

RESOLUCIÓN 211 DE 2014

(octubre 31)

Diario Oficial No. 49.387 de 7 de enero de 2015

CENTRO NACIONAL DE MEMORIA HISTÓRICA

Por la cual se establece el Sistema de Capacitación, Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Entidad.

EL DIRECTOR GENERAL,

en uso de sus facultades legales y estatutarias contempladas en el numeral 10 del artículo 9o del Decreto 4803 de 2011, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo [2o](#) del Decreto-ley 1567 de 1998, creó el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

Que en el artículo [13](#) del Decreto 1567 de 1998, se estableció el Sistema de estímulos para los empleados del Estado, como el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que en el artículo [19](#) del Decreto 1567 de 1998, se estableció que las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en él, están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Que en el artículo [20](#) del citado decreto se definió que 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.

Que en el artículo [76](#) del Decreto 1227 de 2005 se estableció que 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.

Que el artículo [18](#) del Decreto-ley 1567 de 1998 prescribe la necesidad de establecer un programa de incentivos, en concordancia con lo establecido en el Decreto 1227 de 2005, en sus artículos [76](#) a [85](#) donde reglamenta los planes de incentivos no pecuniarios para los servidores públicos del Estado.

Que con el objeto de dar cumplimiento a las disposiciones legales citadas anteriormente, en el Centro Nacional de Memoria Histórica se deberá conformar el Plan de Bienestar y un Comité de Bienestar, conforme se estipula en las normas que reglamentan la materia.

Que la Entidad deberá garantizar en su presupuesto, los recursos que se requieran para el desarrollo del programa de Bienestar e incentivos.

Que en mérito de lo expuesto, este Despacho,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. DEFINICIONES.

1. Sistema de Estímulos: Está orientado hacia la motivación de la totalidad de los servidores, toda vez que se enfoca en el individuo, su bienestar y el mejoramiento del clima laboral de la entidad y se desarrolla a través de la implementación del Programa de Bienestar Social Laboral.
2. Sistema de Incentivos: Se compone por la oferta de incentivos y tipos de beneficiarios, los criterios de selección y el procedimiento de selección y adjudicación de incentivos, y está orientado al reconocimiento del desempeño del mejor servidor de la entidad en cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como los de los grupos de trabajo, que alcancen niveles de excelencia. Está enfocado hacia el cumplimiento de las metas institucionales.
3. Plan Institucional de Capacitación (PIC): Está orientado a definir las temáticas que requieren los servidores públicos para mejorar el desempeño laboral en el puesto de trabajo y por tanto desarrollar las competencias tanto funcionales como personales.
4. Bienestar Social: Se le llama al conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de la persona y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que den lugar a la tranquilidad y satisfacción humana. El bienestar social es una condición no observable directamente, sino que es a partir de formulaciones como se compromete y se puede comparar de un tiempo o espacio a otro.
5. Clima Laboral: Se entiende al conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.
6. Área de Intervención: Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelantan las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.



ARTÍCULO 2o. OBJETIVOS GENERALES.

1. 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 servidores y su grupo familiar.
2. Promover los valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que haga

énfasis en la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso Institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

3. Aumentar los niveles de eficiencia, desarrollo, satisfacción y bienestar de los servidores del Centro.

4. Orientar la capacitación y formación de los servidores del Centro con miras a desarrollar las habilidades y el cambio de actitudes.

5. Incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

6. Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

7. Mejorar el nivel de desempeño de los servidores públicos, mediante el fortalecimiento de sus habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes.

8. Desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.



ARTÍCULO 3o. CAMPO DE APLICACIÓN. Son beneficiarios del Sistema de Estímulos todos los servidores públicos, su grupo familiar y las dependencias del Centro, sin embargo los servidores vinculados mediante nombramiento provisional pueden beneficiarse de los incentivos.



ARTÍCULO 4o. ÁREAS DE APLICACIÓN. El Bienestar institucional comprenderá las siguientes áreas:

1. Área de Protección y Servicios Sociales:

Con su intervención se busca estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, 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 supone 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 estos ofrecen al servidor público y su familia.

Los objetivos que se persiguen al desarrollar programas relacionados con esta área son:

-- Proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente de la salud y la capacidad económica de los servidores y sus familias.

-- Mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos al servicio de la Entidad.

-- Propiciar el reconocimiento de sus capacidades y competencias, así como la creatividad y capacidad de aporte en la potencialización de las funciones del Centro.

-- Apoyar y motivar a los servidores en su ingreso a programas educativos formales y no formales que permitan mantenerse actualizado y ampliar su campo de conocimiento.

A continuación se describen algunos de los temas que se desarrollaran de esta área, para la vigencia 2014:

Actividad	Fecha	Lugar
Día de disfraces en el CNMH	Octubre 31 de 2014	Todas las sedes
Promocionar los servicios de la Caja de Compensación Familiar Compensar - stand	de Agosto 26 de 2014	Casa 1 CNMH
Trámite de expedición de licencias de conducción en instalaciones del Centro	6 y 11 de agosto de 2014	Casa 1 CNMH
Charla sobre Síndrome de Bornout	Agosto 22 de 2014	Caja de Compensación Familiar
Celebración día del Servidor Público- Conferencia	Junio 26 de 2014	Casa 2 CNMH
Promocionar los servicios del Fondo Nacional Ahorro	de Junio 12 de 2014	Casa 2 CNMH
Día de disfraces en el CNMH	Octubre 31 de 2014	Todas las sedes
Entrega obsequios de la Caja de Compensación Familiar con ocasión del día de la Secretaria	26 de abril	Sedes Bogotá
Jornadas de pausas activas	8 y 28 de julio de 2014	Las tres sedes de Bogotá
	23 de septiembre	
Intervención psicosocial del núcleo familiar de los servidores públicos del CNMH	5 de diciembre de 2014	Las tres sedes de Bogotá

2. Área Calidad de Vida: Esta área está compuesta por las siguientes temáticas de intervención: Clima Organizacional, Incentivos, Desarrollo de Carrera Estilos de Dirección, Desvinculación Laboral Asistida, Cultura Organizacional, Gerencia del Cambio y Solución de Conflictos.

En su intervención se busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional. La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de la organización.

Los siguientes son algunos de los propósitos de los programas de Calidad de Vida Laboral:

-- Lograr la participación del servidor en el desarrollo organizacional.

- Desarrollar programas de readaptación laboral.
- Incorporar el tema de Bienestar Laboral en procesos de reestructuración administrativa, modificación de espacios físicos y ambientes de trabajo.
- Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
- Sensibilizar a los directivos en el compromiso hacia la calidad de vida laboral generando condiciones de equidad, respeto, solidaridad, tolerancia, y pluralismo.
- Promover la institucionalización de celebraciones, conmemoraciones, valores y simbología organizacional, que desarrollen una cultura corporativa que propicie clima laboral favorable.
- Uso adecuado de recursos y alianzas estratégicas.
- Participación de funcionarios en diseño, ejecución y evaluación de programas de Bienestar Laboral.



ARTÍCULO 5o. ORGANIZACIÓN. La implementación y desarrollo de las actividades de Bienestar estará a cargo de Talento Humano de la Dirección Administrativa y Financiera, para lo cual se definirá el plan de bienestar y estímulos y el de capacitación para la respectiva vigencia.

Dentro de las actividades que se podrán adelantar en el marco de calidad de vida laboral están la siguiente:

Actividades	Fechas	Observaciones
Descanso compensado para Semana Santa	Abril 14 al 16	Se concede la posibilidad a los funcionarios de contar con esos días de descanso, para compartir con sus familias.
Descanso compensado para navidad y fin de año	Diciembre 22 al 26 y 29 de diciembre al 2 de enero	
Actividad familiar de fin de año	Diciembre de 2014	6 Actividades con la que se integrará a los funcionarios y sus hijos.



ARTÍCULO 6o. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN. El Plan Institucional de Capacitación forma parte integral del sistema y para la vigencia 2014 incluye las siguientes temáticas:

TEMÁTICAS A DESARROLLAR

- Memoria Histórica
- Reparación Integral
- Herramientas Office - Como optimizar el uso de las herramientas de Excel
- Justicia transicional
- Sistema de Gestión de Calidad

- Sistemas de Gestión de la Información Estatal
- Estructura del Estado, Gestión Administrativa y Financiera
- Gestión Financiera
- Gestión de Contratación Estatal
- Controles Estatales
- Gestión Documental

Las actividades incluidas en el Sistema de Capacitación, Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Entidad estarán sujetas a las disponibilidades presupuestales para cada vigencia.



ARTÍCULO 7o. La presente rige a partir de la fecha de su expedición.

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 31 de octubre de 2014.

El Director General,

GONZALO SÁNCHEZ GÓMEZ.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

