

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	1 de 30

Fecha emisión del informe	día	4	mes	06	año	2021
---------------------------	-----	---	-----	----	-----	------

Proceso:	Gestión de Talento Humano.
Procedimiento/operaciones.	Plan Estratégico Talento Humano, Gestión de personal, Conflicto de Interés
Líder de Proceso: jefe(s) Dependencia(s):	Ana María Trujillo.
Nombre del seguimiento:	Seguimiento implementación de la Planeación Estratégica del Talento Humano - PETH, gestión de personal, mecanismos de manejo de conflicto de interés y aplicación del Código de Integridad al interior del CNMH.
Objetivo:	Efectuar seguimiento sobre de cumplimiento de Plan Estratégico de talento humano, correspondiente al cierre vigencia 2020 y avance reportado a 2021, así como evidenciar las acciones en temas referentes a manejo de conflicto de interés y aplicación del código de integridad en el CNMH.
Metodología	Para obtener las evidencias suficientes sobre las cuales emitir una opinión respecto al seguimiento realizado, se realizó revisión de documentos, reunión con líder del proceso y solicitud de información relevante de los ítems propuestos. El resultado final de avance del Plan Estratégico e ítems propuestos fue con base en los soportes presentados por el proceso y los responsables o delegados de la dependencia.
Limitaciones o riesgos del proceso de seguimiento	No se presentaron limitaciones.

Asesor de Control Interno	Equipo Evaluador de control interno
Doris Yolanda Ramos Vega	Astrid Marcela Méndez Chaparro

DESARROLLO DEL SEGUIMIENTO

Introducción.

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 la 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



 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	2 de 30

El Plan estratégico de talento Humano del CNMH, tiene como objetivo general:

El CNMH tiene como objetivo general planear, desarrollar y 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.

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:



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

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 implementarán acciones que transformen en reales las oportunidades de mejora.

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

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	3 de 30

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:

- ✓ Servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso;
- ✓ Mayor productividad del estado;
- ✓ Incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado y, por consiguiente;
- ✓ 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,

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

Para lo anterior el CNMH describe a continuación las estrategias que utilizará para contribuir al cumplimiento de las metas institucionales, teniendo en cuenta los resultados de la gestión estratégica de talento humano en la ruta de valor de la Matriz GETH 2020 vs 2019, así:



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			
Equilibrio de vida			
Salario emocional			
Innovación con pasión			
RUTA DEL CRECIMIENTO:			
Liderando talento			
Cultura de liderazgo			
Liderazgo en valores			
Servidores que saben lo que hacen			
RUTA DEL SERVICIO:			
Al servicio de los ciudadanos			
Cultura que genera logro y bienestar			
RUTA DE LA CALIDAD:			
La cultura de hacer las cosas bien			
Hacer siempre las cosas bien			
Cultura de la calidad y la integridad			
RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS			
Conociendo el talento			
Entendiendo personas a través del uso de los datos			

El resultado obtenido en la autoevaluación de la matriz GETH del Centro, fue de 86.2% para la vigencia 2019 y para la vigencia 2020 del 91.8% sobre un total de 100%, lo que significa que el Centro se encuentra en el nivel de maduración de TRANSFORMACION, por tanto la implementación del GETH ha avanzado pero requiere mejoras, y 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.

Fuente de información *PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2019-2022*.

Para desarrollar el plan GETH, la entidad enfoca los esfuerzos en el desarrollo de las siguientes estratégicas:

Estrategia de Vinculación

El Centro garantiza el cumplimiento del proceso de vinculación, a través de la aplicación del procedimiento que se encuentra registrado como GTH-PR-002 Vinculación de Talento Humano, versión 005; 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.



 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	5 de 30

Cada candidato cuenta con el formato GTH-FT-001 Acreditación de requisitos mínimos, en el cual se consigna la información producto de la revisión de cumplimiento de requisitos para ocupar un cargo determinado. Este formato reposa en la Historia laboral de cada servidor.

Vigencia 2020

Respecto del Plan Anual de Vacantes durante la vigencia 2020 se realizaron 17 vinculaciones y 11 desvinculaciones, de la planta de personal. Adicionalmente el CNMH para el mes de octubre participó entre las entidades Piloto que dieron inicio a la migración de SIGEP I a SIGEP II, realizando al interior campañas, acompañamiento, revisión y aprobación de las 70 hojas de vida de los funcionarios del CNMH, así mismo se realizaron el 100% las declaraciones de bienes y rentas con plazo de entrega 31 de mayo de 2020.

Vigencia 2021

Para lo corrido de la vigencia 2021 el CNMH, ha realizado hasta el mes de abril, las siguientes vinculaciones:

Enero 2021

Vinculación directora técnica – Dirección de Acuerdos de la Verdad, ingreso desde el 4 de enero de 2021.

Febrero

Vinculación del profesional Universitario – Dirección de Museo de la Memoria Histórica
Profesional Especializada – Dirección de Museo de la Memoria histórica desde el 22 de febrero de 2021 por reubicación dentro del CNMH.

Abril

Vinculación Profesional Universitario – Dirección Acuerdos de la Verdad desde el 13 de abril de 2021.

Una vez posesionado el servidor, se realiza el respectivo proceso de inducción 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.

Mediante ACUERDO N° 0261 del 3 septiembre de 2020, el CNMH y la CNSC se dio apertura al proceso de selección de las Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales 2020 y en el sistema SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) sobre los 54 empleos en vacancia definitiva

Talento Humano informó que dado que el Proceso de Selección lo lleva a cabo directamente la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, es esta entidad quien realiza el seguimiento al estado actual, así como del cronograma aplicable. La Comisión Nacional del Servicio Civil, publicó a los aspirantes inscritos en el proceso

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	6 de 30

de selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y CAR 2020, que la Universidad Francisco de Paula Santander, se encuentra ejecutando la fase de Verificación de Requisitos Mínimos (VRM) para los 72.199 aspirantes inscritos a empleos ofertados en la modalidad de concurso ABIERTO.

Los resultados de VRM para la modalidad de concurso ABIERTO serán publicados en el mes de julio de la presente anualidad, fecha que será confirmada oportunamente, en los términos establecidos en los Acuerdos y Anexo que rigen el proceso de selección.

El proceso de talento humano, identificó respecto al tema un posible riesgo de corrupción: Direccionamiento de vinculación en favor de un tercero, En revisión realizada de los controles establecidos y aplicados con corte 30 de abril de 2021, se concluyó que:

Acorde con el soporte reportado, se está aplicando el control establecido. Así mismo que el control cumple con los criterios establecidos y se encuentra operando. Por lo anterior verificada la información, se evidencia, que se desarrollan las actividades establecidas en el control para su mitigación.

PROCESO OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	RIESGO	CAUSA	PROBABILIDAD	IMPACTO	RIESGO RESIDUAL	OPCIÓN MANEJO	CONTROL	SOPORTE	RESPONSABLE	TIEMPO	Registro de evidencias remitidas por el proceso y verificadas por Control Interno
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CORRUPCIÓN	Direccionamiento de vinculación en favor de un tercero.	Influencia de Terceros para vinculación en el Centro de Memoria Histórica	RARA VEZ	MAYOR	ALTO	REDUCIR	Con el fin de certificar el cumplimiento de requisitos del empleo por parte del postulado, el(a) profesional especializado(a) con funciones de talento humano encargado de la vinculación de personal, cada vez que se vaya a cubrir una vacante, aplica el procedimiento establecido (GTH-PR-002 Vinculación de Talento Humano) llevando a cabo el análisis de requisitos, diligenciando el formato GTH-FT-001 Acreditación de requisitos mínimos. En caso de que el postulado no cumpla con los requisitos mínimos, se informa a través de correo electrónico al Directivo y se termina el proceso de selección con ese postulado. Como evidencia, se conserva el formato diligenciado GTH-FT-001, el cual se encuentra archivado en cada una de las historias laborales.	Formato de acreditación de requisitos mínimos en la historia laboral GTH-FT-001 Correo electrónico	Profesional especializado con funciones de talento humano	Cada vez que se vaya a cubrir una vacante	Se anexaron cuatro formatos de GTH-FT-001 V2 Acreditación de requisitos, utilizados para cubrir vacantes de enero a abril

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	8 de 30

Las actividades son desarrolladas por Talento Humano de carácter lúdico, recreativo, cultural, deportivo, educativo, seguridad y salud en el trabajo que busca bienestar físico, mental y social en las personas que laboran en el Centro y su núcleo familiar.

De acuerdo con lo anterior, Talento Humano presentó el programa de bienestar social e incentivos 2021, el cual fue soportado en insumos importantes como las mediciones de CLIMA LABORAL CNMH 2021, Programa Nacional de Bienestar: “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES” de la Dirección de Empleo Público 2020-2022, riesgo psicosocial y la encuesta de Encuesta diagnóstico de necesidades Programa de Bienestar Social e Incentivos 2021 por los servidores.

Vigencia 2020

El CNMH, de acuerdo con las encuestas realizadas en el Centro incorporó durante la vigencia 2020, los siguientes mecanismos que contribuyeron con el bienestar de sus servidores:

- ✓ El CNMH concedió a funcionarios medio 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.
- ✓ El Centro le otorga a catorce (14) funcionarios horario flexible.
- ✓ Gracias a un convenio entre el Departamento Administrativo de la Función Pública y el SENA, los funcionarios públicos del país están fortaleciendo sus competencias en lenguas extranjeras con cursos cortos virtuales de inglés y presenciales de inglés, francés y portugués
- ✓ Fue emitida la Resolución 46 de 2020 *“Por la cual se regula la vinculación formativa y el ejercicio para estudiantes de programas de pre grado y postgrado, de las prácticas laborales o pasantías, y la prestación del servicio de auxiliar jurídico ad-honorem, en el Centro Nacional de Memoria histórica”*. El Centro de Memoria Histórica regula la participación en el programa de Estado Joven, para lo cual enviará las necesidades de practicantes por intermedio de la Caja de Compensación Familiar – Compensar.

Vigencia 2021

Para la vigencia actual, adicional a continuar con las acciones registradas anteriormente, ha formulado y desarrollado:

- ✓ A través de la RESOLUCIÓN 037 DE (26 marzo 2021), se hacen las vinculaciones formativas en el Centro Nacional de Memoria Histórica en el primer semestre de 2021.
- ✓ El Centro Nacional de Memoria Histórica - CNMH realizará la vinculación formativa del practicante, judicante o estudiante de postgrado, sin que medien convenios con la Institución de Educación Superior, salvo en los casos en que la Institución de Educación Superior lo solicite en el marco de la autonomía universitaria
- ✓ Se emitió y publicó Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos a partir de la aplicación de encuesta de percepción de necesidades de bienestar para la vigencia 2021; publicado en la página web:

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	9 de 30

<https://centrodememoriahistorica.gov.co/wp-content/uploads/2021/01/PLAN-DE-BIENESTAR-SOCIAL-E-INCENTIVOS-2021.pdf>, en atención a que en el mes de abril se encuentra en su implementación y cotización de actividades.

Recomendación:

En atención al cronograma dispuesto en el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos para los funcionarios del Centro Nacional de Memoria Histórica, se hace necesario dar especial atención a las siguientes actividades, dado que pueden presentar desviaciones frente a su cumplimiento o que dada la emergencia sanitaria no pueden llevarse a cabo, razón por la cual deben ser reprogramadas o remplazadas.

Área	Programas	Actividades Propuestas	Población Objetivo	Número de personas que asistieron	CRONOGRAMA												
					Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.	
Clima laboral - Código de Integridad		Acciones para ejemplificar Muro del orgullo.	Servidores Públicos	Todos													
		Actividad de Compromiso Deja tu Huella.	Servidores Públicos	Todos													
Recreación y deportes																	
		Caminata Ecológica Familiar	Servidores Públicos Nivel Nacional	0													

Estrategia Psicosocial “al cuidado de los que construyen la memoria”

Vigencia 2020

Para esta vigencia, el CNMH contó con un plan de mitigación y prevención de riesgos psicosociales denominado Plan de Acción Psicosocial 2020 "Al cuidado de los que cuidan la memoria" este define líneas de trabajo enfocadas en la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo del riesgo psicosocial en el trabajo y del estrés ocupacional.

Los objetivos principales de este plan fueron:

- ✓ Proporcionar herramientas de autocuidado y cuidado grupal para la promoción y prevención de los Riesgos Psicosociales.
- ✓ Brindar a los profesionales y equipos del CNMH herramientas conceptuales y prácticas para la incorporación del enfoque psicosocial dentro de su cotidianidad laboral buscando mitigar el riesgo existente.

Este plan estuvo compuesto por diferentes acciones que buscaban la Promoción del Autocuidado y cuidado de los equipos y contó con las siguientes estrategias de implementación:

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	10 de 30

- ✓ Franjas semanales y programas continuos de autocuidado emocional,
- ✓ Espacios de autocuidado físico y emocional, donde se ofertaron disciplinas como yoga, pilates, entrenamiento funcional y rumba, en la que contamos con profesionales expertos en cada disciplina,
- ✓ Se apoyo la creación y divulgación del Cuestionario de Identificación Psicosocial durante la pandemia.
- ✓ Charlas de manejo de Riesgo psicosocial acompañados por la ARL
- ✓ Taller de Formación “liderando con cuidado”
- ✓ Intervención Grupal de Autocuidado,
- ✓ Proyecto “Conociendo nuestra casa”
- ✓ Acompañamiento psicosocial individual: una acción que buscaba hacer acompañamiento y orientación inicial a funcionarios y contratistas del CNMH que presentaron una situación de desbordamiento emocional.

Vigencia 2021.

El CNMH, construyó una *Caja de Herramientas* compuesta por tres módulos, dirigida a todas las personas vinculadas o contratadas por la entidad que trabajan con víctimas y con desmovilizados, con el objetivo de proporcionar material teórico y metodológico sobre lo psicosocial y el cuidado. Después, se llevó a cabo un pilotaje con algunos equipos de trabajo de la entidad para validar cada una de las herramientas consignadas en la Caja.

Finalmente, el proceso de diagnóstico, construcción de la Caja de Herramientas y su respectivo pilotaje, dieron origen a la política institucional del cuidado en el CNMH. En ella se establecieron los siguientes tres propósitos:

- ✓ Cuidar a los profesionales vinculados a la entidad a través de la prevención y la atención de situaciones del trabajo con la memoria histórica que pueden generar en ellos agotamiento físico y emocional.
- ✓ Cuidar a las personas o colectivos con los que la entidad trabaja a través del fortalecimiento de los profesionales vinculados al CNMH en herramientas o competencias psicosociales para el trabajo con víctimas o personas desmovilizadas.
- ✓ Promover el tema del cuidado y el enfoque psicosocial con otras entidades o redes gubernamentales y no gubernamentales que atienden a víctimas del conflicto armado o personas desmovilizadas.

Y para dar cumplimiento a esos objetivos, se creó la Estrategia Psicosocial Al Cuidado de los que Cuidan la Memoria la cual opera a través de tres líneas de trabajo y sus respectivas actividades, a saber:

1. Promoción del Autocuidado y el cuidado de los equipos (Estrategia Me cuido Te cuido)
2. Fortalecimiento de la ética profesional
3. Articulación interinstitucional

Las notas saludables socializadas para febrero:

- ✓ "Los hábitos saludables para largos periodos en casa"
- ✓ Equilibra tu vida practicando Mindfulness
- ✓ La gestión del tiempo, una habilidad que nos da salud mental.

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	11 de 30

- ✓ ¿Cómo saber cuándo es acoso laboral?

Marzo:

- ✓ Día Internacional de la Mujer, conmemoración,
- ✓ Saludo del director - Día Internacional de la Mujer
- ✓ ¿Qué debo hacer ante una situación de conflicto de intereses?
- ✓ ¿Qué tanto conoce el CNMH?
- ✓ ¿Qué es Lenguaje Claro?
- ✓ ¿Conoces los deberes y derechos de los ciudadanos?
- ✓ Una comunicación más fluida y cercana hace que un trámite no se vuelva una pesadilla
- ✓ "Actitud Empática"
- ✓ Develando mitos sobre nuestras emociones
- ✓ Cómo apoyar a nuestros hijos durante la nueva realidad
- ✓ Socialización Resolución 1166 de 2018 y Plan de Acción Estrategia Psicosocial

Abril

Como parte del programa de fortalecer el Autocuidado se realizaron 4 sesiones al mes. notas saludables publicadas:

- Semana del 12 al 17 de abril: Autoestima
- Semana del 19 al 23 de abril: Auto concepto.
- Semana del 26 al 30 de abril: Autoimagen

De igual forma y con el apoyo de la ARL se realizaron dos charlas de refuerzo para los temas: (Autoestima, Auto concepto y Autoimagen).

- ✓ Se realizó actividad con el grupo de Gestión Documental y Atención al Ciudadano para realizar un diagnóstico sobre el clima laboral de estos funcionarios. Y como propuesta está realizar un Taller de Comunicación.
- ✓ La Estrategia Psicosocial propone realizar procesos de acompañamiento psicosocial individual desde el ámbito organizacional, a funcionarios o contratistas de todas las direcciones de la entidad que así lo soliciten.
- ✓ Durante el mes, se contactaron a dos personas para iniciar proceso de acompañamiento.
- ✓ Como parte de las funciones de la Estrategia Psicosocial, en caso de ser requerido, y como invitada, asiste al Comité de Convivencia Laboral - CCL en los casos de acoso laboral, con el objetivo de mitigar los riesgos psicosociales que de allí se puedan derivar. Durante este periodo se hizo acompañamiento a la reunión de CCL, de igual manera, también se acompañó en la elaboración de una carta para enviar a una de las partes.

Estrategia de Salud y Seguridad en el Trabajo

Vigencia 2020

Se renovaron los miembros del COPASST y CCL para la vigencia 2020 – 2022, a través de Resolución 172 del

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	12 de 30

25 de noviembre de 2020. Se le brindó capacitación al COPASST y al CCL como inducción y en diferentes temas relacionados a sus funciones. Se realizaron más de 50 capacitaciones a todo el personal del CNMH en diferentes temas durante todo el año, recurriendo a los recursos tecnológicos, teniendo en cuenta la emergencia sanitaria. Se llevó a cabo la segunda Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se realizaron diferentes talleres, capacitaciones y actividades virtuales, relacionados a la SST y a temas como el COVID-19

2021

Durante el mes de febrero del 2021, en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se aplicó la evaluación al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, basada en la Resolución 0312 de 2019, realizando la respectiva revisión del Sistema a la fecha de última vigencia, obteniendo un 94%, aceptable

Así también, se reportó la evaluación al SG-SST de las vigencias 2019 y 2020, tal como fue requerido por el Ministerio del Trabajo a través de la plataforma de Google Forms, obteniendo porcentajes de 76,5% y 94% respectivamente

Por otra parte, se actualizó la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y Acta de Asignación del responsable del SG-SST, solo a falta de aprobación por parte de la Dirección General

Por otro lado, se socializó el Protocolo de Bioseguridad a todos los colaboradores del CNMH, teniendo en cuenta el cambio de medidas de prevención y la nueva normativa expedida ante el tema, incluyendo las medidas adoptadas en las instalaciones del CNMH, así como del trabajo desde casa.

Sistema de Gestión Ambiental

Vigencia 2020

El CNMH, avanzó en importantes aspectos en este tema:

- ✓ *Totalidad de equipos, sistemas e implementos de alto consumo de agua, por los de bajo consumo*
- ✓ *Almacenamiento adecuado para residuos peligrosos (RESPEL*
- ✓ *Bitácora RESPEL.*
- ✓ *Identificación y clasificación como generador de RESPEL*
- ✓ *Registro ante la SDA como generador de RESPEL*
- ✓ *Plan de Gestión Integral de Residuos Peligrosos – PGIRESPEL*
- ✓ *Capacitación al personal encargado de la gestión y el manejo RESPEL*
- ✓ *Disposición final de RESPEL con instalaciones que cuentan con autorizaciones por parte de la autoridad ambiental de conformidad con la normatividad vigente*
- ✓ *Conservación de certificaciones de disposición final de RESPEL hasta por 5 años.*
- ✓ *Documentación requerida según normatividad vigente en cambio de aceite lubricante automotriz.*
- ✓ *Atención a visitas y comunicaciones realizadas por parte de la Autoridad Ambiental*
- ✓ *Actualización de los datos en la base de la Secretaría Distrital de Ambiente – SDA - para los futuros trámites y registro de indicadores ambientales del Centro*

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	13 de 30

Vigencia 2021.

Referente al tema el CNMH, actualizó y aprobó la Política del Sistema de Gestión Ambiental – SGA, así como la respectiva Acta de Asignación del responsable del SGA. Se llevó a cabo el proceso de aplicación la evaluación al Sistema de Gestión de Gestión Ambiental, realizando la respectiva revisión de dicho Sistema a la fecha de última vigencia y el plan de mejoramiento estructurado.

Se formuló, proyectó y ajusto el Plan anual de trabajo del SGA,

Se programó y dictó la inducción y reinducción al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST y del Sistema de Gestión Ambiental – SGA para todos los colaboradores del CNMH.

Se realizó visita de inspección, a todos los pisos de las instalaciones del CNMH, con el fin de rectificar oportunidades de mejora en cuanto a condiciones inseguras y disposición de residuos ordinarios y se programó, creó y dictó capacitación sobre la actualización del Protocolo de Bioseguridad CNMH 2021.

Por último, se programó y asistió a reunión sobre la Gestión Ambiental y la certificación de Basura Cero en articulación con el Departamento para la Prosperidad Social – DPS y se instruyó al personal asistente a las instalaciones del CNMH, sobre la correcta segregación de residuos en las diferentes canecas y bolsas, según sus colores

RECOMENDACIÓN

Respecto de este ítem, se recomienda registrar en el informe de implementación del PETH, solo las actividades realizadas en el mes en el caso que la actividad sea continua se debe especificar los avances.

Se relaciona la evidencia:

Por otra parte, dentro del Sistema de Gestión Ambiental, se actualizó y aprobó la Política del Sistema de Gestión Ambiental – SGA, así como la respectiva Acta de Asignación del responsable del SGA. Se llevó a cabo el proceso de

Fuente informe enero de 2021

✓ Se actualizó la Política del Sistema de Gestión Ambiental – SGA.

✓ Se actualizó el Acta de Asignación del responsable del SGA.

Fuente informe febrero 2021

Por otra parte, se actualizó la Política del Sistema de Gestión Ambiental – SGA y el Acta de Asignación del responsable del SGA. Así mismo, fueron aprobadas por parte de la Dirección General y divulgadas a todo el CNMH, a través de la página web, intranet y correo masivo a todos los colaboradores de la entidad.

Fuente informe marzo 2021

Estrategia Plan Institucional de Formación y Capacitación

Vigencia 2020

El CNMH, a través del Plan Institucional de Formación y Capacitación enfoca su estrategia en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores del CNMH, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

El Centro divulga las capacitaciones tanto presenciales como virtuales que brinda la ESAP, DAFP, DNP, CLAD y POSITIVA sin costo, para los funcionarios. En lo concerniente a la modalidad del entrenamiento en puesto de trabajo, se incorporan socialización de entrenamiento a sistemas de información como lo son SAIA, ULISES, SIG, SIGEP, HUMANO entre otros del CNMH para conocimiento de todos los funcionarios.

Vigencia 2021

El Centro continuará con las capacitaciones que brindan 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.

Fue emitido y publicado en la web de la entidad el Plan Institucional de Formación y Capacitación para la vigencia 2021. <https://centrodememoriahistorica.gov.co/wp-content/uploads/2021/01/Plan-Institucional-de-Formacion-y-Capacitacion-2021-v1.pdf>

Eje Temático	Dimensión	Contenidos Temáticos	Meta		Recursos Requeridos Área o Entidad formadora / capacitadora	Metodología		CRONOGRAMA 2021											
			Población Afectada	Población Objeto		Virtual	Presencial	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Gestión del conocimiento y la innovación	Saberes	Herramientas para estructurar el conocimiento	71	30	TIC's	x	x												
		Estrategias para la generación y promoción del conocimiento	71	30	TIC's	x	x												
	Saber Hacer	Administración del conocimiento	71	30	TIC's	x	x												
		Planificación y organización del conocimiento	71	30	TIC's	x	x												
	Saber Ser	Orientación al servicio	30	10	Servicio al ciudadano - Oficina Asesora Jurídica	x	x												
		Trabajo en equipo	30	10	Talento humano	x	x												
Creación de valor público	Saberes	Gestión pública orientada a resultados	30	8	DNP	x	X												
		Gerencia de proyectos públicos	30	8	DNP	x	X												
	Saber Hacer	Construcción de indicadores	30	8	DNP	x	X												
		Evaluación de políticas públicas	30	8	DNP	x	X												
	Saber Ser	Lenguaje claro	30	10	Servicio al ciudadano - Oficina Asesora Jurídica	x	X												
		Servicio al ciudadano	30	10	Servicio al ciudadano - Oficina Asesora Jurídica	x	x												
Transformación digital	Saberes	Apropiación y uso de la tecnología	71	35	TIC's	x	x												
		Solución de problemas con tecnologías	71	20	TIC's	x	x												
	Saber Hacer	Mejoramiento de la comunicación	71	30	Comunicaciones	x	x												



Eje Temático	Dimensión	Contenidos Temáticos	Meta		Recursos Requeridos	Metodología		CRONOGRAMA 2021												
			Población Afectada	Población Objeto	Área o Enfoque de formación / capacitadora	Virtual	Presencial	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
	Saber Ser	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	71	71	Líderes de proceso	x	x													
		Manejo del tiempo	71	30	Talento humano	x	x													
		Trabajo en equipo	71	30	Talento humano	x	x													
Proximidad y ética del público	Capacidad Blandia Central	Empatía y solidaridad	71	30	Talento humano	x	x													
		Estrategias de comunicación y educación	20	4	Comunicaciones	x	x													
Creación de valor público	SABERES - SABER HACER - SABER SER	Inducción Institucional	Todos vinculados	Todos vinculados	Planeación - TH - Comunicaciones - Gestión Documental -	x	X													

En cada uno de los ejes se definen los contenidos temáticos asociados a las competencias Saberes, del Saber Hacer y del Saber Ser de los servidores públicos.

El CNMH en la vigencia ha capacitado en:

- ✓ 8 de febrero de 2021 Inducción Comisiones
- ✓ 10 de febrero de febrero 2021 Capacitación Plataforma Ulises
- ✓ 16 de febrero 2021, Conociendo a CNMH Inducción general en el CNMH
- ✓ 24 de febrero 2021 Inducción y reinducción de Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental
- ✓ 9 de marzo de 2021 Desórdenes Musculoesqueléticos.
- ✓ 10 de marzo 2021 Capacitación Plataforma Ulises
- ✓ 12 de marzo 2021 Actualización ante medidas de Bioseguridad.
- ✓ 16 de marzo de 2021 Actualización del Protocolo de Bioseguridad versión 2021
- ✓ 18 de marzo de 2021 Higiene Postural en el Trabajo desde Casa
- ✓ 23 de marzo de 2021 Uso y Manejo de EPP
- ✓ 23 de marzo de 2021 Jornada Informativa: "Apuesta por la inclusión, equidad e igualdad de géneros en la comunidad CNMH"
- ✓ 25 de marzo de 2021 Taller de Relajación.
- ✓ 30 de marzo de 2021 Pausas Virtuales en pro del Cuidado ante Desórdenes Musculoesqueléticos
- ✓ 16 de abril de 2021 Higiene postural dorsal y lumbar.
- ✓ 19 de abril 2021 Seguridad Vial y los actores viales de talla mundial (para Comité de Seguridad Vial - COSEV y conductores).
- ✓ 19 de abril 2021 Resolución 0773 de 2021 – Sistema Globalmente Armonizado, clasificación y etiquetado de productos químicos (para SG-SST)
- ✓ 21 de abril de 2021, Recomendaciones para el puesto de trabajo en casa.
- ✓ 23 de abril de 2021, Pausas activas para niños (celebración día del niño).
- ✓ 27 de abril de 2021, Prevención de accidentes en casa.



 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	16 de 30

✓ 30 de abril de 2021, ¡Combate el sedentarismo

Recomendación:

Respecto del cronograma dispuesto del Plan de Formación y Capacitación para la vigencia 2021, en lo concerniente con el eje temático Gestión del conocimiento y la innovación, a desarrollar por TIC'S, no se evidencian en las relacionadas su ejecución, dado que su fecha máxima de ejecución era el mes de mayo, se recomienda su reprogramación en la vigencia.

Estrategia de Evaluación del Desempeño

El CNMH, para el desarrollo de esta estrategia de acuerdo con la normativa aplica para: **EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN**, En virtud de lo establecido en el parágrafo 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 marzo 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. Respecto de la vigencia 2020, se evidenció que la entidad efectuó la publicación de los acuerdos de gestión y sus respectivos seguimientos, correspondientes a las direcciones del centro.

Vigencia 2021

Para esta vigencia se publicó la suscripción de los acuerdos de gestión de la Dirección de acuerdos de la verdad, Dirección de archivo de los derechos humanos, Dirección de Museo de Memoria Histórica y la Dirección administrativa y financiera. <https://centrodememoriahistorica.gov.co/politicas-lineamientos-y-manuales/>

2021

- Dirección de acuerdos de la Verdad 2021 LMMV
- Dirección Administrativa y financiera 2021 FRO
- Dirección de Archivo de los Derechos Humanos 2021 - MIRV
- Dirección de Museo de la Memoria histórica 2021 FEBC

Se encuentra pendiente la publicación del acuerdo correspondiente a la Dirección de Construcción de la Memoria Histórica, y de acuerdo con los cambios de gerentes de Museo y Acuerdo de la verdad, realizar la posterior modificación.

Recomendación.

Es importante a nivel de entidad, se evalué la implementación de la evaluación de desempeño de los funcionarios provisionales de la entidad, a fin de "Señaló igualmente, que, aunque la evaluación del desempeño de los

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	17 de 30

*empleados provisionales es procedente en aras de garantizar el buen desempeño de la administración pública, esta no puede hacerse bajo iguales parámetros a los fijados para los empleados de carrera administrativa, como se evidencia en el artículo 3° de la Resolución 2466 de 2016, al ordenarse la aplicación del Acuerdo 565 de 2016, sino que requiere otro tratamiento acorde con su tipo de vinculación temporal”.*¹

Estrategia de administración de nómina.

Vigencia 2020

El CNMH, continuó 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.

Vigencia 2021

El CNMH, continua con la utilización del software Humano, para la liquidación de la nómina y se ha realizado las gestiones administrativas derivadas para cada mes como Licencias, cesantías, aprobación de libranzas, vacaciones.

Estrategia de gestión de la información

Vigencia 2020

El CNMH, se enfocó en continuar robusteciendo la información consolidada en los procedimientos de la Gestión de talento Humano, 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. A su vez se continuó con la organización de las Historias Laborales y la gestión de novedades en el SIGEP II.

Referente a la gestión de la información sobre reporte de los empleos vacantes para el proceso de provisión, se realizó el reporte anual que se presenta ante la Función Públicas y les permite conocer las necesidades de talento humano que requiere cada entidad. Ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, de acuerdo con la Circular 2016100000057, el Centro reportó la Oferta Pública de Empleo de Carrera-OPEC, mediante el aplicativo

¹ <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=116998>



SIMO. 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

Vigencia 2021

El CNMH, continua en la vigencia con el desarrollo del Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y CAR 2020, No. 1419 a 1460 y 1493 a 1496 de 2020. Actualmente la Universidad Francisco de Paula Santander, se encuentra ejecutando la fase de Verificación de Requisitos Mínimos (VRM) para los 72.199 aspirantes inscritos a empleos ofertados en la modalidad de concurso ABIERTO.

Los resultados de VRM para la modalidad de concurso ABIERTO serán publicados en el mes de julio de la presente anualidad, fecha que será confirmada oportunamente, en los términos establecidos en los Acuerdos y Anexo que rigen el proceso de selección. Dado que este concurso se encuentra siendo realizado por un tercero, no se tiene conocimiento del número de inscritos por cada vacante. Es de resaltar que el proceso de talento humano en coordinación con la estrategia de comunicaciones ha realizado retroalimentación desde la inscripción y avance del mismo a los servidores públicos de la entidad.



Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y CAR 2020, No. 1419 a 1460 y 1493 a 1496 de 2020

La Comisión Nacional del Servicio Civil informa que el día 22 de febrero, se dio inicio a la etapa de venta de derechos de participación e inscripciones en la modalidad Concurso de Abierto y hasta el próximo 21 de marzo de 2021.

El pago para su derecho de participación, lo podrá realizar de la siguiente forma:

PSE línea virtual:

Fecha de inicio del recaudo: 22 de febrero de 2021

Fecha de terminación del recaudo PSE: 21 de marzo de 2021

Formato código de barras que genera el aplicativo SIMO:

Fecha de inicio del recaudo: 22 de febrero de 2021

Fecha de terminación del recaudo: 17 de marzo de 2021

Se recuerda que el valor de los derechos de participación en los procesos de selección para el año 2021 es el siguiente:

Nivel	Valor
Asesor y Profesional	\$ 45.450
Técnico y Asistencial	\$ 30.300

Recordamos que únicamente podrá inscribirse a un (1) empleo de los ofertados en los procesos de selección 1419 a 1460 y 1493 a 1496 de 2020, y los invitamos a consultar los Acuerdos de Convocatoria y su respectivo Anexo, los cuales podrá encontrar en el siguiente enlace: <https://www.cnsc.gov.co/index.php/normatividad-1419-a-1458-entidades-de-la-rama-ejecutiva-del-orden-nacional-y-corporaciones-autonomas-regionales-2020>



 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	19 de 30

Recomendación

Dada la contingencia actual y la imposibilidad de evidenciar in situ, el cumplimiento de las actividades descritas para el procedimiento de Talento Humano, mediante observación se estableció que alguno de los mismos presentan fecha de actualización 2016, como el GTH-MA-003 Manual del usuario ULISES V1, adicionalmente para la caracterización del proceso GTH-PO V3 Gestión del Talento Humano, tiene fecha del 26 de septiembre de 2018, razón por la cual se insta al proceso a realizar evaluación de los mismos, de frente a los cambios normativos y su ejecución actual.

7	GTH-PO V3 Gestión del Talento Humano	649.3 KBytes	26/09/2018	Ver archivo
8	GTH-MA-002 Manual del administrador de Ulises	330.1 KBytes	16/06/2016	Ver archivo
9	GTH-MA-003 Manual del usuario ULISES V1	5.5 MBytes	30/01/2018	Ver archivo

Lo anterior ya que “Es importante tener en cuenta que la documentación de los procesos es una forma de gestión de conocimiento de la entidad, ya que establece mecanismos para su transferencia, recolección y almacenamiento, lo que en un futuro se traducirá en mecanismos efectivos para la apropiación y aprendizaje del conocimiento asociado al cómo se ejecutan los procesos de una entidad y qué se requiere para llevarlos a cabo. Por esta razón, es de vital importancia que la información que se consigna en la caracterización de procesos y que se recopila a lo largo de la gestión por procesos, sea clara, entendible y coherente para que cualquier persona relacionada o no con el proceso que se busca describir tenga la capacidad de entender lo que allí se realiza.” Fuente: Guía para la gestión por procesos en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) - Versión 1 - Julio de 2020 – Pág. 62

Respuesta del Proceso de Talento Humano a recomendación de Control interno:

“De manera atenta y de acuerdo con lo revisado en el informe entregado por Control Interno, desde Talento Humano nos permitimos informar que, una vez revisados el proceso, los procedimientos y los formatos que se encuentran en el SIG relacionados con la Gestión del Talento Humano, se evidencia que si bien algunos de ellos son de años anteriores (2015,2016,2018) éstos se encuentran vigentes, según se relaciona a continuación:

ARCHIVO	FECHA	OBSERVACIÓN
GTH-CD-001 Código de Integridad y Buen Gobierno v2	11/05/2018	El código de Integridad y Buen Gobierno, se fundamenta en el Decreto 1499 de 2017 que actualizó el MIPG para el orden nacional. El decreto está vigente, además los principios y valores éticos del servidor público también continúan vigentes.
GTH-PO V3 Gestión del Talento Humano	26/09/2018	Este proceso fue revisado en el año 2020 con el director Administrativo y Financiero, no se consideró necesario actualizarlo, toda vez que no hay normatividad y/o conceptos nuevos para incluir.
GTH-MA-002 Manual del administrador de Ulises	16/06/2016	Este manual por ser únicamente para administrador Ulises no requiere actualización, importante mencionar que el manual Ulises usuarios está actualizado a 2020
GTH-MA-003 Manual del usuario ULISES V1	30/01/2018	El manual Ulises usuario está actualizado, se puede verificar en el siguiente link: http://intranet.centrodememoriahistorica.gov.co/loader.php?Servicio=Publicaciones&id=191



GTH-FT-017 V2 Solicitud, cancela o aplaza de comisión yo desplaza	16/03/2015	Este formato se encuentra vigente.
GTH-FT-022 V2 Certificado de Cumplimiento	11/07/2014	Este formato ya no es utilizado, por lo que se procederá a eliminarlo del SIG
GTH-FT-023 V2 Certificado de Permanencia Comisión	6/07/2018	Este formato se encuentra vigente.
GTH-FT-024 V2 Certificación laboral	16/02/2015	Este formato se encuentra vigente.
GTH-FT-025 V2 Acta de declaraciones para fines extraprocesales	16/03/2015	Este formato se encuentra vigente.
GTH-FT-027 V2 Designación beneficiario	16/03/2015	Este formato se encuentra vigente.
GTH-FT-028 V3 Notificación personal	22/01/2016	Este formato se encuentra vigente.
GTH-FT-030 V1 Información bancaria para pagos	2/02/2015	Este formato se encuentra vigente.
GTH-FT-031 V1 Compensación de tiempo	10/06/2015	Este formato se encuentra vigente.
GTH-FT-035 V1 Certificación de cumplimiento efectivo de la jornada laboral	13/03/2018	Este formato se encuentra vigente.

Lo anterior obedece también, a que el año pasado (2020) la profesional especializada que estaba en el cargo junto con el Director Administrativo y Financiero realizaron una revisión exhaustiva de cada procedimiento y formato; en la revisión efectuada el día de hoy evidenciamos que el formato GTH-FT-022 V2 "Certificado de Cumplimiento" debe ser eliminado del SIG, toda vez que no es requerido en las legalizaciones de comisiones, en esta legalización se incluyó es el certificado de permanencia en la comisión.

Por lo anteriormente expuesto, informamos que se procederá a solicitar la eliminación de este formato por lo que consideramos que no es procedente suscribir un plan de mejoramiento, toda vez que se evidencia que no existe riesgo de desactualización de la documentación del proceso de la Gestión del Talento Humano".

Fuente: correo 28 de junio de 2021.

Estrategia situaciones administrativas

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 los diferentes cambios en la norma.





Escuela virtual

Talento Humano

El CNMH a través del área de Talento Humano tiene como objetivo construir un mecanismo de aprendizaje colectivo en el que todos podamos participar, es un proyecto que esta en desarrollo, por el momento podrá encontrar aquí las presentaciones de las capacitaciones realizadas en vigencias anteriores.

[¿Qué es un servidor público?](#)

[Inducción y reinducción](#)

[Capacitación Lenguaje claro](#)

[Estructura del Estado Colombiano](#)

[Exposición Voces para transformar a Colombia](#)

Documentos asociados

Otros documentos

1. Capacitación SAIA 13 AGOSTOv1
2. Conociendo nuestra casa CNMH
3. Derecho de Petición
4. EXPEDIENTE ELECTRONICO v1
5. FUNCIONES CNMH
6. Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas - Riesgos de gestión, corrupción y seguridad digital - Versión 4 - Octubre de 2018
7. Jornada: 'Apuesta por la inclusión, equidad e igualdad de géneros en la comunidad CNMH'
8. MISION CNMH

El Centro cuenta con el formato GTH-FT-006, versión 008 mediante el cual se conoce la situación administrativa de cada servidor, permitiendo llevar estadísticas, para elaborar los programas y planes de salud o bienestar, dependiendo de sus resultados. Es de resaltar que este formato para la vigencia 2021, se gestiona a través del aplicativo SAIA.

Así mismo, 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, que se encuentra en la intranet, en 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.



VIGENCIA	NOMBRE	CARGO	ÁREA CNMH	RESOLUCIÓN DE ACEPTACIÓN DE RENUNCIA	A PARTIR DE
2020		PROFESIONAL ESPECIALIZADO, CÓDIGO 2028, GRADO 23	DIRECCIÓN MUSEO DE LA MEMORIA HISTÓRICA	023 - 30 ENERO 2020	3/02/2020
2020		SECRETARIO BILINGÜE, CÓDIGO 4128, GRADO 26	DIRECCIÓN GENERAL	037 - 21 FEBRERO 2020	2/03/2020
2020		PROFESIONAL ESPECIALIZADO, CÓDIGO 2028, GRADO 23	DIRECCIÓN MUSEO DE LA MEMORIA HISTÓRICA	042 - 04 MARZO 2020	10/03/2020
2020		DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO, CÓDIGO 0100, GRADO 24	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	057 - 24 MARZO 2020	1/04/2020
2020		PROFESIONAL ESPECIALIZADO, CÓDIGO 2028, GRADO 23	DIRECCIÓN GENERAL - COOPERACIÓN INTERNACIONAL	058 - 27 MARZO 2020	1/04/2020
2020		TÉCNICO ADMINISTRATIVO, CÓDIGO 3174, GRADO 17	DIRECCIÓN MUSEO DE LA MEMORIA HISTÓRICA	074 - 28 ABRIL 2020	30/04/2020
2020		PROFESIONAL ESPECIALIZADO, CÓDIGO 2028, GRADO 23	ESTRATEGIA DE COMUNICACIONES	075 - 30 ABRIL 2020	1/05/2020
2020		TÉCNICO ADMINISTRATIVO, CÓDIGO 3174, GRADO 17	DIRECCIÓN DE ARCHIVOS DE DERECHOS HUMANOS	078 - 04 MAYO 2020	5/05/2020
2020		PROFESIONAL ESPECIALIZADO, CÓDIGO 2028, GRADO 23	DIRECCIÓN MUSEO DE LA MEMORIA HISTÓRICA	102 - 12 JUNIO 2020	17/06/2020
2020		DIRECTOR TÉCNICO, CÓDIGO 0100, GRADO 24	DIRECCIÓN PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA MEMORIA HISTÓRICA	115 - 18 AGOSTO 2020	24/08/2020
2020		AUXILIAR ADMINISTRATIVO, CÓDIGO 4044, GRADO 22	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	133 - 28 SEPTIEMBRE 2020	1/10/2020
2021		PROFESIONAL UNIVERSITARIO, CÓDIGO 2044, GRADO 11	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	021 - 22 FEBRERO 2021	1/03/2021
2021		PROFESIONAL ESPECIALIZADO, CÓDIGO 2028, GRADO 23	DIRECCIÓN MUSEO DE LA MEMORIA HISTÓRICA	047 - 29 ABRIL 2021	3/05/2021
2021		PROFESIONAL ESPECIALIZADO, CÓDIGO 2028, GRADO 23	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	048 - 29 ABRIL 2021	3/05/2021
2021		ASESOR, CÓDIGO 1020, GRADO 18	DIRECCIÓN GENERAL - COOPERACIÓN INTERNACIONAL	055 - 05 MAYO 2021	1/06/2021
2021		DIRECTOR TÉCNICO, CÓDIGO 0100, GRADO 24	DIRECCIÓN MUSEO DE LA MEMORIA HISTÓRICA	058 - 13 MAYO 2021	1/06/2021

Al corte de la información enviada por GTH, se ha realizado la desvinculación de 16 funcionarios para lo correspondiente con la vigencia 2020 y 2021.

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, no obstante, dado que la Profesional especializada de talento Humano se retiró a partir del 3 de mayo de 2021, no se obtuvo acceso a resultados de esta encuesta dado que se encontraban en un DRIVE que manejaba la ex funcionaria por lo anterior, se solicitó a TIC el ingreso a este archivo, toda vez que está relacionado a un correo inactivo.

Para el caso del retiro por pensión, dado que para estos deben incluirse en las actividades tendientes a preparar a los servidores para su retiro generándoles competencias que les permitan incursionar en actividades productivas en caso de que: "Teniendo en cuenta que cada servidor público debe informar y acreditar en cuanto quiera iniciar su etapa de pensionado, a la fecha, no se registra ningún funcionario dentro de la categoría de prepensionados. Así mismo, actualmente solo se cuenta con una servidora pública a la cual se le reconoció pensión de invalidez, mediante Resolución SUB 112018 de fecha 14 de mayo de 2021, expedida por Colpensiones; desde Talento Humano se está realizando seguimiento a la inclusión de la funcionaria en la nómina de pensionados de Colpensiones, para continuar con el trámite de desvinculación de la entidad lo requieran y logren asumir el retiro de la vida laboral.

Dado que estas actividades se logran con el apoyo de Caja de Compensación Familiar COMPENSAR, quienes tienen programas destinados a este fin, el proceso socializó en correo del 9 de junio de 2021, información de interés para todos los colaboradores, en temas relacionados: ¿Cómo nos relacionamos? - Motivación al Cambio, Educación Financiera – Emprendimiento, MI ENTORNO – Relaciones Familiares, Con el tiempo en la mano - Tiempo Libre, Mi proyecto es mi salud - Hábitos de Vida Saludable, Aspectos Legales.



 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	23 de 30



Recomendación.

El proceso debe efectuar corrección en los informe de PETH, respecto del proceso GTH-PR-007 V3 Desvinculación del Personal, el cual se encuentra en versión 3 y no como se reporta en el informe de seguimiento mensual.

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

Fuente Informe PETH Abril de 2021.

Así mismo se recomienda que las encuestas generadas por los funcionarios desvinculados de la entidad se tabulen y retroalimenten a fin de analizar las causas de retiro de los servidores que le permita formular sugerencias en relación con retención del talento y gestión del conocimiento.

Complementario a las estrategias de implementación del PETH, el proceso publico los siguientes planes para la vigencia.:

2021

- [Plan Estratégico de Talento Humano 2019 - 2022](#)
- [Plan Institucional de Formación y Capacitación para los funcionarios del Centro Nacional de Memoria Histórica](#)
- [Plan de Trabajo SGA 2021](#)
- [Plan de Previsión de Recursos Humanos 2021](#)
- [Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021](#)
- [Plan de Gestión Ambiental 2021](#)
- [Plan de Bienestar Social e Incentivos 2021](#)

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	24 de 30

- [Plan de Austeridad y Gestión Ambiental 2021](#)
- [Plan Anual de Vacantes 2021](#)
- [Anexo - Plan de Trabajo SGSST 2021](#)
- [Cronograma Programa Riesgo Psicosocial 2021](#)
- [SIP-PL-007 Plan Psicosocial V2 2021](#)

Fuente: <https://centrodememoriahistorica.gov.co/planes-institucionales-2/>

MECANISMOS DE MANEJO DE CONFLICTO DE INTERÉS EN LA ENTIDAD

Respecto del manejo del tema, el CNMH ha socializado con todos sus servidores públicos, la información relevante tal como:

- ✓ ¿Qué es un conflicto de intereses?,
- ✓ ¿Por qué declarar conflicto de interés?,
- ✓ ¿Cómo proceder ante la identificación de un conflicto de intereses?
- ✓ ¿Dónde podrá declarar un conflicto de interés?

Así las cosas, se define a continuación **¿Qué es un conflicto de intereses?**

El Código Único Disciplinario define en su Artículo 40 el concepto de conflicto de intereses. El cual surge “cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público” <https://centrodememoriahistorica.gov.co/identificacion-y-declaracion-de-conflicto-de-intereses/>

Adicionalmente, con el objetivo de dar cumplimiento a las disposiciones de la Ley 2013 del 30 de diciembre de 2019, la cual obliga a los altos funcionarios del Estado a publicar su información de declaración de bienes y rentas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP, así como a registrar conflictos de interés, la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios y los aportes a la campaña para servidores electos a través de voto popular, según aplique.

El Proceso compartió con todos los servidores la información concerniente a fin de aclarar dudas, por lo anterior para dar cumplimiento a esta Ley, la Función Pública dió a conocer los formatos e instructivos con la información precisa para el diligenciamiento de la información:

- Instructivo para la publicación y divulgación proactiva de la Declaración de Bienes y Rentas,
- Registro de Conflicto de Interés y Declaración del Impuesto sobre la Renta y Complementarios – Ley 2013 del 30 de diciembre de 2019:
- https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/616038/2019-12-31_Instructivo_dbrci.pdf/52f7f418-8431-252b-f7b8-db917fde3463?t=1581081389046
- Aplicativo de diligenciamiento: <https://www.funcionpublica.gov.co/ley-transparencia-web/>
- Consulta ciudadana: <https://www.funcionpublica.gov.co/ley-transparencia-web/busqueda.jsp>

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	25 de 30

· Formato de publicación proactiva declaración de bienes y rentas y registro de conflictos de interés: Ver archivo de Excel adjunto 2020-01-30_Formato_declaracion_bienes_rentas_conflicto_intereses_ajustado (4).xlsx.

Nota: Cabe resaltar que la presentación de la declaración de bienes y rentas, así como el registro de conflictos de interés, deberá ser actualizada cada año mientras exista la calidad de sujetos obligados.

De igual manera por correo electrónico, el proceso socializó el día 10 de marzo de 2021, **¿Qué debo hacer ante una situación de conflicto de intereses?**, en el cual se exponía los pasos a seguir si el servidor público se encuentra en alguna situación que pueda catalogarse como conflicto de intereses, para mejor interpretación por los servidores se anexó la Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, Versión 2.

Es de aclararse que en caso de que se acepte que hay conflicto, **deberá, además, determinar el servidor público se encargará de asumir, en reemplazo, la regulación, gestión, control o decisión de la situación que generó el conflicto de intereses.**

Para ampliar esta información puedes acceder al siguiente link:
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses/inicio>

Adicionalmente se ha socializado el tema por medio de invitación a capacitaciones como, la que realizó la función Pública denominada: **SESIÓN MASIVA ACCIONES PREVENTIVAS EN CONFLICTO DE INTERÉS** de fecha jueves 3 de junio de 2021,



Acorde con la información solicitada a talento Humano, dado que no se reportó que exista registro por parte de los servidores de conflictos de interés, en curso. Si se evidenció que el proceso ha brindado a los servidores las herramientas necesarias para su detección y gestión.

Código de Integridad al interior del CNMH.

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	26 de 30

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. El Proceso de Gestión Humana para enero de 2021 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.

Test de percepción sobre integridad

Responder a: @cnmh.gov.co @cnmh.gov.co> 12 de enero de 2021,
 Para: planta@cnmh.gov.co

Google Forms

¿Tienes problemas para ver o enviar este formulario?

RELLENAR EN FORMULARIOS DE GOOGLE

Te he invitado a que rellenes un formulario:

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.

Si tiene alguna inquietud contactar a través del correo electrónico @cnmh.gov.co

Nota: El diligenciamiento de esta encuesta es obligatorio.
 Plazo máximo para responder: viernes 15 de enero de 2021

El objeto del test era medir la apropiación e impacto de los "Valores del Servicio Público" en la cotidianidad de los servidores públicos, los resultados fueron los siguientes

INDICADOR		ESTADO DE LA ENCUESTA
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	94%
2	HONESTIDAD	83%
3	RESPECTO	88%
4	COMPROMISO	85%
5	DILIGENCIA	78%

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	27 de 30

6 JUSTICIA

87%

De acuerdo a lo anterior, el proceso priorizó 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.

¿Conoces los Principios y Valores del Servidor Público? ▷ Recibidos x

Comunicaciones CNMH <comunicaciones@cnmh.gov.co>
para Todos ▾

5 may 2021 13:01



DILIGENCIA
Principios y Valores del Servidor Público

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del estado.

Lo Que Hago

- ✓ Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. **Lo público es de todos y no se desperdicia.**
- ✓ Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas tiempo de todos es oro.
- ✓ Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. **No se valen cosas a medias.**
- ✓ Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.

Lo Que No Hago

- ✗ No malgasto ningún recurso público.
- ✗ No postergo las decisiones ni actividades que den solución a problemáticas ciudadanas que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente **no se dejan para otro día.**
- ✗ No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos. No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.

#YoHagoParteDelCNMH

A su vez el proceso sigue reforzando en sus servidores los demás valores con el fin que estos sean interiorizados.

¿Conoces los Principios y Valores del Servidor Público? ▷ Recibidos x

Comunicaciones CNMH <comunicaciones@cnmh.gov.co>
para Todos ▾

mié, 12 may 1



HONESTIDAD
Principios y Valores del Servidor Público

Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Lo Que Hago

- ✓ Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, **porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.**
- ✓ Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda.
- ✓ Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.
- ✓ Denuncio las faltas, delitos o violación de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo **siempre.**
- ✓ Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con mi cargo o labor.

Lo Que No Hago

- ✗ No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.
- ✗ No acepto incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.
- ✗ No uso recursos públicos para fines personales relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros).
- ✗ No soy descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión.

#YoHagoParteDelCNMH

Recomendación

Control Interno, recomienda al proceso de gestión humana dado la fecha de expedición del código revisar si



acorde con los cambios normativos aplica la actualización del código de integridad de la entidad.

No	Archivo	Tamaño	Fecha	Opciones
2	GTH-CD-001 Código de Integridad y Buen Gobierno v2	698.7 KBytes	11/05/2018	Ver archivo

MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL AL INTERIOR DEL CNMH

El CNMH, respecto de los resultados de la encuesta de percepción de clima laboral efectuó comparación para las vigencias 2019 y 2021, por lo anterior se evidenció que el total de respuestas obtenidas en 2019 fueron de 46 funcionarios, mientras que para el año 2021 fueron de 54, importante tener en cuenta que en total son 71, y solo se aplicó a los funcionarios, así mismo a fin de comparar efectivamente su mejora por componentes, se utilizaron las mismas preguntas y las opciones de respuesta, tales como TA: Totalmente de Acuerdo, A: De Acuerdo, D: En Desacuerdo y TD: Totalmente en Desacuerdo.

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

CLIMA LABORAL CNMH 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%
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.

Fuente: *PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2019-2022*

CONCLUSIONES

- Se pudo evidenciar con corte a la fecha de realización del seguimiento, que el proceso de Gestión Humana ha propendido por el cumplimiento de los planes formulados en pro de la implementación del PETH y de los compromisos derivados de las acciones, se aprecia el compromiso del proceso con las labores encomendadas desde la Dirección General y la DAYF del CNMH, en pro del bienestar de los servidores.
- Como resultado del seguimiento se evidenció que el proceso, no obstante, cuenta con procedimientos definidos, en el SIG, deben realizar verificación de los mismos e identificar cuáles de estos deben surtir procesos de actualización.
- Dentro del análisis de la información, se evidencia la realización de acciones, para mejora del proceso.



 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	30 de 30

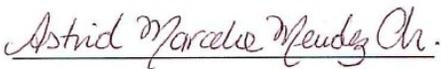
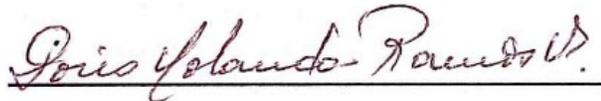
MATRIZ PARA PLAN DE MEJORAMIENTO

No	DESCRIPCION DEL HALLAZGO	RECOMENDACION
	No aplica.	

OPORTUNIDADES DE MEJORA

- Se recomienda al proceso, realizar validación del informe de implementación correspondiente al PETH, en lo concerniente con las versiones de los procedimientos de cada estrategia; dado que se evidenció que en varios campos no obstante se relaciona el procedimiento correcto, su versión no corresponde con la registrada en el SIG. Así mismo, dado que este informe es mensual, debe registrarse, solo lo correspondiente con los avances del mes de reporte, esto con el fin de no repetir la misma información, mes tras mes.
- Se recomienda al proceso tener en cuenta todas las recomendaciones registradas en el informe de seguimiento por cada estrategia, lo anterior teniendo en cuenta las situaciones evidenciadas, a fin de realizar por cada una los ajustes que se consideren pertinentes para su mejoramiento.

FIRMAS RESPONSABLES

Evaluador:  <hr/> ASTRID MARCELA MÉNDEZ CHAPARRO Profesional Universitario C. I	Vo. Bo.  <hr/> Doris Yolanda Ramos Vega Asesora de Control Interno
---	---