



Plan Institucional de Bienestar e Incentivos para los funcionarios del Centro Nacional de Memoria Histórica

Enero 2023 a diciembre de 2023
Revisado por María Angélica Garzón Vera

Versión 1

INTRODUCCIÓN	3
MARCO CONCEPTUAL	4
MARCO LEGAL	5
MARCO NORMATIVO	9
POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	12
NIVEL FAMILIAR	19
NIVEL ORGANIZACIONAL	20
Pre pensionados - Preparación para la pensión	20
Actividades de Integración Familiar	20
Ferías de vivienda	20
Conferencias y charlas motivacionales	20
Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud	20
Actividades deportivas, recreativas y culturales	20
Actividades para el fortalecimiento de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación, etc.)	20
FLEXIBILIDAD LABORAL	21
OBJETIVO GENERAL	23
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	23
ÁREAS DE INTERVENCIÓN	23
PLAN DE INCENTIVOS	28

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023 CENTRO NACIONAL DE MEMORIA HISTÓRICA

INTRODUCCIÓN

Con el fin de contribuir a un entorno laboral saludable, se presenta el plan de Bienestar laboral e incentivos propuesto para los servidores del Centro Nacional de Memoria Histórica, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción provisionales y contratistas, siendo este entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida en general, exaltando así la labor del servidor, intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación. Los cambios que experimenta el Estado Colombiano demandan el fortalecimiento Institucional de la Administración Pública; en este sentido, los programas de Talento Humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral del servidor público.

El Programa de Bienestar Social para CNMH tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, y para ello, la Dirección General a través de la Dirección Administrativa y Financiera asume el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar con el fin de garantizar un entorno saludable en el desarrollo de las actividades laborales.

Las actividades serán 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 la misma manera el programa permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

Con base en lo anteriormente expuesto, el Talento Humano presenta el programa de bienestar social e incentivos 2023, el cual está soportado en insumos importantes como las mediciones de CLIMA LABORAL CNMH 2022, Programa Nacional de Bienestar: “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES” de la Dirección de Empleo Público 2020-2022, riesgo psicosocial y la encuesta de diagnóstico de necesidades Programa de Bienestar Social e Incentivos 2023 por los servidores.

“Un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo...” (OMS)

MARCO CONCEPTUAL

El Centro Nacional de Memoria Histórica ha fundamentado la política de bienestar conforme a lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) con el objetivo de realizar y diseñar un Plan de Bienestar Social, basado en el concepto de beneficio social, entendido como el conjunto de programas y beneficios tendientes a cubrir las necesidades de los individuos que se encuentran vinculados en la Entidad, con una concepción de desarrollo a escala humana.

En este sentido las políticas y programas de bienestar son fundamentales en el desarrollo humano de los servidores públicos y la calidad de vida laboral, y parten de las definiciones hechas por Manfred Max-Neef como es Bienestar Social Integral, que significa tener calidad de vida, esta tesis rompe con los esquemas paternalistas en la administración pública y centra la atención en la satisfacción integral de las necesidades humanas básicas, aquellas que si no se atienden pueden atentar contra la dignidad del servidor público, como ser humano. Estas son: las necesidades de protección, afecto, ocio, identidad, aprendizaje tanto del servidor como de su núcleo familiar.

Sin embargo, al hablar de calidad de vida, implica que el servidor público deja de ser un ente pasivo en la consecución de esta y se responsabiliza de su propio bienestar. Según el DAFP:

a. ... *"La concepción del bienestar social al interior de las entidades públicas es un problema de tipo cultural, cuyo cambio requiere estrategias que afecten la mentalidad colectiva de las áreas, entidades y sectores de la administración. Dentro de este cambio cultural es urgente crear conciencia en los servidores públicos de sus carencias y potencialidades, así como de la importancia de identificar satisfactores auténticos para evitar conductas auto engañosas que los alienen en lugar de liberarlos. "* (Cartilla "Sistema de Estímulos: Lineamientos de Política", 2007)

b. ... *"Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores de las entidades y sus familias así mismo, fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad. El desarrollo anual del Bienestar en las entidades comprende: La Protección y Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral. Es decir, cada año, las entidades deben elaborar el "Programa de Bienestar Social", con base en un diagnóstico aplicado a todos los servidores, en el cual se exploren no solo sus necesidades sino también sus expectativas; este debe responder a un objetivo común que articule cada una de las acciones que se llevan a cabo para dar cumplimiento al programa en mención."* (Cartilla "Sistema de Estímulos. Orientaciones metodológicas", 2012)

Los Planes de Bienestar Social de las entidades públicas deben favorecer la reflexión profunda frente a los estilos de vida y entornos laborales saludables que permitan a través de estrategias vivenciales los valores de autonomía e independencias de los servidores públicos en la toma de decisiones que contribuyan al desarrollo humano integral.

Por lo anterior el Centro Nacional de Memoria Histórica diseño, estructuró y da continuidad al programa de Talento Humano bajo el concepto de "Entorno Laboral Saludable" a partir del perfil de diagnóstico de condiciones de salud de los servidores públicos realizados en el año 2020 y demás diagnósticos existentes; donde se tuvo en cuenta las condiciones de salud física y ocupacional de las personas que laboraron en el Centro, sus hábitos,

competencias laborales y coordinando los recursos institucionales de entidades aseguradoras, sociedades médicas y academia para el desarrollo del programa.

MARCO LEGAL

Decreto Ley 1567 de 1998.

Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: *“Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.*

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36.

Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el

lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

Decreto 1083 de 2015

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Parágrafo 2°. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás

empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

El desarrollo de este numeral estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 2.2.10.15. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1°. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2°. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Artículo 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Ley 734 de 2002

En los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

MARCO NORMATIVO

La Ley 734 de 2002 en los numerales 4 y 5 del Artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.

El Plan de Bienestar Social del Centro Nacional de Memoria Histórica se rige por los lineamientos de la Ley 909 de 2004, mediante la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, señalando que: "... con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor, así como de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos".

El Decreto 1567 de 1998 establece: el "*Bienestar Social*, y lo define como "... programas de bienestar social que deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora".

El Decreto 1227 de 2005, también reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y preceptúa que las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los

empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan con aspectos vacacionales, artísticos y culturales de promoción y prevención de la salud y de la capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

Este Decreto también expone los ejes centrales que deben contemplar los Planes de Bienestar Social:

a. Protección y Servicios Sociales, a través de los siguientes programas:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

b. Calidad de Vida Laboral, a través de los programas de:

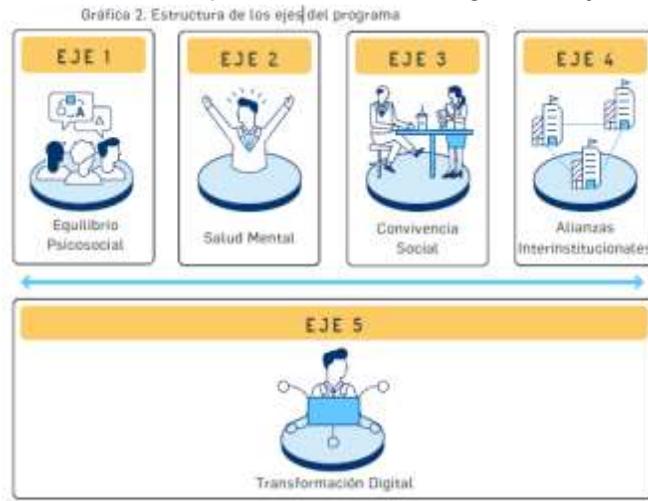
- Medición del clima laboral.
- Evaluación de la adaptación al cambio.
- Preparación de los pre pensionados para el retiro del servicio.
- Identificación e intervención de la cultura organizacional.
- Fortalecimiento del trabajo en equipo.
- Programas de incentivos.

Con relación a los incentivos el Decreto 4661 de 2005 modificó el párrafo primero del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, el cual quedó así: *"PARÁGRAFO 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto"*.

- Política Cero Papel en la Administración Pública
- Horarios Flexibles en el Centro Nacional de Memoria Histórica
- Cierre de las instalaciones del CENTRO a las 6:00 pm y apertura a las 6:00 am suspensión servicio de energía, telefonía externa y ascensores)
- Uso de la Bicicleta
- Impacto ambiental en las actividades y eventos del PETH entorno laboral saludable
- Uso de medios electrónicos para publicar invitaciones, campañas, etc.
- Implementación de inscripciones virtuales a las actividades.

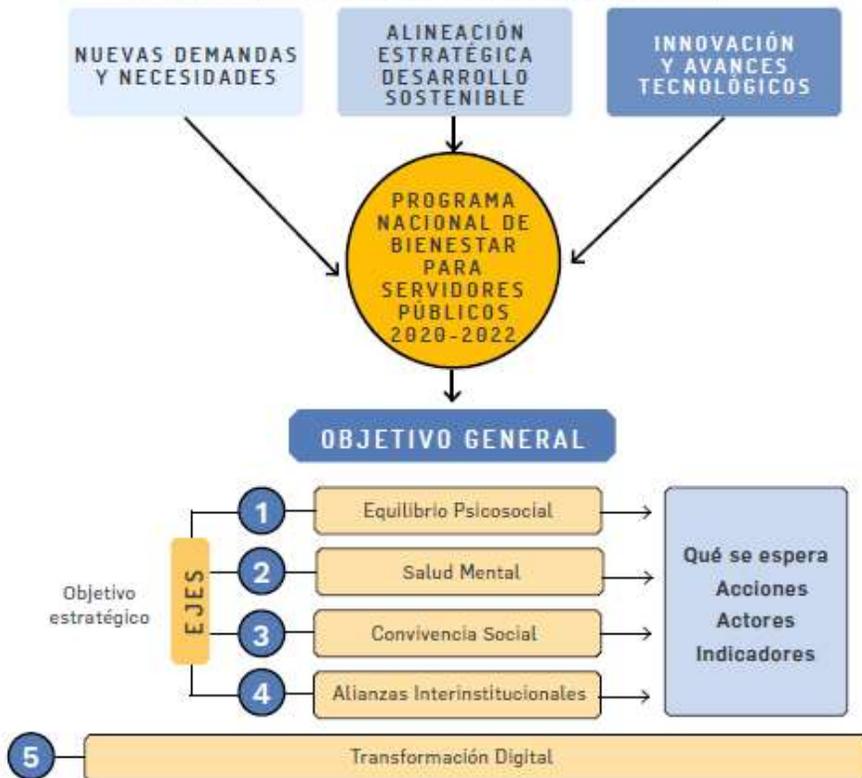
Los ejes de la estrategia de Bienestar representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo

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:



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Gráfica 9. Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Organizaciones saludables

Dentro de los avances del proceso es desarrollar el programa “Organizaciones Saludables” dentro del marco “Hacia un Entorno Saludable”, en cual intervienen socios y aliados estratégicos como las EPS, la ARP, la Cajas de Compensación, entre otros. Generando espacios idóneos para la promoción de la salud de manera integral, partiendo de una cultura de prevención del riesgo y el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos.

Concepto

“Un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo...” (OMS)

Indicadores

De acuerdo con la definición de la OMS es basado en los siguientes indicadores:

- La salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo.
- La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización de este y la cultura del ambiente de trabajo.
- Los recursos de salud personales en el espacio de trabajo
- Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad.

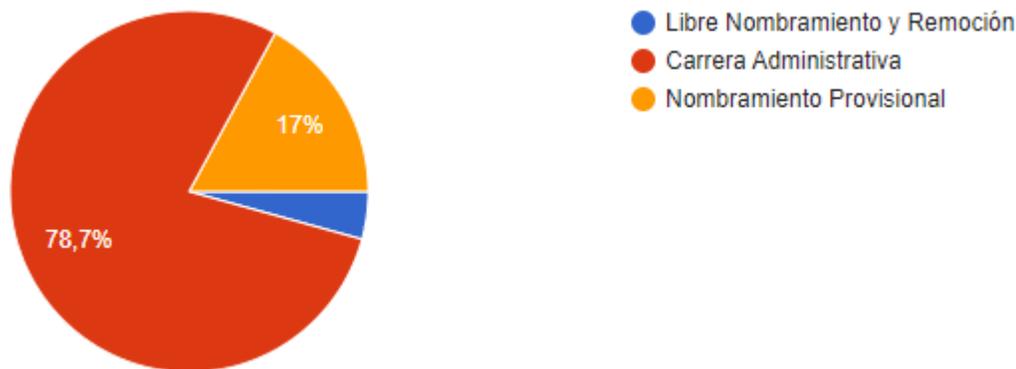
POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

El Centro Nacional de Memoria Histórica a través de Talento Humano, de la Dirección Administrativa y Financiera en cumplimiento de la normativa constitucional y legal y en el marco de articulación, integralidad y la mejora continua, en forma participativa, diseña y ejecuta la política de talento humano sin ninguna discriminación, con el propósito de salvaguardar y sembrar la gestión de talento humano, para el fortalecimiento y creación de valor público en sus servidores públicos, mediante la planeación, el desarrollo y la evaluación de estrategias definidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, buscando crear y sostener un ambiente laboral que propicie el desarrollo integral que trascienda en sus familias, en la comunidad en general.

Caracterización de los Encuestados

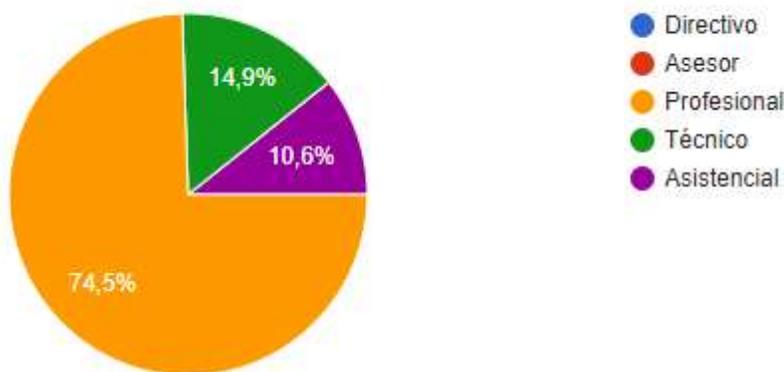
La encuesta de diagnóstico de necesidades Programa de Bienestar Social e Incentivos 2022 contó con la participación de 47 servidores, lo que representa un 66.2% del total de la planta. A continuación, se presenta la caracterización de los servidores que participaron en la encuesta. Se resalta que el 78.7% de los participantes son funcionario de carrera administrativa, 17% en provisionalidad y el 4.3 % son servidores de libre nombramiento y remoción:

Gráfico 01. Tipo de vinculación de los encuestados



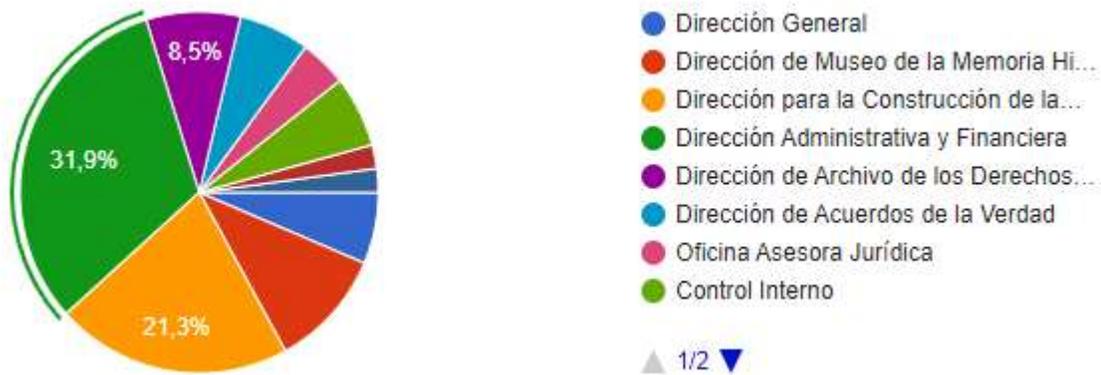
El gráfico 02, la encuesta muestra que el 74.5% de los servidores que participaron en la encuesta se encuentran en cargos de nivel profesional, seguido de un 14.9% del nivel técnico y un 10.6% del nivel asistencial.

Gráfico 02. Nivel jerárquico del cargo de los encuestados



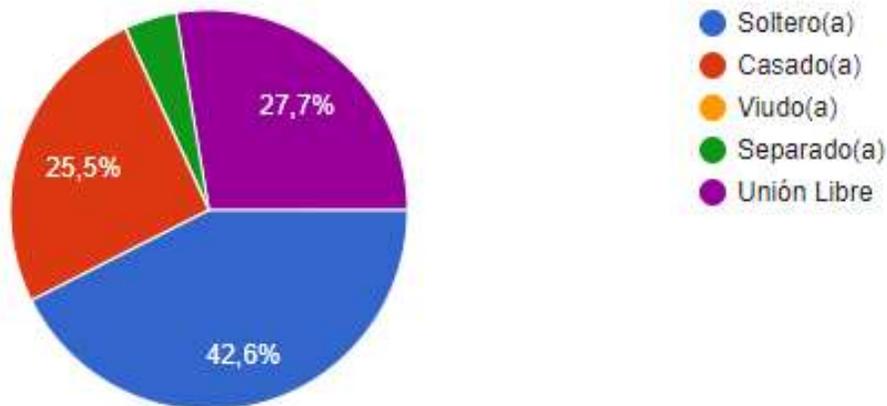
El gráfico 03, los servidores de la Dirección Administrativa y Financiera fueron los que más participaron en la encuesta (31.9%), respecto del número total de participantes, seguida de Dirección para la Construcción de la memoria Histórica (21.3%), la Dirección de Museo de la memoria histórica (10.6%) la Dirección de archivo de los Derechos Humanos con (8.5%), la Dirección General (6.4%), Estrategia de Comunicaciones (2.1%), Grupo de planeación (2.1%), Control Interno (6.4%), Oficina asesora Jurídica (4.3%) y la Dirección de Acuerdos de la Verdad con un (6.4%) y. Esto se debe, principalmente, a que son las dependencias que tienen más servidores asignados (Ver Gráfico 03).

Gráfico 03. Dependencia de los encuestados



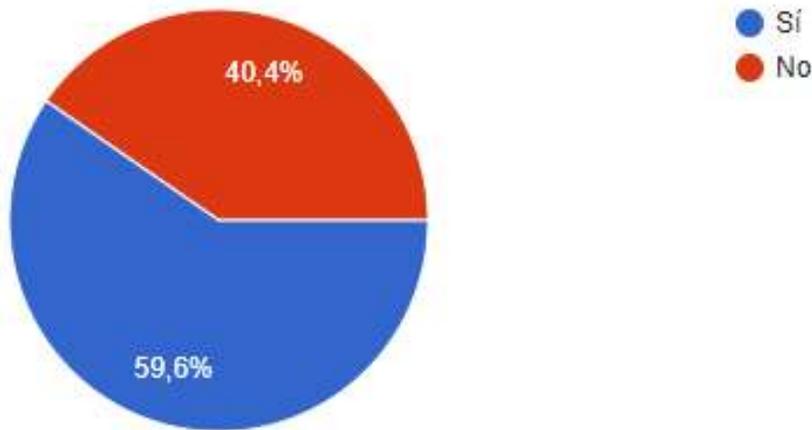
El gráfico 04 muestra que el 42.6 % de los servidores públicos son solteros(as), seguido unión libre en un 27.7%, estado civil casados un 25.5% y separados un 4.3%.

Gráfico 04. Estado Civil de los encuestados



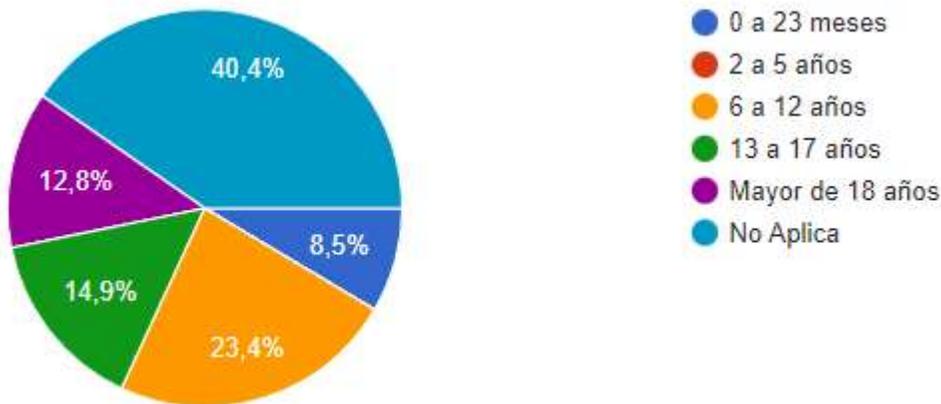
El Gráfico 05 muestra que el 59.6% de los servidores que participaron en la encuesta tienen hijos y un 40.4% no tiene.

Gráfico 05. Hijos de los encuestados



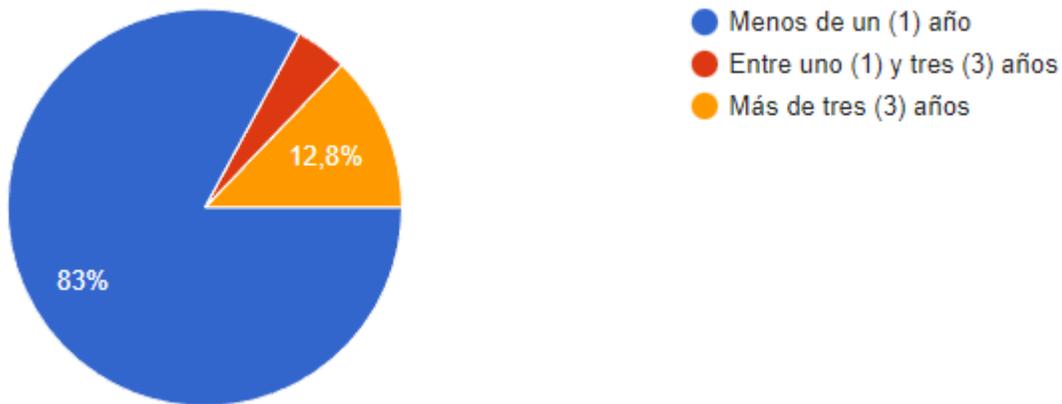
En el gráfico 06 muestra que el menor porcentaje (8.5%) tiene hijos entre los 0 a 23 meses, el (23.4%) de los servidores públicos tiene hijos entre los 6 a los 12 años, el (14.9%) tienen hijos entre los 13 y los 17 años y finalmente el (12.8%) tienen hijos mayores de 18 años y por último no aplica tiene el (40.4%).

Gráfico 06.



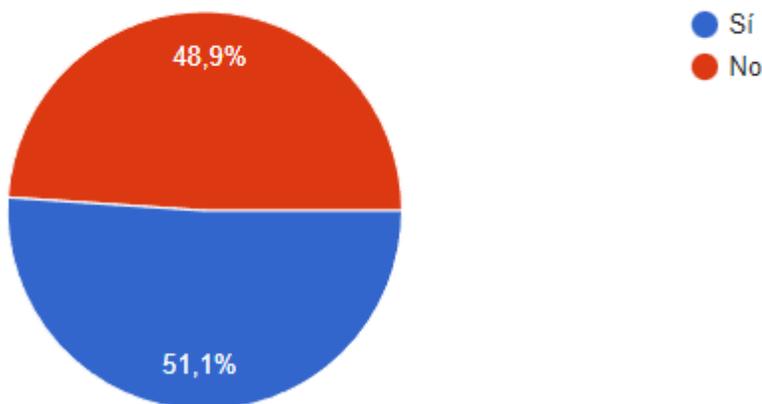
El Gráfico 07 evidencia el período de transición por el que pasa actualmente la Entidad con ocasión del concurso de méritos que se surtió desde el año 2022, así las cosas, la gráfica muestra que el 83% de los servidores que participaron en la encuesta están vinculados hace menos de 1 año, seguido por un 12.8% de servidores que cuentan con vinculación hace más de tres años y un 4.3 de servidores que tienen entre 1 y 3 años en la planta.

Gráfico 07. Antigüedad en el CNMH de los encuestados



El gráfico 08 muestra que el 48.9 % de los servidores públicos no tienen vivienda propia, y el otro 51.1% si tiene

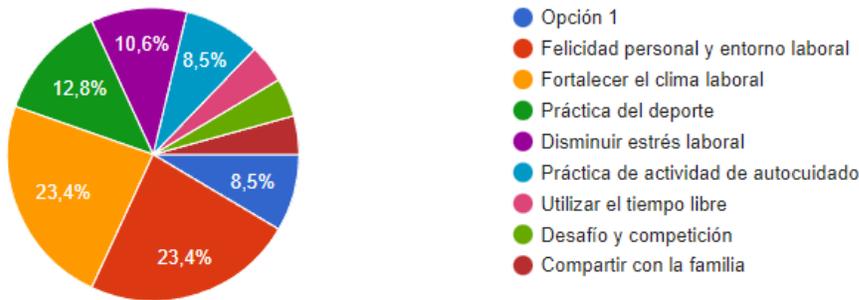
Gráfico 08. ¿Tiene vivienda propia? (Si tiene crédito entiéndase como propia). *Finalidad realizar ferias de vivienda para los encuestados



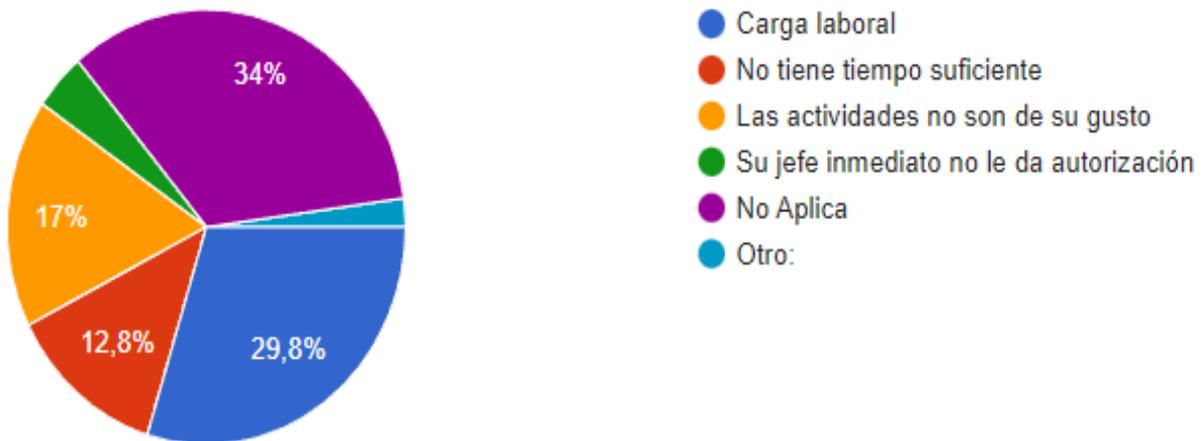
Diagnóstico de Necesidades

El Plan de Bienestar 2023 del Centro Nacional de Memoria Histórica se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de expectativa de los Planes de Bienestar, así como la medición de clima laboral, siendo estos los principales insumos para la realización del Plan y del Cronograma de Actividades. De acuerdo con el análisis del diagnóstico se encontró lo siguiente:

¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de Bienestar Social?

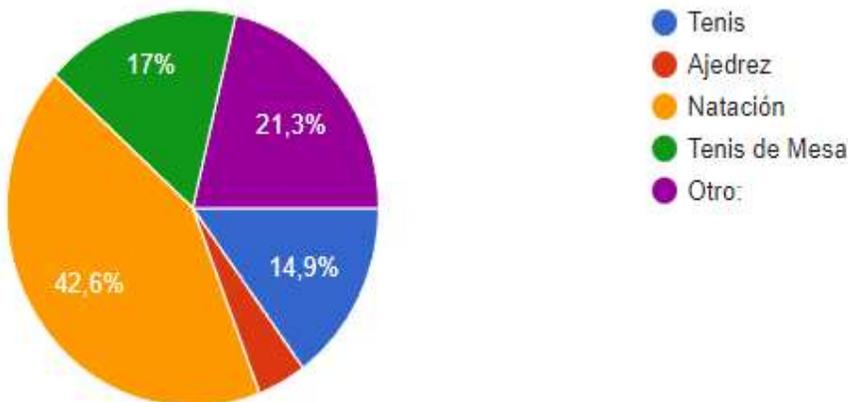


¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social?



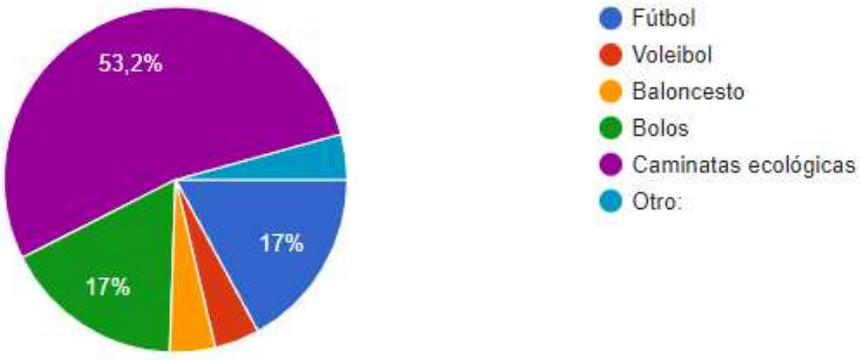
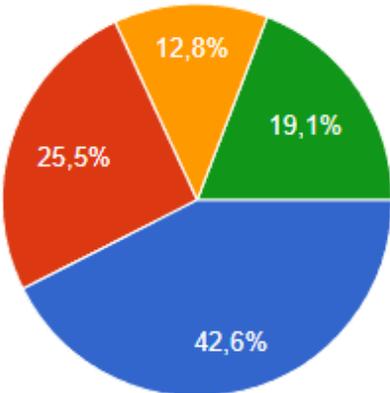
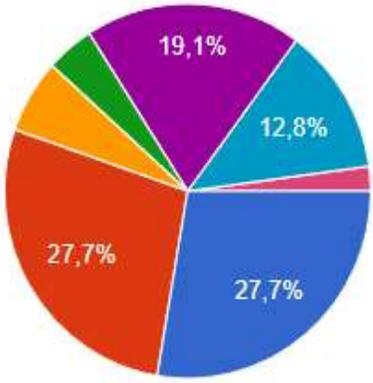
Actividad en la que le gustaría participar o desarrollar en su tiempo libre

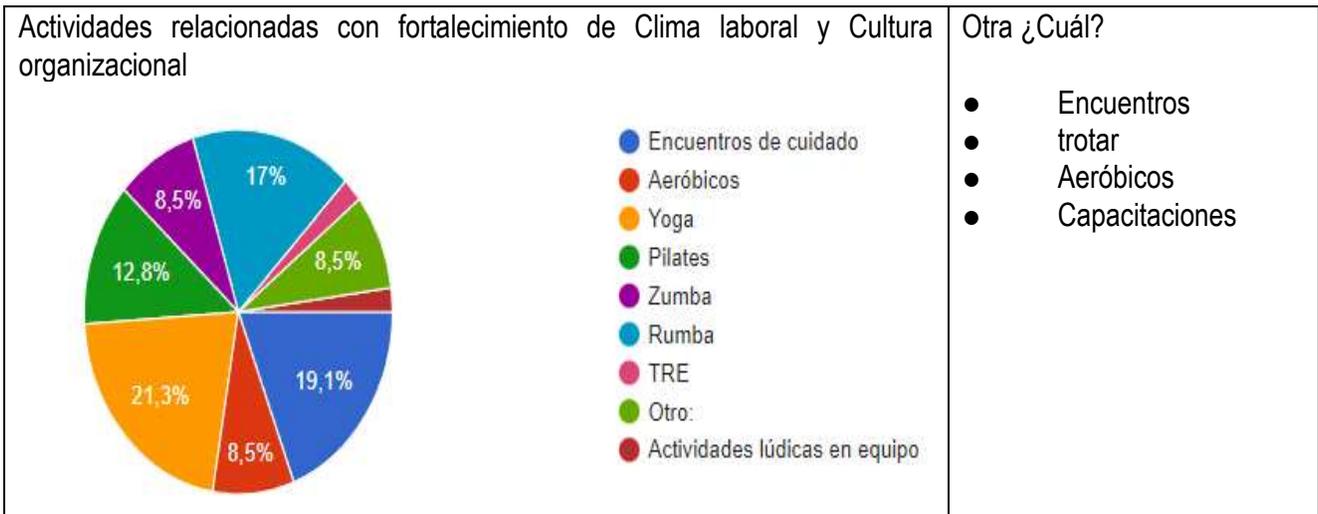
Actividades deportivas -Deporte individual



Otra ¿Cuál?

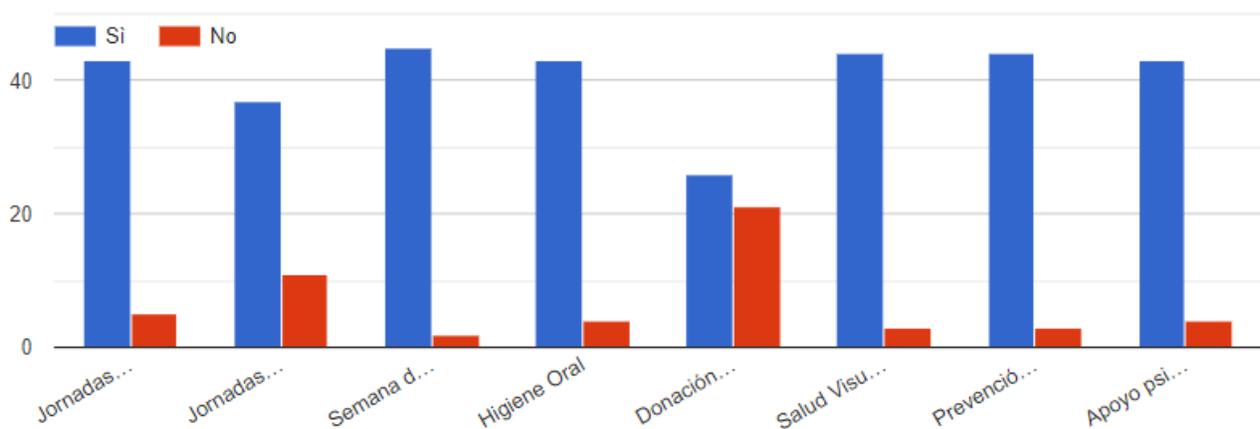
- Atletismo
- Ciclismo
- Patinaje
- Buceo
- Gimnasio
- Ciclismo

<p>Actividades deportivas - Deporte colectivo</p>  <p> ● Fútbol ● Voleibol ● Baloncesto ● Bolos ● Caminatas ecológicas ● Otro: </p>	<p>Otra ¿Cuál?</p> <ul style="list-style-type: none"> ● yoga
<p>Actividades deportivas - Deportes autóctonos</p>  <p> ● Rana ● Mini - Tejo ● Tejo ● Otro: </p>	<p>Otra ¿Cuál?</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Bolos ● boli - rana
<p>Actividades culturales</p>  <p> ● Danzas ● Teatro ● Coros - Canto ● Música ● Talleres Manuales ● Otro: ● Visitas guiadas </p>	<p>Otra ¿Cuál?</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Manuales ● fotografía ● danzas ● Cine ● Ecoturismo



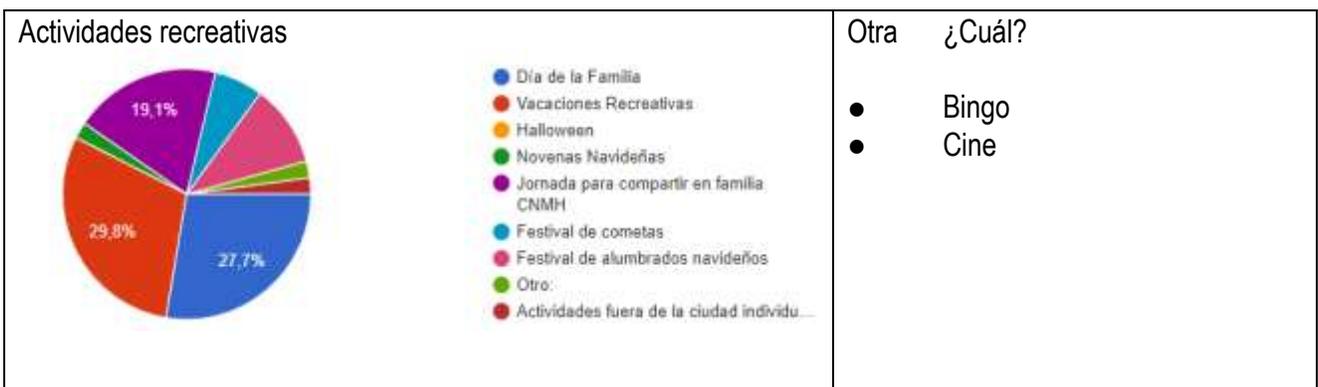
Promoción y Prevención

¿Participaría en las siguientes jornadas de promoción y prevención de la salud?



NIVEL FAMILIAR

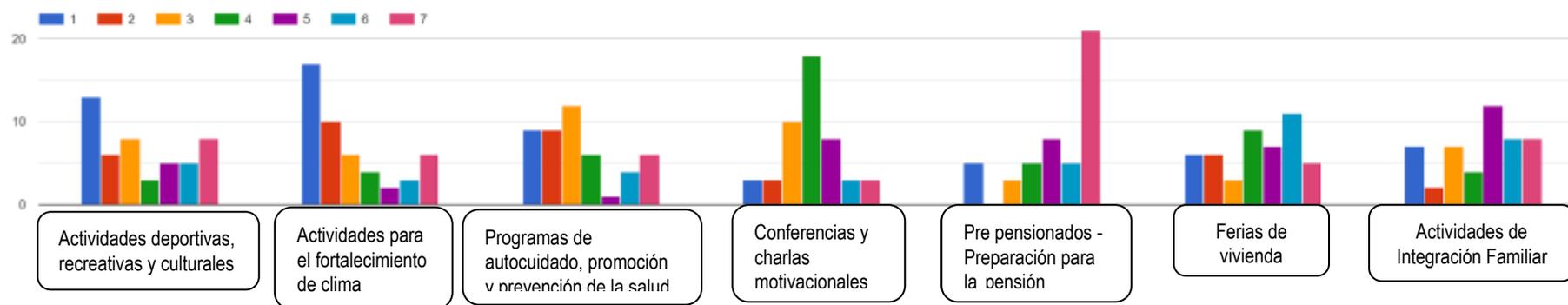
Actividad en la que le gustaría participar o desarrollar en su tiempo libre



NIVEL ORGANIZACIONAL

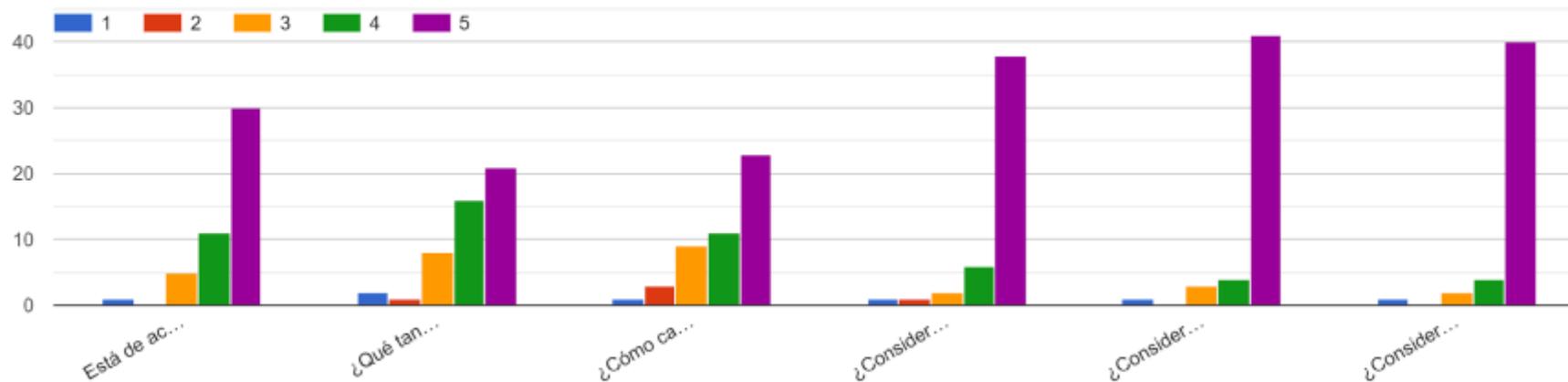
¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar e Incentivos? (clasifique en orden de importancia de 1 a 7, siendo 1 la primera actividad en prioridad y 7 siendo la última.)

Actividades Organizacionales



FLEXIBILIDAD LABORAL

¿Cómo califica en la entidad los horarios flexibles?
 Por favor contestar y calificar de 1 a 5, siendo 1: malos, 2: regulares, 3: buenos, 4: sobresalientes y 5: excelentes



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

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 reflejarán 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.

Para las anteriores categorías se toma como referencia la medición efectuada cada dos años, en ese sentido, corresponde para el año 2023 desde talento humano efectuar la medición de variables con la planta de personal establecida ya que en vigencia anterior se dio la transición de funcionarios a partir del mes de agosto de 2022 por cuenta del proceso de selección, retiro e ingreso de nuevos servidores en carrera administrativa al Centro.

OBJETIVO GENERAL

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 programas 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.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores del CNMH.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

Beneficiarios

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social e Incentivos todos los servidores del Centro Nacional de Memoria Histórica - CNMH, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

Responsable

La Dirección Administrativa y Financiera, a través del proceso de gestión del talento Humano del CNMH, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan de Bienestar Social e incentivos del año 2022 están dirigido a todos los servidores de la entidad y se elaboró a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador y la medición de clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

El programa se enmarca en dos áreas a saber:

Área de Protección y Servicios Sociales

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: Gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a estos servicios, cuidar de la

utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Así mismo, el CNMH velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

Programa de Seguridad Social Integral

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. El rol del área de Bienestar Social Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

Cobertura

El Plan de Bienestar Social e incentivos cubre a todos los servidores del CNMH y su grupo familiar, en temas relacionados con la salud, educación y recreación, beneficios que reciben tanto los servidores como su familia a través de las acciones de bienestar que desarrolla el CNMH junto a la Caja de Compensación Familiar.

El Centro Nacional de Memoria Histórica a través de Talento Humano lidera, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer la misión del Centro, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores de la entidad con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, la cual se refiere a detectar las condiciones de cada servidor y así implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades.

Estrategias.

- Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
- Orientación sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la entidad.
- Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.
- Coordinación y entrega de los carné y documentos de las diferentes prestadoras de servicios E.P.S., ARL, Fondo Nacional de Ahorro y Caja de Compensación Familiar.

Programa de Recreación y Deportes

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Por lo anterior Talento Humano, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional y la generación de un entorno saludable.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, alternativas a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social.

Estrategias

- Coordinar y ejecutar los programas deportivos y recreativos establecidos en el convenio con IDRD, COLDEPORTES y DAFP y así mismo, con la Caja de Compensación Familiar.
- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.
- Impulsar actividades extralaborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores, de acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta de expectativas, se evidencia que los servidores tienen como hobbies: leer, hacer deporte, bailar y participar de actividades culturales.
- Motivar y orientar a los servidores a participar en los diferentes equipos deportivos que ofrece la Entidad.

Área de Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

- Medición de Clima Laboral: El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

- Programa de Pre pensionados: Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la

ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

- Estrategia Bienestar “Diseñar e implementar la estrategia de Bienestar para el desarrollo de un entorno Saludable” Tomando como punto de partida la medición de clima Laboral realizada en el año 2021 en el Centro Nacional de Memoria histórica.

La estrategia busca presentar los beneficios que puede llegar a tener un servidor vinculado mediante una relación legal y reglamentaria; Aquí estarán inmersos los beneficios ya establecidos y nuevos proyectos que surgen del trabajo conjunto de Talento humano, la Caja de Compensación Familiar y demás lineamientos impartidos por la Dirección General.

Siguiendo los lineamientos del plan estratégico de Talento Humano (PETH) 2018 -2022 y de acuerdo con la meta crucialmente importante de Talento humano, “Diseñar e implementar la estrategia de Bienestar para el desarrollo de un entorno Saludable”, y sus actividades, hacer siempre las cosas bien, La cultura de hacer las cosas bien y la Cultura de la calidad y la integridad respectivamente; se establecen actividades a realizar en un trabajo conjunto, donde se abordaran dos (2) grandes momentos, siendo estos: Incluir información de entrada a la cultura organizacional a través de web e intranet y en la inducción y la actualización en la web y la intranet así como las consultas en EVA función pública.

Tomando como punto de partida los resultados de las encuestas del DANE, EDI y medición de clima de Synergy, Talento Humano, reconoce la importancia de crear estrategias que permitan afrontar las falencias que identifican los servidores; es por esto que se propone instaurar el reconocimiento de un servidor por cada área destacando su trabajo, todos ellos serán llevados a un *muro del orgullo* que permite que sean reconocidos por toda la entidad, y en cada encuentro con el (a) Director (a) General se menciona el servidor-equipos que merezca un reconocimiento público por un buen trabajo. (La fecha está sujeta a la agenda de los encuentros con el (a) Director (a) General).

Desde el proceso de gestión del talento Humano se pretende generar un acercamiento general a la Entidad; por ello se apoyan espacios de comunicación con los servidores para escuchar sus inquietudes y propuestas; para este fin, se conformará un grupo café con Directivos y los integrantes de la Entidad de todo tipo de vinculación, lo que facilitará conocer de primera mano, las situaciones que se están presentando en la Entidad, las acciones que se puedan tomar para abordarlas y las mejoras constantes de las circunstancias que están viviendo, para llevar a cabo este proceso, los compañeros de cada área escogen dos representantes que integrarán el equipo, los líderes de cada área le hacen seguimiento al bienestar de su equipo, toman nota de las inquietudes y llevan las ideas de cada servidor al café.

El equipo propone actividades para la integración y el compañerismo y finalmente se reúne con la alta dirección y comenta asuntos relacionados con la estrategia Diseñar e implementar la estrategia de Bienestar para el desarrollo de un entorno Saludable”, actividades y retos.

De igual manera se socializará la importancia de generar espacios de diversión y esparcimiento, para lo cual, cada área, aprovechando los espacios abiertos existentes en la Entidad y de acuerdo con sus propios compromisos y sin afectar la operación, organizará espacios para compartir con todos los integrantes del equipo; con esto se espera afianzar lazos de compañerismo y liderazgo. Adicional a esto con el apoyo de la estrategia de Comunicaciones, se busca impulsar la corresponsabilidad de las actividades del plan de bienestar.

En general, con la instauración de la ruta de la calidad en el CNMH, se pretende:

- 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.
- Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH

Dentro de la estrategia para el año 2030: Fortalecer la estrategia para enriquecer la vida laboral y la familiar con base el horario flexible, teletrabajo y salario emocional, el plan de Bienestar, acoge aspectos importantes para la implementación de la Resolución No. 190 de 2015 por la cual se establecen la jornada ordinaria y flexible en el CNMH.

Paralelamente se desarrollarán entrenamientos, eventos motivacionales, sesiones de 'coaching' personales, tanto con líderes como con servidores y equipos.

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 de 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.

A través de la resolución No. 333 de 2022, "Por medio de la cual se implementa el programa piloto de Teletrabajo Suplementario el Centro Nacional de Memoria Histórica", se adoptó y dio a conocer a los funcionarios de la entidad, las condiciones, prioridades y proceso para postularse como candidatos para acogerse a esta modalidad de trabajo y a la cual se le realizará el respectivo seguimiento, evaluación y posterior a ello se pretende implementar formalmente conforme a la política de Teletrabajo, según documento SIP-PC-010, versión 001, para ello es necesario evaluar los resultados del programa piloto y definir un procedimiento para su adopción definitiva.

Facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que los servidores puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por la entidad o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el Centro no logra gestionar esta jornada permitirá que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

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.

Programa de Convivencia Institucional

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se busca afianzar los valores y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar, sentir; siendo esta una oportunidad para aprender de otras culturas, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

Estrategias.

- Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los servidores del CNMH.
- Compartir la información sobre las actividades que se realicen con participación y apoyo de la Caja de Compensación Familiar.
- Organizar campeonatos y concursos que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo, así como con los demás equipos de la Entidad.
- Coordinar con las diferentes entidades oficiales que prestan apoyo, la organización de los eventos para realizar actividades culturales.
- Sensibilizar, motivar e invitar a los funcionarios a los diferentes eventos que realice el Centro.
- Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos y otras fechas especiales.

Programa de Educación para el Trabajo

Con este programa el Centro apoya a los funcionarios que desean realizar estudios de educación para el trabajo, para elevar su nivel de formación personal y profesional.

Estrategias.

- Otorgamiento del permiso compensado está sujeto a las necesidades del servicio, a juicio del jefe del organismo se confiere el permiso y la forma de compensación del tiempo previamente concertada con su jefe inmediato, con el fin de adelantar los estudios, para lo cual se le podrá variar la jornada laboral del servidor dentro de los límites señalados en la ley (Art. 2.2.5.5.19 del Decreto 1083 de 2015 modificado por el 648 de 2017).

PLAN DE INCENTIVOS

Se orientará al reconocimiento de los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman.

Estrategias.

- Elección del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción, y del mejor empleado por cada nivel jerárquico, según la calificación obtenida en la evaluación del desempeño y/o Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos.
- Los incentivos serán entregados en ceremonia oficial y consisten en la entrega de bonos de consumo o de turismo que son adquiridos por contratación Pública y en la que participan diferentes Cajas de Compensación Familiar y Empresas prestadoras de dichos servicios. Adicionalmente, se hace entrega de reconocimientos especiales como por ejemplo de menciones de honor.

Área	Programas	Actividades Propuestas	Población Objetivo	Número de personas a beneficiar	CRONOGRAMA												
					Ene	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.	
Planeación de actividades y procesos contractuales - plan de bienestar	Recreación y Deportes	Radicación de ficha técnica	Servidores Públicos	N/A													
		Radicación de estudios previos															
		Contrato firmado															
	Convivencia Institucional	Radicación de ficha técnica	Servidores Públicos														
		Radicación de estudios previos															
		Contrato firmado															
	Convivencia Institucional	Acciones para ejemplificar	Servidores Públicos	Todos													
		Actividad de Compromiso	Servidores Públicos	Todos													
		Talleres experienciales (trabajo en equipo y comunicación asertiva)	Servidores públicos	Representantes de cada Dirección													
		Pre pensionados	Acompañamiento a Pre pensionados	Pre pensionados	Acreditados para la vigencia 2023												

Carrera 7 No 32 - 42 | PBX (601) 796 50 60 | www.centrodememoriahistorica.gov.co | Bogotá, Colombia



Área	Programas	Actividades Propuestas	Población Objetivo	Número de personas a beneficiar	CRONOGRAMA												
					Ene ro	Fe bre ro	Mar zo	Abr il	M a y o	Jun io	Juli o	Agos to	Sep t.	Oct.	Nov .	Dic.	
	Apoyo a servidores públicos con discapacidad	Diseño de política y actividades específicas para los servidores públicos con discapacidad en CNMH.	Servidores públicos	Acreditados para la vigencia 2021													
		Apoyo Educativo para servidores públicos con hijos con discapacidad.	Servidores Públicos con hijos con discapacidad	Acreditados para la vigencia 2023													
	Acompañamiento Sala Amiga de Lactancia	Realizar acompañamiento a las servidoras públicas que se encuentran en gestación y en periodo de lactancia.	Servidores Públicos	Numero de servidoras vigencia													
ESTÍMULOS generando espacios de reconocimiento (incentivos)	Plan Incentivos	Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remoción. Elección a través de Comité de Gestión y Desempeño Administrativo.	Servidores Públicos de Libre Nombramiento y Remoción	17													
	Reconocimientos	Actividad de integración "Día del CNMH"	Servidores públicos Nivel Nacional y Regional	71													
		Día del Servidor Público	Servidores públicos Nivel Nacional y Regional	71													

Área	Programas	Actividades Propuestas	Población Objetivo	Número de personas a beneficiar	CRONOGRAMA													
					Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sep. t.	Oct.	Nov.	Dic.		
		Reconocimiento y premiación de actividades a los mejores servidores públicos en cada dependencia.	Servidores públicos	0														
PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES <i>Cuidando nuestra salud física y mental</i>	Recreación y Deportes	Acondicionamiento Físico y Deportivo	Servidores Públicos	0														
		Campeonatos Mixtos	Servidores Públicos	0														
		Campeonato de Fútbol 5	Servidores Públicos	0														
		Al trabajo en bici	Servidores Públicos	0														
		Juegos de la Función Pública	Servidores Públicos	0														
	Recreación y Deportes	Actividad de integración "Jornada para compartir en familia"	Servidores Públicos	0														
		Caminata Ecológica Familiar	Servidores Públicos	0														
		Día de la Madre y Día del Padre	Servidores Públicos	0														
		Día del Amor y la Amistad	Servidores Públicos	0														
		Halloween	Dirigido a los hijos de los servidores del CNMH	0														
		Actividad Deportiva y ecológica	Servidores Públicos	0														
		Actividad cierre de gestión	Servidores públicos	0														
		Cine en CNMH	Servidores Públicos	0														

Área	Programas	Actividades Propuestas	Población Objetivo	Número de personas a beneficiar	CRONOGRAMA											
					Ene ro	Fe bre ro	Mar zo	Abr il	M a y o	Jun io	Juli o	Agos to	Sep t.	Oct.	Nov .	Dic.
		Stand de servicios en las instalaciones: Fondo Nacional del Ahorro, Caja de Compensación Familiar, Teatro Nacional, turismo, servicios bancarios.	Servidores Públicos	0												