



**Centro Nacional  
de Memoria Histórica**

## **PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA  
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

**Bogotá, D.C. enero de 2024**



## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	3
1. <b>METODOLOGÍA</b> .....	5
2. <b>OBJETIVO</b> .....	5
3. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL .....	5
4. <b>ACCIONES PARA SEGUIR</b> .....	7



Control de Cambios		
Versión	Fecha	Descripción de la Modificación
1	23/01/2024	Versión inicial



## INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y; de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, las funciones de la Entidad y particularmente para el caso del Ministerio de Educación Nacional, el propósito superior de hacer de Colombia el país mejor educado de América Latina en el año 2025, buscando encontrar un justo y sano equilibrio entre estos diversos intereses.

Así las cosas, se procede a estructurar el plan de previsión de recursos humanos de conformidad con lo señalado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que en su literalidad dispone:

*“1. 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 periodo 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.*

*2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”*

Por lo tanto, el Plan de Previsión de Recursos Humano, como instrumento de gestión del talento humano, que permite determinar, de manera anticipada, las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la entidad.

## 1. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Centro Nacional de Memoria Histórica para la vigencia 2024, 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.

## 2. OBJETIVO

Diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá cubrir las necesidades de la planta de personal del Centro de Memoria Histórica.

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 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.

## 3. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

Para la vigencia 2024 la entidad estructuró estudios previos con la finalidad de realizar las siguientes actividades:

1. Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.
2. Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional.
3. Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.
4. Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.
5. Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia



de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.

6. Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.

De igual forma se evidenció que la entidad no ha realizado los estudios señalados en el Decreto 1800 de 2019 con el fin de actualizar el plan de empleos.

Teniendo en cuenta que la planta de empleos asciende a setenta y un (71) los cuales no han sido suficientes para el desarrollo misional y las demás funciones asignadas al Centro Nacional de Memoria Histórica, se consigna en el Plan Anual de Adquisiciones para la vigencia 2024 la necesidad de contratar servicios personales profesionales de apoyo a la gestión y misional, así.

<b>Dependencia</b>	<b>No. de contratistas</b>
<b>Dirección de Archivos de los Derechos Humano</b>	87
<b>Estrategia Comunicaciones</b>	6
<b>Territorialización/Observatorio</b>	59
<b>Pedagogía</b>	22
<b>Dirección para la Construcción de la Memoria</b>	135
<b>Dirección Administrativa y Financiera</b>	30
<b>Dirección Museo de la Memoria Histórica</b>	36
<b>Total</b>	<b>375</b>

Fuente: Plan de Adquisiciones 2024



#### 4. ACCIONES PARA SEGUIR

Se identificó la necesidad de evaluar el modelo de operación, analizar los procesos y procedimientos, desarrollar un estudio de cargas de trabajo para determinar si es necesario modificar la planta de personal con el objetivo de fortalecer la gestión institucional que permita responder a los retos encomendados por el Gobierno Nacional en cumplimiento de su misión y de obligaciones o la implementación de la formalización laboral.

El proceso de rediseño institucional comprende la realización de las siguientes acciones:

- a) Diagnóstico: Consiste en la evaluación de la situación actual del Centro de Memoria Histórica, mediante el estudio sistemático sobre la misión, las responsabilidades, su funcionamiento, entre otras. El propósito de esta fase es identificar las dificultades y problemas críticos que están afectando el normal funcionamiento de la entidad.
- b) Elaboración de Estudio Técnico: Análisis Financiero, Análisis Externo, Análisis de la Capacidad Institucional o Identificación de Procesos, Diseño de la Estructura Interna, Diseño de la Planta de Personal, propuesta modificación de la estructura organizacional.

Para lo cual se creará un grupo de trabajo interdisciplinario y se contará con el apoyo de una consultoría. El grupo de trabajo estará conformado por:

- a. Jefe unidad de planeación o quien haga sus veces.
- b. Secretario general y jefe de unidad de gestión humana, o quien haga sus veces.
- c. Jefe unidad financiera, presupuestal o hacienda o quien haga sus veces.
- d. Dependencias misionales que tengan relación con el objeto de la propuesta
- e. Jefe Oficina Asesora Jurídica