



Centro Nacional
de Memoria Histórica



La equidad
es de todos

Prosperidad
Social

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

2019-2022

Revisó y Aprobó: Tanya Muskus Cuervo –
Profesional especializado de Talento Humano

TABLA DE CONTENIDOS

TABLA DE CONTENIDOS	31
INTRODUCCIÓN	33
ALCANCE	35
Marco Conceptual	36
OBJETIVO GENERAL	38
Objetivos Específicos	38
DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN PARA LA PLANEACION	39
Generalidades de la Entidad	39
Organigrama del CNMH.....	39
Mapa de procesos del CNMH	40
PLATAFORMA ESTRATÉGICA DEL CENTRO DE MEMORIA HISTÓRICA 2015-2018	40
Objetivos estratégicos del CNMH	41
Valores Institucionales	42
Plan Psicosocial	42
Caracterización de la Población del Centro Nacional de Memoria Histórica.....	44
RESULTADO DE MEDICIONES ADELANTADAS EN EL CNMH	46
Autoevaluación de la matriz de GETH 2020 vs 2019.....	46
RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL – EDI	47
RESULTADO DE LA MEDICION DE CLIMA ORGANIZACIONAL	48
Resultados de la medición del clima laboral y adaptación al cambio organizacional 2021	50
FORMULARIO ÚNICO DE AVANCE DE LA GESTIÓN – FURAG	51
MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	52
DESARROLLO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	54
Estrategia de Vinculación	56
Estrategia de Bienestar:	58
Estrategia de Salud y Seguridad en el Trabajo:	60
Estrategia Plan Institucional de Formación y Capacitación:	61
Estrategia de Evaluación del Desempeño:	62
Estrategia de gestión de la información:	62
Estrategia de procedimiento de retiro	65
PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	65

EVALUACIÓN DEL PLAN	67
Cumplimiento de la política de integridad	67
Documentos asociados al plan estratégico de talento humano	68

INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP definió las líneas generales del Plan Estratégico de Talento Humano de cara a los nuevos retos, a la necesidad de mejorar la prestación del servicio por parte de los servidores públicos, y a lograr retener personal con altas competencias que garanticen la calidad en el servicio, las cuales se encuentran plasmadas en el documento denominado “Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) vigencia 2018, que servirá de base para la construcción del plan del Centro Nacional de Memoria Histórica - CNMH.

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio. Este modelo articula los sistemas de: Gestión de Calidad, de Desarrollo Administrativo, y con el Sistema de Control Interno. El objetivo principal de esta actualización es consolidar, en un solo lugar, todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente, y que esto se refleje en la gestión del día a día que debe atender a las 17 Políticas de Gestión y Desempeño.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG se estructura en tres partes: la primera, sintetiza de manera integral los aspectos conceptuales de MIPG; en la segunda se presenta la estrategia de cambio cultural que acompañará los principales pasos que deben seguir las entidades para implementar el Modelo y, en la tercera se describen el alcance de cada una de las siete dimensiones del mismo y los aspectos mínimos para su implementación y los atributos de calidad.

Plan Estratégico de Talento Humano 2019-2022 con base en el autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG teniendo en cuenta el concepto de empleo público determinada en el artículo 19 de la Ley 909 de 2004, así como la visión del empleo por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP.

El Plan Estratégico reconoce la gestión del capital humano como uno de los pilares estratégicos; desde el punto de vista de la dirección, se debe propender por servidores visionarios y transparentes, con capacidad de liderar y enfrentar constructivamente los cambios, así como de articular e integrar las competencias de sus equipos de trabajo para el logro de las metas institucionales; líderes analíticos, con capacidad de decisiones oportunas y eficaces en situaciones de ambigüedad, actores proactivos en los procesos de concertación y negociación tanto al interior de la entidad, como en sus relaciones con organizaciones sociales.

El primero de los cinco objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, hace referencia 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”*, condición que requiere que las entidades orienten sus planes para cumplir este objetivo.

Desde el punto de vista de la gestión se deberá propender por servidores con sólida capacidad técnica; informados amplia y suficientemente sobre su entorno, con miras a la comprensión adecuada de los complejos problemas de la sociedad; interlocutores respetuosos de los ciudadanos con los que interactúan con capacidad de trabajar en equipo, creativos, honestos y con manejo adecuado de los procesos de planeación.

La Planeación Estratégica de Talento Humano es una herramienta que integra el Plan Anual de Vacantes, el Plan Institucional de Capacitación –PIC, el Programa de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional.

De otra parte, el Decreto 612 de 2018 fija directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción señalando que las entidades deberán publicar en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año, los diferentes planes, esto incluye los planes que tienen relación directa con la Gestión del Talento Humano como lo son: Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Incentivos Institucionales y Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por último, es necesario tener como referente el Plan Nacional de Desarrollo 2018/2022 *“Pacto por Colombia, Pacto por la equidad”* donde la equidad es entendida como la suma la legalidad más el emprendimiento. El pacto por la legalidad se basa en la consolidación del Estado Social de Derecho, para garantizar la convivencia y asegurar el acceso a una justicia eficaz, eficiente y efectiva para que todos vivamos con libertad y en democracia.

El pacto por la legalidad consolidará la presencia del Estado en todo el país y, en particular, en aquellos territorios donde han persistido la ausencia de las instituciones y los espacios vacíos de autoridad, con objetivo de *“Enaltecer al servidor público y su labor”*.

El pacto por el emprendimiento y la productividad es un pacto por una economía dinámica, incluyente y sostenible que potencie todos nuestros talentos. Este pacto hará posible la transformación productiva que Colombia ha estado esperando y que permitirá reducir nuestra dependencia de la minería y de los hidrocarburos, aumentará la formalización laboral y empresarial y logrará un mayor aprovechamiento de las oportunidades que brindan los tratados de libre comercio. El pacto por el emprendimiento incluye también una alianza para dinamizar el desarrollo y la productividad de la Colombia rural.

Este plan incluye en su componente: *“Pacto por la Construcción de Paz: víctimas, reintegración, estabilización y reconciliación”*, el de *“Consolidar el deber de memoria y verdad en contribución a la reparación simbólica”*.

De otra parte, el plan contempla lo siguiente: *“Satisfacción (Verdad – Memoria)*

- *Se construirá y dotará el Museo Nacional de Memoria (MNM) bajo el cual se articularán todas las acciones de memoria, pues más que un espacio físico con exposiciones estáticas tendrá contenido dinámico y será constantemente alimentado por el trabajo nacional y territorial. En articulación con la línea Mayor coordinación y eficiencia para la estabilización se trazarán funciones del MNM para brindar asistencia técnica a entidades tanto del SNARIV como del SIVJRN.*
- *Se promoverán iniciativas, como acciones colectivas de construcción de la memoria que representan diferentes territorios, enfoques diferenciales y expresiones con múltiples lenguajes.*
- *Se preservará la memoria documental especialmente en los municipios donde se implementarán los PDET, a preservando y custodiando el Archivo de Derechos Humanos, mediante la identificación registro y acopio de archivos, apoyo a procesos autónomos de iniciativas de archivo y con formación de gestores (uso y apropiación social de archivos)”*.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del CNMH inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, está orientado a los colaboradores de la entidad (personal de planta de personal y contratistas de prestación de servicios), dependiendo de las limitaciones en materia normativa en cada uno de los subcomponentes.

Marco Legal

A continuación, relacionamos el marco legal general de temas que se refieren a la Gestión de Talento Humano en el servicio público:

NORMA	CONTENIDO	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación Programa de Bienestar Social
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Gestión de situaciones administrativas
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Gestión de situaciones administrativas
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar Social
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	Plan Institucional de Capacitación Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)
Acuerdo 565 de 2016	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba	Sistema Tipo de Evaluación del desempeño
Código de Integridad del Servidor Público 2017	Para los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana	Gestión de situaciones administrativas
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Temas de capacitación	Plan Institucional de Capacitación
Decreto 1011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas	Gestión de situaciones administrativas

	con discapacidad en el sector público	
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, con respecto al Sistema de Gestión	Gestión de situaciones administrativas
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Gestión de situaciones administrativas
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Gestión de situaciones administrativas
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 protección integral a la familia	Programa de Bienestar Social
Decreto 612 del 4 de abril de 2018	Directrices para la integración de los planes institucionales y estrategias al Plan de Acción	PETH
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional	MIPG
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Competencias
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo SGSST

Nota: además de las normas mencionadas en el cuadro anterior, toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano.

Marco Conceptual

Con el objetivo de garantizar la claridad de los temas abordados en este documento, se relacionan a continuación los conceptos inherentes a la planeación estratégica del talento humano y su trascendencia en las entidades del Estado, lo anterior con base en la postura teórica del sector público latinoamericano.

La siguiente ha sido la evolución estructural de la Planeación Estratégica del Talento Humano: a nivel general:

En primera instancia, el término “estrategia” fue empleado inicialmente en el contexto de la milicia, para hacer referencia a la táctica diseñada por un dirigente militar basado en su experticia y conocimiento de la guerra. La intención fundamental de este “plan” se basaba en generar una ventaja competitiva que asegurara la victoria respecto a su oponente.

Años más tarde, el término es adoptado en el contexto de los negocios y las organizaciones como “planeación estratégica” refiriéndose a la formulación de un curso concreto acciones, políticas y objetivos que tienen como finalidad garantizar el cumplimiento del propósito central de la organización, y que lógicamente garantizara una ventaja de negocio sobre el mercado. Para tal fin, la alta dirección o el máximo nivel decisorio realizaba un análisis integral de los aspectos internos y externos, debilidades y fortalezas de la organización que pudiesen afectar ese propósito y establecer estrategias concretas para alcanzarlo.

Más recientemente, el término también fue adoptado por otros procesos organizacionales entre ellos el de gestión de las personas, dando apertura a la formulación de una planeación estratégica del talento humano, cuyo objetivo fundamental es alinear las capacidades y esfuerzos humanos hacia el cumplimiento de la planeación estratégica organizacional, o, dicho de otro modo, al servicio y máximo potencial de los objetivos y fines de la organización.

Con la entrada en vigencia de la Carta Iberoamericana de la Función Pública se sentaron las bases para la creación de la Ley 909 de 2004, estableciéndose con ellas los principales lineamientos normativos para la gestión del empleo público y el sistema de carrera, y definiendo como punto de partida la formulación de los Planes Estratégicos del Talento Humano, que como se mencionó al inicio, buscan garantizar la conexión entre las diferentes acciones de gestión de las personas y la misión, visión, objetivos y metas que definen la estrategia organizacional.

A partir del año 2014, en el artículo 133 del Plan Nacional de Desarrollo vigencia 2014 - 2018, se ordenó la integración del Sistema de Desarrollo Administrativo (1998) y el Sistema de Gestión de la Calidad (2003) en uno solo: el Sistema de Gestión, el cual se debe articular con el Sistema de Control Interno (2005). Para el nuevo Sistema de Gestión y su articulación con el de Control Interno, se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, adoptado en 2012 mediante el Decreto 2482.

A fin de atender la directriz del Plan, Función Pública revisó los tres sistemas señalados en aspectos tales como sus propósitos, ámbito de aplicación, componentes e instrumentos, evidenciando que cada uno de ellos cuenta con naturaleza, finalidad y alcance propios pero complementar los entre sí: servir de herramienta para fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional (Desarrollo Administrativo), dirigir y evaluar el desempeño institucional en términos de calidad y satisfacción social (Gestión de la Calidad) y, procurar que las actividades de una entidad se ejecuten de acuerdo con el marco normativo (Control Interno).

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión ha ido subsanando muchas dificultades como la simplificación de reportes en el Formulario Único de Reporte y Avance a la Gestión -FURAG y con mecanismos de coordinación y articulación entre las entidades responsables de las políticas de desarrollo administrativo. Si bien es cierto, se dieron grandes pasos en materia legal, instrumental, metodológica, capacitación y acompañamiento a las entidades, no fue suficiente para lograr la articulación, integralidad y la mejora continua en la gestión de las entidades.

De acuerdo con la Función Pública, la integración en un solo Sistema, su articulación con el Control Interno y la nueva versión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG buscan cumplir los retos pendientes, y recoge mejores prácticas, lecciones aprendidas, resultados alcanzados y posibilidades de avance de los sistemas y del Modelo vigentes.

OBJETIVO GENERAL

El CNMH tiene como objetivo general planear, el desarrollar y la evaluar la gestión del talento humano, para el fortalecimiento y creación de valor público en sus servidores públicos, mediante estrategias definidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores, con el fin de facilitar el mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y bienestar de sus servidores.

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, para un óptimo rendimiento.
2. Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de planes que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.
3. Definir e implementar las pautas y criterios 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 optima 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 (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Función Pública.
6. Surtir el procedimiento de los concursos en Función Pública de acuerdo con los lineamientos establecidos con la CNSC.
7. Dar cumplimiento a cabalidad a la política de austeridad en el gasto, lineamiento establecido por la Presidencia de la República a través del Decreto 1009 de 2020, Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto y de las Directivas Presidenciales sobre la materia.

*(Tomado del documento Plan Estratégico de Talento Humano de Función Pública)

DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN PARA LA PLANEACION

Generalidades de la Entidad

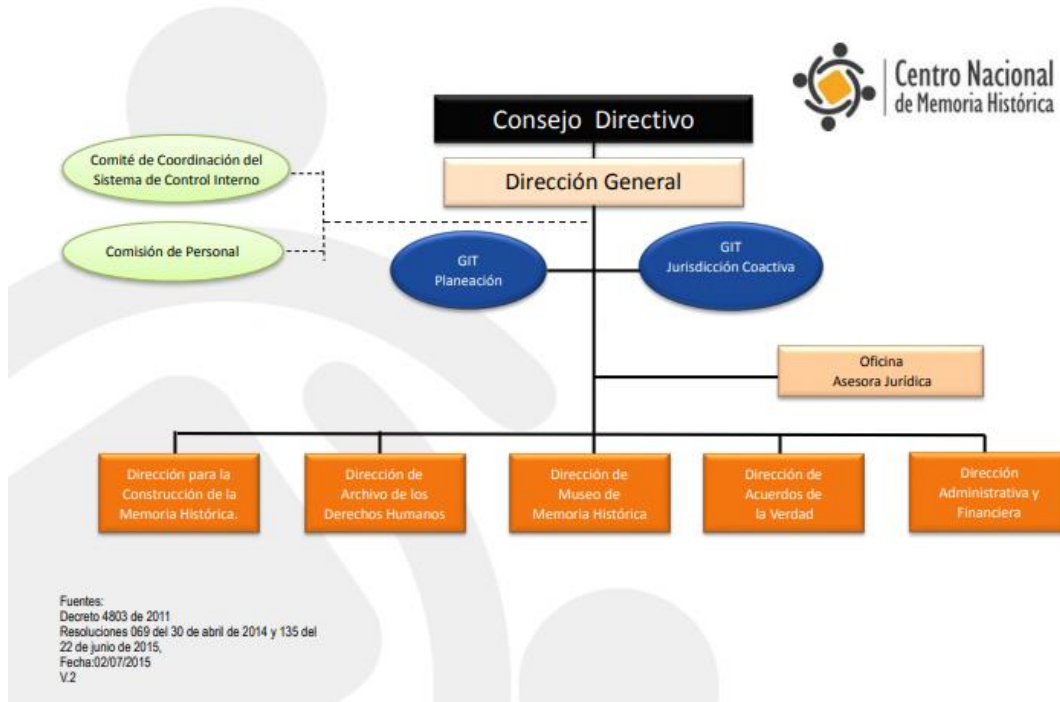
En el artículo 146 de la Ley 1448 de 2011, se creó el Centro de Memoria Histórica como un establecimiento público, del orden nacional, adscrito al Departamento Administrativo de la Prosperidad social, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa y financiera. En el artículo 147 de la Ley 1448 de 2011 señaló que el Gobierno Nacional determinaría la estructura, el funcionamiento y alcances del Centro de Memoria Histórica y en el artículo 148 de la Ley 1448 de 2011 se determinó las funciones generales del Centro de Memoria Histórica.

Posteriormente en el Decreto-ley 2244 del 28 de junio de 2011, se adicionan funciones al Centro de Memoria Histórica relacionadas con el mecanismo no judicial de contribución a la verdad y la memoria histórica y mediante Decreto-ley 4158 de 3 de noviembre de 2011 se adscribe el Centro de Memoria Histórica al Departamento Administrativo para la Prosperidad Social

El CNMH tiene como objeto reunir y recuperar todo el material documental, testimonios orales y por cualquier otro medio, relativos a las violaciones de que trata el artículo 147 de la Ley de Víctimas y restitución de Tierras. La información recogida es y será puesta a disposición de los interesados, de los investigadores y de los ciudadanos en general, mediante actividades museísticas, pedagógicas y cuantas sean necesarias para proporcionar y enriquecer el conocimiento de la historia política y social de Colombia.

Mediante Decreto 4941 del 29 de diciembre de 2011 se estableció su planta de personal con un total de 71 empleos, de los cuales 17 son empleos de libre nombramiento y remoción y 54 de carrera administrativa.

Organigrama del CNMH



Mapa de procesos del CNMH



PLATAFORMA ESTRATÉGICA DEL CENTRO DE MEMORIA HISTÓRICA 2015-2018

Misión

Contribuir a la reparación integral y el derecho a la verdad, a través de la recuperación, conservación y divulgación de las memorias plurales de las víctimas, así como del deber de memoria del Estado y de todos los victimarios con ocasión de las violaciones ocurridas en el marco del conflicto armado colombiano sin ánimo de venganza y en una atmósfera de justicia, reparación y no repetición.

Visión

A 2021 el Centro Nacional de Memoria Histórica habrá realizado una gran contribución al conocimiento académico sobre la memoria de las víctimas y la verdad histórica, y diseñado, construido, dotado y puesto en funcionamiento el Museo de la Memoria de los colombianos. Hará entrega de sus investigaciones, publicaciones y archivos de Derechos Humanos al Museo para que dicho legado sea fuente de estudio, análisis, recordación y reflexión como un aporte a la paz de Colombia.

Objetivos estratégicos del CNMH

- **Comprensión social del conflicto armado:** Contribuir al esclarecimiento de los hechos, los responsables y las condiciones que hicieron posible el conflicto armado en Colombia, e interpelar a la sociedad sobre las dinámicas institucionales, políticos y sociales que lo desencadenaron y degradaron, para contribuir a la realización del derecho a la verdad de las víctimas y la sociedad en general, y a las garantías de no repetición.
- **Esfera pública de la memoria:** Consolidar el papel de la memoria como derecho en la institucionalidad y la sociedad y como patrimonio público, propiciando las garantías y condiciones para que las diversas manifestaciones de la sociedad realicen ejercicios de memoria histórica, en reconocimiento a la pluralidad de memorias del conflicto armado.
- **Condiciones para la construcción de la paz:** Aportar a la dignificación de las víctimas, el esclarecimiento de los hechos de violencia ocurridos y la convivencia del país, a través de la reparación simbólica de las víctimas y la implementación de mecanismos no judiciales de contribución a la verdad de la población desmovilizada y otros actores.
- **Legado testimonial y documental. Museo Nacional de la Memoria y Archivo de Derechos Humanos y Memoria Histórica:** Diseñar, construir y entregar al país el Museo de la Memoria como un espacio de dignificación de las víctimas y de promoción de una cultura respetuosa de los derechos humanos, y conformar y poner al servicio de las víctimas y la sociedad el archivo de Derechos Humanos y Memoria Histórica como herramienta de contribución al derecho a la verdad y a la no impunidad.
- **Efectividad organizacional:** Consolidar institucionalmente el CNMH para que logre los resultados que las víctimas, la sociedad y el Estado esperan de él, de manera transparente y oportuna, en el marco de los principios de participación, pluralidad y dignidad.

Por otro lado, y en el marco del Plan Estratégico Sectorial 2019-2022, Actualmente, el sector está conformado de la siguiente forma:



El Sector de Inclusión Social y la Reconciliación está encargado de las políticas, planes, programas y proyectos para la superación de la pobreza, la inclusión social y la reconciliación, la atención de grupos vulnerables, la atención integral a la primera infancia, infancia, adolescencia y bienestar de las familias colombianas, la atención, asistencia y reparación a víctimas del conflicto armado; así como de la definición de políticas para la construcción de memoria de los hechos ocurridos con ocasión del conflicto armado.

Para la estructuración y ejecución del Plan Estratégico Sectorial, se establecieron los siguientes ejes: • Superación de la pobreza • Infancia, niñez, adolescencia y familias • Construcción de paz • Fortalecimiento institucional.

Valores Institucionales

El CNMH mediante documento GTH-CD-001, VERSION 002, adoptó el Código de Integridad y Buen Gobierno y en este definió los siguientes valores institucionales:

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia

Plan Psicosocial

El CNMH diseñó un plan denominado “Plan Psicosocial de la Estrategia del Cuidado de los que Cuidan la Memoria del Centro Nacional de Memoria Histórica” SIP-PL-007, versión 001. Este documento baso su elaboración en el Decreto 1084 de 2015, por la necesidad de generar programas encaminados al autocuidado permanente de los servidores públicos que atienden víctimas en Colombia, como lo son los adscritos al sector de inclusión social.

La línea de trabajo que define el documento está enfocada a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo del riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral que éste produce.

La estrategia de cuidado de los que cuidan la memoria se enfoca en tres líneas gruesas que fueron definidas por el Centro en el citado documento y se resumen así:

Línea	Actividades
<p>1. Promoción del Autocuidado y el cuidado de los equipos (Estrategia Me cuido Te cuido)</p>	<p>1.1. Socialización y capacitación en técnicas de autocuidado y cuidado de equipos contempladas o relacionadas con las propuestas en la Caja de Herramientas de la Estrategia Psicosocial (Escuela virtual).</p> <p>1.2. Sesiones y encuentros de cuidado de equipos en temas de cuidado Organizacional como (comunicación asertiva, trabajo en equipo, estilos de liderazgo, reconocimiento y manejo de emociones)</p> <p>1.3. Acompañamiento psicosocial a los equipos en eventos o actividades con víctimas: lanzamiento de informes o de iniciativas de memoria, talleres de la memoria.</p> <p>1.4. Acompañamiento psicosocial individual desde el ámbito organizacional, a funcionarios o contratistas de todas las direcciones de la entidad que así lo soliciten.</p> <p>1.5. Franjas semanales y programas continuos de autocuidado emocional en temas como manejo del estrés, hábitos saludables, actitud positiva, manejo de las relaciones interpersonales, síndrome de Burnout (desgaste profesional), pautas de autocuidado e inteligencia emocional.</p> <p>1.6. Desarrollo de estrategia “Liderando con Cuidado” en el que se busca desarrollar desde los líderes de los equipos estrategias de cuidado por medio de un programa de formación en competencias de liderazgo, y “coaching”, gestión organizacional, técnicas efectivas para el manejo del estrés, comunicación asertiva y empatía.</p>



Línea	Actividades
2. Fortalecimiento de la ética profesional	<p>2.1. Socialización y capacitación en el enfoque psicosocial del CNMH desarrollado en la Caja de Herramientas de la Estrategia (Escuela virtual).</p> <p>2.2. Socialización y capacitación en cinco competencias psicosociales: Contención emocional, Empatía, Lectura de contextos, Comunicación dialógica, Reflexividad de la Caja de Herramientas de la Estrategia u otros temas relacionados con estas competencias.</p> <p>2.3. Articulación con las políticas de bienestar de la entidad y apoyo al comité de convivencia.</p>
3. Articulación interinstitucional	<p>3.1. Socialización de la Caja de herramientas “Al cuidado de la memoria” para trabajar en procesos de construcción de memoria histórica con cualquier entidad que trabaje con víctimas y personas desmovilizadas.</p>

Caracterización de la Población del Centro Nacional de Memoria Histórica.

La planta de personal aprobada para el Centro Nacional de Memoria Histórica está conformada por un total de setenta y un (71) empleos, creada mediante el decreto 4941 de 2011 Por el cual se establece la planta de personal del Centro de Memoria Histórica y se dictan otras disposiciones en su Artículo 1°. distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

No. de Cargos	Denominación del Cargo	Código	Grado	Ocupado	Vacante Definitiva	Vacante Temporal
Despacho del Director LIBRE NOMBRAMIENTO REMOCIÓN						
1	Director de Centro	0015	28	1		
4	Director Técnico	0100	24	4		
1	Director Administrativo y Financiero	0100	24	1		
5	Asesor	1020	18	5		
1	Jefe de Oficina Asesora de Jurídica	1045	16	1		
1	Profesional Universitario	2044	11	1		
1	Técnico Administrativo	3124	17	1		
1	Secretario Bilingüe	4182	26	1		
1	Auxiliar Administrativo	4044	22	1		
1	Conductor Mecánico	4103	20	1		
17	TOTAL			17		0
Planta Global (provisional)						
34	Profesional Especializado	2028	23	34	34	
7	Profesional Universitario	2044	11	7	7	
7	Técnico Administrativo	3124	17	7	7	
6	Auxiliar Administrativo	4044	22	7	7	
54	TOTAL			54	54	0

Distribución de planta ocupada por género

El total de la población a corte 31 de diciembre de 2020 (71 servidores), está distribuida de la siguiente manera: Mujeres 38, equivalente al 53.5% y hombres 33 equivalente al 46.5%.

GENERO	CANTIDAD	%
MUJERES	38	53.5%
HOMBRES	33	46.5%
TOTAL	71	100%

Distribución de planta ocupada por edad

En la siguiente gráfica se observar la población de funcionarios del Centro distribuidos por rangos de edad. La mayor parte de la población actual está ubicada en el rango de edad de 31 a 40 años, esa información permite enfocar los planes y programas a esta población, por ser la que tienen mayor representación.

RANGO	CANTIDAD	%
FUNCIONARIOS ENTRE 20 Y 30 AÑOS	5	7%
FUNCIONARIOS ENTRE 31 Y 40 AÑOS	33	46.47%
FUNCIONARIOS MAYORES DE 41 AÑOS	33	46.47%

Distribución de planta ocupada por escolaridad

Del total de la población que ocupa la planta de personal a corte 20 de diciembre, se observa que 46 servidores son profesionales y sólo 13 son bachilleres, técnicos o tecnólogos

NIVEL ESCOLARIDAD	CANTIDAD	%
CON TÍTULO PROFESIONAL	46	78%
CON TÍTULO BACHILLER, TÉCNICO O TECNOLÓGICO	13	22%

Distribución de planta por tipo de vinculación

Del total de cargos ocupados en la planta de personal se observa que 17 servidores están vinculados mediante nombramiento ordinario, en cargos de libre nombramiento y remoción y los restante 54 están vinculados mediante nombramiento provisional.

TIPO DE VINCULACION	CANTIDAD	%
CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	54	76%
CON NOMBRAMIENTO ORDINARIO	17	24%

Distribución de planta por antigüedad

En la siguiente tabla se observa el total de servidores ingresados cada año desde 2012

AÑOS	FUNCIONARIO	%
2012	19	32 %
2013	8	13%
2014	8	13%
2015	10	17%
2016	4	7%
2017	8	14%
2018	10	17%
2019	12	17%
2020	26	37%

De acuerdo con esta información, el 32% de la población del Centro tiene una antigüedad de aproximadamente 7 años, dependiente del mes en que ingresaron. Es decir que el mayor número de funcionarios ingresó en 2012. Durante el año 2020 ingresaron 26 funcionarios se observa que aún no tienen un año de antigüedad. En resumen, se observa que la planta de personal del Centro es joven, debido a que a comienzos de 2012 empezó a funcionar el CNMH como entidad pública.

RESULTADO DE MEDICIONES ADELANTADAS EN EL CNMH

Autoevaluación de la matriz de GETH 2020 vs 2019

El resultado obtenido en la autoevaluación de la matriz GETH del Centro, fue de 90% para la vigencia 2019 y para la vigencia 2020 del 95.9% sobre un total de 100%, lo que significa que el Centro se encuentra en el nivel de maduración de TRANSFORMACION, lo que significa que la implementación del GETH ha avanzado pero requiere mejoras, se encuentra en un proceso de desarrollo donde ya cuenta con actividades de gestión implementadas, cumpliendo con la normatividad vigente y con algunos procesos de gestión y manejo de personas, pero hay oportunidades de mejora que requieren gestión para lograr instalar prácticas avanzadas en Talento Humano.

En cuanto al Estado actual de las Rutas de Creación de Valor y de cada una de las subrutas el resultado fue el siguiente en 2020 que se comparará con los resultados de 2019:

Rutas de creación de Valor	Puntaje de acuerdo con la Matriz 2020	Puntaje de acuerdo con la Matriz 2019	Variación
RUTA DE LA FELICIDAD:			
La felicidad nos hace productivos			
Entorno físicos	96	95	1%
Equilibrio de vida			
Salario emocional			
Innovación con pasión			
RUTA DEL CRECIMIENTO:			
Liderando talento	95	90	5%
Cultura de liderazgo			
Liderazgo en valores			

Servidores que saben lo que hacen			
RUTA DEL SERVICIO:			
Al servicio de los ciudadanos	84	78	6%
Cultura que genera logro y bienestar			
RUTA DE LA CALIDAD:			
La cultura de hacer las cosas bien	94	82	12%
Hacer siempre las cosas bien			
Cultura de la calidad y la integridad			
RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS			
Conociendo el talento	90	86	4%
Entendiendo personas a través del uso de los datos			

La mayoría de los indicadores muestran una variación negativa, a excepción de la Ruta del Crecimiento que por el contrario entre una medición y otra aumentó.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL – EDI.

A continuación, se presentan los resultados de la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional que realizó el DANE en la vigencia 2019 al Centro Nacional de Memoria Histórica – CNMH, en este cuadro se observan las 6 dimensiones: ambiente laboral, administración de recursos, rendición de cuentas, servicio al ciudadano, prevención de prácticas irregulares, planeación y presupuesto, con las variables de calificación, así: totalmente desfavorables, desfavorable, favorable, totalmente favorable.

De acuerdo con el reporte denominado “Porcentaje de favorabilidad Ambiente Institucional por entidad (Al 2009-2019 del DANE, el CNMH no cuenta con información de la Encuesta EDI anteriores a 2019. La tabla que se presenta a continuación es el reporte de los resultados exclusivamente de 2019:

		Totalmente Destavorable	Destavorable	Favorable	Totalmente de favorable	Acumulado de favorabilidad (Favorable + Totalmente favorable)	Promedio
		%	%	%	%	%	
AI	Ambiente Institucional	10,2	18,2	50,5	21,1	71,6	3,5
CREREG	Credibilidad en las Reglas	7,6	15,4	49,7	27,4	77,0	3,7
CREPOL	Credibilidad en las Políticas	15,1	16,4	45,3	23,2	68,5	3,5
RECPREV	Suficiencia de Recursos y Previsibilidad	10,4	21,0	55,5	13,0	68,5	3,4
DI	Desempeño Institucional	15,0	18,5	48,4	18,1	66,5	3,4

GESRT	Gestión de Resultados	17,3	21,9	47,7	13,1	60,8	3,2
RENCT	Rendición de Cuentas	12,0	9,7	52,8	25,5	78,3	3,7
BIENLAB	Bienestar Laboral	12,3	25,0	43,4	19,3	62,7	3,3
PRIRRE	Prevención de Prácticas Irregulares	16,9	13,6	60,9	8,6	69,5	3,3

Fuente: DANE, EDI 2019

Fecha de publicación: Febrero 27 de 2020

De acuerdo con los resultados de la encuesta, se observa lo siguiente:

Ambiente laboral: La percepción de los servidores públicos del Centro sobre el grado de satisfacción respecto del reconocimiento de su labor en la entidad, de los incentivos laborales ofrecidos por ésta, y del entorno laboral, es un 71.6% de acuerdo con que su trabajo contribuyó al logro de los objetivos estratégicos de la entidad. El 71.6% de los servidores afirma que su trabajo contribuyó al logro de los objetivos estratégicos de la entidad y que se sienten orgullosos de ser servidores públicos.

Administración de recursos: El 77% de los servidores del Centro afirman contar con la información necesaria para desempeñar su trabajo.

Rendición de cuentas: El 78.3% de los servidores conocieron o participaron en acciones de rendición de cuentas del Centro en los últimos doce meses y consideran que el principal beneficio de la Ley de transparencia y acceso a la información es prevenir la corrupción.

Servicio al ciudadano: El 75.6% de los servidores públicos del centro consideran que el canal de atención preferido por los ciudadanos para realizar trámites en su entidad son las oficinas o puntos de atención presencial y el conocimiento de quienes los atienden, y que existan diferentes canales de atención

Prevención prácticas irregulares: De acuerdo con los resultados de la encuesta, el 69.5% de los servidores consideran que la instancia de denuncia ante un caso de corrupción sería el jefe y consideran que el factor que más puede influir para que se presenten prácticas irregulares en la administración pública es la ausencia de valores éticos.

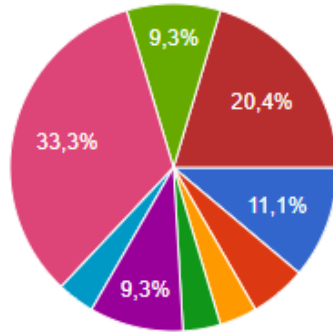
Planeación y Presupuesto: El 60.5% de los servidores consideran que se evaluaron las metas de la entidad y que la planeación estratégica se articuló con el Plan Nacional de Desarrollo, también perciben que los productos y servicios del Centro se caracterizaron por su calidad y se cumplió con las principales metas establecidas

RESULTADO DE LA MEDICION DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Revisando los resultados de la encuesta de percepción de clima laboral 2019 y 2021 se observa que las preguntas tenidas en cuenta son las mismas. Para efectos del análisis se toman todas. También se observa que las opciones de respuesta son iguales, como TA: Totalmente de Acuerdo, A: De Acuerdo, D: En Desacuerdo y TD: Totalmente en Desacuerdo. El total de respuestas obtenidas en 2019 fueron 46 funcionarios y mientras que para el año 2021 fueron de 54 dado que solo se aplicó a funcionarios presentando la siguiente demografía.

Dependencia

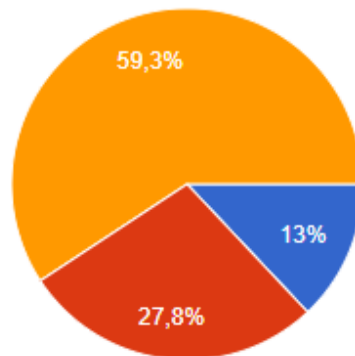
54 respuestas



- Dirección general
- Control Interno
- Oficina Asesora Jurídica
- Grupo de planeación
- Dirección de archivo de los Derechos Humanos
- Dirección de Acuerdos de la Verdad
- Dirección Administrativa y financiera
- Dirección de Museo de la Memoria Hi...
- Dirección para la Construcción de la...

Tiempo de servicio

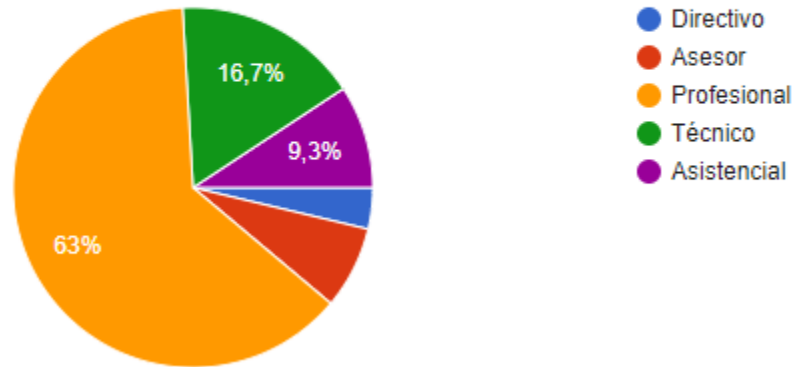
54 respuestas



- Menos de un (1) año
- Entre uno (1) y dos (2) años
- Más de dos (2) años

NIVEL DEL EMPLEO

54 respuestas



De lo anterior es importante destacar que el 33,3% de los funcionarios que participaron en la encuesta de clima laboral de la vigencia 2021 pertenecen a la Dirección Administrativa y Financiera, el 59,3% se encuentra vinculado hace más de dos años en la entidad, y que el 63% de los participantes pertenecen al nivel profesional.

Resultados de la medición del clima laboral y adaptación al cambio organizacional 2021

El instrumento para medir el clima laboral de las entidades públicas consta de 7 categorías, cada una de ellas con su correspondiente número de ítems, como se especifica en el siguiente cuadro:

	CATEGORÍAS	ÍTEMS	TOTAL	Resultado % 2019	Resultado % 2021
1.	Orientación organizacional	1 a 9	9	80%	83%
2.	Gestión estratégica del talento humano	10 a 15	6	68%	74%
3.	Estilo de dirección	16 a 25	10	81%	82%
4.	Comunicación e integración	26 a 31	6	72%	77%
5.	Trabajo en equipo	32 a 36	5	79%	83%
6.	Capacidad profesional	37 a 44	8	83%	87%
7.	Medio ambiente físico	45 a 51	7	72%	81%
	TOTAL		51		

De los resultados de las categorías es importante darle especial análisis a la gestión Estratégica del Talento humano, acciones que se reflejaran en el cronograma de trabajo.

El instrumento para medir la adaptación al cambio organizacional consta de 4 categorías, cada una de ellas con su correspondiente número de ítems, como se especifica en el siguiente cuadro:

	CATEGORÍAS	ÍTEMS	TOTAL	Resultado % 2019	Resultado % 2021
1.	Preparación para el cambio	1 a 8	8	79%	83%

	CATEGORÍAS	ÍTEMS	TOTAL	Resultado % 2019	Resultado % 2021
2.	Asimilación del cambio	9 a 17	9	74%	78%
3.	Aceptación del cambio	18 a 28	11	77%	79%
4.	Compromiso con el cambio	29 a 38	10	81%	84%
	TOTAL		38		

De acuerdo con los resultados de la medición sobre la adaptación al cambio organizacional se tendrán en cuenta en las acciones sobre este tema la Asimilación del cambio.

FORMULARIO ÚNICO DE AVANCE DE LA GESTIÓN – FURAG.

Desde Control interno del CNMH y acorde con los resultados de FURAG para la vigencia 2019, realizó seguimiento de las acciones formuladas por las áreas para el cierre de las brechas identificadas, este plan se formuló liderado por el Grupo de Planeación y cada dependencia participó con la formulación de las actividades, adicionalmente Control Interno, generó retroalimentación a planeación, respecto de las deficiencias encontradas en el mismo, no obstante a criterio de cada área se toma la decisión si se reformula o no. Los resultados obtenidos por la entidad para el FURAG para la vigencia 2019, presentan en su interior variaciones dado que se modificaron o incluyeron preguntas comparado entre vigencias, sin embargo se mantienen los mismos componentes y a continuación se presenta los resultados:

DIMENSIÓN	PUNTAJE CONSULTADO	MÁXIMO NACIÓN
D1: Talento Humano	84,1	96,7
D2: Direccionamiento Estratégico y Planeación	83,7	96,5
D3: Gestión para Resultados con Valores	77,1	97,9
D4: Evaluación de Resultados	75,9	93,7
D5: Información y Comunicación	77,9	97,3
D6: Gestión del Conocimiento	73,7	96,9
D7: Control Interno	75,3	97,5

En el informe pormenorizado de los Índices detallados por políticas de gestión y desempeño institucional de la vigencia 2018. Este resultado de gestión solo permitirá mostrar avances con los resultados de la medición de la vigencia 2019, teniendo en cuenta el cambio en las políticas y en sí mismo el modelo de planeación y gestión, sin embargo se hará una comparación entre las variables que compartan información como puntaje consultado y el máximo obtenido. En la siguiente tabla se muestra el resultado detallado por políticas de gestión y desempeño institucional de la vigencia 2018.

Índices detallados por políticas de gestión y desempeño institucional	Puntaje consultado	Puntaje máximo
C1: CONTROL INTERNO: Ambiente propicio para el ejercicio del control	73,9	98,3
C2: CONTROL INTERNO: Evaluación estratégica del riesgo	71,3	91,7
C3: CONTROL INTERNO: Actividades de control efectivas	71,0	99,0

C4: CONTROL INTERNO: Información y comunicación relevante y oportuna para el control	68,3	99,0
C5: CONTROL INTERNO: Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora	68,3	94,7
I01: TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del talento humano	76,9	89,9
I02: TALENTO HUMANO: Eficiencia y eficacia de la selección meritocracia del talento humano	82,9	99,0
I03: TALENTO HUMANO: Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	74,2	88,6
I04: TALENTO HUMANO: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	87,6	87,6
I05: INTEGRIDAD: Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	70,9	79,9
I07: INTEGRIDAD: Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción	51,6	85,1
I08: PLANEACIÓN: Planeación basada en evidencias	73,6	90,6

MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

A continuación, se plasma el modelo integrado de gestión estratégica de talento humano adoptado por Función Pública, abordado desde un análisis comparativo entre la gestión del talento humano en Colombia, Latinoamérica y el mundo. Para llevar a cabo esta revisión se tuvo en cuenta los siguientes índices:

- Índice de competitividad global
- Índice de efectividad del gobierno
- Índices de Control de la Corrupción
- Índice de calidad del gobierno
- Índice de desarrollo del servicio civil

En el documento Guía Estratégica de Gestión del Talento Humano, Función Pública concluye que en términos generales Colombia mejoró en temas como la planificación, la gestión del empleo, la gestión de las relaciones humanas y sociales. Las mejoras más representativas obedecen a las modificaciones normativas, que sin duda contribuyeron a la regulación del empleo y por lo tanto a avanzar en la profesionalización del servicio civil. De otra parte, no se observa avance en temas como la gestión del rendimiento, la gestión del desarrollo, la gestión de la compensación y la organización general de la función de recursos humanos.

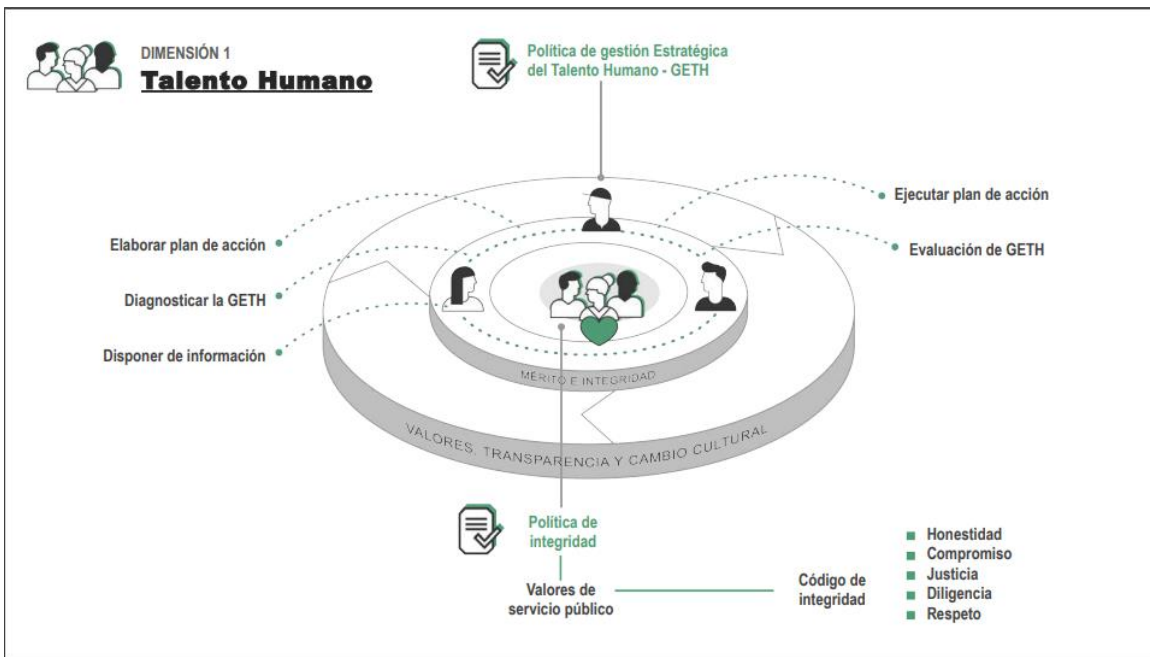
La articulación de los anteriores elementos coincide en un modelo integrado de gestión estratégica de talento humano que permita obtener resultados esperados, así:

La estructuración del modelo permite lograr resultados en términos de creación de valor público y desde la gestión del talento humano se crea valor mediante su impacto en el dimensionamiento cuantitativo y cualitativo de capital humano y del comportamiento de las personas.



La creación de valor público está intrínsecamente relacionada con la política de Gestión Estratégica del Talento Humano que hace parte del empleo público. Una política de gestión del talento humano que sea planificada y que además incorpore todos los elementos, permitirá el aumento de la efectividad y la productividad de la entidad.

A continuación, se describe el Ciclo PHVA de un área de talento humano para construir una Gestión Estratégica del Talento Humano exitosa enfocada a la creación de valor público, así:



DESARROLLO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH) CENTRO NACIONAL DE MEMORIA HISTÓRICA 2018-2021

El PETH del CNMH se desarrollará a través del ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro y se enfocará en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, del autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones y al cierre de brechas entre el estado del arte y lo que se espera. Para ellos se implementaran acciones que transformen en reales las oportunidades de mejora.

El CNMH creará valor público entre sus servidores agrupando las temáticas denominadas “Rutas de Creación de Valor”, e implementando acciones que se relacionen con las 6 dimensiones del modelo, así:

TABLA DE CONVENCIONES DIMENSIONES - MIPG

D1	Talento humano
D2	Direccionamiento y planeación
D3	Gestión para resultados
D4	Evaluación de resultados
D5	Información y comunicación
D6	Gestión del conocimiento
D7	Control interno

Misión:

Captar, desarrollar, evaluar y retener el Talento Humano del CENTRO NACIONAL DE MEMORIA HISTÓRICA (CNMH), que respondan a las necesidades institucionales, y genere mejores condiciones laborales y calidad de vida de los servidores, contribuyendo a la construcción de paz, democratización y reconciliación.

Visión

Para el año 2022, seremos reconocidos por la efectividad en la gestión del talento humano, por contar con personal comprometido, competente, empoderado y orientado al desarrollo integral del diálogo y la articulación de las memorias plurales del conflicto armado.

Objetivo general

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los Servidores Públicos y Contratistas del CNMH, mediante la formulación y desarrollo de planes y programas que fomenten un entorno saludable, constructivo y competitivo, para facilitar el fortalecimiento de su gestión y el posicionamiento del CNMH en el sector.

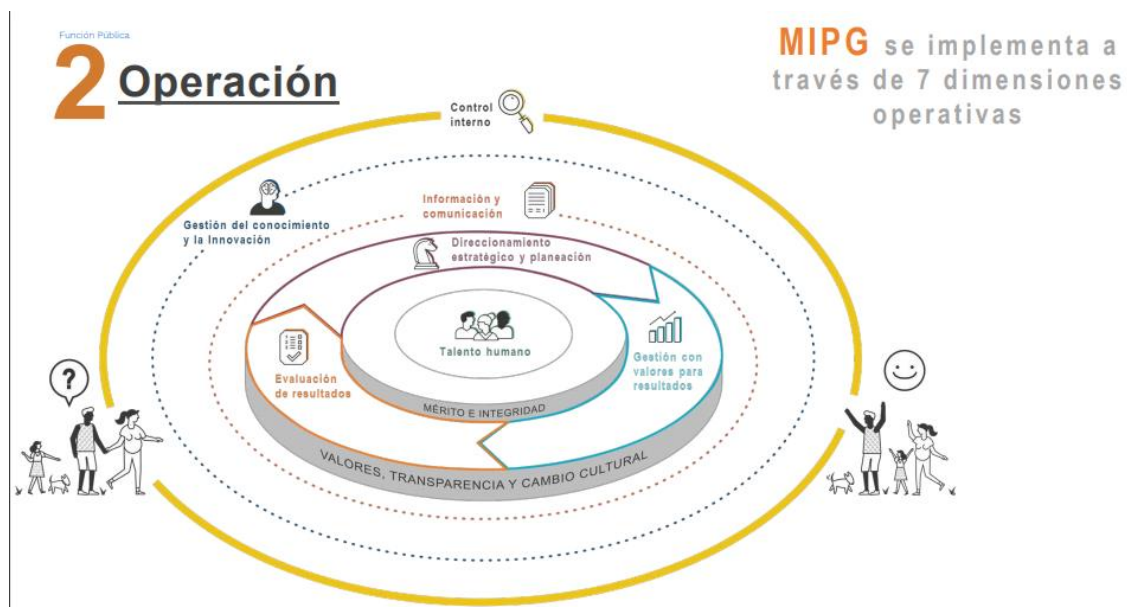
La política de GETH se desarrolla en el marco general de la política de Empleo Público que tiene las siguientes bases:

- El Mérito, como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.
- Las Competencias como eje que articula todos los procesos de talento humano.
- El Desarrollo y el Crecimiento de los servidores públicos con el fin de que aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad.
- La Productividad, orientada hacia el resultado.
- La Gestión del Cambio, como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes.
- La Integridad, como valor que es con los que deben contar todos los servidores públicos.
- El Diálogo y la Concertación que genera espacios de interacción entre todos los servidores públicos para lograr acuerdos como garantía para obtener resultados óptimos.

La política de empleo público basada en los anteriores pilares tiene 4 objetivos básicos, así: 1) Servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso; 2) Mayor productividad del estado; 3) Incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado y, por consiguiente; 4) Incremento en los índices de satisfacción de los grupos de interés con los servicios prestados por el Estado.

Para cumplir con estos objetivos se plantea un Modelo de Empleo Público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro subcomponentes del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, ver grafica siguiente.

- Direccionamiento estratégico y planeación institucional
- Ingreso
- Desarrollo
- Retiro



Fuente: Función Pública, 2019

La Dimensión de Talento Humano descrita en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión se convierte en un

PETH - "Entorno Laboral Saludable"

compromiso de todas las áreas de Talento Humano de las entidades públicas y clave para fortalecer y crear valor público. El CNMH no es ajeno a ello, es por esta razón que a continuación se describen las estrategias que utilizará para contribuir al cumplimiento de las metas institucionales, para ellos se tendrá en cuenta los resultados de la gestión estratégica de talento humano en la ruta de valor de la Matriz GETH, así:

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	95	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	95
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	97
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	93
		- Ruta para generar innovación con pasión	95
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	90	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	92
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	86
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	94
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	90
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	78	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	85
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	72
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	82	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	83
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	82
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	86	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	86

Estrategia de Vinculación

El Centro garantizará el ingreso de personal idóneo, competente y comprometido, que cumpla con los requisitos del cargo a ocupar. En este acápite se reitera que el ingreso obedece a una planeación previa y no puede ser improvisado. Para adelantar el proceso de vinculación, el Centro cuenta con un procedimiento de vinculación que se encuentra registrado como GTH-PR-002, versión 002, en él se estableció el paso a paso para el ingreso de los servidores públicos a la planta de personal del Centro, dependiendo del tipo de vinculación.

Para el cumplimiento de los requisitos de cada candidato se tiene implementado un formato denominado Análisis de Hoja de Vida - GTH-FT-001, versión 001 en el cual se consigna la información producto de la revisión de cumplimiento de requisitos para ocupar un cargo determinado. Este formato reposa en el expediente laboral de cada servidor.

De otra parte el Centro está comprometido con vincular mediante nombramiento ordinario o provisional a personal que cuente con los requisitos y competencias necesarias para desarrollar las funciones propias de los

empleos de su planta. Para el caso de las vinculaciones en empleos de LNR, se continuará cumpliendo con el proceso de meritocracia establecido en el Decreto 1083 de 2015.

Para el caso de nombramiento en provisionalidad el Centro adoptará un mecanismo de entrevista que permitan seleccionar los mejores candidatos.

Es así que, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas del Centro

Igualmente, se fortalecerá el mecanismo de información (matrices de vinculación) los cuales permitan visualizar en tiempo real la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones del líder de Talento Humano. Así mismo, se continuará con la estrategia de crecimiento laboral, que consiste en tener en cuenta las hojas de vida de los funcionarios ya vinculados al Centro generando motivación y sentido de pertenencia al darles una opción laboral.

Para completar este frente se debe incluir la planeación de los ejes temáticos sobre los cuales se elaboran las pruebas de la convocatoria a concurso, esta información permitirá la vinculación de personal idóneo y con las competencias requeridas para asumir las funciones propias de los empleos del Centro. La planificación debe incluir los procesos de vinculación de personal mediante nombramiento provisional.

Una vez posesionado el servidor se realiza el respectivo proceso de inducción es un instrumento administrativo que permite involucrar a los funcionarios en el que hacer de la entidad, generar conciencia, compromiso con la Institución, y suministrar la información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto de participación, prevención y autocontrol.

El programa de inducción del Centro fue adoptado mediante documento elaborado por talento Humano con las siguientes líneas temáticas:

DE CONOCIMIENTOS

- Estructura del Estado y ubicación de la Entidad dentro de dicha estructura
- Plataforma estratégica, estructura interna, Sistema Integrado de Gestión, sistemas de reportes de información a diversas entidades del Estado
- Principios, valores institucionales, Ley 1010 de 2006
- Manual de comunicaciones institucional y procedimientos asociados
- Gestión documental al interior de la Entidad.
- Seguridad de la Información
- Atención al ciudadano y lineamientos generales de Gobierno en Línea
- Deberes, derechos y responsabilidades del servidor público
- Talento Humano en la Entidad, planes y programas, régimen salarial y prestacional, sistemas de reportes de información a diversas entidades del Estado
- ¿Qué es un servidor público?
- Derechos, deberes y prohibiciones del empleado público.



- Inducción y reinducción
- Capacitación Lenguaje claro
- Estructura del Estado Colombiano
- Régimen salarial
- Régimen prestacional
- Exposición Voces para transformar a Colombia
- Brochure CNMH
- Caminos para la memoria.
- Descargue aquí la presentación del Museo Nacional de la Memoria
- Observatorio de Memoria y Conflicto
- Micrositio hasta encontrarlos

DE COMPETENCIAS

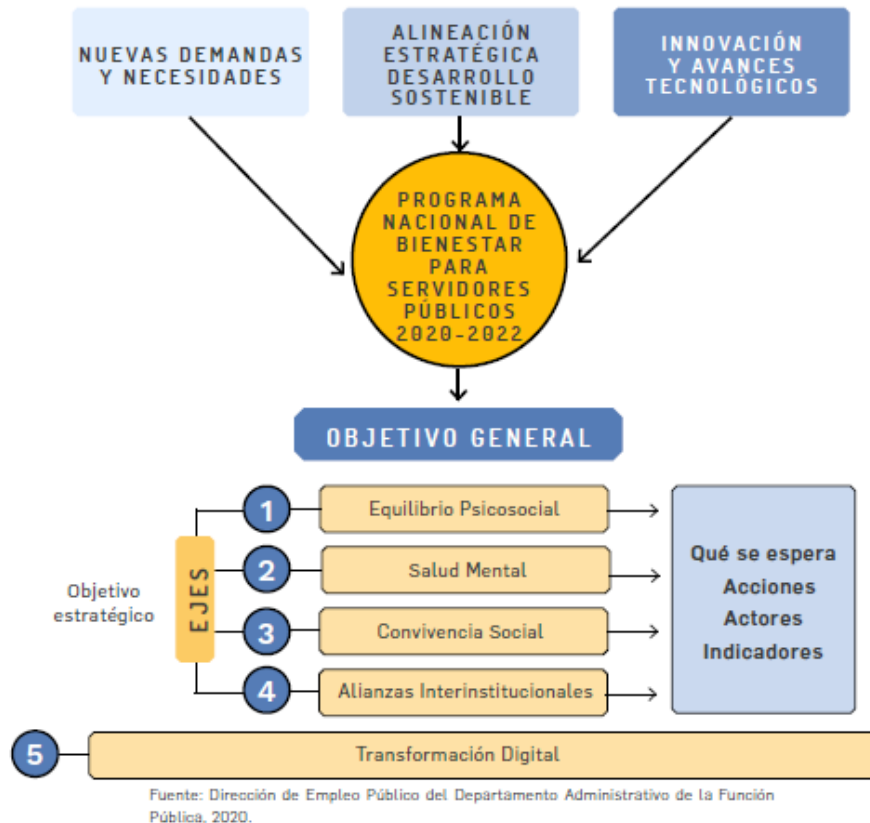
- Ofimática Básica
- Norma técnica de Calidad en la Gestión Pública
- Lineamientos generales en Contratación Estatal
- Conocimientos Básicos en Salud Ocupacional
- Curso Básico de Archivo en caso de que lo requiera el empleo a desempeñar.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

Las jornadas de inducción son un requisito indispensable al ingresar a la entidad.

Estrategia de Bienestar:

Los ejes de la estrategia de Bienestar representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes:

Gráfica 9. Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar



El Centro se incorporará los siguientes mecanismos que contribuyen con el bienestar de sus servidores

- El CNMH concede un día de descanso remunerado en la fecha de cumpleaños para que puedan disfrutar de la compañía de sus familias en la celebración de esta fecha. En caso que el cumpleaños sea en fin de semana o festivo se otorgará el día hábil inmediatamente siguiente a éste. Este descanso no se podrá acumular para ningún otro efecto
- Disminuir en media hora diaria, el horario laboral de las servidoras que se encuentren en gestación, con el fin de facilitar su movilidad y bienes en los últimos meses de embarazo. Esta media hora (am o pm) se acordará con el jefe inmediato.
- Se presentará propuesta para implementar la modalidad de teletrabajo en el Centro para lo cual se expedirá el acto administrativo que lo reglamente.
- El Centro cuenta la política de Teletrabajo según documento SIP-PC-010, versión 001, es necesario revisarla e implementar la modalidad de teletrabajo dentro de los servidores públicos, para ello es necesario definir un procedimiento y adoptarlo.
- El Centro cuenta con horario flexible, el cual fue establecido mediante Resolución No. 192 del 22 de junio de 2018.
- Conceder un día de descanso remunerado en cada semestre del año, para que los funcionarios cumplan con sus deberes familiares y pasen tiempo con ellas. Estos días deben ser coordinados con los jefes inmediatos. Se proyectará circular al respecto.
- El Centro de Memoria Histórica participará en el programa de Estado Joven, para lo cual enviará las necesidades de practicantes por intermedio de la Caja de Compensación Familiar – Compensar. Para

ello deberá definir las áreas de la Entidad donde se requiere contar con el apoyo de practicantes y adelantar el procedimiento con la Caja.

- El Centro adelantará un programa de reconocimiento que exalte al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, impacto de sus investigaciones entre otras, generando valor a su gestión.
- Otro frente que se tiene en cuenta, es la movilidad al interior del CNMH, incluye las reubicaciones o traslados; de tal manera que no se observe como improvisación, si no que obedezca a la necesidad del servicio y la planificación previa. El acto administrativo debe contar con la justificación de acuerdo con los lineamientos normativos del Decreto 648 de 2017, teniendo en cuenta en todo caso el perfil académico, la experiencia y las competencias del servidor, con el fin de no generar mal clima laboral y brechas entre las competencias del funcionario y las que se requiere para el ejercicio de las nuevas funciones en la dependencia para donde pasa.
- El que hace referencia al estímulo por discapacidad serán destinatarios de teletrabajo, los servidores públicos que tengan a su cuidado y responsabilidad hijos con algún tipo de discapacidad, moderada o severa, o en condición especiales debidamente certificada.

Estrategia de Salud y Seguridad en el Trabajo:

En cumplimiento a lo establecido en la normatividad vigente el Centro Nacional de Memoria Histórica - CNMH, ha estructurado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que tiene como propósito la articulación entre la entidad y los servidores públicos, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones, el ambiente laboral y el control eficaz de los riesgos en el lugar de trabajo.

Para tal efecto el CNMH, aborda la prevención de las lesiones y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los servidores públicos, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora.

El desarrollo articulado de dichos elementos, permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST, implementando acciones que permitan mantener condiciones laborales que garanticen el bienestar y la salud de los servidores públicos.

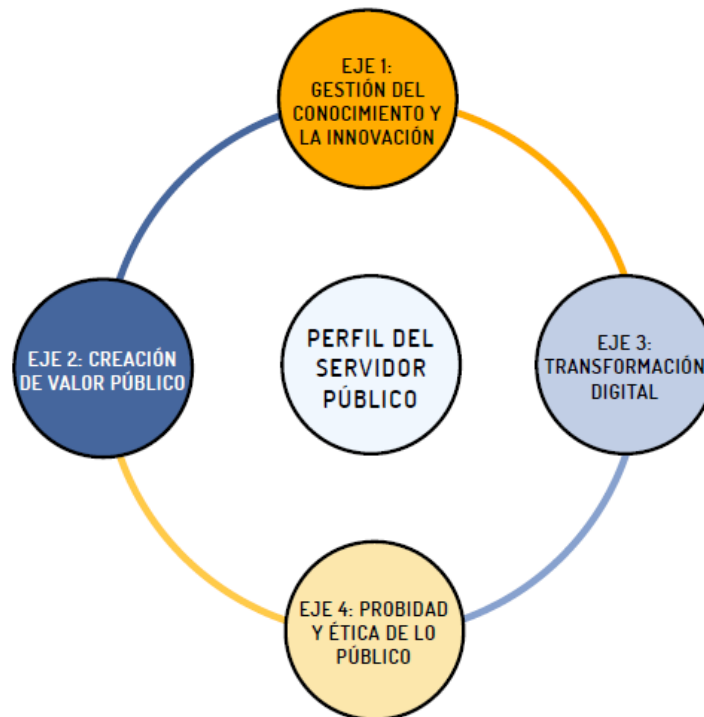
- El CNMH continuará con la implementación y actualización del SSST de conformidad con la normatividad vigente. Se cuenta con el manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SIP-MA-003, versión 006, de 2018. De igual manera se cuenta con el documento Política de Seguridad y Salud en el Trabajo SIP-PC-012, versión 002
- Se continuará con el programa de vigilancia en riesgo cardio-vascular y osteomuscular en la Entidad.
- Se incrementará el programa de pausas activas al interior de la comunidad del Centro.
- Se realizará medición y evaluación del progreso de estos programas mediante monitoreo de participación, para detectar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos.

Estrategia Plan Institucional de Formación y Capacitación:

A través del Plan Institucional de Formación y Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores del CNMH, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

El Centro incluirá capacitaciones que brinda la ESAP, CLAD, función pública, SENA, Líderes de políticas MIPG, sin costo, para los funcionarios. De igual manera se revisará la posibilidad de recibir capacitaciones a cero costos en el marco de los convenios vigentes con entes universitarios. Para la vigencia 2021 se tuvo en cuenta los siguientes ejes temáticos orientados a la consolidación de mejores prácticas en la gestión pública y el buen gobierno:

Figura 15. Ejes temáticos priorizados

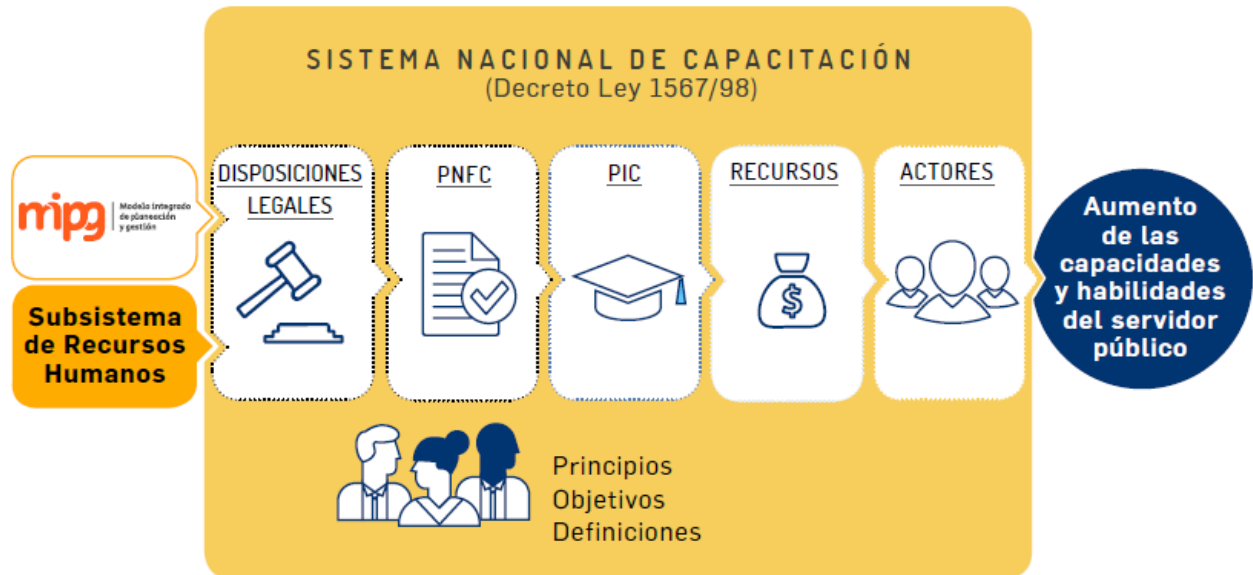


Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

El Centro cuenta con el Plan Institucional de Formación y Capacitación que tuvo en cuenta para su construcción, las siguientes fuentes de información:

- Planeación Estratégica de la entidad
- Informes de Auditorías Internas y Externas.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030
- Lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Los resultados de las evaluaciones de las Acciones de Formación del Plan Institucional de Capacitación 2021

En este sentido se recomienda que para la vigencia 2020 y siguientes se tengan en cuentas los lineamientos del nuevo plan de gobierno que involucren aspectos relacionados con la capacitación de los servidores públicos.



Fuente: Decreto ley 1567 de 1998

En el marco de este componente del sistema, el CNMH adopta anualmente el Plan Institucional de Formación y Capacitación. Para la elaboración de estos planes el centro diseñó el procedimiento GTH-PR-005, versión 003, en este se define e implementa la estrategia de capacitación y bienestar para los servidores del CNMH.

El objetivo de este proceso es desarrollar las competencias (ser, saber y hacer) de los servidores de carrera y libre nombramiento y remoción, a la medida de las necesidades de la entidad y una vez logrados los aprendizajes, puedan ser aplicados en la solución de problemas o retos de la entidad. De igual manera el Centro incorporará las disposiciones contenidas en Decreto 894 del 28 de mayo de 2017.

La modalidad del entrenamiento en puesto de trabajo, la inducción y la reinducción también son parte de este plan. Estos planes se publican en la intranet del CNMH para conocimiento de todos los funcionarios.

Estrategia de Evaluación del Desempeño:

“EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. En virtud de lo establecido en el párrafo del artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, los empleados de Libre Nombramiento y Remoción que no ocupen empleos de Gerencia Pública, serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la Entidad para los empleados de Carrera Administrativa.” (...)

De otra parte, a través de la Resolución No. 018 de enero de 2017, donde se adopta la metodología para el rendimiento de los gerentes se implementan como mecanismo de seguimiento y evaluación de la contribución de éstos a los objetivos institucionales del centro.

Estrategia de gestión de la información:

La estrategia se enfoca en continuar robusteciendo la información consolidada en los procedimientos de la Gestión de talento Humana, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua.

Se continuará con la organización de las Historias Laborales que incluye continuar con las siguientes actividades, a este proceso se le hará seguimiento trimestral:

- Organización de los expedientes laborales de conformidad con las disposiciones definidas por el Archivo General de la Nación. Las Historias Laborales están dentro de la TRD aprobada por esa entidad.
- Insertar dentro de cada expediente laboral toda la documentación que se produce y requiere ser contenida en cada expediente.
- Mantener actualizados las hojas de control de los expedientes laborales.

Se continuará con la gestión de la información sobre reporte de los empleos vacantes para el proceso de provisión. Este es un reporte anual que se presenta ante la Función Públicas y les permite conocer las necesidades de talento humano que requiere cada entidad. La Dirección de Empleo Público de Función Pública puso a disposición el *Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión – FURAG*, con este instrumento se hace la recolección de la información y permite la gestión del empleo público. Otro frente es el reporte ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, de acuerdo con la Circular 2016100000057, donde el Centro reportó la Oferta Pública de Empleo de Carrera-OPEC, mediante el aplicativo SIMO. Esta información permite la planeación y proyección de recursos para los concursos. La información incluye los empleos vacantes definitivos, sus perfiles y funciones para 2019 y 2020.

La información reportada es la siguiente:

CARGOS DE CARRERA	NIVELES	CANTIDAD
Profesional Especializado	Profesional	34
Profesional Universitario	Profesional	7
Técnico Administrativo	Técnico	7
Auxiliar Administrativo	Asistencial	6
TOTAL		54

El Centro continuará gestionando las actualizaciones relacionadas con la información del SIGEP y con la caracterización de la población del Centro.

Dentro de esta estrategia también se incluye la organización y actualización del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, como herramienta de gestión que permite definir el perfil, funciones, competencias y requisitos en cada uno de los empleos que conforman la planta de personal del Centro. La información que contiene el manual, además de permitir la organización del trabajo, también se constituye en insumo importante para la ejecución de los procesos de planeación, ingreso, permanencia y desarrollo del talento humano al servicio de las organizaciones públicas.

Para el caso del CNMH, se han expedido los siguientes actos administrativos sobre el manual de funciones y competencias laborales:

2015

- Resolución No. 039 Por la cual se establece el manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleos de planta del personal del CNMH
- Resolución No. 098 Por la cual se adiciona la Resolución No. 039 del 25 de febrero de 2015
- Resolución No. 101 Por la cual se adiciona la Resolución No. 039 de 2015
- Resolución No. 255 Por la cual se adiciona la Resolución No. 039 del 25 de febrero de 2015

2016

- Resolución No. 159 Por la cual se adiciona la Resolución No. 039 de 2015
- 2017
- Resolución No. 172 Por la cual se modifica la Resolución No. 039 del 25 de febrero de 2015
- Resolución No. 239 Por la cual se modifica la Resolución No. 039 del 25 de febrero de 2015

2018

- Resolución No. 267 Por la cual se modifican los perfiles del manual de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal del CNMH

2019

- Resolución No. 292 Por medio de la cual se actualiza el empleo del Director General en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales del Centro Nacional de Memoria Histórica
- Resolución No. 353 Por medio de la cual se actualizan los NBC de unos empleos en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales del Centro Nacional de Memoria Histórica

2020

- Resolución 040 de 2020 Por la cual se modifica parcialmente la resolución N° 267 del 6 de noviembre del 2018
- Resolución 080 de 2020 Por la cual se modifica parcialmente la resolución N° 267 del 6 de noviembre del 2018
- Resolución 119- 2020 Por la cual se modifica parcialmente el Manual específico de Funciones y de Competencias laborales del Centro Nacional de Memoria Histórica

El Centro cuenta con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionado, cargas de trabajo por empleo y por dependencia

El Centro cuenta con información confiable sobre los conocimientos y habilidades de sus funcionarios, que facilite la reubicaciones, encargos o comisiones requeridas.

El Centro cuenta registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizados, y con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares en caso que esto se realice.

Se continuará con el software HUMANO como etapa de transición para un sistema que proporcione el Gobierno Nacional para la elaboración y liquidación de la nómina, con el fin de potencializar la herramienta para que de ella se obtenga mayor cantidad de información estadística que permita realizar análisis de la información como planta de personal, salarios, información básica de los servidores (personal, laboral y de estudios) y esto facilite la toma de decisiones y redefinición de capacitaciones en Educación financiera,

Sobreendeudamiento y declaración de renta; de igual forma, se considera también estratégico el control al nivel de endeudamiento que no puede sobrepasar el 50% del salario mensual del funcionario, así como lo expresa la Ley 1527 de 2012.

El Centro cuenta dentro de la escuela virtual de inducción para todos sus servidores para recordar las directrices del decreto 648 de 2017 y aclarar las dudas que se generan frente a la implementación de las diferentes cambios en la norma.

El Centro cuenta con el formato GTH-FT-006, versión 007 mediante el cual se conoce la situación administrativa de cada servidor, permitiendo llevar estadísticas que para elaborar los programas y planes de salud o bienestar, dependiendo de sus resultados.

De otra parte, el Centro continuará actualizando la información relacionada con la consolidación sobre la programación anual de vacaciones de los servidores con el fin de planear el PAC, garantizar la prestación del servicio en cada dependencia, hacer cumplir la programación para generar los actos administrativos de manera previa al disfrute para cumplir con la notificación oportuna.

Estrategia de procedimiento de retiro

Este proceso obedece básicamente a las razones definidas en el Decreto 1083 de 2015. El CNMH diseñó el procedimiento de desvinculación GTH-PR-007, versión 002 que se encuentra en la intranet, en el él está definido el paso a paso para el retiro del servicio de sus servidores públicos. Este permite que el funcionario gestione todos los documentos y respectiva entrega del puesto antes de salir de la entidad y esta última agote su proceso de liquidación de prestaciones sociales.

Para el caso del retiro por pensión, se deberá incluir actividades tendientes a preparar a los servidores para su retiro generando competencias que le permitan incursionar en actividades productivas en caso de que eso quiera y logren asumir el retiro de la vida laboral. Estas actividades se logran con el apoyo de Caja de Compensación Familiar Compensar, quienes tienen programas destinados a este fin.

El Centro cuenta con la *Encuesta de retiro de servidores públicos del CNMH* que permita identificar y analizar las causas de retiro de los servidores que le permita formular sugerencias en la medida de lo posible.

PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.

Teniendo como punto de referencia la evaluación efectuada en la Matriz de Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano del Centro, a continuación, planteamos un plan de acción en cada uno de los criterios correspondientes a las actividades de gestión.

Ruta de Creación de Valor con menor puntaje: Ruta de la Calidad.

- a. Sub rutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:
 - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”.
 - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad
- b. De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo y se establecieron alternativas de mejora, así:

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar
Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno; y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.	Incluir información de entrada a la cultura organizacional a través de web e intranet y en la inducción.	Vigencias 2019 - 2021
Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH	Se actualiza en la web y la intranet así como las consultas en EVA función publica	Vigencias 2019 - 2021.

De otra parte se adelantarán acciones que mejoren el puntaje obtenido en dos de las actividades de gestión que puntuaron más bajo, así:

ACTIVIDAD DE GESTIÓN	% OBTENIDO	VALORACIONES	ACCIONES
CONOCER Y CONSIDERAR LOS LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES MACRO RELACIONADOS CON LA ENTIDAD, EMITIDOS POR FUNCIÓN PÚBLICA, CNSC, ESAP O PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA.	0-20	No se encuentran recopilados ni fácilmente accesibles los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad	Se recopilara la normatividad y lineamientos en materia de Th que se aplican en el CNMH en la página web y en la Intranet, de manera que tenga fácil acceso
	21-40	Se encuentran recopilados parcialmente los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad	Se recopilará la totalidad de los lineamientos institucionales que son inherentes en la página web y en la Intranet.
	41-60	Están recopilados y organizados los lineamientos institucionales macro aplicables al proceso de Talento Humano de la entidad	Se debe revisar que lineamientos están por recopilar
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.	0-20	No se planea el proceso de evaluación del desempeño	Se someterá a consideración un mecanismo de evaluación a provisionales
	21-40	Se planea el proceso de evaluación del desempeño pero no se incluye en el plan estratégico de talento humano	Se incluirá en la planeación estratégica la metodología de evaluación de rendimiento de los gerentes publico
	41-60	El plan estratégico de talento humano incluye el proceso de Evaluación del Desempeño	En el PETH se incluyó la opción de realizar EDL para provisionales.
	61-80	El plan estratégico de talento humano incluye el proceso de Evaluación del Desempeño, y se ejecuta de acuerdo con las fases planificadas	En el PETH se incluyó la opción de realizar EDL para provisionales

EVALUACIÓN DEL PLAN

Desde Talento Humano se debe definir el instrumento para hacer el seguimiento de las actividades implementadas con base en el Plan de Acción y verificar que se cumplan de acuerdo con lo planeado, siguiendo los pasos que establece la metodología.

Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y la medición de su evolución: el FURAG II. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GETH en la entidad, los resultados concretos, evidencias y el avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria.

En conclusión, servirán para hacer la medición del cumplimiento del plan lo siguiente:

1. Matriz de seguimiento. Diseñar una matriz que permita hacer seguimiento y control para establecer el grado de cumplimiento de cada uno de los temas planeados por Talento Humano en su gestión de cada año
2. Sistema de Gestión Institucional – SGI. Control Interno con base en este sistema puede hacer evaluación a la Gestión Estratégica de Talento Humano tanto cualitativa como cuantitativamente.
3. FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión). Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la Función Pública frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión. Se diligenciará en las fechas establecidas lo concerniente a la política de desarrollo administrativo - Gestión del Talento Humano.

Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán formular acciones de mejora que contribuya con la eficiencia y eficacia en la gestión.

Cumplimiento de la política de integridad

El centro cuenta con la adopción de su código de integridad de conformidad con los lineamientos dado por Función Pública y alineados con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, mediante documento GTH-CD-001, VERSION 002

En enero de 2021 se aplicó el Test de percepción sobre integridad, con el fin de realizar una medición periódica de la implementación y analizar la apropiación del Código de Integridad mostrando la percepción que tiene el servidor público de sus compañeros, de sus jefes, de él mismo y del CNMH en general.

El objeto del test es medir la apropiación e impacto de los “Valores del Servicio Público” en la cotidianidad de los servidores públicos, los resultados analizados son los siguientes

INDICADOR		ESTADO DE LA ENCUESTA
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	94%
2	HONESTIDAD	83%

3	RESPECTO	88%
4	COMPROMISO	85%
5	DILIGENCIA	78%
6	JUSTICIA	87%

En virtud de lo anterior, dentro del plan de acción de la integridad de la presente vigencia será incorporando las acciones concretas sobre la diligencia que permita la apropiación de este valor.

Documentos asociados al plan estratégico de talento humano

Política de Talento Humano

Plan de Previsión del Talento Humano

Plan Anual de Vacantes

Manual de Funciones por Competencias Laborales

Plan Institucional de Formación y Capacitación

Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Plan de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

Anexo 1. Plan de acción del plan de seguridad y salud en el trabajo - SG – SST

Plan Psicosocial Estrategia Al Cuidado de los que Cuidan la Memoria del Centro Nacional de Memoria

Histórica **Anexo 1.** Cronograma Plan Psicosocial Estrategia Al Cuidado de los que Cuidan la Memoria del Centro Nacional de Memoria Histórica

Plan de Emergencias

Rutas de Evacuación

Plan de Seguridad Vial CNMH 2020

Sistema de Gestión Ambiental

Política Ambiental

Plan de Acción del Sistema de Gestión Ambiental - SGA