



Centro Nacional
de Memoria Histórica

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

Enero 2017 a diciembre de 2018
Elaborado por Tanya Paulina Muskus Cuervo

SISTEMA DE ESTÍMULOS

Para las vigencias 2017 - 2018

INTRODUCCION

La transición hacia la superación definitiva del conflicto armado y de las expresiones de violencia implica la realización efectiva de los derechos a la verdad, la justicia, la reparación de las víctimas y las garantías de no repetición de los graves crímenes cometidos. La construcción de la paz debe expresarse en la esfera política y los asuntos públicos, en la convivencia ciudadana y los propios ámbitos Laboral, comunitarios y privados, a partir de presupuestos y prácticas como el ejercicio de los derechos, el pluralismo, las garantías para la oposición, el reconocimiento de la diversidad y la diferencia, la resolución pacífica de conflictos, en suma, el compromiso con el proyecto democrático y la realización de los derechos humanos.

La ley de Víctimas – Ley 1448 de 2011- promovida por el gobierno, en el anterior periodo, abrió un espacio institucional al tema de la memoria histórica como condición ineludible para alcanzar la paz, donde las víctimas son protagonistas importantes de nuestra historia. En un modelo inédito en el mundo, en la búsqueda de la paz por la vía negociada el gobierno asumió la responsabilidad que le corresponde como titular del deber de memoria del Estado, y creó a través de la Ley 1448 de 2011 una entidad pública – el Centro de Memoria Histórica - que tiene como función principal promover las condiciones y garantías para que distintas expresiones de la sociedad avancen en ejercicios de reconstrucción de memoria, como aporte a la realización del derecho a la verdad de las víctimas y la sociedad en su conjunto, evitando la producción de una verdad oficial.

Se hace necesario Estructurar un plan que propenda por satisfacer de manera eficiente y eficaz las necesidades y expectativas del funcionario como persona en un entorno laboral que lo dignifique como ser humano, mejorando los niveles de productividad y calidad de vida en general.

Por otra parte la implementación se pueden incluir, entre otros, temas transversales relacionados con el Modelo Estándar de Control Interno –MECI-, como herramienta para la evaluación y mejoramiento de la gestión pública, y tiene como elemento de control el desarrollo del talento humano, que genera políticas para cumplir con una planta de personal competente, idónea y motivada.

El Plan de Bienestar Laboral e incentivos también acoge la política institucional del cuidado que el CNMH ha venido organizando desde el año 2015 y que a la fecha recibe el nombre de *Estrategia Psicosocial*. Esta estrategia tiene como propósito atender dos ámbitos de la vida de la organización: 1) el ejercicio profesional con víctimas del conflicto armado y con personas desmovilizadas que participan del mecanismo no judicial de contribución a la verdad y a la memoria histórica y 2) los efectos que el trabajo de construir memoria puede generar en los profesionales vinculados o contratados por la entidad. Es decir, prever y prevenir las situaciones que pueden generar daño o profundizar los daños

ya existentes en las personas y comunidades con las que se trabaja y evitar el agotamiento de los profesionales y equipos contratados para el cumplimiento de la misión de la entidad.

Con el funcionamiento de la Estrategia Psicosocial el CNMH también dio respuesta a una disposición legal, pues el Decreto 1084 de 2015, del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, considera (según el parágrafo del artículo 2.2.7.5.7) una obligación desarrollar “estrategias y programas continuos de autocuidado y capacitación para los servidores públicos que orientan y atienden a las víctimas”. Esta disposición legal puede extenderse también a lo expuesto en la Resolución 2646 de 2008, expedida por el Ministerio de Protección Social, que definió una línea de trabajo enfocada en la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo del riesgo psicosocial en el trabajo y del estrés ocupacional.

El Decreto Ley 1567 de 1998, regula el Sistema de estímulos, el Plan de Bienestar LABORAL e incentivos. Define el plan de Bienestar laboral 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 como 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 cuanto a los incentivos, la Entidad busca de conformidad con el decreto 1227 de 2005 crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los funcionarios en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado del Centro, así como los equipos de trabajo de inscriban y desarrollen un proyecto que la beneficio dándole valor agregado a la gestión y al desempeño que adelanta cotidianamente.

Así mismo la administración efectiva del talento humano al servicio del Estado es una condición necesaria para que los organismos públicos funcionen bien internamente y para que el servicio público se preste adecuadamente y genere los resultados que espera la sociedad. El bienestar es el componente humano de la administración de personal, que contribuye a la realización de las necesidades humanas de los empleados públicos, factor necesario para lograr el compromiso y el desempeño satisfactorio.

Teniendo en cuenta lo anterior y partiendo de la base de que el interés prioritario del Centro está orientado al bienestar del funcionario, procurándole motivación en su puesto de trabajo, un adecuado clima laboral, interviene en los factores de riesgo que impacten su calidad de vida laboral y familiar (riesgo psicolaboral) y un desarrollo integral, se propone el presente documento como herramienta para el logro de estos objetivos.

1. OBJETIVO

Fortalecer la vocación del servicio y la optimización de la gestión institucional, aumentando la satisfacción de los funcionarios que se desempeñan en el Centro Nacional de Memoria Histórica.

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Proporcionar al personal objetivo del Sistema de Estímulos los Incentivos necesarios para el desempeño.
- ✓ Articular actividades de bienestar que se desarrollen desde la Estrategia Psicosocial del CNMH
- ✓ Mejorar el nivel de satisfacción de los funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción.
- ✓ Mejorar y mantener la cultura organizacional orientada al servicio.
- ✓ Mejorar el clima organizacional
- ✓ Satisfacer las necesidades de bienestar LABORAL y estímulos de los funcionarios de conformidad con la muestra.
- ✓ Elevar los niveles de motivación
- ✓ Crear, mantener y mejorar las condiciones Laboral, para favorecer: El desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de nivel de vida y el de su familia, el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y efectividad y la identificación del empleado con el servicio de la Entidad en la cual labora.

1.2. MARCO LEGAL

Este Plan se soporta legalmente mediante:

1. Constitución Política de Colombia, Artículo 54
2. Decreto 671 de 1989
3. Ley 734 de 2002, por la cual se expide El Código Disciplinario Único, Artículo 33 numerales 4 y 5.
4. Modelo Estándar de Control Interno – MECI
5. Decreto Ley 1567 de 1998 Artículos 13 a 38.
6. Ley 909 de 2004. Artículo 36, Parágrafo
7. Decreto 1227 de 2005. Artículo 69 a 85
8. Decreto 4661 de 2005. Artículo 1 al 3

1.3. RESPONSABLE

El responsable de la ejecución y coordinación de las actividades y acciones de Bienestar Laboral será la Profesional Especializada del Área de Talento Humano – Dirección administrativa y Financiera del Centro Nacional de memoria Histórica.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2015-2018

2. Sistema de Estímulos

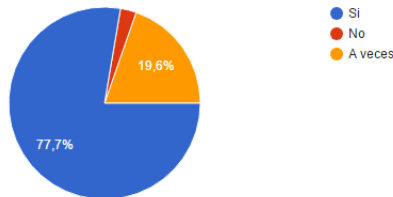
La calidad de vida laboral de los funcionarios vinculados al CENTRO NACIONAL DE MEMORIA HISTÓRICA (CNMH) será mejorada, diseñando un Sistema de Estímulos que atienda necesidades de protección, cultura, sano esparcimiento, desvinculación asistida, identidad y aprendizaje de los funcionarios y sus familias. De la misma manera, atender la satisfacción de necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional, efectuando planes por fases para cada vigencia. Frente a esto, la Estrategia Psicosocial del CNMH cuenta por ejemplo con una caja de herramientas compuesta por tres módulos los cuales pueden servir para cumplir con ese propósito de aprendizaje profesional. Con el primer módulo los funcionarios podrán profundizar conceptualmente sobre la importancia del enfoque psicosocial en la entidad y el cuidado de personas y equipos. Con el segundo, cada funcionario podrá entrenarse en competencias psicosociales como: la empatía, la reflexividad, la contención emocional, la comunicación dialógica, la lectura de contextos. Y con el tercero, cada funcionario adquirirá herramientas para cuidar de sí mismo y de sus equipos de trabajo.

2.1. Gestión del Desempeño Laboral

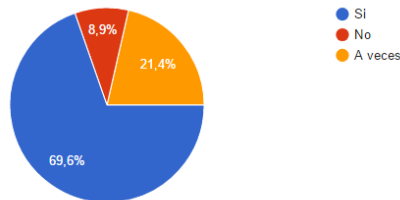
- La gestión del desempeño de los servidores de la Entidad se mejorará a través del perfeccionamiento de las herramientas de evaluación individual en cuanto a su contenido, forma y aplicación para todo el personal vinculado.
- La gestión del desempeño individual, tendrá un seguimiento por parte del jefe inmediato en el cual se efectuará retroalimentación de los aspectos Laboral y comportamentales del desempeño que sean destacados y aquellos que requieren ser fortalecidos a fin de efectuar planes de mejoramiento al interior de la dependencia, los cuales serán documentados.
- La gestión del desempeño individual también podrá desarrollarse aplicando los instrumentos que miden el desgaste psicosocial y que se encuentran contemplados en el módulo 3 de la Caja de Herramientas de la Estrategia Psicosocial del CNMH (Ver en anexo esos instrumentos). La aplicación de estos instrumentos aportarán a que los jefes inmediatos de la entidad aporten a la prevención del desgaste emocional. Un funcionario o contratista con salud emocional es una persona más competente en sus labores.

La Gestión del Desempeño Laboral que se propone en este Plan de Bienestar está sustentada en el buen posicionamiento que tienen los líderes de los equipos que se desempeñan como jefes inmediatos. Así quedó demostrado en la encuesta de percepción sobre el clima laboral que el Área de Talento Humano aplicó en marzo de 2017 y que fue respondida por 112 personas que trabajan para la entidad. Las siguientes gráficas soportan este argumento.

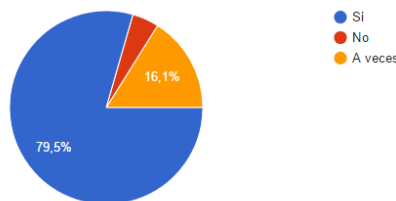
Gráfica 1: Las personas que se desempeñan como jefe de equipos son coherentes en sus argumentos y planteamientos.



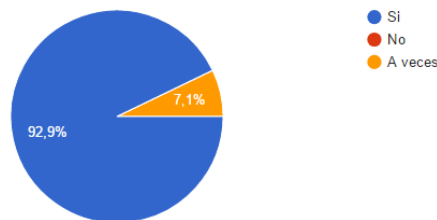
Gráfica 2: En las distintas áreas de trabajo de la entidad, los jefes asignan las cargas de trabajo de forma equitativa.



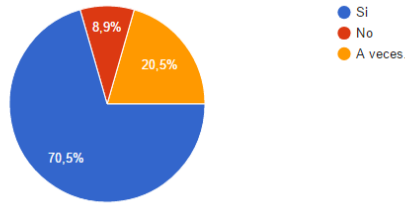
Gráfica 3: Los jefes asignan el trabajo teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores.



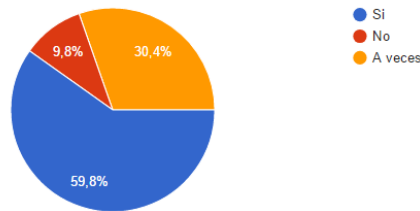
Gráfica 4: El trato proporcionado por los jefes hacia sus colaboradores es respetuoso



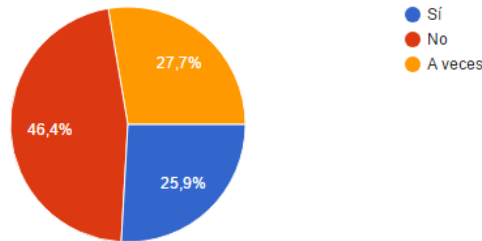
Gráfica 5: Los jefes hacen retroalimentación (observaciones) tanto en aspectos positivos como negativos para mejorar el trabajo de sus colaboradores.



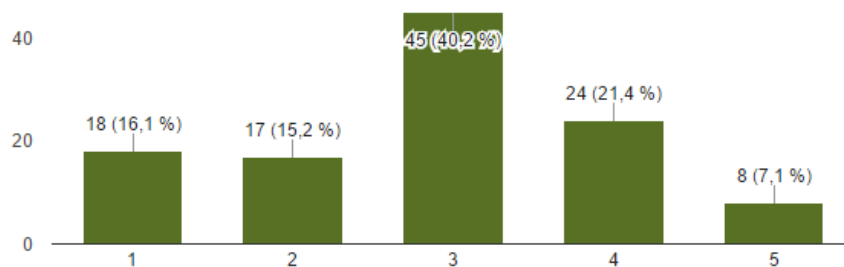
Gráfica 6: Los jefes motivan y reconocen el trabajo de sus colaboradores



Gráfica 7: El CNMH lo incentiva cuando alcanza sus objetivos y metas.



Gráfica 8: Está satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en el Centro. Califique de 1 a 5 siendo uno (1) el puntaje mínimo y cinco (5) el máximo



2.2. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

EL CENTRO NACIONAL DE MEMORIA HISTÓRICA (CNMH) dedicado a la recepción, recuperación, conservación, compilación y análisis de todo el material documental, testimonios orales y por cualquier

Carrera 6 No. 35 – 29 PBX 796 5060 | www.centrodememoriahistorica.gov.co | Bogotá, Colombia

otro medio, relativo a las violaciones ocurridas con ocasión del conflicto armado interno colombiano, a través de la realización de las investigaciones, actividades museísticas, pedagógicas y otras relacionadas que contribuyan a establecer y esclarecer las causas de tales fenómenos, conocer la verdad y contribuir a evitar en el futuro la repetición de los hechos, se compromete con la protección integral de la salud física y mental, la prevención y control de los riesgos Laboral de los servidores públicos, contratistas y terceros que contribuyan en el cumplimiento de la misión institucional.

EL CNMH está comprometido en la prevención de emergencias, accidentes, enfermedades Laboral principalmente en los peligros (público, tránsito y biomecánico) y la protección al medio ambiente. Para lograrlo contamos con un talento humano comprometido con la identificación y eliminación de las causas a través del cumplimiento de las normas de seguridad en todos nuestros procesos y del cumplimiento de la legislación Colombiana.

EL CNMH considera que el uso de alcohol y drogas es perjudicial para la salud, por eso no permite que su personal labore bajo estado de embriagues o bajo efectos de drogas alucinógenas, ni el consumo de estas en sus instalaciones. EL CNMH promoverá actividades de responsabilidad LABORAL en sus procesos, destinando los recursos necesarios para la implementación del sistema de seguridad, salud en el trabajo como el cumplimiento de sus objetivos y metas

Para cumplir con nuestra política de Seguridad y Salud en el Trabajo contamos con:

- El compromiso de la dirección en la implementación y mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (**SG – SST**).
- El desarrollo de programas de formación en Seguridad y Salud en el Trabajo dirigidos a nuestros servidores para promover la responsabilidad hacia la seguridad generando una cultura del autocuidado y la autogestión.
- Promover la participación activa de los empleados en el reporte de las condiciones inseguras que se observen durante su jornada laboral.

3. PLAN DE BIENESTAR LABORAL.

El Sistema de Estímulos forma parte de la Gestión de Talento Humano y debe ser implementado a través de:

PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS que debe ser entendido como aquellos procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del empleado, mejorando su nivel de vida y el de su familia, destinados a crear condiciones favorables de trabajo a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia.

3.1. Plan de Bienestar Laboral

El plan de Bienestar LABORAL para las vigencias 2017-2018 contemplará las siguientes áreas de intervención:

Carrera 6 No. 35 – 29 PBX 796 5060 | www.centrodememoriahistorica.gov.co | Bogotá, Colombia

- Área de Calidad de Vida Laboral,
- Área de Protección y Servicios laborales y,
- Área de Preparación y Adaptación para el Retiro Laboral de los Funcionarios de Planta del CENTRO NACIONAL DE MEMORIA HISTÓRICA.

Para determinar las actividades, procedimientos, ofertas, alcance y acciones a desarrollar en cada área del Plan de Bienestar laboral, el área de talento Humano de la Dirección Administrativa y Financiera del Centro, debe realizar un diagnóstico que permita identificar las necesidades y expectativas de todos los servidores públicos de la entidad y de sus familias para la presente vigencia.

- 3.1.1. **Área de Calidad de Vida Laboral.** Esta área permite la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituido por condiciones Laboral relevantes para satisfacción, motivación y rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior del Centro, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

Estará compuesta por los siguientes campos de intervención:

- **Clima laboral:** Referido a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente en el mismo medio y tienen repercusiones en el comportamiento laboral, ya que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- **Cultura organizacional:** Es el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los individuos de una organización, y que hacen de ella su forma de comportamiento.
- **Adaptación al cambio organizacional:** Es la administración efectiva del cambio que permite la transformación de la estrategia, los procesos, la tecnología y las personas para reorientar la entidad al logro de sus objetivos, maximizar su desempeño y asegurar el mejoramiento continuo en un ambiente siempre cambiante.
- **Trabajo en equipo:** Es 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.
- **Liderazgo:** Es aquella actitud y aptitud ejercido por los servidores públicos para aprovechar eficazmente los recursos del equipo de trabajo y para producir resultados positivos encaminado al equilibrio entre autoridad, comunicación y participación en el equipo de trabajo.

Todos los desarrollos y las apuestas de la Estrategia Psicosocial del CNMH pueden fortalecer cada una de las anteriores variables. Y esto se puede lograr a partir de las jornadas de cuidado que dicha estrategia viene desarrollando con distintos equipos de la entidad o con los talleres psicosociales en los que se profundiza y se pone en práctica la Caja de Herramientas.

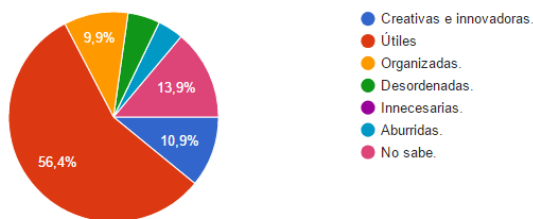
- 3.1.2. **Área de protección y servicios laborales - función asistencial.** El artículo 23 del Decreto 1567 de 1998, “*En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación*”, los cuales se deben atender teniendo en cuenta la priorización atendiendo los programas que se informan a continuación.

El área de protección y servicios laborales para el Plan de Bienestar Laboral del Centro Nacional de Memoria Histórica atenderá los siguientes programas para la presente vigencia:

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y culturales
- Promoción y prevención de la Salud
- Capacitación informal en artes o artesanías
- Promoción de Programas de vivienda
- Educación formal.

Estos programas fueron positivamente valorados en la Encuesta de Percepción de actividades de Bienestar aplicado por el Área de Talento Humano en marzo de 2017. El 56,4% de los encuestados (101 personas) dijeron que esas actividades fueron muy útiles, seguido por el 10,9% que consideró que fueron creativas e innovadoras (Ver gráfica 7)

Gráfica 7: Caracterización de las actividades de Bienestar en el CNMH



- 3.1.3. **Área de preparación y adaptación para el retiro laboral de los funcionarios de planta del Centro Nacional de Memoria Histórica.** En esta área se reconocerá la labor ejercida por funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción, que se encuentren en etapa de retiro de la Entidad y que reúnan los requisitos para adquirir el derecho a pensión o retiro forzoso por jubilación, cuyo objetivo principal es el respeto por la dignidad humana y la adaptación al cese de la actividad laboral desempeñada.

Del Programa de Pre-pensionados de las vigencias 2017 - 2018. Es un programa especializado de capacitación, entrenamiento y desarrollo de habilidades basado en: Orientación y adaptación para el retiro buscando una reorientación para el desarrollo personal y profesional con énfasis en la autoconfianza y en la satisfacción del deber cumplido.

El Programa de Pre-pensionados está diseñado para realizar las siguientes acciones:

- Desvinculación asistida
- Orientación.
- Asesoría.
- Apoyo.
- Capacitación.
- Pre pensionado
- Físicos
- Psicológicos
- Familiares
- Ocupacionales
- Financieros

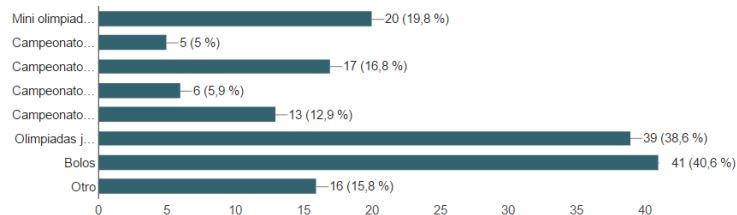
3.2. De las acciones, actividades, programas o proyectos específicos para desarrollar cada área del Plan de Bienestar laboral.

El Centro Nacional de Memoria Histórica ejecutará las siguientes actividades para responder a las diferentes áreas del Plan de Bienestar laboral, según el diagnóstico realizado en las vigencias 2017 – 2018. En la Encuesta de Percepción de actividades de Bienestar aplicado por el Área de Talento Humano en marzo de 2017, las actividades más valoradas y que los funcionarios y contratistas desean que se mantengan fueron:

Deportivas (Ver gráfica 8):

- Bolos
- Olimpiadas de juegos tradicionales

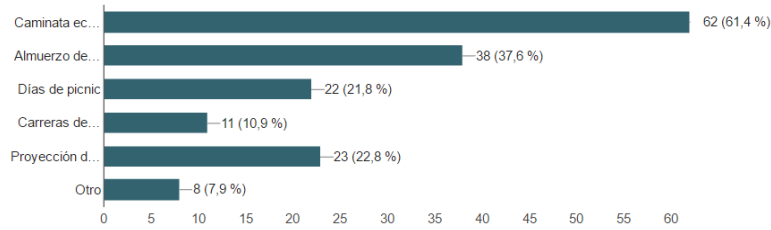
Gráfica 8



De integración (Ver gráfica 9):

- Caminata ecológica
- Almuerzo de fin de año

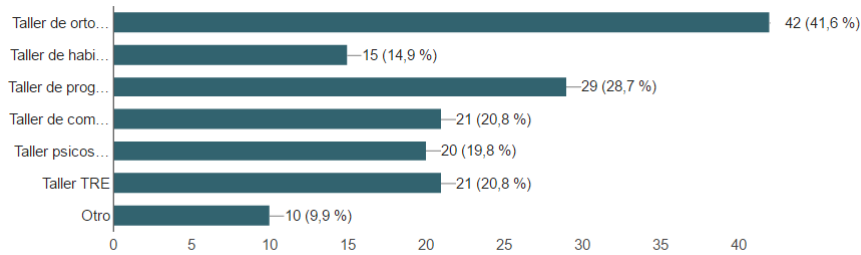
Gráfica 9



De bienestar laboral (Ver gráfica 10):

- Taller de ortografía
- Taller de programación neurolingüística

Gráfica 10



Con base en la anterior encuesta, se ha optado por implementar las siguientes actividades:

NO.	ACTIVIDAD	ÁREAS
1	FECHAS ESPECIALES (Día de la Secretaria, cumpleaños funcionarios, días de la mujer y del hombre, día del padre y madre)	Área de protección y servicios laborales - función asistencial
2	ACTIVIDAD FAMILIAR	Área de protección y servicios laborales- función asistencial
3	DÍA DE LA MEMORIA Y SOLIDARIDAD CON LAS VICTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO EN COLOMBIA / EXALTACIÓN MEJORES FUNCIONARIOS	Área de protección y servicios laborales- función asistencial
4	PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO	Área de calidad de vida laboral
5	JORNADAS DE CUIDADO, TALLERES PSICOSOCIALES Y TALLERES DE ENTRENAMIENTO EN LA CAJA DE HERRAMIENTAS DE LA ESTRATEGIA PSICOSOCIAL.	Área de calidad de vida laboral
6	TALLERES DEL CUERPO.	Área de calidad de vida laboral
7	DÍA DE CUMPLEAÑOS	Área de calidad de vida laboral
8	CAMINATA ECOLÓGICA	Área de protección y servicios laborales- función asistencial
9	DESCANSO COMPENSADO PARA SEMANA SANTA DESCANSO COMPENSADO PARA NAVIDAD Y FIN DE AÑO	Área de calidad de vida laboral
10	JORNADAS DEPORTIVAS	Área de calidad de vida laboral

Carrera 6 No. 35 – 29 PBX 796 5060 | www.centrodememoriahistorica.gov.co | Bogotá, Colombia

NO.	ACTIVIDAD	ÁREAS
11	USO DE BICICLETA	Área de calidad de vida laboral
12	COMISIONES AL EXTERIOR	Área de calidad de vida laboral
13	JORNADA FLEXIBLE	Área de calidad de vida laboral
14	CHARLAS DE INTEGRACIÓN CON ACOMPAÑAMIENTO PROFESIONAL PARA ACERCAR A LAS DEPENDENCIAS	Área de calidad de vida laboral
15	ENCUENTRO LÚDICO PARA FUNCIONARIOS	Área de protección y servicios laborales- función asistencial
16	FERIA DE VIVIENDA	Área de protección y servicios laborales- función asistencial.
17	TALLER RÉGIMEN PENSIONAL	Área de preparación y adaptación para el retiro laboral de los funcionarios del Centro Nacional de Memoria Histórica que han informado la situación.
18	INCENTIVO USO DE BICICLETA	Área de calidad de vida laboral

3.3. Metas del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.

El programa de Bienestar Laboral para las vigencias 2017 - 2018, debe cumplir con las siguientes metas:

- Gestionar un “**Programa de Bienestar Laboral**”, que permita la construcción colectiva de un mejor ámbito laboral, que se revierta en el crecimiento personal, profesional y/o ocupacional y Laboral de los funcionarios.
- Generar un ambiente de bienestar, en donde sus funcionarios se sientan partícipes y gestores del cambio y cultura organizacional y con esta motivación presten sus servicios en cumplimiento de la misión institucional.
- Consolidar estrategias que contribuyan al desarrollo del potencial de los funcionarios, a generar actitudes favorables al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su misión.
- Desarrollar valores organizacionales contribuyendo a una cultura de lo público que privilegie la responsabilidad laboral y la ética administrativa, con amplio compromiso institucional y sentido de pertenencia.

3.1.1. Cobertura del Plan de Bienestar Laboral e incentivos.

De conformidad con las áreas descritas en el presente Acto Administrativo, todos los funcionarios de planta serán beneficiarios del programa, de conformidad con lo establecido en el parágrafo del artículo 20 del Decreto 1567 de 1998 que dispone: “*Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar LABORAL todos los funcionarios de la entidad y sus familias*” y el artículo 1° del Decreto 4661 de 2005.

Según el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005 “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.”

3.1.2. Evaluación del Programa de Bienestar Laboral.

Para la evaluación del programa se hará uso del indicador del plan de acción institucional, así como una vez culmine su ejecución y mediante una encuesta de satisfacción y necesidades.

4. PLAN DE INCENTIVOS

El Plan de incentivos está integrado por los siguientes tipos de incentivos con su respectiva categoría, para la Entidad en las vigencias 2017 -2018:

4.1. Tipos de Incentivos

Reconocimientos (No pecuniario): Se entiende la expresión de satisfacción de parte del Jefe, colegas o usuario de los servicios de un empleado, en razón a una competencia, comportamiento o resultado determinado.

Recompensa (No pecuniario): Es un premio previsto con anterioridad por jefes y colaboradores por la exhibición de determinadas competencias, la emisión de algunos comportamientos o el logro de resultados.

Informales (No pecuniario): (definidos por el Jefe o coordinador de la dependencia): Se refiere a estímulos espontáneos no planeados previamente que se emiten en forma contingente a una conducta positiva o a la obtención de un resultado determinado.

Formales (No pecuniario): Hacen relación a estímulos interinstitucionales planeados previamente ante los cuales todo servidor público tiene derecho, siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos para su otorgamiento.

Monetarios a los equipos de trabajo (Pecuniario): Son reconocimientos económicos que pueden ser hasta de cuarenta salarios mínimos mensuales legales vigente, tal y como lo establece la normatividad vigente para el caso de los equipos de trabajo. Estos se planean teniendo en cuenta los recursos disponibles de la entidad y deberán pagarse en su totalidad.

No monetarios otorgados a los mejores empleados de cada nivel y de la entidad (No pecuniario): Son reconocimientos no económicos que serán otorgados individualmente y están conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a los servidores por su desempeño en niveles de excelencia.

Carrera 6 No. 35 – 29 PBX 796 5060 | www.centrodememoriahistorica.gov.co | Bogotá, Colombia

Intrínsecos (No pecuniario): Son personales (motivación primaria) y subjetivos, a fin de que el servidor se sienta identificado y a gusto, tanto con las personas con las que trabaja como con las tareas que desempeña, y por tanto se mantenga motivado al desempeñar una labor.

Extrínsecos (No pecuniario): Estímulos tomados del entorno para el servidor público, los cuales se adicionan a la satisfacción lograda por una buena gestión en la entidad. Constituyen, en principio, la materia prima de los planes de incentivos adoptados por las diferentes entidades, de conformidad con lo establecido por el Decreto 1227 de 2005.

Forma de Acto y Recursos: Los Incentivos pecuniarios y no pecuniarios serán concedidos a través de un Acto Administrativo expedido por la Entidad y según el artículo 35° del Decreto 1567 de 1998, “los actos administrativos mediante los cuales se concedan los incentivos deberán ser motivados y contra ellos no procederá ningún recurso” y obrará a la respectiva hoja de vida de los beneficiarios.

4.2. Requisitos generales para ser beneficiario del Plan de incentivos.

De conformidad con el artículo 80 del Decreto 1227 de 2005, “Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

80.1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.

80.2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

80.3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.” Donde el artículo 78 del Decreto 1227 de 2005 establece que “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.”

Los funcionarios objeto de este plan y según el artículo 36 del Decreto 1567 de 1998, “tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la entidad de la cual labora”. Sin embargo no es permitido participar en una misma vigencia de un incentivo de la misma categoría, además el área de talento humano debe verificar la asignación de recursos con que cuente cada incentivo para la presente vigencia según lo dispuesto en el artículo 77 del Decreto 1227 de 2005.

Consideraciones Generales para la asignación de incentivos. En virtud de lo dispuesto en el artículo 36 del Decreto 1567 de 1998 para asignar los incentivos, se deberán observar las siguientes consideraciones:

- La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio;
- En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración;
- Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la entidad de la cual labora;
- Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.

4.3. Reconocimiento.

El Centro Nacional de Memoria Histórica, realizará un “*Evento público de reconocimiento*”, en el que se exalte el desempeño en el nivel de excelencia de los funcionarios de carrera, de libre nombramiento y remoción, así como los Grupos Internos de trabajo, demostrado en la vigencia anterior.

4.4. Recompensa.

Como recompensa la Entidad autorizará la participación en eventos internacionales objeto del Plan de Incentivos de una dependencia en consideración con el cumplimiento de los compromisos Laborales y comportamentales establecidos en la evaluación de desempeño que hubiere evidenciado la exhibición de determinadas competencias o el logro de resultados que permitan mejoras en los procedimientos de la dependencia y que propendan por el cumplimiento de alguno de los principios de la función administrativa.

4.5. Informales.

Para la presente vigencia se otorgará una felicitación de carácter público por parte del jefe inmediato a los funcionarios o equipos de trabajo que cuenten con cobertura de este plan, que observen frente a situaciones contingentes del Centro en desarrollo de su misión institucional, acciones o conductas positivas o a la obtención de un resultado determinado.

4.6. Formales.

Para el otorgamiento de este incentivo la Entidad cuenta con convenios interinstitucionales con Universidades y SENA, así como la posibilidad de otorgar apoyos educativos teniendo en cuenta el estudio (becas otorgadas fruto de convenios interinstitucionales y apoyo educativo para quienes obtengan evaluación de desempeño excelente). Este incentivo tiene como prioridad para el presente año el Programa de Apoyo Educativo.

El reconocimiento monetario debe estar acorde con las disponibilidades presupuestales de dicha vigencia para estímulos y en ningún caso superaran el monto establecido por la Ley.

4.7. Intrínsecos.

La Entidad, otorgará los permisos a que haya lugar a los funcionarios que participen en actividades que les permitan fomentar su participación en proyectos institucionales o interinstitucionales.

4.8. Extrínsecos.

Para el otorgamiento de éste estímulo la entidad dentro de su programa de bienestar la entidad organizará un evento cultural para los mejores funcionarios.

ANEXOS: EJERCICIOS PARA ACOMPAÑAR EL DESEMPEÑO LABORAL

Ejercicio 1. Prácticas y hábitos para una vida laboral saludable (adaptado de Bello y Márquez, 2014)

Instrucción: a continuación, encontrará una serie de afirmaciones, por lo que lo invitamos a que reflexione y marque Sí o No según si en su trabajo y por fuera de este tiene incorporadas las siguientes prácticas:

	Prácticas propuestas	Sí	No
Estrategias asociadas a la tarea	Estoy comprometido en construir un lugar agradable y cómodo para desarrollar las labores. Para hacerlo acogedor, tengo fotografías de personas o lugares importantes para mí, velas, aromas, imágenes agradables u objetos asociados al bienestar.		
	Establezco límites claros entre mi trabajo y mi vida personal.		
	Identifico de manera oportuna los malestares (físicos, emocionales, mentales) que siento y defino la fuente de estrés y tensión en relación con el trabajo.		
	Llevo a cabo prácticas de descompresión o descontaminación temática ¹ . Por ejemplo, comparto con mis pares, esas personas que no necesitan explicaciones y tienen las herramientas profesionales para comprender y tratar las situaciones que emergen del trabajo y la carga emocional que este me provoca, de manera que no se contaminen otros espacios de cuidado (familia, amigos/as, entre otros) con temáticas que corresponden a lo laboral.		
	Delimito tareas y funciones en el equipo en el que me desempeño.		
	Me comunico permanentemente con el equipo de trabajo al que pertenezco, sobre todo con quienes desarrollan tareas afines, en procura de la retroalimentación y del apoyo.		
	Participo en actividades organizadas por el CNMH, como campeonatos, talleres de cuidado, socialización de documentos, lanzamientos de informes, caminatas, celebración de cumpleaños, entre otras.		
	Siento, creo o pienso que el trabajo que realizo contribuye		

¹ La descompresión y la descontaminación temática hace referencia al ejercicio de expresar las emociones y tensiones para no quedarse con la carga y el malestar, por lo que se sugiere hacerlo con pares o con personas especializadas que tengan elementos de contención y apoyo.



	significativamente al país. Me valoro como profesional en función de lo que hago.		
	Cuando aparecen emociones o sentimientos de tristeza, rabia, frustración o indignación por efecto de las actividades o funciones que desempeño en el CNMH, no me las niego, sino que soy capaz de observarlas, darles espacio y de asumirlas como una capacidad para conmovirme del dolor de los otros como ser humano.		
	Procuro no exceder los tiempos de trabajo, si bien es cierto que reconozco que existe un gran compromiso con las actividades laborales, recuerdo que también hay que cuidar de otros aspectos esenciales de la vida y que no debo renunciar a ellos por trabajo.		
Estrategias de tipo extralaboral	En los tiempos libres de que dispongo, aprovecho para descansar o realizar otras actividades que me permiten aportar a mi propio estado de bienestar.		
	Participo en actividades sociales o de otra índole que no están articuladas con las temáticas relacionadas con la violencia.		
	Comparto actividades no laborales con los compañeros de equipo por fuera de los espacios de trabajo.		
	Limito hablar de trabajo con mis compañeros en espacios extralaborales, como la hora de almuerzo.		
	Tengo hábitos de alimentación saludable, practico con frecuencia algún deporte u otra actividad de movimiento.		
	Comparto momentos de la vida con amigos o personas queridas de manera frecuente.		

Ejercicio 2. Identificando las manifestaciones del desgaste psicosocial (adaptado de Bello y Márquez, 2014)

Indicación: a continuación, encontrará una serie de manifestaciones, por lo que lo invitamos a reflexionar y marcar con una X las que considera que usted experimenta. Para esta reflexión, tenga en cuenta su experiencia en los últimos cuatro meses de trabajo.		
Manifestaciones	Desgaste psicosocial individual: durante o después del trabajo he sentido	X
	Dolores musculares, insomnio, gastritis, cansancio grave, colon irritado, entre otros.	
	Adicciones y dependencias: consumo frecuente de licor, cigarrillo o sustancias psicoactivas.	
	Preocupaciones constantes por el trabajo, desconcentración y lentitud en la realización de las labores, ideas limitantes, prejuicios o creencias hacia las personas víctimas o personas desmovilizadas que afectan mi labor.	
	Escepticismo, sensación de que nada cambia, ni va a cambiar a pesar de lo que se haga o se deje de hacer, pérdida del sentido de mi trabajo.	

	Subestimación o sobredimensión del riesgo: dificultad para establecer y valorar adecuadamente las amenazas a mi propia integridad.	
	Irritabilidad frecuente y dificultad en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral y familiar.	
	Mecanización o deshumanización: respuesta poco sensible ante el dolor, debido a la familiarización con este.	
	Trabajar muchas horas pero lograr poco, facilidad para frustrarme.	
	Pérdida de la paz interior, sin sentido espiritual o pelea con las propias creencias espirituales a partir de los relatos e historias de dolor o barbarie que escucho.	
	Desborde emocional: llanto frecuente, expresiones descontroladas de rabia, sensación constante de impotencia, culpa o miedo.	

Ejercicio 3. Caracterización y definición de estrategias de cuidado (adaptado de Bello y Márquez, 2014)

Instrucción: reflexione sobre cada uno de los siguientes aspectos, puede hacerlo a través de la observación de sus pensamientos y sensaciones a cada respuesta y de revisar sus acciones en el trabajo de los últimos cuatro meses.	
1. Identifique cuáles son las actividades laborales que le representan más tensión y demanda emocional. Haga un listado con los casos o tipo de actividades.	
2. Señale cómo reacciona frente a las actividades señaladas en el punto 1 que son más exigentes, identificándolo como se indica.	En el pensamiento:
	En el cuerpo:
	En las emociones:
	En conductas:
3. Valore las posibilidades de cambio: ¿hay fuentes de estrés que se pueden suprimir o replantear? ¿Hay otras que se pueden disminuir? Frente a las que son inmodificables, ¿se pueden poner en marcha algunos mecanismos de compensación o de apoyo? ¿Cuáles serían estos? ¿Qué redes de apoyo me pueden servir y necesitaría	En las relaciones:

activar?	
4. Haga un listado de acciones que a diario puede desarrollar para contener el efecto emocional de sus actividades laborales, por ejemplo: practicar algún deporte, ocupar los pensamientos en actividades que sean temáticamente distintas del trabajo, hablar con alguien que le genere alegría...	

