

| | | |
|--|---|--------------------------------|
| <p style="text-align: center;"><u>M U S E O</u> Casa de la Memoria</p> | <p>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</p> | <p>Código: PL-GH-06</p> |
| | | <p>Versión: 01</p> |
| | | <p>Página: 1 de 5</p> |

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en la Intranet del MCM

CONTENIDO

| | |
|---|---|
| 1. PRESENTACIÓN..... | 2 |
| 2. OBJETIVO | 3 |
| 3. ALCANCE | 3 |
| 4. PLANTA DE PERSONAL Y COSTOS | 3 |
| 5. PROGRAMACION DE MEDIDAS DE COBERTURA PARA ATENDER DICHAS NECESIDADES..... | 4 |
| 6. IDENTIFICACIÓN DE FUENTE DE FINANCIAMIENTO DE PERSONAL..... | 4 |
| 7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES | 4 |

| | | |
|---|--|-------------------------|
|  | PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS | Código: PL-GH-06 |
| | | Versión: 01 |
| | | Página: 2 de 5 |

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en la Intranet del MCM

1. PRESENTACIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

“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 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.

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.”

De conformidad con 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.

| | | |
|---|--|-------------------------|
|  | PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS | Código: PL-GH-06 |
| | | Versión: 01 |
| | | Página: 3 de 5 |

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en la Intranet del MCM

2. OBJETIVO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene por objeto diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica para cubrir las necesidades de la planta del Museo Casa de la Memoria, según lo indicado en el Plan Anual de Vacantes.

3. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos permite la planeación para satisfacer las necesidades de la planta de personal de la Entidad, adicionalmente se logra identificar los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

4. PLANTA DE PERSONAL Y COSTOS

La planta de personal actual, fue aprobada mediante Acuerdo 04 de 2015 y reestructurada mediante Acuerdo 015 de 2016, y está actualmente conformada por 7 cargos en los niveles directivo y profesional así:

| NÚMERO DE CARGOS | DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DEL CARGO | CODIGO | GRADO | CLASE DEL CARGO |
|------------------|--------------------------------------|--------|-------|----------------------------------|
| 1(UNO) | DIRECTOR | 50 | 4 | Libre Nombramiento y Remoción |
| 1 (UNO) | SUBDIRECTOR | 84 | 2 | Libre Nombramiento y Remoción |
| 3 (TRES) | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 222 | 3 | Carrera Administrativa |
| 1 (UNO) | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 2 | Carrera Administrativa |
| 1 (UNO) | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 2 | De período fijo |

El costo proyectado del Recurso Humano para el 2019 que actualmente está cubierto con cuatro profesionales provisionales para cubrir los cargos vacantes es:

| | | |
|---|--|-------------------------|
|  | PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS | Código: PL-GH-06 |
| | | Versión: 01 |
| | | Página: 4 de 5 |

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en la Intranet del MCM

| NÚMERO DE CARGOS | DENOMINACIÓN DEL CARGO | CLASE DEL CARGO | COSTO MENSUAL | COSTOS ANUALES |
|------------------|---------------------------|------------------------|---------------|----------------|
| 3 (TRES) | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | Carrera Administrativa | \$25.436.755 | \$305.241.054 |
| 1 (UNO) | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | Carrera Administrativa | \$7.303.670 | \$87.644.043 |

5. PROGRAMACION DE MEDIDAS DE COBERTURA PARA ATENDER DICHAS NECESIDADES

La planta de personal del Museo casa de la Memoria actualmente se encuentra ocupada con cuatro (4) profesionales provisionales.

El Museo Casa de la Memoria a la fecha ha cumplido con todos los requerimientos solicitados por la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, como ha sido el pago de los costos para el proceso de selección para la convocatoria al concurso de méritos No. 429 de 2016. Para ello el Museo Casa de la Memoria apropió los recursos exigidos por intermedio del Certificado de disponibilidad presupuestal No. 01-112 del 2017.

En el momento se encuentra a la espera de la lista de elegibles de la convocatoria de méritos No. 429 de 2016.

6. IDENTIFICACIÓN DE FUENTE DE FINANCIAMIENTO DE PERSONAL

Para la vigencia 2019 el costo de la planta de personal del Museo Casa de la Memoria, fue asignado a través del acuerdo del Consejo Directivo No. 29 de diciembre 21 de 2018 por valor de \$ 946.228.174.

Con respecto a la liquidación de prestaciones sociales para la terminación del nombramiento de los profesionales que se encuentran en provisionalidad, es necesario realizar las proyecciones de dichas liquidaciones, con el fin de adelantar los trámites necesarios, bien sea realizando los ajustes presupuestales internos o las solicitudes de recursos ante la Secretaría de Hacienda.

7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

| ACTIVIDAD | RESPONSABLE | FECHA |
|--|----------------------------|------------------|
| Realizar procedimiento Entrega Puesto de | Apoyo Talento Humano y SST | Abril 30 de 2019 |

| | | |
|--|---|--------------------------------|
| <p style="text-align: center;">MUSEO Casa de la Memoria</p> | <p>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</p> | <p>Código: PL-GH-06</p> |
| | | <p>Versión: 01</p> |
| | | <p>Página: 5 de 5</p> |

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en la Intranet del MCM

| | | |
|---|--------------------------------------|------------------|
| Trabajo | | |
| Proyección Liquidación prestaciones sociales profesionales en provisionalidad | Profesional Especializada Financiera | Abril 30 de 2019 |
| Seguimiento proceso de convocatoria No. 429 de 20161 | Apoyo Talento Humano y SST | Semanal |

| | | |
|--|--|---|
| Elaboró: Sara Isabel Gaviria Vélez Contratista SG-SST Fecha elaboración: Marzo de 2019 | Revisó: Comité institucional de gestión y desempeño Fecha de revisión: Mayo de 2019 | Aprobó: Cathalina Sanchez Escobar Directora Fecha de aprobación: Mayo de 2019 |
|--|--|---|