



Plan de previsión de Recursos Humanos 2023

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

Versión 2

Contenido

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO 2023.....	3
INTRODUCCIÓN	3
METODOLOGÍA	3
PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL CNMH.....	4
Cálculo de Empleos Necesarios – Análisis de la Planta Actual.....	4
DISTRIBUCIÓN DE CARGOS OCUPADOS Y EN VACANCIA POR TIPO DE VINCULACIÓN	5
Provisión de los Empleos.....	6
Estimación de los Costos de Personal	7



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO 2023

CENTRO NACIONAL DE MEMORIA HISTÓRICA

INTRODUCCIÓN

La Ley 909 de 2004 establece en su artículo 17 “*Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación; c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.*”

Este documento presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos del Centro Nacional de Memoria Histórica, que busca actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la Entidad, así como establecer los lineamientos para la provisión de estos, con el fin de garantizar la prestación del servicio y el óptimo cumplimiento de los parámetros legales establecidos para el sector.

Asimismo, esta herramienta busca garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades del personal y mejorar los procesos de gestión administrativa de la Entidad, haciéndose oportuno considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad a tener en cuenta en el proceso de vinculación de servidores al Centro, de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de las dependencias de la entidad.

METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Centro Nacional de Memoria Histórica para la vigencia 2023, se diseñó atendiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, las bases normativas dispuestas y las líneas estratégicas que desde el sector se han dispuesto en relación con el Plan Nacional para la Formalización Laboral del Empleo Público en Equidad.

Se realizó un análisis de necesidades de personal que comprende el estado actual de la planta de personal vigente y aprobado, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos, número de vacantes tanto temporales como definitivas y empleos en transición en razón a las dinámicas propias del Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1425 de 2020 que se contemplan a partir del sistema de carrera administrativa.

Como consecuencia de lo anterior, se analizaron las formas de proveer las vacantes a través del ingreso, reubicación o traslado de personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos presupuestales para financiar los requerimientos de personal de la Entidad durante la vigencia.

En este orden de ideas, es importante que el empleo público sea atractivo, motivante y competidor del sector privado, proporcionando servidores competentes, innovadores, comprometidos permanentemente, respondiendo a las necesidades de los grupos de valor y a los fines del Estado, una política que busca la incorporación de la planeación como un instrumento continuo en la gestión del talento humano del Centro y que propenda por el mejor aprovechamiento, en beneficio de la misionalidad de la entidad y que brinde las mayores externalidades al servicio de las víctimas y de la misma entidad.

Para ello, el Centro Nacional de Memoria Histórica estableció como su principal objetivo “Desarrollar las competencias laborales en los servidores del Centro Nacional de Memoria Histórica a través de programas de capacitación que propendan por el cumplimiento de la misión y visión institucional”, reconociendo al talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad y, por otro tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados (Dimensión: Talento Humano – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG).

Así mismo, es importante mencionar que la Gestión del Talento Humano es el factor estratégico que aporta el desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos institucionales, considerando tanto las necesidades propias del Centro, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural.

Finalmente, a partir del “Encuentro Nacional por la Formalización del Empleo Público en equidad”, el cual fue realizado el pasado 18 de noviembre de 2022, se efectuó socialización por parte del sector Función Pública de la Guía Metodológica para adelantar el proceso de Formalización Laboral, donde se resalta la elaboración de un diagnóstico, lo suficientemente robusto como para determinar la situación actual de la entidad pública. Con este insumo base, la entidad podrá establecer alternativas que mejoren sus capacidades internas, entre ellas, las tecnológicas, presupuestales, de estructura y principalmente de talento humano, a través de creación de plantas temporales, como mecanismo de transición para un fortalecimiento institucional que le aporte a la reorganización de las administraciones públicas en el orden nacional y territorial.

Este esfuerzo requerirá del trabajo conjunto entre el sector Función Pública, quien brindará toda la asesoría y el acompañamiento necesario a las entidades en nación y territorio; y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Departamento Nacional de Planeación, y la Procuraduría General de la Nación como garantes independientes de esta gran apuesta, por lo que, las líneas de trabajo deben ser continuas, dinámicas y sujetas a las orientaciones del sector en materia de empleo público.

PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL CNMH

Cálculo de Empleos Necesarios – Análisis de la Planta Actual

A través del Acuerdo No. 0261 de 2020 se dio apertura a la Convocatoria de Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales, “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de selección, en la modalidad de Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Centro de Memoria Histórica”. Proceso

de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1425 de 2020.

Consulta de empleo OPEC

Entidad: CENTRO DE MEMORIA HISTORICA

NIT. 900492141



Resumen de empleos por nivel jerárquico			
Nivel	Cantidad de empleos	Cantidad de vacantes	Cant. vacantes ascenso
Asistencial	1	6	0
Profesional	33	41	0
Técnico	1	7	0
	35	54	0

En consecuencia, la CNSC inició las diferentes etapas de precitado Proceso de Selección el 05 de enero de 2021, publicando en el Sistema de Apoyo para la Igualdad el Mérito y la Oportunidad -SIMO-, la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa, en adelante OPEC, de las 45 entidades que lo conforman, y programó las fases con base en el Artículo 2.2.6.1 y 2.2.6.2 del decreto No. 1083 de 2015.

Que, agotadas las etapas del concurso, La Comisión Nacional del Servicio Civil, efectuó el 04 de agosto de 2022 publicación de Listas de Elegibles del proceso de selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales 2020 (Modalidades Ascenso y Abierto). Así las cosas, en la presente vigencia se prevé concluir la vinculación en carrera administrativa de los empleos que actualmente se encuentran bajo nombramiento provisional y que presentaron novedades administrativas por cuenta de las manifestaciones de los elegibles.

DISTRIBUCIÓN DE CARGOS OCUPADOS Y EN VACANCIA POR TIPO DE VINCULACIÓN

La conformación de la planta de personal de empleados correspondientes a la totalidad del establecimiento público del Centro Nacional de Memoria Histórica; creada mediante el decreto 4941 de 2011 "Por el cual se establece la planta de personal del Centro de Memoria Histórica y se dictan otras disposiciones" en su Artículo 1°. "(...) Las funciones propias del Centro de Memoria Histórica serán cumplidas por la planta de personal que se establece a continuación:

No. de Cargos	Denominación del Cargo	Código	Grado	Ocupado	Vacante Definitiva	Vacante Temporal
Despacho del Director- LIBRE NOMBRAMIENTO REMOCIÓN						
(1)	Director de Centro	0015	28	1		
(5)	Asesor	1020	18	4	1	
(1)	Profesional Universitario	2044	11	1		
(1)	Técnico Administrativo	3124	17	1		
(1)	Secretario Bilingüe	4182	26	1		
(1)	Auxiliar Administrativo	4044	22	1		
(1)	Conductor Mecánico	4103	20	1		
11				10	1	

No. de Cargos	Denominación del Cargo	Código	Grado	Ocupado	Vacante Definitiva	Vacante Temporal
Planta Global						
(4)	Director Técnico	0100	24	3	1	
(1)	Director Administrativo y Financiero	0100	24	1		
(1)	Jefe de Oficina Asesora de Jurídica	1045	16	1		
(34)	Profesional Especializado	2028	23	34		
(7)	Profesional Universitario	2044	11	5	2	
(7)	Técnico Administrativo	3124	17	7		
(6)	Auxiliar Administrativo	4044	22	5	1	
60				56	4	

La estructura de conformación de la planta de personal con corte al cierre de vigencia 2022 se mantuvo. Sin embargo, si tuvo grandes variaciones en el tipo de vinculación de funcionarios, en razón al nombramiento y posesión de los servidores en periodo de prueba del sistema de carrera administrativa, quienes por orden de mérito hacen parte de las listas de elegibles oficiales para los diferentes empleos de la planta global y ofertados mediante el proceso de selección referido previamente.

El número de empleos en vacancia actualmente corresponde al 7% de la planta de personal establecida para el Centro Nacional de Memoria Histórica, en virtud de lo anteriormente expuesto se ha logrado identificar que se requiere el total de la planta provista para garantizar el funcionamiento de las dependencias de la Entidad.

Provisión de los Empleos

La provisión de los empleos vacantes del Centro Nacional de Memoria Histórica se realizará de acuerdo con las siguientes etapas:

1. Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción.

La Entidad provee estos empleos atendiendo la facultad nominadora establecida en el numeral 1° del artículo 189 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 1° del Decreto 1338 de 2015.

2. Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera Administrativa.

Para la vigencia 2023, la provisión de los Empleos de Carrera Administrativa se efectuará mediante el siguiente procedimiento:

- Aplicar las directrices contenidas en la Ley 909 de 2004, para la provisión de los cargos de carrera administrativa cuando la misma sea requerida para la gestión de la Entidad.
- Dar cumplimiento al artículo 2.2.5.3.1. del decreto No. 1083 de 2015. Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

- Continuar con el proceso de nombramiento y posesión de las personas que ostenten en estricto orden de mérito y conforme a las listas de elegibles dispuestas por la Comisión Nacional del servicio Civil para desempeñar el empleo dado cumplimiento a lo establecido en el Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1425 de 2020.
- Atender lo preceptuado en el Acuerdo No. 165 de 2020 del 12 de marzo de 2020 “Por el cual se reglamenta la conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Listas de Elegibles para el Sistema General de Carrera y Sistemas Específicos y Especiales de Origen Legal en lo que les aplique”.

3. Racionalización de la Planta de Personal.

Consiste en llevar a cabo acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano de la Entidad, contemplando la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan cubrir las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017.

Estimación de los Costos de Personal

Para la vigencia 2023, el presupuesto total de la planta de personal del Centro Nacional de Memoria Histórica provista en un 100% corresponde a un recurso financiero de \$ 10.709.000.000 millones de pesos MLV.