



**PLAN DE PREVISIONE DE RECURSOS HUMANOS
2020**

MINISTERIO DE CULTURA

Bogotá D.C., enero de 2020



TABLA DE CONTENIDO

Introducción

1. Objetivo
2. Metodología
- 3. Previsión del talento humano**

INTRODUCCION

Conforme con el artículo 17 la Ley 909 de 2004, todas las unidades de personal deben presentar el Plan de Previsión de Recursos Humanos, teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales y se deberá calcular 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, teniendo en cuenta así mismo, la dimensión de talento humano contenido dentro de MIPG, que orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Todas las entidades 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.

Este documento presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura, 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. 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



1. OBJETIVO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene por objeto establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional

2. Metodología

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 y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

También se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso, reubicación o traslado de personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de la Entidad.

3. Previsión del Talento Humano

Conforme a lo establecido en el Decreto 2120 de 2018, por la cual se modificó la estructura de la planta del Ministerio de Cultura, la Planta se encuentra conformada por los siguientes cargos de acuerdo al nivel jerárquico:

MINISTERIO DE CULTURA							
PLANTA DE PERSONAL							
Nivel	Cargo	Código	Grado	DM	DV	G	TOTAL
Directivo	Ministro	0005	00	1		0	1
Directivo	Viceministro	0020	00		2	0	2
Directivo	Secretario General	0035	22			1	1
Directivo	Director de UAE	0015	22			2	2
Directivo	Director Técnico	0100	20			6	6
Directivo	Jefe Oficina Control Interno	0137	20			1	1
Directivo	Director de Teatro	0136	17			1	1
Directivo	Director de Museo	0136	08			2	2
Total Nivel Directivo				1	2	13	16
Asesor	Asesor	1020	15	1		0	1
Asesor	Asesor	1020	14		1	0	1
Asesor	Asesor	1020	13	1	3	3	7
Asesor	Asesor	1020	12	3		1	4
Asesor	Asesor	1020	11			2	2
Asesor	Asesor	1020	10	1		3	4
Asesor	Asesor	1020	08	1	1	23	25
Asesor	Asesor	1020	07			3	3
Asesor	Asesor	1020	06	1	1	13	15
Asesor	Jefe de Oficina Jurídica	1045	15			1	1
Asesor	Jefe de Oficina Planeación	1045	15			1	1
Total Nivel Asesor				8	6	50	64
Profesional	Profesional Especializado	2028	19		5	11	16
Profesional	Profesional Especializado	2028	18			16	16
Profesional	Profesional Especializado	2028	17			6	6
Profesional	Profesional Especializado	2028	16			5	5
Profesional	Profesional Especializado	2028	15			13	13
Profesional	Profesional Especializado	2028	14		1	4	5
Profesional	Profesional Especializado	2028	13			3	3
Profesional	Profesional Especializado	2028	12		1	4	5
Profesional	Profesional Universitario	2044	10			17	17
Profesional	Profesional Universitario	2044	07			3	3
Profesional	Museólogo	2094	15			1	1
Profesional	Restaurador	2094	10			1	1
Profesional	Restaurador	2094	07			2	2
Total Nivel Profesional				0	7	86	93



La cultura
es de todos

Mincultura

Técnico	Analista de Sistemas	3003	17			1	1
Técnico	Técnico Operativo	3132	18			2	2
Técnico	Técnico Operativo	3132	17			8	8
Técnico	Técnico Operativo	3132	16	1	1	5	7
Técnico	Técnico Operativo	3132	14		1	6	7
Técnico	Técnico Operativo	3132	12			4	4
Técnico	Técnico Operativo	3132	10			1	1
Técnico	Técnico Operativo	3132	09			1	1
Técnico	Técnico	3100	17			3	3
Técnico	Técnico	3100	16			1	1
Técnico	Técnico	3100	15			1	1
Técnico	Técnico	3100	14			1	1
Técnico	Técnico	3100	12	1		1	2
Técnico	Auxiliar de Escena	3038	13			1	1
Técnico	Auxiliar de Escena	3038	09			6	6
Total Nivel Técnico				2	2	42	46
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	23		1	0	1
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	22	1		6	7
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	18	1	2	8	11
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	16			24	24
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4212	26	1		0	1
Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	22	2		0	2
Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	18		1	6	7
Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	17			2	2
Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	16			12	12
Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	15			7	7
Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	14			4	4
Asistencial	Operario Calificado	4169	13			3	3
Asistencial	Conductor Mecánico	4103	19	2		0	2
Asistencial	Conductor Mecánico	4103	17		1	1	2
Asistencial	Conductor Mecánico	4103	15			6	6
Asistencial	Conductor Mecánico	4103	13			4	4
Total Nivel Asistencial				7	5	83	95
TOTAL MINISTERIO				18	22	274	314

El Ministerio de Cultura cuenta con 100 cargos de libre nombramiento y remoción y 214 de carrera administrativa, así:

Cargos	Carrera administrativa	Libre Nombramiento y Remoción	Total general
Analista De Sistemas	1		1
Asesor	21	41	62
Auxiliar Administrativo	28	6	34
Auxiliar De Escena	7		7
Conductor Mecánico	11	3	14
Director De Museo		2	2
Director De Teatro		1	1
Director General de Unidad Administrativa Especial		2	2
Director Técnico		6	6
Jefe De Oficina		1	1
Jefe Oficina Asesora		2	2
Ministro		1	1
Museólogo	1		1
Operario Calificado	3		3
Profesional Especializado	55	14	69
Profesional Universitario	16	4	20
Restaurador	3		3
Secretario Ejecutivo	37	6	43
Secretario Ejecutivo Desp. Min.		1	1
Secretario General		1	1
Técnico	7	1	8
Técnico Operativo	24	6	30
Viceministro		2	2
Total general	214	100	314

Acorde con las situaciones administrativas de cada uno de los empleos de la planta de personal señaladas en la Ley 909 y de acuerdo con la naturaleza del empleo, se relaciona los cargos provistos en la actualidad, de la siguiente forma:

TIPO DE NOMBRAMIENTO	
Libre Nombramiento	92
Provisional	22
Carrera Administrativa	175
TOTAL PÚBLICOS PROVISTOS	289

Por nivel jerárquico:

Nivel Jerárquico	No.
ASESOR	63
C	22
LN	40
P	1
ASISTENCIAL	85
C	57
LN	15
P	13
(en blanco)	
DIRECTIVO	14
LN	14
PROFESIONAL	86
C	64
LN	16
P	6
TECNICO	3
C	3
TÉCNICO	38
C	29
LN	7
P	2
Total general	289

Los cargos vacantes que se encuentran con corte a 31 de diciembre de 2019, son los siguientes:

VACANTES	
Vacantes Libre	6
Vacantes Carrera	17
Vacantes Total	23

Los cuales por nivel jerárquico son:

VACANTES	
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	
Cargos Nivel Jerárquico	No. de cargos
Profesional	2
Directivo	2
Asesor	1
Asistencia	1
Total	6

VACANTES	
CARRERA	
Cargos Nivel Jerárquico	No. de cargos
Profesional	5
Asistencia	8
Técnico	4
Total	17

Las vacantes de carrera administrativa serán provistas transitoriamente por encargo aplicando del derecho preferencial, y en caso de no ser posible, se podrá recurrir a nombramiento provisional, así mismo, se están haciendo las vinculaciones de la Convocatoria 434-16.

En el proceso de selección de provisión de vacantes a través de la Convocatoria 434-16 se encuentran pendientes por proveer 4 cargos, debido a prórrogas o en trámite de derogatoria del nombramiento debido a la no aceptación, continuando con el siguiente en la lista de elegible.

Dentro del proceso de selección de la Comisión Nacional de Servicio Civil de la Convocatoria 434-16, se generaron 6 cargos desiertos, los cuales

5 de ellas, están siendo provistos transitoriamente por encargo en aplicación del derecho preferencial, o nombramiento provisional.

En tanto, que quince (15) vacantes definitivas posterior a la Convocatoria 434-16, generadas en esta vigencia más los seis (6) cargos desiertos de la Convocatoria 434-16 serán ofertadas para ser provistas en una nueva convocatoria, para un total de 21 vacantes definitivas.

El número de empleos en vacancia temporal y definitiva corresponde solamente al 7% de la planta de personal establecida para el Ministerio de Cultura, lo que se puede garantizar el funcionamiento adecuado de las dependencias de la entidad.

Para la vigencia 2020, el costo total de la planta de personal, se estima un costo de \$28.891.000.000.00

El Grupo de Gestión Humana realizó un análisis de las necesidades de personal para el normal funcionamiento del Ministerio de Cultura, determinando que se requieren los siguientes cargos:

Nivel Jerárquico	No
Asesor	32
Asistencial	299
Profesional	303
Técnico	165
Total general	799

Para la previsión de estos cargos se debe determinar la viabilidad presupuestal conforme a la necesidad.

De acuerdo con las directrices establecidas por el Gobierno Nacional relacionadas con la austeridad del gasto, la dependencia origen de la vacante deberá analizar, y estudiar de manera particular otras formas de garantizar la prestación del servicio, sin vulnerar los derechos de vinculación por concurso de meritocracia.

Es importante manifestar que adicional a las medidas internas que se van a tomar, el Ministerio de Cultura ha considerado pertinente adelantar un estudio de cargas laborales, de acuerdo con las especificaciones contenidas en la Guía para la medición de cargas de trabajo en las entidades públicas del Departamento Administrativo de la



Función Pública, en tanto se considera un rediseño institucional conforme al cumplimiento del Plan de Gobierno, de acuerdo a la creación del Viceministerio de la Economía Naranja.

Sin embargo, mientras el proceso del rediseño, se puede contemplar la reubicación de funcionarios y/o cargos que se encuentren en otras dependencias y que permitan satisfacer las necesidades en el servicio sin realizar nuevas vinculaciones en la Entidad.

Otras medidas pueden estar relacionadas con la realización de actividades de capacitación que permitan desarrollar y mejorar las habilidades o conocimientos requeridos para el desempeño de las funciones de los servidores, permitiendo así cubrir la necesidad en el servicio, aunado a la Gestión del Conocimiento.

Por otra parte, se está realizando la modificación del Manual de Funciones y Competencias Laborales y el estudio de los Ejes Temáticos teniendo en cuenta los criterios del Decreto 815 de 2018, con el fin de fortalecer las capacidades de los servidores.