



Centro Nacional
de Memoria Histórica

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



[Esta foto](#) de Autor desconocido está bajo licencia [CC BY-NC-ND](#)

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Bogotá, D.C., enero de 2025



CONTROL DE CAMBIOS

Control de Cambios		
Versión	Fecha	Descripción de la Modificación
1	23/01/2024	Versión inicial
2	15/01/2025	Se actualiza el marco normativo y conceptual Identificación de necesidades
3	28/08/2025	Se incluyen puntos establecidos bajo acuerdo sindical



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. MARCO NORMATIVO	5
2. MARCO CONCEPTUAL.....	8
3. OBJETIVOS Y POBLACIÓN.....	11
4. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES.....	12
5. ACUERDO LABORAL	13
6. EJES PLAN DE BIENESTAR	14
7. SALARIO EMOCIONAL.....	21
8. INCENTIVOS.....	25
9. PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA.....	31
10. SEGUIMIENTO.....	33

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos del Centro Nacional de Memoria Histórica, en línea con la normatividad vigente, busca fortalecer la calidad de vida de los/as servidores/as tomando como pilar estructural la cultura institucional que promueve el sentido de pertenencia, motivación y productividad de los servidores que redundan en optimizar el ambiente laboral.

La Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos que deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes, desde la Dirección Administrativa y Financiera, identificó las necesidades, expectativas e intereses de los servidores y su núcleo familiar por medio la encuesta de diagnóstico, aplicada en el mes de enero de 2024.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Plan de Bienestar e incentivos se formula desde la perspectiva transversal que apalanca tanto el clima como la cultura de la organización, teniendo como punto de partida el ser humano enfocado en cinco ejes estratégicos: Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Diversidad e Inclusión, Transformación Digital e identidad y Vocación por el servicio público el Centro Nacional de Memoria Histórica, incluye actividades deportivas, recreativas, vacacionales y de calidad de vida laboral que conecten a los diferentes momentos de vida que atraviesan los servidores.

En cumplimiento de la normatividad vigente, la comisión de personal y un representante del Sindicato trabajaron conjuntamente para sugerir la inclusión de actividades de bienestar, previo conocimiento de los documentos de medición de clima, caracterización de cultura, encuesta de necesidades, ejecución del plan 2024 y resultados de batería de riesgo psicosocial, en sesión ordinaria el 13 de enero de 2024.

1. MARCO NORMATIVO

El marco normativo que rige para este componente en el sector público es el siguiente.

Decreto 1567 de 1998. "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado", y que señala en su Título II las directrices respecto del Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Ley 909 de 2004. "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones", y que establece en el parágrafo del artículo 36 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.

Ley 1221 de 2008. "Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones" y que tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones TIC, reglamentada por Decreto 884 de 2012 y Decreto 1227 de 2022.

Ley 1361 de 2009. "Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia" que tiene por objeto básicamente fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.

Decreto 1072 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo", estableciendo en su libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5, las directrices sobre el Teletrabajo.

Decreto 1083 de 2015. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", estableciendo en su título 10 las directrices sobre el sistema de estímulos y en el artículo 2.2.15.1 declarar el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público.

RESOLUCIÓN No. 190 de 9 de septiembre de 2015. Por medio de la cual se establecen la jornada laboral ordinaria y la especial o flexible para los servidores públicos del Centro Nacional de Memoria Histórica.

Ley 1811 de 2016. "Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito", señala en su artículo 5: "Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los



funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta"

Ley 1823 de 2017. "Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones".

Ley 1857 de 2017. "Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones", teniendo en cuenta lo señalado en el artículo 3: "Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:

Artículo 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

Parágrafo. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir 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".

Decreto 894 de 2017. "Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera". Que cita en su artículo 1: "Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a/as necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".



Decreto 051 de 2018. "Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015 (...)", que, a partir de lo expuesto en el presente documento, nos atañe la modificación realizada al artículo 2.2.10.2 Beneficiarios del citado Decreto que en el párrafo 2 cita: "Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor"

Ley 1960 de 2019, artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998, que indica en su artículo 3: El literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 quedará así: "g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".

Ley 2088 de 2021. "por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones"

Ley 2191 de 2022. "Por medio de la cual se regula la desconexión laboral".

Programa Nacional de Bienestar. 2023-2030.

Circular Externa No. 100-002-2025 de 13 de enero de 2025. Por la cual se implementan acciones que promuevan la protección de los derechos menstruales de la mujer y personas menstruantes.

2. MARCO CONCEPTUAL

El Decreto Ley 1567 de 1998, define los programas de bienestar social, así:

"Los programas de bienestar social 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 (...)".

En este sentido, los programas de bienestar están encaminados a contribuir en el desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos, así como, en alcanzar el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. Igualmente, estos programas deben tener como propósito mejorar la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos desde el ámbito laboral.

Así mismo, otro concepto que ha cobrado importancia es el de bienestar laboral, según Chiavenato (2004) *"el bienestar laboral se refiere a la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados en la organización, buscando la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral (...)"*.

Por lo que, las iniciativas relacionadas con el bienestar laboral deben estar enfocadas en los factores personales e individuales, sociodemográficos, culturales, económicos, sociales y psicológicos que orientan a los individuos a determinar sus condiciones de calidad de vida. Adicionalmente, el bienestar laboral es un aspecto fundamental para lograr un talento humano motivado, productivo y comprometido con la organización.

Igualmente, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2022), establece que: *"el bienestar de los empleados se refiere a un sentimiento general de satisfacción y realización en y a través del trabajo que abarca, pero va más allá de la ausencia de problemas de salud física y mental. El bienestar en el trabajo se relaciona con una experiencia individual (ya sea física, emocional o psicológica) de situaciones y limitaciones del entorno laboral. Por ejemplo, el bienestar en el trabajo hace que una persona esté motivada y sea más propensa a tomar la iniciativa. Por tanto, el bienestar en el trabajo está directamente relacionado con el nivel de productividad laboral"*¹

También, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2015) define que: *"Un Entorno Laboral Saludable es aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud,*

¹ Informe "Promoción de la salud y el bienestar en el trabajo: políticas y prácticas", noviembre de 2022.

seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo”²

Adicionalmente, vale la pena hacer referencia al concepto de **salario emocional** el cual lo define así: “(...) como el conjunto de beneficios intangibles que entrega la empresa a sus colaboradores en forma de refuerzo para la remuneración económica, se implementa con el objetivo de complementar el sueldo tradicional a través de compensaciones no económicas, y finalmente para generar en los colaboradores fidelidad y compromiso hacia la organización (...)” (Montalvo Poveda, M. E., 2018).

Por otra parte, es importante hacer mención al concepto de **salud mental**, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 1616 de 201310, así:

“Artículo 3°. Salud Mental. La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.

La Salud Mental es de interés y prioridad nacional para la República de Colombia, es un derecho fundamental, es tema prioritario de salud pública, es un bien de interés público y es componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas”.

En consecuencia y con el fin de consolidar la salud mental en la población colombiana, se expidió el Documento CONPES 3992 de 2020 relacionado con la “Estrategia para la promoción de la Salud Mental en Colombia”, donde se establecieron lineamientos de política pública en esta materia. En ese punto, vale la pena mencionar que en los últimos años el concepto de salud mental paso de verse como la ausencia de enfermedad hacia un enfoque de salud mental positiva.

Por lo tanto, en el marco del programa de bienestar se definen estrategias con el fin de contribuir a la salud mental de sus servidoras y servidores públicos, toda vez que, con ello se busca mantener un clima laboral positivo, así como que las condiciones y el ambiente laboral sean beneficiosos para estos.

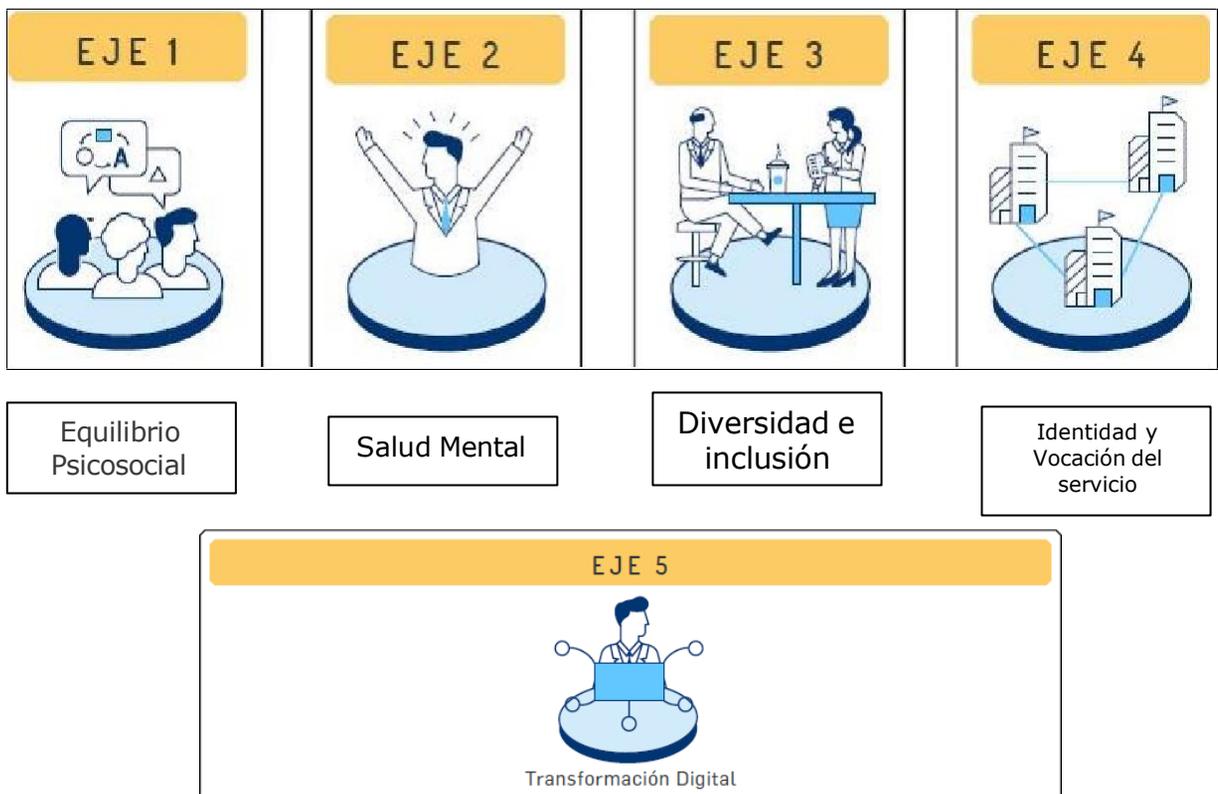
En cuanto a la transformación digital, se puede entender como la *“integración de la tecnología digital en todas las áreas de una empresa, cambiando fundamentalmente la forma en que opera y entrega valor a los clientes”* (Enteprisers Project, 2021).

² Definición basada en la evidencia científica, las declaraciones de Yakarta y de Stresa, el Plan Global de Acción para la Salud de los Trabajadores para el periodo 2008-2017



En este sentido, el CONPES 3975 de 2019 en lo que tiene que ver con la “Política Nacional para la Transformación Digital e Inteligencia Artificial”, dispone que: “La transformación digital es una característica de la 4RI, ya que es un proceso de explotación de tecnologías digitales que tiene la capacidad de crear nuevas formas de hacer las cosas en todos los sectores económicos, generando nuevos modelos de desarrollo, procesos y la creación de productos y servicios, que a su vez producen valor, principalmente a través de la digitalización que representa la conversión de datos y procesos análogos hacia formatos que pueden ser entendidos y manipulados por máquinas (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE, 2019)”.

El Centro de Memoria Histórica contribuye con el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades que tengan como base los cinco (5) ejes que componen el Plan Nacional de Bienestar:



De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los lineamientos de la Dimensión 1 Talento Humano, se busca cumplir con el objetivo de fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como impulsores de los resultados en las entidades públicas.

3. OBJETIVOS Y POBLACIÓN

3.1. Objetivo general

Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.

3.2. Objetivos específicos

- Realizar actividades de atención y prevención orientadas a promover la salud mental de las servidoras y los servidores públicos.
- Adelantar actividades orientadas a fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de las servidoras y los servidores públicos.
- Desarrollar actividades encaminadas a mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos.
- Implementar mecanismos e instrumentos de bienestar en el marco de la transformación digital.
- Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos.
- Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público.

3.3. Población Objetivo

Los beneficiarios de las actividades de Bienestar Social e incentivos son los servidores del Centro Nacional de Memoria Histórica y sus familias, en la medida en que se cuente con apropiación presupuestal. Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del servidor y los hijos menores de 12 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

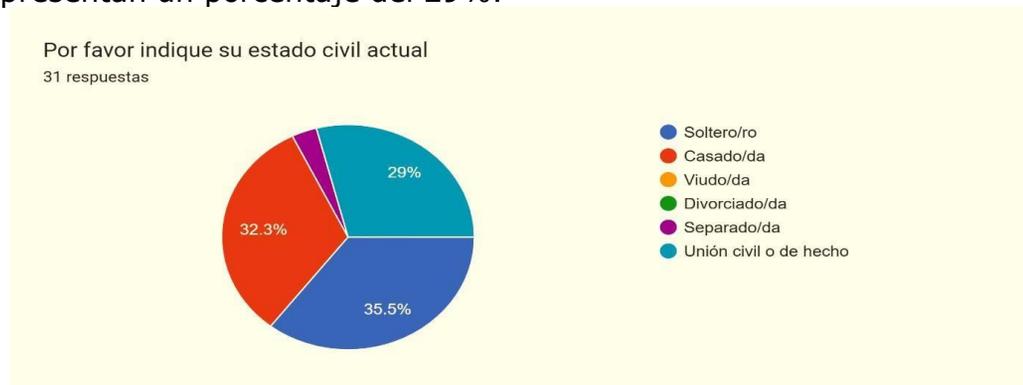
4. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

4.1. Encuesta

En el mes de diciembre de 2024 se adelantó una encuesta a los sesenta y cinco (65) servidores públicos con el fin de conocer la percepción frente a las actividades de Bienestar, con una participación del 48% de estos. El 67,7% de los servidores que respondieron la encuesta son mujeres y el restante 32,3% hombres.

Así mismo, el 100% de los encuestados afirman no pertenecer a ningún grupo étnico; el 61,3% afirma ser cabeza de familia; el 3.2% afirma ser víctima de violencia.

A partir de las respuestas se evidencia que el índice de los servidores(ras) solteros (35.55%) y el de los que se clasifican como estado civil casado (32.3%), presentan un porcentaje muy cercano, mientras que los que se clasifican en unión libre presentan un porcentaje del 29%.





5. ACUERDO LABORAL

Mediante Resolución 155 de 2023 se ratificó el acuerdo laboral suscrito con la Organización Sindical Asmepaz. El cumplimiento de este componente se relaciona a continuación:

EJE TEMÁTICO	ACUERDO	CUMPLIMIENTO
Bienestar Social Laboral Y Capacitación	Incentivos para el uso de medios alternativos de transporte.	100%
	Promoción del uso del carro compartido	100%
	Divulgación de los servicios y emprendimientos de los servidores y contratistas	100%
	Descuentos y beneficios para servidores y sus familias	100%
	Jornadas de Esparcimiento para los servidores y sus familias	100%
	Formación Académica	100%
	Día de la Familia	100%
	Solicitud de permiso remunerado	100%
	Compensatorio por comisión de servicios	100%
	Permiso remunerado por cumpleaños	100%



6. EJES PLAN DE BIENESTAR

El Programa Nacional de Bienestar 2023-2030 estableció cinco (5) ejes: i) equilibrio psicosocial; ii) eje de salud mental; iii) eje de diversidad e inclusión; iv) eje de transformación digital y v) eje de identidad y vocación por el servicio público.

Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

Factores psicosociales: Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.

Es por ello, que este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias:

- Realizar eventos deportivos y recreacionales enfocados en promover la actividad física de las servidoras y los servidores públicos.
- Realizar eventos artísticos y culturales; capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas de compensación familiar u otros organismos; promover eventos de emprendimiento que les permitan a las servidoras y los servidores públicos dar a conocer sus habilidades a los compañeros de trabajo;
- Entorno laboral saludable; adelantar acciones para promover el salario emocional, tales como diseñar un esquema de puntos a través del cual las servidoras y los servidores públicos puedan tener beneficios, como, por ejemplo, organizar una tarde de bienestar, día libre por el cumpleaños, entre otros.

Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral: Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de

las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.

En este contexto se realizarán las siguientes: Horarios flexibles; Teletrabajo; Iniciativas especiales por el día de la familia, así como, facilitar, promover y gestionar espacios para que las servidoras y los servidores públicos puedan compartir con sus familias (Ley 1857 de 201711); acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación; Adecuación de Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1823 de 201712; promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte (Ley 1811 de 201613); adelantar acciones de formación en técnicas relacionadas con el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral.

Calidad de vida laboral: Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

Por lo que, este componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas:

- Celebración del Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año);
- Reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos de acuerdo con su profesión (Día del Administrador, del Abogado, del Psicólogo, entre otras);
- Reconocer o premiar a las servidoras y los servidores por su desempeño laboral;
- Promoción de las alianzas que hacen parte de Programa Servimos en aspectos relacionados con educación; salud y bienestar; turismo y recreación; cultura y seguros.

Frente a la propuesta de jornada opcional aprobada por el Comité de Desempeño y en el marco de la Resolución 198 del 30 de julio de 2025 correspondiente al acuerdo sindical, se genera la respectiva modificación: se determinó que dicha jornada se efectuará el último viernes de cada mes en horario continuo de 7:00 a.m. a 2:00 p.m. o de 8:00 a.m. a 3:00 p.m. Los jefes Inmediatos deberán implementar el mecanismo que permita realizar seguimiento al horario de ingreso de los servidores públicos, para que dé está forma puedan acogerse al beneficio establecido.

Eje 2: Salud Mental

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados

con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

Higiene mental o psicológica: Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.

Por lo que, este componente está asociado, entre otras, a las siguientes estrategias:

- Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental a través de la participación de profesionales en psicología para abordar temas relacionados con la identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral "*burnout*", síntomas de estrés, ansiedad y depresión;
- Adopción de programas de *mindfulness* o atención plena con el propósito de contribuir a reducir el estrés, mejorar el bienestar, mejorar la atención, entre otros aspectos;
- Adelantar actividades enfocadas en la promoción de la salud; acompañamiento e implementación de iniciativas con la participación de profesionales para entender la importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo; promover estrategias para trabajar bajo presión con el fin de orientar a las servidoras y los servidores públicos a cómo resolver problemas en esta situación.

Prevención de nuevos riesgos a la salud: Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida.

Por lo que, este componente lo integran las siguientes iniciativas:

Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo; realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, en ese sentido, es importante revisar la carga laboral de las servidoras y los servidores públicos y los estilos de liderazgo que están siendo utilizados; Promover estrategias como la telemedicina o tele orientación psicológica a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC); Organizar caminatas ecológicas, entre otras iniciativas.



Eje 3: Diversidad e Inclusión

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad: Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

En este sentido, este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias:

- Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas;
- adelantar acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos (Rrom; raizal; palenquero; negro; afrocolombiano; indígena, entre otros), así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+.
- Fomentar acciones para concientizar, promover, detectar y definir rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las servidoras y los servidores públicos; adelantar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de las entidades públicas, así como acciones de sensibilización y concientización relacionadas con el trato igualitario de todas las servidoras y todos los servidores públicos, sin importar la raza, etnia, discapacidad u otra razón;
- Incentivar la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales relacionados con la inclusión y la equidad laboral, así como la diversidad en el empleo público.

Prevención, atención y medidas de protección: Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.



Es por ello, que este componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas:

- Adelantar talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación; desarrollar actividades orientadas a la prevención, atención y protección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación;
- Promover la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales en lo que tiene que ver con las situaciones antes mencionadas; diseñar e implementar al interior de la entidad una estrategia con el fin de garantizar la promoción, difusión y conocimiento del documento denominado "*Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público*", sus rutas de atención, entre otros aspectos.

Eje 4: Transformación Digital

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo.

Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

Creación de cultura digital para el bienestar: Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos.

En consecuencia, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades:



- Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras), el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano; trabajar de manera articulada las áreas de talento humano y las áreas de TIC de la entidad para desarrollar o adoptar aplicaciones que les permitan a las servidoras y los servidores públicos adelantar de manera más ágil y eficiente los trámites administrativos, evaluar las brechas de conocimiento, así como sus gustos y preferencias.

Analítica de datos para el bienestar: Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.

Por lo que, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades:

- Preparar a las servidoras y los servidores públicos para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (*big data*) y la protección de la información (*habeas data*) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor; creación y/o apropiación de redes, sistemas de información e inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer gustos y preferencias de las servidoras y los servidores públicos en aspectos relacionados con la salud, la educación, la vida familiar, entre otros; actualización de redes y sistemas de información con el fin de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de las servidoras y los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar.

Creación de ecosistemas digitales: Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.

En este sentido, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades:

- Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de las servidoras y los servidores públicos a través de la implementación de procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de sus labores, por ejemplo, la implementación de herramientas de manejo de tiempos de las actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información, entre otras herramientas disponibles en la entidad ya sean de uso gratuito o, si la entidad así lo determina, a través de proveedores externos.



Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:

Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

Así mismo, comprende actividades relacionadas con promover la vocación por el servicio público en las servidoras y los servidores públicos en lo que tiene que ver con brindar el mejor servicio y de calidad a los grupos de interés, mejoramiento continuo de las capacidades y competencias propias, así como estar siempre abiertos y abiertas al aprendizaje de nuevos conocimientos, mantener una buena conducta dentro y fuera del horario laboral, poner en práctica de manera constante el respeto tanto con los compañeros como a quienes prestan atención y motivar a las y los compañeros al constante mejoramiento y al trabajo colaborativo.

En consecuencia, dicho componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas:

- Diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia para fortalecer los factores que la incentivan y con ello las servidoras y los servidores públicos la entiendan, la interioricen y la pongan en práctica en su comportamiento y desempeño laboral diario; adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad;
- Realizar acciones encaminadas a reconocer y premiar a las servidoras y los servidores públicos por los logros o el cumplimiento de objetivos.



7. SALARIO EMOCIONAL

Por medio de este programa se pretende fortalecer el balance y facilitar la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los funcionarios en la búsqueda organizacional de fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados. Al hablar de salario emocional se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida, dentro de los que se encuentran:

Acciones de reconocimiento que sensibilicen y motiven los/las servidores/as, en fechas y ocasiones especiales, como el día de cumpleaños, el día de la profesión, nacimientos de hijos, fallecimientos de los miembros de su grupo familiar y otras fechas especiales, mediante mensajes electrónicos.

Descanso compensado. Al empleado público se le podrá otorgar descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio artículo 2.2.5.5.51 Decreto 648 de 2017.

Según acuerdo sindical bajo Resolución 198 del 30 de julio de 2025, la administración del CNMH, a partir de la firma del presente acuerdo, registrará los tiempos laborales adicionales a la jornada laboral ordinaria que realicen los servidores públicos por necesidades particulares de la entidad para ser considerados como tiempo de compensación para los turnos de Semana Santa, semana de receso escolar y fin de año. Dicho registro será validado por los jefes inmediatos a través del formato GTH-FT-031 del Sistema Integrado de Gestión o el que lo modifique.

Semana de receso escolar. A partir de la firma del acuerdo sindical - Resolución 198 del 30 de julio de 2025, el CNMH otorgará a los servidores públicos con hijos hasta los 17 años que cursan sus estudios de primaria, bachillerato y universidad, algunas de las siguientes opciones durante el receso escolar del mes de octubre de cada año: 1. Disfrutar tres (3) días de descanso compensado, previa compensación efectiva de veinticuatro (24) horas adicionales a la jornada ordinaria de trabajo, en el horario concertado con el jefe inmediato. 2. Optar durante toda la semana de receso escolar por la modalidad de trabajo en casa. 3. No acogerse a ninguna de las anteriores alternativas. Esta medida se adoptará sin afectar la prestación del servicio.

Compensatorio por comisión de servicios. El CNMH otorgará un día compensatorio por cada día laborado, cuando los servidores públicos de la entidad realicen una comisión de servicios fuera de su lugar de trabajo y éstas incluyan domingos y/o festivos, los cuales se podrán disfrutar dentro de los 15 días siguientes a su llegada, previa concertación con su jefe inmediato. Es necesario precisar que, si el tiempo laborado equivale a mediodía del sábado (jornada laboral adicional a lo establecido en el Decreto Ley 1042 de 1978), el CNMH otorgará medio día de descanso remunerado en las mismas condiciones descritas en el párrafo anterior.

Parágrafo. En caso de que el servidor público no desee hacer uso del mediodía o día compensatorio en los términos aquí dispuestos, el mismo podrá ser tenido en cuenta, previa comunicación al jefe inmediato, para los descansos compensados de semana santa, semana de receso escolar y fin de año. En caso de no hacer uso de ninguna de las alternativas el permiso compensatorio prescribirá.

Horarios flexibles para empleados públicos. Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores de acuerdo con lo señalado en el artículo 2.2.5.5.53 del Decreto 648 de 2017.

Sala Amiga de la Familia Lactante. En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1823 de 2017 y de conformidad con las normas técnicas allí señaladas, se realizarán acciones para garantizar este espacio a las madres lactantes.

Cumpleaños. Se otorgará un día libre de descanso por el cumpleaños de los servidores, el cual podrá ser disfrutado desde el momento en que se cause hasta el 31 de diciembre de 2025.

Ampliación de licencia de luto. En el marco de la Resolución 198 del 30 de julio de 2025 concerniente al acuerdo sindical, el CNMH a partir de la firma del presente acuerdo, adicional a lo establecido en la ley 1635 de 2013 y del Decreto 1083 de 2015 respecto a la licencia por luto, otorgará un (1) día de permiso remunerado como política de bienestar, sin embargo, cuando dicha situación requiera desplazamiento fuera de la ciudad o sede habitual de trabajo del servidor público se otorgarán dos (2) días.

Permiso por antigüedad. Según Resolución 198 del 30 de julio de 2025 concerniente al acuerdo sindical, a partir de la firma del presente acuerdo, el CNMH y luego del cuarto año de servicio ininterrumpido, se tendrán en cuenta los siguientes rangos y número de días de permiso remunerado, así:

- a. De cuatro (4) a siete (7) años, un (1) día de permiso en el año, para tomarse durante la vigencia.
- b. De ocho (8) en adelante, dos (2) días de permiso en el año, para tomarse durante la vigencia.



El/los días de permiso remunerado por antigüedad no podrán ser acumulados con el disfrute del periodo de vacaciones, permisos, licencias o cualquier otra situación administrativa en la que se encuentre el servidor público que lo solicite.

El tiempo de antigüedad se contará a partir del último ingreso del servidor público a la entidad.

Este permiso se aplicará siempre y cuando el servidor público no cuente con sanciones disciplinarias registradas durante el transcurso del último año de servicio, ni sanciones disciplinarias pendientes por cumplir.

Para efectos del presente acuerdo se entenderá como interrupción del servicio la comisión que se confiera para ejercer cargos de libre nombramiento y remoción, periodos de prueba en entidad pública diferente al CNMH o licencia no remunerada.

Reconocimientos

Se implementarán los siguientes reconocimientos con el fin de motivar y exaltar a los servidores, buscando fortalecer la cultura del servicio, la práctica de los valores organizacionales y el sentido de pertenencia e incrementar la productividad para el logro de los objetivos institucionales:

Reconocimiento a gerentes públicos, articulado con los resultados de los acuerdos de gestión y con la evaluación cualitativa que realicen los servidores.

Reconocimiento a los servidores por su trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.

Reconocimiento por años de servicio. Se otorgará a los servidores que a 1 de diciembre de 2024 hayan cumplido 5, 10, 15, y más años de servicios en la entidad un día de descanso remunerado.

Reconocimiento al compromiso institucional. Los/as servidores/as públicos de la entidad que se vinculen a los grupos o actividades de participación voluntaria como son: Brigada de Emergencia, COPASST, Comité de Convivencia Laboral o Comisión de Personal, entre otros, tendrán derecho a disfrutar un día (1) un día de permiso remunerado al año, siempre y cuando cumplan con todas las actividades programadas dentro de cada grupo correspondiente. El día de permiso debe ser concertado con el jefe inmediato y aplica para el período enero 1 a diciembre 31 de 2024. Los requisitos para otorgar este reconocimiento:



Centro Nacional
de Memoria Histórica

- Asistir a todas las reuniones del órgano, certificadas por el presidente de este
- Evidencias de los aportes hechos al órgano en el cual participa, certificadas por el presidente de este o quien haga sus veces.

Una vez se cuente con los recursos asignados y las cotizaciones se elaborará el cronograma de actividades de intervención.

8. INCENTIVOS

De acuerdo con el Decreto 1567 de 1998, busca premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Así las cosas, el plan de incentivos se orienta a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

El artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, 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.

El artículo 2.2.10.11 del Decreto Nacional 1083 de 2015, 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 para dirimir los empates.

Dicho procedimiento, así como el monto de los incentivos no pecuniarios para los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción se publicará a más tardar el 30 de marzo de 2025.

8.1. Objetivos específicos del Plan de Incentivos

Reconocer el buen desempeño de los servidores públicos del Centro de Memoria Histórica, proporcionando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo el esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad.

Establecer, afianzar y desarrollar parámetros técnicos claros que permitan seleccionar en forma objetiva, confiable y oportuna el mejor funcionario de cada nivel administrativo y el mejor servidor del Centro de Memoria.

8.2. Requisitos

Para participar de los incentivos institucionales, según lo establecido en el artículo 80 del Decreto 1227 de 2005, compilado en el Decreto 1083 de 2015, los/as servidores/as deberán cumplir los siguientes:

- Acreditar tiempo de servicio continuo en la respectiva entidad no inferior a un año.



- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación de desempeño laboral en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. Se entiende en este nivel de excelencia quienes hayan obtenido en la Evaluación de Desempeño Laboral Sobresaliente.

8.3. Destinatarios de los incentivos en el Centro de Memoria Histórica:

El Centro de Memoria Histórica reconocerá mediante incentivos no pecuniarios, los niveles de excelencia de:

- El mejor empleado de carrera administrativa de la Entidad
- El mejor empleado de carrera administrativa del nivel profesional
- El mejor empleado de carrera administrativa del nivel técnico
- El mejor empleado de carrera administrativa del nivel asistencial
- A los servidores públicos de la entidad que hayan obtenido evaluación del desempeño en nivel de excelencia recibirán un reconocimiento escrito, el cual reposará en la historia laboral.

El Centro de Memoria Histórica, pondrá a disposición de los seleccionados como mejor servidor de la entidad y mejores servidores por nivel jerárquico los siguientes incentivos:

Educación Formal. Este incentivo podrá otorgarse en cualquier modalidad y nivel académico al interior del país, a elección del servidor, siempre que corresponda a este tipo de formación y el plan de educación esté debidamente aprobado y reconocido por las autoridades competentes.

Cuando se trate de adelantar estudios de idiomas extranjeros, el servidor elegirá el idioma de su interés para estudiarlo o perfeccionarlo, de acuerdo con el nivel para el cual sea admitido en una institución debidamente aprobada y reconocida por las autoridades competentes.

La asignación del incentivo se sujeta a la admisión del servidor en el establecimiento educativo correspondiente y en caso de no ser admitido podrá optar por otro incentivo, dentro de la misma vigencia fiscal. Los trámites de admisión académica a las instituciones educativas correrán a cargo del beneficiario del incentivo.

Se debe tener en cuenta, que este incentivo se girará directamente a la entidad de educación por una sola vez.

Participación en proyectos especiales. Este incentivo está dirigido a fomentar y apoyar económicamente la participación y el desarrollo de trabajos individuales o colectivos, que involucren a la entidad u otras entidades, enmarcados en el Plan de Desarrollo y que generen valor agregado.



Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional:

Pueden ser de carácter institucional o de interés personal. Los trámites necesarios para la correspondiente publicación estarán a cargo del servidor que elija este tipo de incentivo.

Financiación de investigaciones: Está orientado a fomentar la investigación de carácter institucional o particular, evento en el cual, los contactos y demás trámites necesarios para su realización estarán a cargo del servidor que elija este tipo de incentivo, sin perjuicio del cumplimiento de las funciones y horario de trabajo fijado en la entidad.

Programas de Turismo Social. Pueden ser tomados en el país o en el exterior; en todo caso el reconocimiento es hasta por el monto previsto en acto administrativo para los incentivos institucionales adoptado.

El otorgamiento de los incentivos relacionados con educación formal, participación en proyectos especiales, investigación y publicación de trabajos, deberán relacionarse con temas afines a las funciones de la entidad.

8.4. Aspectos a tener en cuenta para el reconocimiento de los incentivos no pecuniarios a mejores servidores:

- Las sumas para reconocer por concepto de los incentivos no pecuniarios se girarán directamente a los establecimientos educativos en el caso de la educación formal, a las agencias de turismo legalmente constituidas en los casos de turismo social y a las empresas con las que se contrate la publicación o a los agentes o instituciones que intervengan en el caso de la financiación de investigaciones, por una sola vez.
- Para el reconocimiento del incentivo, el beneficiario deberá entregar mediante oficio dirigido a la Dirección Administrativa y Financiera, la factura expedida por la firma o entidad con la cual hará uso del incentivo o el recibo de inscripción de matrícula de la institución educativa, indicando el incentivo seleccionado, con las instrucciones correspondientes para el giro.
- La orden de pago se hará a nombre del beneficiario del incentivo y el giro se realizará de acuerdo con la solicitud de este a la empresa o entidad que corresponda.
- Por ningún motivo el incentivo podrá superar el presupuesto asignado en el presente plan; en caso de que se presenten valores adicionales, el excedente deberá ser asumido por el servidor público.
- Los beneficiarios a quienes se les otorgue el incentivo de turismo social o de educación formal, deberán utilizarlo en tiempo y horario diferentes al laboral.

8.9. Procedimiento de selección

Mejor empleado de cada nivel jerárquico

Con base en el informe mencionado, se seleccionarán los mejores empleados de cada nivel, entre quienes se encuentren en el nivel sobresaliente

En caso de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más empleados del mismo nivel, se acogerán los criterios de desempate dispuestos en el acta administrativo emitido para tal fin.

Mejor empleado de la Entidad

El mejor empleado de carrera administrativa será quien tenga la más alta calificación, del nivel sobresaliente.

Selección de los Incentivos

Los servidores seleccionados como los mejores tendrán derecho de escoger entre los incentivos no pecuniarios previstos en el presente Plan, el que sea de su preferencia, a más tardar cinco días después del recibo de la comunicación en la que se le notifica que ha sido seleccionado.

En ningún caso el incentivo no pecuniario podrá ser convertido en incentivo pecuniario o viceversa.

Acto administrativo de Asignación de los Incentivos

Mediante acto administrativo se asignarán los incentivos previstos en el Plan de Incentivos adoptado de acuerdo con la elección de cada uno de los seleccionados.

Divulgación de resultados y entrega del Incentivo

A través de los medios de comunicación interna, se dará a conocer los nombres de quienes fueron seleccionados como los mejores empleados de la Entidad.

En el acto de proclamación y entrega de los incentivos, los servidores tendrán además del premio seleccionado, un reconocimiento público, una mención de honor con copia a la hoja de vida.

Condiciones para el uso del Incentivo

Adicional a las establecidas en la descripción de cada uno de los incentivos no pecuniarios, relacionada anteriormente, se deben tener en cuenta las siguientes condiciones para el uso del Incentivo:



- El Centro de Memoria Histórica, no entregará en ningún caso sumas en efectivo o cheques a los servidores públicos beneficiarios.
- El otorgamiento de los incentivos relacionados con educación formal, participación en proyectos especiales, investigación y publicación de trabajos, deberán relacionarse con temas afines a las funciones del CNMH y en todo caso estar sometidas a las condiciones de publicación que establezca el respectivo medio de circulación.
- El CNMH girará las sumas correspondientes a las entidades educativas, de turismo social, editoriales o prestadoras de los servicios a que hubiere lugar, empresas o entidades legalmente constituidas.

Incentivos no pecuniarios a los Gerentes Públicos

La Guía Metodológica del Departamento Administrativo de la Función Pública, determina las condiciones y escala de calificación que viabilizan el acceso al nivel sobresaliente por parte de los Gerentes Públicos; un resumen de lo allí expuesto implica:

Para acceder al nivel sobresaliente, el gerente público debió al inicio del proceso, en la concertación y formalización de los compromisos gerenciales, optar por un 5% adicional que permitiera determinar en la etapa de evaluación, si con su gestión, cumplimiento y resultados supera el desempeño esperado establecido en una base del 100%.

Sólo de haberse cumplido el 100% de lo establecido en el Acuerdo de Gestión (Acuerdos Gerenciales y Competencias) y dar cumplimiento a lo pactado como porcentaje adicional (5%), el servidor podrá ser sujeto de reconocimiento.

Ello implica que el resultado definitivo de su gestión se ubique entre el 101 y el 105%, para que así, pueda acceder al reconocimiento.

Incentivos a mejores equipos de trabajo

Aspectos a tener en cuenta para competir por los incentivos el mejor equipo de trabajo

Los siguientes son los requisitos y aspectos que los equipos de trabajo deberán tener en cuenta para competir por los incentivos e inscribir los proyectos:

- Los equipos de trabajo estarán conformados por mínimo cuatro (4) y máximo seis (6) servidores públicos, que deberán ser empleados de carrera administrativa y/o libre nombramiento y remoción, éstos últimos hasta el nivel profesional inclusive.
- Los integrantes del equipo de trabajo pueden ser servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias de la Entidad.



- La permanencia de los integrantes del equipo de trabajo estará ligada a la vinculación directa con la Entidad y durante el periodo de desarrollo del proyecto presentado.
- En caso de que durante la etapa de ejecución del proyecto algún integrante del equipo de trabajo cambie su vinculación de carrera administrativa a libre nombramiento remoción diferente a nivel asistencial, técnico, profesional o asistencial, dejará de ser parte del equipo de trabajo y no podrá participar en los incentivos; si los demás integrantes del equipo así lo consideran, podrán reemplazarlo por otro servidor que llene los requisitos para participar en el proceso, e informar de inmediato por escrito a la Dirección Administrativa y Financiera.
- El equipo debe inscribir ante la Dirección Administrativa y Financiera un proyecto para ser desarrollado, cumpliendo con la metodología definida por el grupo de Planeación de la Entidad. Para ser evaluado el proyecto, este debe haber terminado.
- Los resultados del trabajo presentado deben mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la Entidad o a los procesos de la misma.
- Los resultados del proyecto deben sustentarse en audiencia pública ante los servidores de la Entidad y el equipo evaluador.
- Los proyectos serán calificados por el equipo evaluador cuyos integrantes serán definidos por la Dirección de la entidad y los equipos de trabajo ganadores serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

Convocatoria y Monto de los incentivos para los mejores equipos de trabajo

Por ahora no se cuenta con recursos para estos incentivos.

Así mismo en el mes de marzo se reglamentará este componente de Incentivos a través de un acto administrativo.



9. PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA



La gestión del Talento Humano se desarrolla a partir de los siguientes componentes, para los cuales se generan acciones desde los planes de Talento Humano.

Es así que con el fin de fortalecer el componente de "Retiro", se acoge los lineamientos a través de los cuales el Centro de Memoria Histórica pretende contribuir a la generación de bienestar de los servidores que se enfrentan a la desvinculación laboral, concebida como el proceso mediante el cual se rompe la relación que se genera entre la persona y la entidad, lo cual genera incertidumbre y múltiples emociones debido al cambio de las condiciones

a las que está acostumbrada la persona, afectando sus áreas de ajuste, especialmente la familiar, social y económica, creando a su vez una necesidad inminente de preparación, aceptación y adaptación a su nueva condición.

9.1. MARCO NORMATIVO

Ley 100 de 1993
Ley 80 de 1993
Ley 797 de 2003
Ley 909 de 2004
Decreto 1083 de 2015
Ley 1821 de 2016
Decreto 648 de 2017
Decreto 321 de 2017

9.2. Objetivo

Preparar a los servidores del Centro de Memoria Histórica que estén cercanos al retiro laboral debido a pensión por vejez, pensión por invalidez, reestructuración organizacional o finalización del nombramiento en su cargo, para que su desvinculación laboral sea lo menos traumática posible, utilizando para ellos diferentes estrategias de apoyo que permitan afrontar este cambio.

9.3. Objetivos específicos

- Desarrollar acciones de bienestar y capacitación que permitan a los servidores que estén próximos al retiro laboral, facilitar su preparación, transición y adaptación a la nueva realidad, teniendo en consideración sus diferentes áreas de ajuste.

- Brindar acompañamiento psicosocial al personal que esté próximo al retiro laboral, para facilitar su preparación, transición y adaptación a la nueva realidad.
- Generar acciones a través de las cuales se facilite al personal que esté próximo al retiro laboral, el acceso a espacios o información que incentive la búsqueda de nuevas oportunidades laborales, emprendimientos, generación de ingresos o incluso el acceso a los subsidios de desempleo; según sea la situación que motive el retiro y los intereses de la persona.

9.4. Población objetivo

Los beneficiarios de este programa son los servidores públicos del Centro de Memoria que estén próximos a desvincularse de la entidad por las siguientes causas:

- Pensión (Por vejez o invalidez)
- Reestructuración organizacional
- Finalización del nombramiento en el cargo
- Prepensión
- Edad de retiro forzoso

9.5. Recursos

La Dirección Administrativa y Financiera revisará el presupuesto para asignar los recursos al programa.

9.6. Acciones para implementar

Sensibilización. Mediante charlas o talleres, enfocados en temas asociados a la gestión del cambio, resiliencia, manejo del tiempo, manejo de finanzas y proyecto de vida, que faciliten el proceso de preparación, transición y adaptación a la nueva realidad.

Divulgación de alternativas de empleabilidad. Con el fin de brindar alternativas que puedan generar oportunidades en la nueva etapa a la que se enfrenta la población objetivo de este programa, se brindará información asociada a opciones estructuradas disponibles en otras entidades, entre las cuales se destacan:

Servicio público de empleo

Cajas de Compensación

Fondo "EMPRENDER" del SENA: Este fondo del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, financia proyectos empresariales de aprendices, practicantes universitarios o profesionales.

Apoyo Psicosocial. Con esta acción, se pretende disminuir el impacto negativo a causa de la desvinculación laboral que se puede generar en servidor público, a



través del acompañamiento y seguimiento individual por parte de personal experto del área de psicología, brindando herramientas que faciliten la preparación, transición y adaptación a la nueva realidad, teniendo en cuenta los factores de protección y riesgo de cada caso:

Citación a una sesión individual de acompañamiento antes del proceso de desvinculación laboral, dejando el soporte respectivo

Citación a una sesión individual de seguimiento después de la desvinculación laboral, dejando el soporte respectivo

Reconocimientos. Se realizarán reconocimientos simbólicos: Piezas comunicativas, tarjetas de agradecimiento que permitan resaltar el esfuerzo y compromiso de servidor a desvincular.

10. SEGUIMIENTO

- FURAG
- Autodiagnóstico
- Seguimiento al plan de acción