



La cultura
es de todos

Mincultura

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021

MINISTERIO DE CULTURA

Bogotá D.C., enero de 2021



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Dentro del Plan de Previsión de Recursos Humanos se establecen las necesidades de personal de las dependencias del Ministerio de Cultura para su funcionamiento, razón por la cual se analizó la cantidad de personal requerido para cumplir a cabalidad con los lineamientos, objetivos y responsabilidades del Gobierno Nacional.

Actualmente la Planta de Personal del Ministerio de Cultura está conformada por (100) cargos de libre nombramiento y remoción y (214) de carrera administrativa, para un total de (314) cargos de planta.

Acorde con las situaciones administrativas de cada uno de los empleos de la planta de personal señaladas en la Ley 909 de 2004 y de acuerdo con la naturaleza del empleo, se relacionan los cargos provistos en la actualidad, de la siguiente forma:

CARGOS PROVISTOS x TIPO DE NOMBRAMIENTO	
Carrera Administrativa	174
Libre Nombramiento	93
Provisional	21
Total Cargos Provistos	288

CARGOS PROVISTOS x NIVEL JERÁRQUICO	
Directivo	15
Carrera Administrativa	0
Libre Nombramiento	15
Provisional	0
Asesor	56
Carrera Administrativa	16
Libre Nombramiento	39
Provisional	1
Profesional	83
Carrera Administrativa	60



Libre Nombramiento	16
Provisional	7
Técnico	42
Carrera Administrativa	33
Libre Nombramiento	7
Provisional	2
Asistencial	92
Carrera Administrativa	65
Libre Nombramiento	16
Provisional	11
Total Cargos Provistos	288

VACANTES	
Carrera Administrativa	23
Libre Nombramiento	3
Total Vacantes	26

VACANTES CARRERA ADMINISTRATIVA x NIVEL JERÁRQUICO	
Directivo	0
Asesor	2
Profesional	11
Técnico	2
Asistencial	8
Total Vacantes	23

VACANTES LIBRE NOMBRAMIENTO x NIVEL JERÁRQUICO	
Directivo	1
Asesor	2
Profesional	0
Técnico	0
Asistencial	0
Total Vacantes	3

Las vacantes de carrera administrativa serán provistas transitoriamente mediante encargo aplicando el derecho preferencial , y en caso de no ser posible, se recurrirá al nombramiento provisional, mientras se surte un nuevo proceso de selección mediante Concurso Abierto de Méritos.

En la Convocatoria 434-16, el Ministerio de Cultura ofertó (88) cargos, de los cuales se encuentran pendientes por posesionar (3) personas.

Actualmente se identifican (31) vacantes definitivas, de las cuales se reportaron veintiún (21) vacantes a la fecha de cierre de la OPEC, las cuales serán provistas mediante la próxima Convocatoria. Las diez (10) vacantes adicionales, fueron generadas posteriormente.

Para la vigencia 2021, el costo total de la Planta de Personal se proyectó con un porcentaje de incremento del 6%, que corresponde al decretado para el Salario Mínimo Legal Vigente establecido por el Gobierno Nacional, estimándose un costo total de \$28.418.552.790.00

En la vigencia 2020 el Ministerio de Cultura atendiendo lo dispuesto en el Decreto 1800 de 2019, inicio el proceso de Rediseño y Fortalecimiento Institucional, con el objeto de responder a las funciones que por disposición legal corresponden a esta cartera y atender las demandas y necesidades culturales en los territorios, en el entendido que la cultura es una preocupación transversal e intersectorial y constituye un recurso esencial para el desarrollo de nuestro país.

El proceso de Rediseño Institucional se desarrolló en dos fases, en la primera se llevó a cabo el Fortalecimiento del Viceministerio de la Creatividad y la Economía Naranja, que consistió en la transformación de la Dirección de Cinematografía y de la Dirección de Comunicaciones, quedando denominada "Dirección de Audiovisuales, Cine y Medios Interactivos" y se crea la Dirección de Estrategia, Desarrollo y emprendimiento. Este proceso se enfocó en una reorganización interna a costo cero, es decir, no se crearon nuevos cargos, y culminó con la expedición del Decreto 692 de 2020.

La segunda fase contempla la creación de nuevos empleos, para cuyo propósito se inició con la estructuración del Estudio Técnico siguiendo los parámetros de la Guía de Rediseño Institucional del Departamento Administrativo de la Función Pública, alcanzando la construcción de la información hasta el octavo capítulo del estudio.



Los resultados del estudio de análisis funcional patentizan que la dinámica del Ministerio para cumplir con su misionalidad ha generado una realidad en la que supera el esquema del sistema de carrera y demuestra su principal reto actual, debiendo recurrir a mecanismos flexibles de vinculación de talento humano para atender las necesidades del servicio. En otras palabras, aun cuando se cuenta con personal de planta para el desarrollo de la institucionalidad del Ministerio, este es complementado con la incorporación de personal para el desempeño de actividades propias mediante contratos, por lo que en la actualidad en conjunto soportan operativamente el cumplimiento de las funciones atribuidas legalmente a la entidad.

Por lo anterior, sumado los criterios de razonabilidad y de proporcionalidad inherente al proceso de rediseño; es pertinente analizar la posibilidad de fortalecer la actual planta de personal con la creación y formalización de los cargos que se requieran para la operatividad de la entidad, en virtud de la necesidad de modernización de la institución y del servicio, mediante la creación de cargos en un proceso progresivo y equilibrado en dos momentos con un periodo no superior a 5 años entre uno y otro, en cada uno con la ampliación de la planta con el 50% de los cargos requeridos.

En consideración a la distribución de la concentración de los niveles jerárquicos de los empleos, según los resultados de los cargos demandados, el estudio técnico sugiere que los cargos a ser creados tengan la proporcionalidad que se ilustra en la gráfica 1.

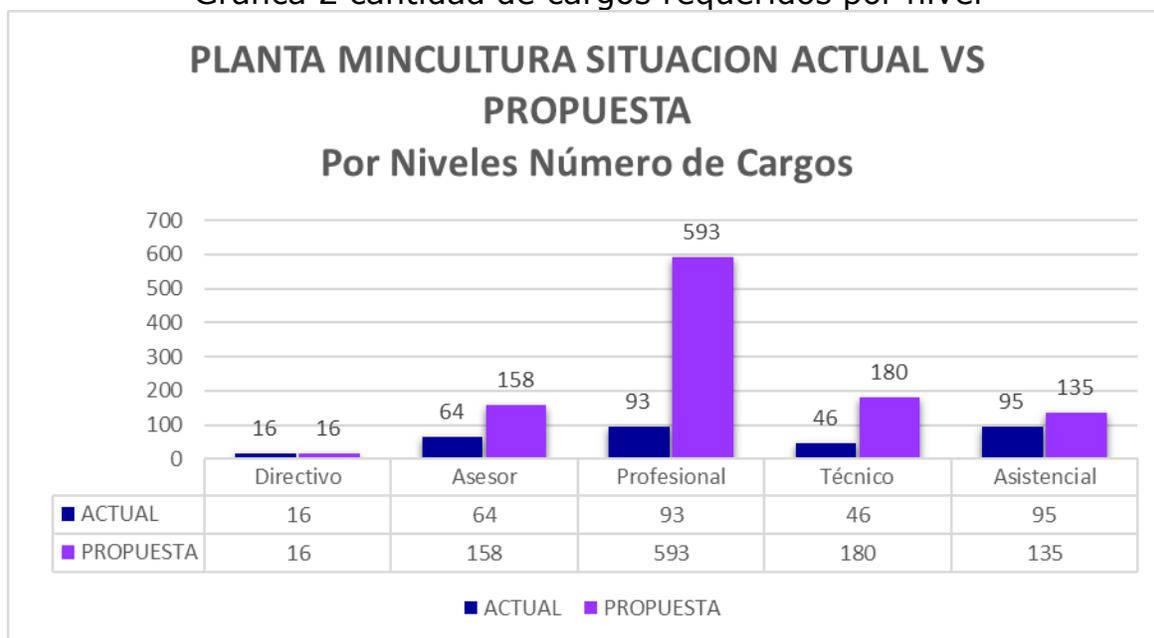
Gráfica 1 Distribución de niveles jerárquicos de cargos a crear escenario



De la gráfica se puede inferir, que en la actualidad es imperioso fortalecer la planta de personal de la entidad mayormente con profesionales de diferentes áreas, por cuanto que se pretende robustecer la ejecución de los planes, programas y proyectos institucionales a partir de los conocimientos profesionales y técnicos mediante el apoyo, coordinación, supervisión y/o control de estos en los grupos de trabajo conformados, sin desconocer el apoyo complementario que brindan los empleos de los niveles asistencial y técnico a los procesos misionales y de apoyo. Ello, teniendo en cuenta que el 10% de los nuevos empleos, no deberá exigir experiencia para el nivel profesional, a fin de viabilizar la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años.

A continuación, se presenta de manera consolidada la cantidad de cargos requeridos por el Ministerio de Cultura, a partir de los resultados del estudio de cargas laborales.

Gráfica 2 cantidad de cargos requeridos por nivel

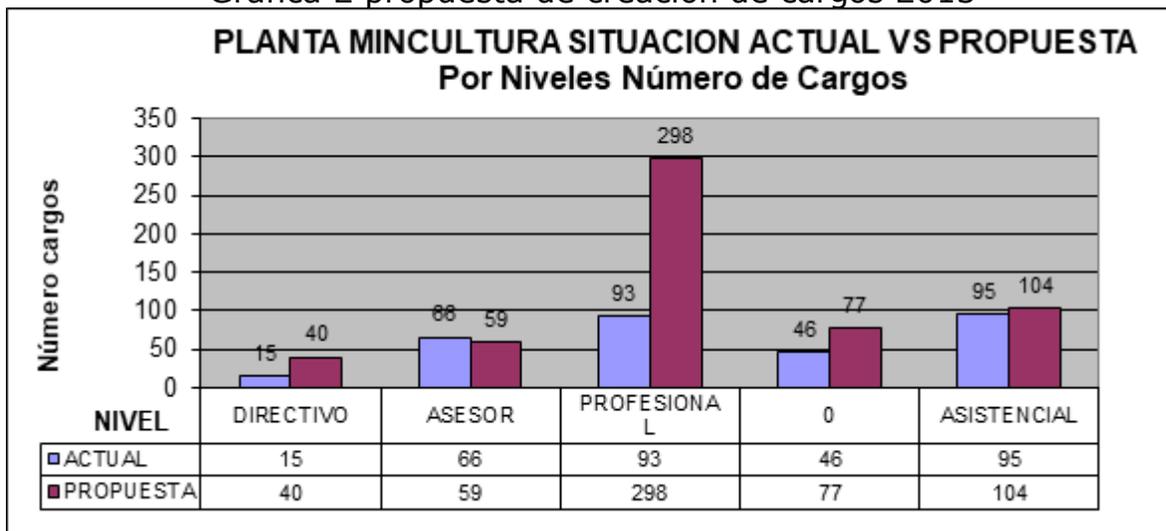


Es importante tener en cuenta que, para hacer un diagnóstico de la capacidad operativa del Ministerio en lo referente a la suficiencia de personal para cumplir su propósito de forma óptima, se tomó con base en la información proveniente de 881 colaboradores, de los cuales el 18% está vinculado mediante convenios de asociación.

Así mismo, es preciso tener en cuenta los resultados del estudio el antecedente de modernización realizado por la entidad en el año 2012,

mediante el cual a partir del estudio de cargas laborales y diseño de perfiles se propuso la modernización institucional en el año 2013 con la creación de 528 cargos como se puede apreciar en la siguiente gráfica:

Gráfica 2 propuesta de creación de cargos 2013



Fuente: Estudio Técnico para la modernización del Ministerio de Cultura 2013.

En la actualidad, el Ministerio de Cultura ha avanzado significativamente en la gestión pública cultural del ámbito nacional dando pasos relevantes en el reconocimiento de la cultura como fuente vital del desarrollo y la capacidad de superación del país; con respecto al estado de la entidad de 2012; esta evolución ha incidido en agregar a la institución, como entidad rectora del sector cultural del orden nacional, el incremento de retos y competencias institucionales; razón por la cual es coherente encontrar que el crecimiento de la institución del 18% con respecto a la evidenciada a partir de los resultados del análisis de la suficiencia del recurso para asegurar que el ministerio tenga la organización interna adecuada y suficiente para poder cumplir con su misión y visión presentada en el año 2012; y de cara al proceso evolutivo de la entidad.

Para la vigencia 2021, se estructura el estudio técnico de Rediseño y Fortalecimiento Institucional con dos enfoques, el primero que contempla la reorganización administrativa sin superar los gastos de personal, y el segundo, que comprende el fortalecimiento de la planta de personal de la entidad; los cuales serán presentados ante el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.



La cultura
es de todos

Mincultura