Proveer vacantes definitivas
- Sostenibilidad ambiental
- Desarrollar programas de bilingüismo
- Desarrollar programa del estado joven
- Divulgar programas servimos en la entidad
- Desarrollar programas de teletrabajo

Como resultado de este diagnóstico el Área de Talento Humano realizó un Plan de Acción, el cual tiene acciones que se han cumplido, como es el caso de la participación en la 6ª convocatoria del Programa Estado Joven: "Prácticas laborales en el sector público; con la vinculación de un pasante. Este plan de acción es monitoreado por el área de planeación y está siendo ejecutado conforme a las necesidades de la entidad. Igualmente y conforme a los resultados de la encuesta FURAG, el área de Talento Humano está desarrollando las acciones correctivas, monitoreo que también adelanta el área de planeación.

MATRIZ PARA PLAN DE MEJORAMIENTO

No	DESCRIPCION DEL HALLAZGO	RECOMENDACION

OPORTUNIDADES DE MEJORA

- 1.) Se recomienda al área de Talento Humano que en el proceso de Inducción a los nuevos profesionales se tenga en cuenta a control interno para tratar los temas relacionados con la Ley 87 de 1993, sus decretos y se dé a conocer los procedimientos de Auditoría, Planes de mejoramiento, relación con entes de Control, la importancia de que cada servidor público aplique el principio del Autocontrol.





- 2.) Para la próxima vigencia se hace necesario hacer un *Plan de mejoramiento* que fortalezca el proceso de Inducción a los servidores nuevos e incluya los temas relacionados con Control interno y lo relacionado con el Modelo Integrado de Planeación y gestión MIPG, lo anterior teniendo en cuenta que no se pudo evidenciar claramente la inducción que se realizó a los servidores que ingresaron durante la presente vigencia.
- 3.) Es importante recordar la Circular N° 100-04-2018, del 14 de diciembre expedida por la Función Pública mediante la cual se expide la obligatoriedad del curso virtual sobre el MIPG, que incluye a Control Interno en procesos de inducción y re-inducción para servidores públicos, "en adelante las entidades públicas del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva, de los órdenes nacional y territorial, **deberán incluir en sus programas de inducción y reinducción el desarrollo del curso virtual sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG.**

"Al respecto el director de Función Pública, Fernando Grillo, afirmó que "MIPG busca orientar la gestión de las entidades hacia resultados que atiendan los requerimientos de los ciudadanos, por lo que se considera necesario que los servidores públicos lo conozcan y apliquen en el marco de sus funciones".

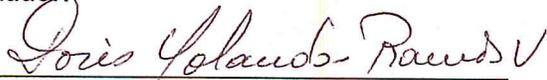
Así mismo, la Circular indica que los Gerentes Públicos deben tomar, además, el curso de "Inducción a los gerentes públicos de la administración colombiana".

En cuanto a los servidores responsables de la implementación de las políticas asociadas a MIPG, éstos deben seguir la totalidad de los módulos que conforman el curso virtual.

Para acceder a los cursos virtuales, se debe ingresar al sitio web Aula Virtual del Estado Colombiano, en el enlace /web/eva/curso-mipg

FIRMAS RESPONSABLES

Evaluador:


Nombre y apellido Profesional C.I – cargo

Vo. Bo.


Nombre y Apellido - Asesor de Control Interno



