

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código: PL-GH-06</b>
		<b>Versión: 01</b>
		<b>Página: 1 de 4</b>

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.....	2
3. ALCANCE .....	3
4. PLANTA DE PERSONAL Y COSTOS.....	3
5. PROGRAMACION DE MEDIDAS DE COBERTURA PARA ATENDER DICHAS NECESIDADES.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
6. IDENTIFICACIÓN DE FUENTE DE FINANCIAMIENTO DE PERSONAL .....	3
7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código: PL-GH-06</b>
		<b>Versión: 01</b>
		<b>Página: 2 de 4</b>

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.

## 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.

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código: PL-GH-06</b>
		<b>Versión: 01</b>
		<b>Página: 3 de 4</b>

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

### 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

La planta de personal actual, fue aprobada mediante Acuerdo 04 de 2015 y reestructurada mediante Acuerdo 015 de 2016, y está actualmente conformada por 6 cargos en los niveles directivo y profesional, se actualizó el cargo de jefe de control interno (antes profesional universitario) en el nivel directivo 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)	JEFE DE CONTROL INTERNO	006	19 D	De período fijo

### 5. IDENTIFICACIÓN DE FUENTE DE FINANCIAMIENTO DE PERSONAL

Para la vigencia proyectada para el 2024 del costo de la planta de personal del Museo Casa de la Memoria, fue estimado en \$1.589.301.076 mil quinientos ochenta y nueve millones, trescientos un mil setenta y seis pesos.

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código: PL-GH-06</b>
		<b>Versión: 01</b>
		<b>Página: 4 de 4</b>

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

Actualizó: Sebastián Gil Velásquez Asesor Dirección Fecha elaboración: Enero 2024	Revisó: Comité institucional de gestión y desempeño Fecha de revisión: 31 de enero del 2024	Aprobó: Luis Eduardo Vieco Maya Director Fecha de aprobación: 31 de enero del 2024
---	--	--