

CENTRO DE MEMORIA HISTÓRICA

PLAN ANUAL DE VACANTES

Proceso: Gestión de Talento Humano
ENERO 2026 | DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. MARCO LEGAL Y DEFINICIONES	5
2. OBJETIVO	14
3. DIAGNOSTICO	15
4. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN DE EMPLEO CORTO Y MEDIANO PLAZO	20
5. MEDICIÓN	23



Control de Cambios		
Versión	Fecha	Descripción de la Modificación
1	23/01/2024	Versión inicial
2	15/01/2025	Actualización diagnostico
3	09/01/2026	Actualización marco legal y definiciones Actualización diagnostico Actualización de la caracterización Se agrega capítulo de metodología y acciones para la provisión

INTRODUCCIÓN

La Planeación de los recursos humanos es el proceso mediante el cual las entidades, en función de sus objetivos, proyectan y suplen sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización.

“En materia de planeación de recursos humanos para el sector público colombiano debe considerar, entre otros, los siguientes aspectos:

La variable empleo es dinámica, está ligada al nivel de desarrollo de las sociedades, es afectada por los avances tecnológicos y la necesidad de mejorar los niveles de eficiencia y productividad. En el entorno público, está condicionada por las políticas del gasto público y por las normas de administración de personal.

La flexibilidad organizacional, entendida como la posibilidad de ajustar y reajustar los diseños organizacionales y definir los requerimientos de personal, sugiere una mayor autonomía de las instancias decisorias para el manejo del recurso humano dentro de las entidades públicas.

La tendencia general es a reducir las plantas de cargos, por ello la planeación de los RH debe ir acompañada de acciones dirigidas a aprovechar el recurso humano disponible en la organización y a desarrollar programas de readaptación laboral de la fuerza de trabajo que quede cesante” .

Con el propósito de ser utilizados para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, la Ley 909 de 2004, artículos 14 y 15, establece como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, la elaboración de Planes Anuales de Vacantes, que son un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva.

En dicho plan se relaciona el número y el perfil de dichos empleos en las entidades de la Administración Pública Nacional, que cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal y que deban ser objeto de provisión para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que cada una presta.

1. MARCO LEGAL Y DEFINICIONES

El ingreso, la estabilidad y promoción en los empleos públicos tienen su consagración constitucional en el artículo 125 que establece: “los empleos en los órganos y entidades del estado son de carrera...” y por excepción se proveen de manera diferente los de elección popular, libre nombramiento y remoción y los que determine la ley.

Ley 909 de 2004. El artículo 14) literal k), de la citada ley señala que le corresponde al DAFP formular los planes estratégicos de recursos humanos y las líneas básicas para su implementación por parte de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva.

De igual forma, el artículo 15 ibidem establece en el numeral 2), que son funciones específicas de las Unidades de Personal a). “Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos” y, b). “Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano”.

Referente a los Planes de Previsión de Recursos Humanos la Ley 909 de 2004, artículo 17, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos, en los siguientes términos.

“(...) Artículo 17. Planes y plantas de empleos. 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.
(...)*

Artículo 18. Sistema General de Información Administrativa. Reglamentado por el Decreto Nacional 1409 de 2008.

*1. El Sistema General de Información Administrativa del Sector Público es un instrumento que permite la formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública.
(...)*

3. El Sistema General de Información Administrativa estará integrado, entre otros, por los subsistemas de organización institucional, de gestión de recursos humanos, y presupuestales aplicados a los recursos humanos; los aspectos de estos subsistemas no contemplados en la

presente ley serán determinados en la reglamentación que para el efecto expida el Gobierno Nacional.
(...)

5. El subsistema de organización institucional contendrá la información relacionada con los datos que identifican y caracterizan las entidades y organismos del sector público, normas de creación, estatutos, estructuras, plantas de personal, sistemas de clasificación de empleos, remuneración y regímenes prestacionales.

6. El Subsistema de Recursos Humanos contendrá la información sobre el número de empleos públicos, trabajadores oficiales y contratistas de prestación de servicios; las novedades de su ingreso y retiro; la pertenencia a la carrera administrativa general o a un sistema específico o especial y la información sobre los regímenes de bienestar social y capacitación.

7. El subsistema presupuestal de recursos humanos, será competencia del Ministerio de Hacienda y Crédito Público en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública y su contenido será determinado reglamentariamente.

8. Las entidades tendrán la obligación de suministrar la información que requiera el sistema en los términos y fechas establecidos por el reglamento."

En el mismo sentido, la misma ley desarrolla lo concerniente al ingreso y el ascenso a los empleos de carrera en el artículo 29. "Los concursos para el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa serán abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño." Para lo cual deberán cumplirse las siguientes etapas:

Convocatoria. Deberá ser suscrita por la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Jefe de la entidad u organismo, es norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes.

Reclutamiento. Esta etapa tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño de los empleos objeto del concurso.

Pruebas. Las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y adecuación de los aspirantes a los diferentes empleos que se convoquen, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de un empleo o cuadro funcional de empleos.

Las pruebas aplicadas o a utilizarse en los procesos de selección tienen carácter reservado, solo serán de conocimiento de las personas que indique la Comisión Nacional del Servicio Civil en desarrollo de los procesos de reclamación.

Listas de elegibles. Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso.

Período de prueba. La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6)

meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento.

Principios que orientan la permanencia en el servicio, de acuerdo con la Ley 909 de 2004:

Mérito. Principio según el cual la permanencia en los cargos de carrera administrativa exige la calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, el logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de esta;

Cumplimiento. Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo;

Evaluación. La permanencia en los cargos exige que el empleado público de carrera administrativa se someta y colabore activamente en el proceso de evaluación personal e institucional, de conformidad con los criterios definidos por la entidad o autoridad competente;

Promoción de lo público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública. Cada empleado asume un compromiso con la protección de los derechos, los intereses legales y la libertad de los ciudadanos.

El régimen aplicado al personal que se vincule al Centro Nacional de Memoria Histórica en materia de administración de personal, nomenclatura, clasificación, salarios y prestaciones, será el sistema general de carrera propio del sector público, desarrollado por la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios; así mismo, le será aplicable el régimen único disciplinario contenido en la Ley 1952 de 2019 y demás normas que modifiquen o complementen.

Decreto 2482 del 03 de diciembre de 2012 (D. 1083/2015), por la cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, establece en su artículo 3º, literal c) dentro de las Política de Desarrollo Administrativo, la Política de Gestión del Talento Humano y en ella el Plan Anual de Vacantes, así: "Gestión del Talento Humano Orientada 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, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye entre otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes"

Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, al respecto, dispone en los siguientes artículos:

Artículo 2.2.5.3.1 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. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan".

Artículo 2.2.5.3.3: Provisión de las vacancias temporales. "Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera".

Artículo 2.2.5.5.42: Encargo en empleos de carrera. "El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera".

Artículo 2.2.6.3: Convocatorias: "Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos".

Artículo 2.2.19.2.2: Modalidades de concursos. "Se podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con el propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles".

Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. "Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano"

Ley 1960 de 2019, por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Artículo 29: Concursos. "La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función". "En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos". "El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la

movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos”.

El Centro de Memoria Histórica cuenta con un Consejo Directivo que cumple funciones de orientación en aspectos técnicos, de recomendación del uso de mecanismos administrativos, de emisión de conceptos y formulación de estrategias.

La Directora General en su calidad de jefe del establecimiento público se encuentra adscrita al Departamento Administrativo de Prosperidad Social y con base en la autonomía presupuestal, administrativa, financiera y técnica otorgada por la normatividad vigente, asume la responsabilidad por las determinaciones adoptadas y los proyectos que en cumplimiento de la misión sea indispensable desarrollar.

Los demás servidores dependen del Director General cuyos cargos serán de libre nombramiento y remoción y carrera administrativa, según la naturaleza de cada empleo aplicable en cada caso.

Inicialmente, los procesos de gestión de recursos humanos buscaban el empleado adecuado para el puesto adecuado. El nuevo paradigma, plantea una perspectiva más dinámica, donde el no solo se busca el empleado adecuado al puesto, si no que se tiene en cuenta que sea el momento.

Ley 2418 de 2024. Por medio de la cual se modifica el régimen de acceso y ascenso en el sistema general de carrera administrativa, se crea la reserva de plazas para las personas con discapacidad, se establece la gratuidad de la inscripción para este segmento poblacional y se dictan otras disposiciones” o “ley de reserva de plazas para personas con discapacidad.

Circular Externa 2025RS011333 expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil en donde se imparten lineamientos para dar cumplimiento al artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6° de la Ley 2418 de 2024, respecto del reporte de vacantes definitivas reservadas para personas con discapacidad.

Por último, El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP, el cual corresponde al Sistema General de Información Administrativa del Sector Público de que trata la Ley 909 de 2004, es una herramienta tecnológica que sirve de apoyo a las entidades en los procesos de planificación, desarrollo y la gestión del recurso humano al servicio del Estado. Adicionalmente, el SIGEP suministra la información necesaria para la formulación de políticas de organización institucional y recursos humanos. Los beneficios del sistema son:

Accesibilidad universal. El Estado garantizará la participación a personas con discapacidad en la administración pública en términos de igualdad real a las personas sin discapacidad, propendiendo por la especial protección de aquellas que por condiciones físicas o sociales deban afrontar mayores barreras de acceso al empleo y a la función pública; y establecerá medidas diferenciales de oportunidad que tengan en cuenta el nivel de dificultad que experimenta una persona al realizar diferentes actividades e involucrarse en situaciones propias de su entorno cotidiano, así como las barreras actitudinales, comunicativas y físicas que pueden enfrentar; lo anterior sin afectar los principios de igualdad y mérito. Estas medidas tenderán a reconocer las habilidades y potencialidades propias de cada una de ellas. La universalidad no implica la gratuidad.

Carrera Administrativa. Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. (Artículo 27 Ley 909 de 2004).

Empleo público. Es el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del estado. (artículo 19 Ley 909 de 2004).

Encargo. Es una situación administrativa, una forma de provisión de las vacantes definitivas o temporales y un derecho de los servidores públicos con derechos de carrera que, si cumplen con los requisitos, el nominador que los designe de manera transitoria para asumir en forma total o parcial las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo.

FURAG. Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) es la herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control del desempeño institucional.

Libre concurrencia e igualdad en el ingreso. Todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias podrán participar en los concursos sin discriminación de ninguna índole. En todos los casos será admisible el establecimiento de medidas diferenciales tendientes a garantizar la eliminación de barreras de acceso a la carrera administrativa, en favor de personas con discapacidad.

Matriz GETH. Matriz de gestión estratégica de talento humano que mide el grado de maduración de la dimensión.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. Es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.

Nombramiento Ordinario. Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

Nombramiento Provisional. Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Nombramiento en periodo de prueba. Según indica la Ley 909 de 2004, las personas que han sido seleccionadas por concurso en estricto orden de mérito para ocupar una vacante definitiva "...será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento.

SIMO. Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad administrado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

Vacante Definitiva. Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

Vacante Temporal. Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, y otras)

Prepensionado. Son aquellos afiliados al Régimen de Prima Media – RPM, y al Régimen de Ahorro Individual RAIS que se encuentran cercanos a la edad para acceder al requisito de pensión. Esto es, hombres de 62 años o más y mujeres con 57 o más años de edad.

Discapacidad: "La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás". Convención de la ONU, 2006.

Personas con Discapacidad: Son aquellas personas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con el entorno, encuentran diversas barreras, que pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos. (Convención de la ONU, 2006, y Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud, OMS, 2002).

Inclusión social: Es un proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades, y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción por motivo de discapacidad, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Acciones afirmativas: Políticas, medidas o acciones dirigidas a favorecer a personas o grupos con algún tipo de discapacidad, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que los afectan.

Acceso y accesibilidad: Condiciones y medidas pertinentes que deben cumplir las instalaciones y los servicios de información para adaptar el entorno, productos y servicios, así como los objetos, herramientas y utensilios, con el fin de asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, tanto en zonas urbanas como rurales. Las ayudas técnicas se harán con tecnología apropiada teniendo en cuenta estatura, tamaño, peso y necesidad de la persona.

Categorías de discapacidad: Partiendo de lo establecido en la normatividad establecida en la Ley 1145 de 2007 se reconocen las siguientes categorías de discapacidad, las cuales no son mutuamente excluyentes:



- **Discapacidad física.** En esta categoría se encuentran las personas que presentan en forma permanente debilidad muscular, pérdida o ausencia de alguna parte de su cuerpo, alteraciones articulares o presencia de movimientos involuntarios. Se refiere a aquellas personas que podrían presentar en el desarrollo de sus actividades cotidianas, diferentes grados de dificultad para caminar, desplazarse, cambiar o mantener posiciones del cuerpo, llevar, manipular o transportar objetos y realizar actividades de cuidado personal, o del hogar, entre otras (Ministerio de la Protección Social & ACNUR, 2011).
- **Discapacidad auditiva.** Con base en el artículo 1º de la Ley 982 de 2005, en esta categoría se encuentran personas que presentan en forma permanente deficiencias en las funciones sensoriales relacionadas con la percepción de los sonidos y la discriminación de su localización, tono, volumen y calidad. Como consecuencia, presentan diferentes grados de dificultad en la recepción y producción de mensajes verbales y, por tanto, para la comunicación oral. Se incluye en esta categoría a las personas sordas y a las personas con hipoacusia. Las personas con hipoacusia son aquellas que debido a una deficiencia en la Plan Para la Garantía de Inclusión de Población con Discapacidad-2022 capacidad auditiva presentan dificultades en la discriminación de sonidos, palabras, frases, conversación e incluso sonidos con mayor intensidad que la voz conversacional, según el grado de pérdida auditiva (Ministerio de la Protección Social & ACNUR, 2011).
- **Discapacidad visual.** En esta categoría se incluye a aquellas personas que presentan deficiencias para percibir la luz, forma, tamaño o color de los objetos. Se incluye a las personas ciegas y a las personas con baja visión, es decir, quienes, a pesar de usar gafas o lentes de contacto, o haberse practicado cirugía, tienen dificultades para distinguir formas, colores, rostros, objetos en la calle, ver en la noche, ver de lejos o de cerca, independientemente de que sea por uno o ambos ojos (Ministerio de la Protección Social & ACNUR, 2011).
- **Discapacidad intelectual (cognitiva).** Se refiere a aquellas personas que presentan deficiencias en las capacidades mentales generales, como el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el juicio, el aprendizaje académico y el aprendizaje de la experiencia. Estos producen deficiencias del funcionamiento adaptativo, de tal manera que el individuo no alcanza los estándares de independencia personal y de responsabilidad social en uno o más aspectos de la vida cotidiana, incluidos la comunicación, la participación social, el funcionamiento académico u ocupacional y la independencia personal en la casa o en la comunidad (American Psychiatric Association, 2014).
- **Discapacidad psicosocial (mental).** Resulta de la interacción entre las personas con deficiencias (alteraciones en el pensamiento, percepciones, emociones, sentimientos, comportamientos y relaciones, considerados como signos y síntomas atendiendo a su duración, coexistencia, intensidad y afectación funcional) y las barreras del entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad. Estas barreras surgen de los límites que las diferentes culturas y sociedades imponen a la conducta y comportamiento humanos, así como por el estigma social y las actitudes discriminatorias (MSPS, 2015).



- **Sordoceguera.** Con base en el artículo 1º de la Ley 982 de 2005, la sordoceguera es una discapacidad única que resulta de la combinación de una deficiencia visual y una deficiencia auditiva, que genera en las personas que la presentan problemas de comunicación, orientación, movilidad y el acceso a la información. Algunas personas sordociegas son sordas y ciegas totales, mientras que otras conservan restos auditivos y/o restos visuales. Plan Para la Garantía de Inclusión de Población con Discapacidad-2022 Las personas sordociegas requieren de servicios especializados de guía interpretación para su desarrollo e inclusión social.
- **Discapacidad múltiple.** Presencia de dos o más deficiencias asociadas, de orden físico, sensorial, mental o intelectual, las cuales afectan significativamente el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, la comunicación, la interacción social y el aprendizaje, por lo que requieren para su atención de apoyos generalizados y permanentes. Las particularidades de la discapacidad múltiple no están dadas por la sumatoria de los diferentes tipos de deficiencia, sino por la interacción que se presenta entre ellos. Comunicación, de la interacción social (Secretaría de Educación Pública, Perkins International Latin America & Sense International 2011).

Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida": En el marco del componente Modernización y transformación del empleo público el gobierno nacional se compromete a avanzar en el fortalecimiento del empleo público y a incentivar la carrera administrativa con criterios meritocráticos, procesos que se encuentran estrechamente vinculados con la identificación de las vacantes existentes de carrera administrativa para una provisión efectiva de estas.

2. OBJETIVO

Identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, a fin de que las diferentes dependencias cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones; y objetivos que comprendan la provisión de los empleos en su diferente naturaleza: Libre nombramiento y remoción, provisionales, temporales y de carrera administrativa, a través de los procedimientos establecidos en el marco normativo y atendiendo los principios de la función pública, convocatorias y la provisión transitoria conforme a la normatividad vigente, lo anterior para el logro de los objetivos y las metas organizacionales.

3. DIAGNOSTICO

Caracterización de los empleos

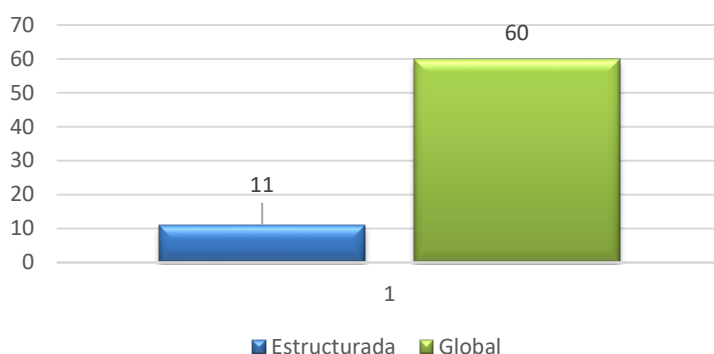
Mediante Decreto No. 4941 de 29 de diciembre de 2011 se creó la planta de empleos para el Centro Nacional de Memoria Histórica:

# Empleos	Denominación	Código	Grado	Naturaleza
Despacho Director				
1	Director de Centro	0015	28	Libre nombramiento
5	Asesor	1020	18	Libre nombramiento
1	Profesional Universitario	2044	11	Libre nombramiento
1	Técnico Administrativo	3124	17	Libre nombramiento
1	Secretario Bilingüe	4182	26	Libre nombramiento
1	Auxiliar Administrativo	4044	22	Libre nombramiento
1	Conductor mecánico	4103	20	Libre nombramiento
11	Subtotal empleos planta estructurada			
	Planta Global			
4	Director Técnico	0100	24	Libre nombramiento
1	Director Administrativo y Financiero	0100	24	Libre nombramiento
1	Jefe Oficina Asesora	1045	16	Libre nombramiento
34	Profesional Especializado	2028	23	Carrera Administrativa
7	Profesional Universitario	2044	11	Carrera Administrativa
7	Técnico Administrativo	3124	17	Carrera Administrativa
6	Auxiliar Administrativo	4044	22	Carrera Administrativa
60	Subtotal empleos planta global			
71	Total empleos			

Con este plan de empleos, el Centro de Memoria Histórica entidad encargada la recepción, recuperación, conservación, compilación y análisis de todo el material documental, testimonios orales y por cualquier 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. requiere una planta de personal en donde los empleos demandan la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.



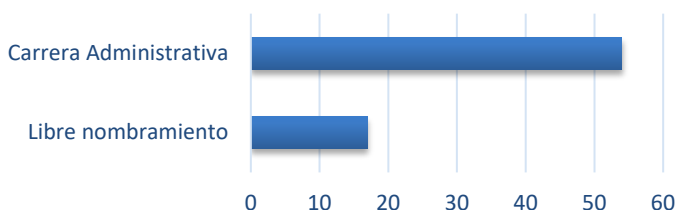
Composición de la planta de empleos



el 85% del total de empleos.

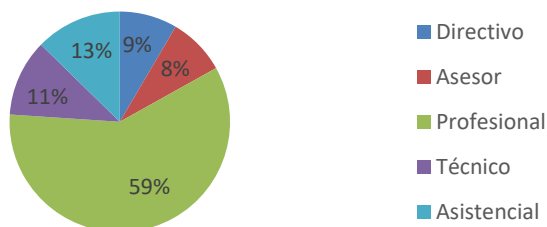
El 76% de los empleos de la planta corresponden a carrera administrativa y el restante 24% a empleos cuya naturaleza son de libre nombramiento y remoción; dando cumplimiento a lo señalado en el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia.

Naturaleza de los empleos



Sin embargo, vale la pena resaltar que en la distribución de empleos se encuentran en la planta estructura cuatro (4) profesionales código 2028 Grado 23, dos (2) profesionales universitarios código 2044 grado 11 y un técnico administrativo, código 3124 grado 17 todos empleos de carrera de la planta global.

EMPLEOS POR NIVEL JERÁRQUICO



En los empleos por nivel jerárquico se observa que el nivel profesional participa con un 59% seguido del nivel asistencial.

Distribución de empleos de la planta global

Mediante Resolución Interna No. 044 de 2012 se realizó la distribución de empleo de la planta global en las diferentes dependencias, a continuación se refleja dicha distribución por nivel jerárquico:

DEPENDENCIA	# DE EMPLEOS DISTRIBUIDO POR NIVEL JERÁRQUICO					
	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL EMPLEOS
Oficina Asesora Jurídica		1	4			5
Dirección Administrativa y Financiera	1		9	3	1	14
Dirección Acuerdos de la Verdad	1		10	1	1	13
Dirección Archivo de los Derechos Humanos	1		2	1	2	6
Dirección Museo de la Memoria Histórica	1		4	1	1	7
Dirección de Construcción de la Memoria	1		11	1	1	14
TOTAL EMPLEOS	5	1	40	7	6	59

El 67% de los empleos de la planta global, está distribuido en las Direcciones Técnicas que desarrollan la misionalidad de la entidad.

Ahora, frente a los servidores por dependencia de acuerdo con la distribución de la nómina, se encontró:

DEPENDENCIA	# DE EMPLEOS DISTRIBUIDO POR NIVEL JERÁRQUICO SEGÚN LA NÓMINA					
	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL EMPLEOS
Oficina Asesora Jurídica		1	2			3
Dirección Administrativa y Financiera	1		11	2	5	19
Dirección Acuerdos de la Verdad	1		5	1		7
Dirección Archivo de los Derechos Humanos	1		2	1	1	5
Dirección Museo de la Memoria Histórica	1		5	1		7
Dirección de Construcción de la Memoria	1		11	1		13
Grupo Planeación			1	1		2
Dirección General			4			4
TOTAL EMPLEOS	5	1	41	7	6	60

Provisión de empleo

A 31 de diciembre de 2025 el plan de empleos presenta la siguiente situación:



Nivel jerárquico	En propiedad Carrera/Libre	En encargo	En provisionalidad	En comisión para desempeñar empleo de libre en misma entidad	En comisión para desempeñar empleo de libre en otra entidad	Sin proveer	Total
Directivo	6						6
Asesor	5			1			6
Profesional	30	6			1	5	42
Técnico	5	2	1				8
Asistencial	3		6				9
Total	49	8	7	1	1	5	71

A pesar de que se adelantó un proceso de selección para proveer de manera definitiva los empleos y dado los concursos públicos, se presenta una rotación lo que genera que solo el 72% de los empleos estén provistos de manera definitiva.

De la tabla anterior podemos deducir que se da cumplimiento a las normas de carrera administrativa en tanto se otorgan encargos y comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción.

Asi mismo, las vacantes definitivas a 31 de diciembre de 2025 son:

Nivel jerárquico	Vacantes definitivas	Vacantes Temporales
Directivo		
Asesor		
Profesional	5	3
Técnico	2	
Asistencial	3	1
Total	10	3

Las vacantes definitivas se encuentran debidamente reportadas en el aplicativo SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil para ser provistas de manera definitiva mediante proceso de selección, de la siguiente manera.

No.	Identificador del Empleo	ID único empleo por entidad:	Nivel	Denominación	Código	Grado	No. de Vacantes	Dependencia
1	245943	6	Profesional	Profesional Especialización	2028	23	2	DAV



No.	Identificador del Empleo	ID único empleo por entidad:	Nivel	Denominación	Código	Grado	No. de Vacantes	Dependencia
2	235929	5	Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	22	3	DAYF DDHH
3	235126	4	Profesional	Profesional Especialización	2028	23	1	DAV
4	231706	3	Profesional	Profesional Especialización	2028	23	1	DG
5	226705	2	Técnico	Técnico Administrativo	3124	17	2	DAYF DCMH
6	245989	7	Profesional	Profesional Especialización	2028	23	1	OAJ

Es importante anotar que la entidad debe iniciar la actualización del Manual específico de funciones y competencias laborales para ajustarlo a la normatividad vigente, así como para iniciar un nuevo proceso de selección para los empleos en vacancia definitiva.

Expectativa de generación de vacancias definitivas

Una vez revisada la información de los servidores y las servidoras de carrera administrativa, se evidencia que a 31 de diciembre de 2025 hay dos empleos en vacancia temporal por estar sus titulares en periodo de prueba en otra entidad, cuyo plazo vence en el mes de enero de 2026; Profesional especializado Código 2028 grado 23 y Auxiliar Administrativo Código 4044 Grado 22.

Retiro de servidores por edad

A 31 de diciembre de 2025 se evidencia que hay servidores públicos que han cumplido con la edad para obtener la pensión de jubilación:

Denominación	Código	Grado
Profesional Especializado	2028	23
Profesional Especializado	2028	23
Profesional Especializado	2028	23
Profesional Especializado	2028	23
Profesional Universitario	2044	11
Director General	0015	28
Asesor	1020	17

4. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN DE EMPLEO CORTO Y MEDIANO PLAZO

Provisión definitiva

Para las vacantes definitivas el Centro de Memoria Histórica adelantará las siguientes acciones:

- Apropiación de recursos. Dado que el presupuesto para la vigencia 2026 no es suficiente se adelantará ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público el levantamiento previo concepto para disponer de los recursos.
- Revisión del manual específico de funciones y competencias laborales
- Identificar los empleos de carrera destinados a la reserva para personas con discapacidad, será el 7% del total de empleos ofertados en la modalidad de Ascenso y el 7% del total de empleos ofertados en la modalidad de Ingreso o concurso Abierto.
- Marcar en SIMO los empleos que serán reservados para personas con discapacidad.
- Iniciaré junto con la CNSC la etapa de planeación del proceso de selección.
- Expedir el CDP que respaldará el proceso de selección.

Provisión transitoria

El Centro de Memoria Histórica realizará el estudio y provisión del respectivo derecho preferencial para el proceso de encargo a partir del mes de enero de la presente vigencia, considerando el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo, definidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004 y los lineamientos definidos.

Una vez agotado el derecho preferencial de encargo en caso de no presentarse interesados, o que no se encuentren servidores de carrera administrativa con derechos de carrera administrativa que cumplan los requisitos se procederá a la vinculación en provisionalidad, teniendo en cuenta especialmente el siguiente marco normativo, en busca de propender la equidad, la inclusión y las oportunidades a cualquier ciudadano que se postule:

Vinculación de población en situación de Discapacidad

El artículo [29](#) de la ley [909](#) de 2004, modificado por el artículo [2](#) de la ley [1960](#) de 2019, dispone: "(...) La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso, con reserva sobre el siete por ciento (7%) de las plazas a proveer en los concursos de acceso y el 7% de las plazas a proveer en los concursos como de ascenso para personas con discapacidad, los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que está delegue o desconcentre la función. En todo caso el cálculo del 7% de las plazas, de ser necesario, tendrán siempre un ajuste positivo. En caso de no presentarse el porcentaje requerido de personas con discapacidad se continuará con el proceso normal de selección y contratación de la carrera administrativa."

A 31 de diciembre de 2025, el Centro de Memoria Histórica cuenta con una servidora pública en condición de discapacidad física, lo cual no permite cumplir con el requisito de ley.

Por lo anterior, es necesario que los empleos que se encuentran en vacancia y que no tengan derecho preferencial de encargo, y que puedan ser provistas mediante provisionalidad, se tenga en cuenta personas que acrediten discapacidad, y el cumplimiento e requisitos para el mismo.

Vinculación de población joven

A 31 de diciembre de 2025, el Centro de Memoria Histórica cuenta con dos (2) mujeres y (1) hombre entre 20 y 28 años.

Vinculación de mujeres en cargos directivos

Los empleos del nivel directivo corresponden a uno (1) del más alto nivel decisorio que está ocupado por una mujer; y cinco (5) empleos ocupado por dos mujeres y 3 hombres, es decir el 40% ocupados por mujeres. Si durante la vigencia alguno de estos empleos quedará vacante este plan establece que se debe seleccionar una mujer con el fin de cumplir con el porcentaje establecido en la ley.

Proyección del retiro del servicio por pensión de vejez

A 31 de diciembre de 2025 se cuenta con una población que aparentemente cumplió requisitos de edad para la pensión:

Denominación	Código	Grado	Dependencia	Carrera Administrativa	Provisional	Libre Nombramiento	Hombre	Mujer
Profesional Especializado	2028	23	DAYF	X				X
Profesional Especializado	2028	23	D. Construcción	X				X
Profesional Especializado	2028	23	D. Construcción	X				X
Profesional Especializado	2028	23	D. General	X				X
Profesional Universitario	2044	11	D. General			X		
Director General	0015	28	D. General			X		X
Asesor	1020	17	D. General			X		X

El Centro de Memoria Histórica dispone de información de la edad de dichos servidores pero con la expedición de jurisprudencia como la sentencia T-874 de 2012, se evidencia la protección extensiva que hace la Corte Constitucional de los sujetos en estado de debilidad manifiesta, pensionados, personas de la tercera edad etc., limitando la posibilidad del nominador de hacer uso discrecionalmente de la causal de retiro del servicio por edad de retiro forzoso o por cumplimiento de los requisitos para acceder a la pensión de vejez, protegiéndolos hasta tanto se evidencie el efectivo pago de la mesada pensional para evitar la posible afectación de su mínimo vital y vida digna en dicho proceso.

En el marco del plan de bienestar y la estrategia de desvinculación asistida, se propone actividades de socialización de información para acceder a talleres de ocio, recreación, asesorías personalizadas y capacitaciones, buscando brindar herramientas a éste grupo poblacional para que logren realizar de manera exitosa la transición y obtención a la pensión, se contemplan asesorías con entidades expertas en dichas temáticas y orientación para realizar los trámites de la pensión, por parte del proceso de talento humano.



Centro Nacional
de Memoria Histórica

5. MEDICIÓN

El seguimiento se llevará a cabo mediante la medición del siguiente indicador:

Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión
Provisión de empleo