

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Grupo de Gestión Humana

Enero de 2022

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 POR TIPO DE NOMBRAMIENTO	
Carrera Administrativa	165
Libre Nombramiento	84
Provisional	29
TOTAL CARGOS PROVISTOS	278

CARGOS PROVISTOS POR NIVEL JERÁRQUICO	
DIRECTIVO	15
Carrera Administrativa	0
Libre Nombramiento	15
Provisional	0
ASESOR	56
Carrera Administrativa	18
Libre Nombramiento	36
Provisional	2
PROFESIONAL	80
Carrera Administrativa	60
Libre Nombramiento	12
Provisional	8
TECNICO	43
Carrera Administrativa	35
Libre Nombramiento	6
Provisional	2
ASISTENCIAL	84
Carrera Administrativa	52
Libre Nombramiento	15
Provisional	17
Total general	278

VACANTES	
Carrera Administrativa	20
Libre Nombramiento	16
TOTAL CARGOS PROVISTOS	36

VACANTES CARRERA ADMINISTRATIVA POR NIVEL JERARQUICO	
Directivo	0
Asesor	1
Profesional	7
Técnico	2
Asistencial	10
TOTAL CARGOS PROVISTOS	20

VACANTES LIBRE NOMBRAMIENTO POR NIVEL JERARQUICO	
Directivo	1
Asesor	7
Profesional	6
Técnico	1
Asistencial	1
TOTAL CARGOS PROVISTOS	16

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 en proceso de nombramiento (6) personas. Actualmente se encuentra el Proceso de Selección No. 1515 del 2020- Nación 3, se ofertaron en modalidad de concurso Abierto y Ascenso (21) vacantes definitivas, de las cuales seis (6) vacantes, según el estudio técnico realizado por la CNSC, fueron identificados como “mismos empleos” con algunas de las OPEC de los empleos ofertados en la Convocatoria 434 de 2016 – Educación, Cultura y Deporte por el MINISTERIO DE CULTURA, en los cuales se generaron vacantes durante la vigencia de las respectivas Listas de Elegibles y, en cumplimiento de la normatividad establecida para ello, se debe hacer uso de las mismas, en la actualidad se encuentran en proceso de nombramiento.

Con este ajuste, la OPEC registrada en SIMO por el MINISTERIO DE CULTURA, para este Proceso de Selección, pasa de cinco (5) empleos con cinco (5) vacantes a tres (3) empleos con tres (3) vacantes, para la modalidad de ascenso y, para la modalidad de abierto, pasa de dieciséis (16) empleos con dieciséis (16) vacantes a

doce (12) empleos con doce (12) vacantes.

Para la vigencia 2022, el costo total de la Planta de Personal se proyectó con un porcentaje de incremento del 4%, estimándose un costo total de \$29.681.671.410.00

La planta de personal del ministerio está conformada por 314 empleos, de los cuales 214 corresponden a empleos de carrera administrativa y 100 de naturaleza libre nombramiento y remoción, siendo insuficiente para responder a las funciones que por disposición legal corresponden a esta cartera y atender la demanda en materia cultural en los territorios, en el entendido que la cultura constituye un recurso esencial para el desarrollo de nuestro país.

El día 7 de noviembre de 2019 se instaló la Mesa “Por el empleo público, la actualización / ampliación de las plantas de empleo, la reducción de los contratos de prestación de servicios y garantizar el trabajo digno y decente”, en cumplimiento de lo señalado en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 1800 de 2019, la cual tiene por objeto “identificar las entidades y organismos de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional que presentan un número significativo de contratos de prestación de servicios, con el fin de adoptar un cronograma de trabajo con tareas, responsabilidades y fechas previstas para que en el término de 3 años, en forma progresiva se dé cumplimiento a los acuerdos colectivos sindicales suscritos en el año 2013 (punto 17), 2015 (punto 1) y 2017 (punto 1.1), en materia de actualización/ampliación de plantas de empleo.

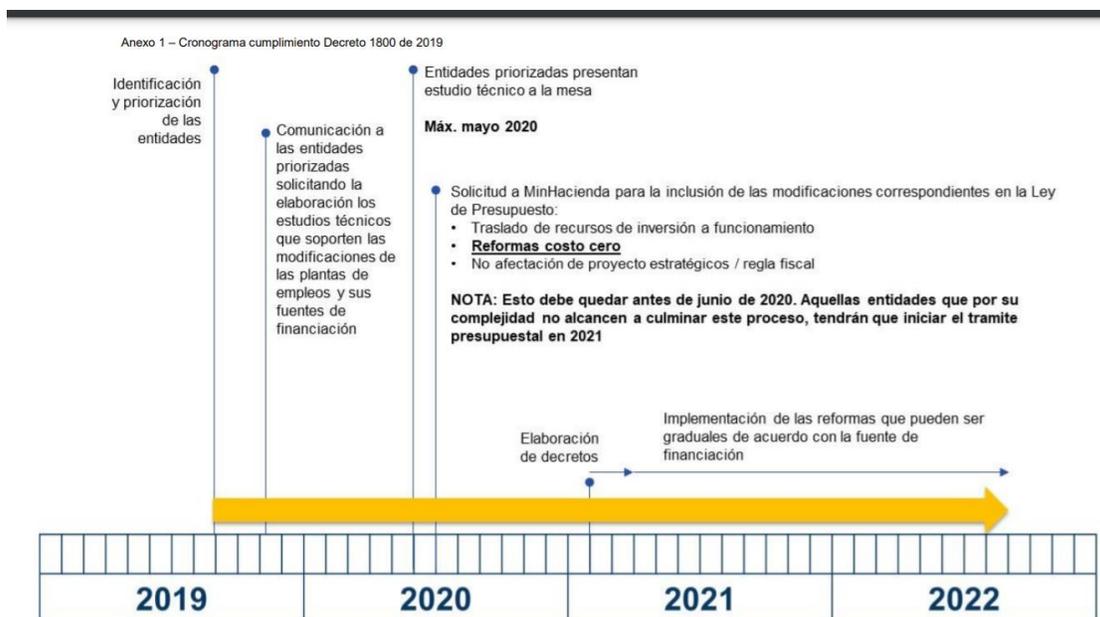
En dicha instalación como lo comunicó el Departamento Administrativo de la Función Pública, se identificaron y priorizaron las entidades, dentro de las cuales se encuentra el Ministerio de Cultura, la cual, según la información reportada en los sistemas de información de SIGEP y SECOP, a la fecha contaba con empleos en la planta de personal y contratos de prestación de servicios, los cuales podrían ser objeto de formalización.

De esta manera, y acorde con lo decidido en esta mesa, se determinó que el Ministerio debía adelantar un estudio técnico que contemple los siguientes aspectos:

- Evaluación del modelo de operación de la entidad, identificando en el mismo, las modalidades utilizadas de vinculación de personal, tales como, planta permanente, planta temporal, empresas de servicios temporales, contratos de prestación de servicios, contratos sindicales, o cualquier otra identificada.
- Análisis exhaustivo de procesos internos del modelo de operación.
- Evaluación de la incidencia de nuevas funciones y metas asignadas a la entidad, en relación con los productos y servicios, y la cobertura institucional.
- Análisis de los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieren para el cumplimiento de las funciones.
- Identificación de los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos de manera provisional.

- Revisión de los contratos de prestación de servicios personales identificando cantidad de contratistas durante los últimos cinco años, objeto y obligaciones asociados al modelo de operación de la entidad, y el número de prórrogas.
- Plantas de empleos temporales indicando número de empleos y su duración, y señalando las prórrogas aprobadas desde su inicio.
- Contratos sindicales indicando su objeto y duración, y señalando las prórrogas aprobadas desde su inicio.
- Identificación de las fuentes financiación de las diferentes modalidades identificadas.

Por otra parte se determinó el cronograma de cumplimiento de las actividades con la finalidad del rediseño y fortalecimiento de la entidad.



Ahora bien, frente al tema de la reestructuración, reforma o modificación de la planta de personal, se informa que el artículo 46 de la Ley 909 del 2004¹, modificado por el artículo 228 del Decreto Ley 19 del 2012, establece:

«ARTÍCULO 46. Reformas de planta de personal. Las reformas de plantas de personal de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP- (...)» (Subrayado fuera del texto)

De conformidad con lo anterior, las reformas de plantas de personal de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y **basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo**

demuestren, elaborados por las respectivas entidades bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, y pueden derivar en la supresión o creación de empleos.

En ese sentido, el Decreto [1083](#) de 2015, dispone:

«ARTÍCULO 2.2.12.2. Motivación de la modificación de una planta de empleos. Se entiende que la modificación de una planta de empleos está fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración, cuando las conclusiones del estudio técnico de la misma deriven en la creación o supresión de empleos con ocasión, entre otras causas, de:

ARTÍCULO 2.2.12.3. Estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos. Los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos deberán basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, los siguientes aspectos:

1. Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo.
2. Evaluación de la prestación de los servicios.
3. Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos.»

De acuerdo con lo dispuesto en la normativa transcrita, las reformas de plantas de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, **deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren**, de tal forma que las conclusiones del estudio técnico deriven en la creación o supresión de empleos, con ocasión entre otras causas, de fusión, supresión o escisión de entidades; cambios en la misión u objeto social o en las funciones generales de la entidad; traslado de funciones o competencias de un organismo a otro; supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones; mejoramiento o introducción de procesos, producción de bienes o prestación de servicios; redistribución de funciones y cargas de trabajo; introducción de cambios tecnológicos; culminación o cumplimiento de planes, programas o proyectos cuando los perfiles de los empleos involucrados para su ejecución no se ajusten al desarrollo de nuevos planes, programas o proyectos o a las funciones de la entidad; racionalización del gasto público; mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas.

Los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos deberán basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, análisis de los procesos técnico, misionales y de apoyo; evaluación de la prestación de los servicios y de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos.

A su vez, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 1800 de 2019, que en su artículo 2.2.1.4.1. determina que las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años:

- a. Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.
- b. Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional.
- c. Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.
- d. Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.
- e. Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.
- f. Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.

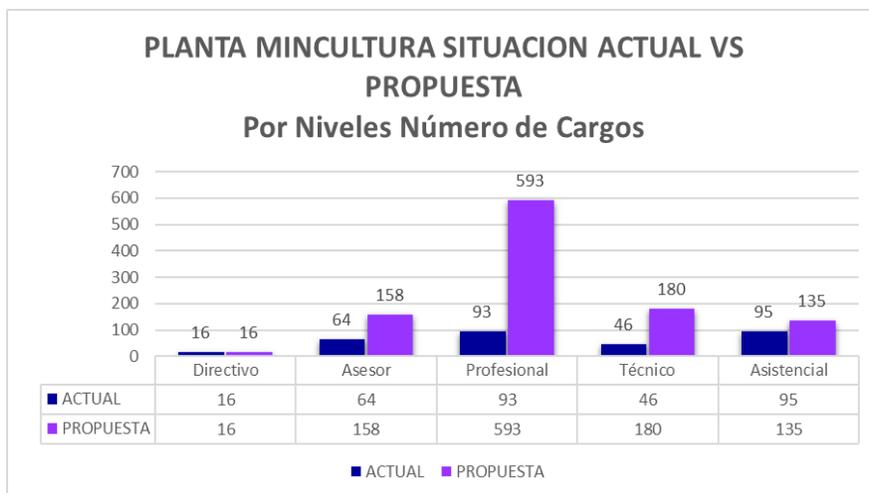
Dando cumplimiento a lo señalado en el Decreto 1800 de 2019, el Ministerio inició en la vigencia 2020 el proceso de Rediseño y Fortalecimiento Institucional, que se desarrolló por fases, así:

Fase 1 - Fortalecimiento del Viceministerio de la Creatividad y la Economía Naranja, transformación de la Dirección de Cinematografía y de la Dirección de Comunicaciones, quedando denominada “Dirección de Audiovisuales, Cine y Medios Interactivos” y creación de la Dirección de Estrategia, Desarrollo y Emprendimiento (Decreto 692 de 2020).

Fase 2 – Reorganización del Museo Nacional, Teatro Colón, Biblioteca Nacional y Secretaría General.

Fase 3 - Creación de nuevos empleos, se inició con la elaboración del Estudio de Perfiles y Cargas Laborales y la estructuración del Estudio Técnico siguiendo los parámetros de la Guía de Rediseño Institucional del Departamento Administrativo de la Función Pública.

El estudio de cargas en 2020 que partió de la aplicación de un instrumento virtual que capturó la detección de cargas de los colaboradores de la entidad, identificó la necesidad de crear 768 empleos, así como la profesionalización de la planta dado que el 65% de los empleos corresponden al nivel profesión, 18% al nivel técnico, 12% al nivel asesor y 5% al nivel asistencial, como se observa en el gráfico a continuación.



Posteriormente en la vigencia 2021, con base en este estudio se formula una propuesta de modernización, reestructuración o rediseño organizacional que busca ser adoptada por la autoridad competente, con el fin último de optimizar sustancialmente el desempeño de la entidad y fortalecer y consolidar la institucionalidad pública como agente directo de mejoramiento de las condiciones de vida de los ciudadanos que día a día demandan mayores y mejores servicios.

En la Fase II que contempla la reorganización del Museo Nacional, Teatro Colón y la Secretaría General, se propone la creación y supresión de empleos como se observa en el cuadro a continuación, dado que se desarrollará a costo cero, es decir, sin aumentar los gastos de personal:

Dependencia propuesta	Área de desempeño	Empleo	Actual	Nuevo	Total, general
4. Secretaría General	Despacho	Secretario General	1		1
		Asesor	1	2	3
		Profesional Especializado		2	2
		Secretario Ejecutivo	1		1
		Auxiliar Administrativo	1		1
		Conductor Mecánico	1		1
		Total, Despacho	5	4	9
Total 4. Secretaría General			5	4	9
Subdirección de Gestión Administrativa y Relacionamento Ciudadano	Gestión Administrativa y de Servicios	Subdirector Administrativo	1		1
		Asesor	1		1
		Profesional Especializado	2	3	5
		Profesional Universitario	1	3	4
		Técnico Operativo	1	3	4
		Secretario	1		1



Dependencia propuesta	Área de desempeño	Empleo	Actual	Nuevo	Total, general	
		Ejecutivo				
		Auxiliar Administrativo	1		1	
		Conductor Mecánico	9		9	
		Operario Calificado	3		3	
	Total, Gestión Administrativa y de Servicios			20	9	29
	Grupo de Gestión Documental	Profesional Especializado	1		1	
		Profesional Universitario	1	1	2	
		Técnico Operativo		5	5	
		Secretario Ejecutivo	1		1	
		Auxiliar Administrativo	5		5	
	Total, Grupo de Gestión Documental			8	6	14
	Grupo de Servicio al Ciudadano	Asesor	2		2	
		Profesional Universitario		2	2	
		Técnico Operativo	3		3	
		Secretario Ejecutivo	2		2	
Total, Grupo de Servicio al Ciudadano			7	2	9	
Total, Subdirección de Gestión Administrativa y Relación Ciudadano			35	17	52	
Subdirección de Gestión Contractual	Contratos y Convenios	Subdirector Administrativo	1		1	
		Asesor	1		1	
		Profesional Especializado	1	3	4	
		Profesional Universitario	1	4	5	
		Técnico Operativo	1	2	3	
		Secretario Ejecutivo	1		1	
	Total, Contratos y Convenios			6	9	15
Total, Subdirección de Gestión Contractual			6	9	15	
Subdirección de Gestión Financiera y Contable	Financiera y Contable	Subdirector Financiero	1		1	
		Asesor	3		3	
		Profesional Especializado	2	1	3	
		Profesional Universitario	2	7	9	
		Técnico Operativo	2		2	
		Técnico	1		1	
		Secretario Ejecutivo	3		3	
		Auxiliar Administrativo	1		1	
	Total, Financiera y Contable			15	8	23
	Grupo de Comisiones y Viáticos	Profesional Especializado	1		1	
Profesional			1	1		



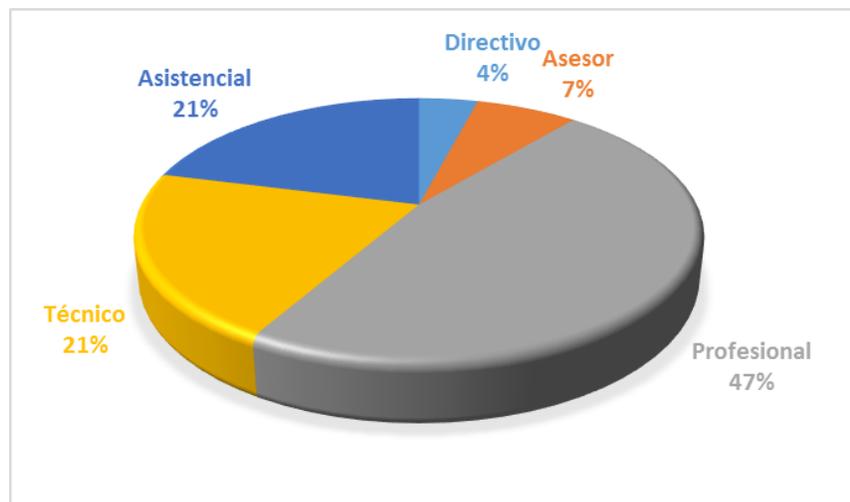
Dependencia propuesta	Área de desempeño	Empleo	Actual	Nuevo	Total, general
		Universitario			
		Técnico Operativo	1	1	2
		Secretario Ejecutivo	1		1
		Auxiliar Administrativo	1		1
		Total, Grupo de Comisiones y Viáticos	4	2	6
Total, Subdirección de Gestión Financiera y Contable			19	10	29
Subdirección de Gestión Humana	Gestión Humana	Subdirector Administrativo	1		1
		Asesor	1		1
		Profesional Especializado	2	5	7
		Profesional Universitario	1	3	4
		Técnico Operativo	1	3	4
		Secretario Ejecutivo	2		2
		Total, Gestión Humana	8	11	19
Total, Subdirección de Gestión Humana			8	11	19
Subdirección de Infraestructura Patrimonial y Cultural	Infraestructura Cultural	Subdirector Administrativo	1		1
		Profesional Especializado	2	13	15
		Profesional Universitario		1	1
		Secretario Ejecutivo	1		1
		Total, Infraestructura Cultural	4	14	18
Total, Subdirección de Infraestructura Patrimonial y Cultural			4	14	18
Oficina de Control Interno Disciplinario	Grupo de Control Interno Disciplinario	Jefe de Oficina	1		1
		Asesor	1		1
		Técnico Operativo		1	1
		Total, Grupo de Control Interno Disciplinario	2	1	3
Total, Oficina de Control Interno Disciplinario			2	1	3
Dirección de Museo Nacional	Despacho	Director Técnico	1		1
		Asesor	3		3
		Profesional Especializado		3	3
		Profesional Universitario		2	2
		Técnico Operativo	1	2	3
		Secretario Ejecutivo	3	1	4
		Conductor Mecánico	1		1
	Total, Despacho	9	8	17	
	Grupo de Gestión de Colecciones	Asesor	1		1
		Profesional Especializado	1	3	4
		Profesional Universitario		3	3
Restaurador			1	1	
Técnico Operativo			1	1	



Dependencia propuesta	Área de desempeño	Empleo	Actual	Nuevo	Total, general	
		Técnico	1		1	
		Auxiliar Administrativo	2		2	
	Total, Grupo de Gestión de Colecciones			5	8	13
	Grupo de Museografía	Asesor	1		1	
		Profesional Especializado	1		1	
		Profesional Universitario		1	1	
		Auxiliar Administrativo	2		2	
	Total, Grupo de Museografía			4	1	5
	Grupo Museos de Arte Colonial y Santa Clara	Director De Museo	1		1	
		Profesional Especializado	1	3	4	
		Profesional Universitario		7	7	
		Restaurador	1	1	2	
		Técnico	1		1	
		Auxiliar Administrativo	4	2	6	
		Museólogo	1		1	
	Total, Grupo Museos de Arte Colonial y Santa Clara			9	13	22
	Grupo Museos Independencia y Quinta de Bolívar	Director De Museo	1		1	
		Profesional Especializado	1	10	11	
		Profesional Universitario		1	1	
		Restaurador		2	2	
		Técnico Operativo	2	1	3	
		Técnico	1		1	
		Auxiliar Administrativo	3		3	
Operario Calificado			3	3		
Total, Grupo Museos Independencia y Quinta de Bolívar			8	17	25	
Grupo Programa de Fortalecimiento de Museos	Asesor	2		2		
	Profesional Especializado	1	7	8		
	Técnico Operativo	1	1	2		
Total, Grupo Programa de Fortalecimiento de Museos			4	8	12	
Total, Dirección de Museo Nacional			39	55	94	
Dirección de Teatro Colón	Teatro Colón	Director Técnico	1		1	
		Auxiliar De Escena	6		6	
		Profesional Especializado	1	7	8	
		Profesional Universitario		3	3	
		Técnico Operativo	1	12	13	
		Secretario Ejecutivo	1		1	
	Total, Teatro Colón			10	22	32

Dependencia propuesta	Área de desempeño	Empleo	Actual	Nuevo	Total, general
Total, Dirección de Teatro Colón			10	22	32
Total, general			128	143	271

Gráficamente, esta distribución de la propuesta de empleos para las tres dependencias priorizadas en la fase 2, se representa así:



En cuanto a la modificación de la estructura se propone el ajuste a la estructura organizacional o interna del Ministerio de Cultura, la cual se basa en una estructura funcional que consiste en el agrupamiento de funciones o procesos relativamente homogéneos, buscando en lo viable conservar una estructura plana, con los mínimos niveles jerárquicos posibles, para facilitar la toma de decisión, pero a su vez, garantizar la especialización, es decir, que los procesos estén asignados a las áreas o dependencias atendiendo a su afinidad, a los productos elaborados o servicios prestados para lograr agilización en la generación de los mismos. Y que no exista duplicidad de funciones entre dos o más dependencias del Ministerio o con otras entidades u organismos públicos.

En el marco del modelo integrado de planeación y gestión, la Secretaría General, juega un papel fundamental, en especial en lo relacionado con la dimensión Talento Humano. Por su parte, mediante la expedición de la Ley 2052 de 2020 se establece que las entidades deberán crear una dependencia o entidad única de relación con el ciudadano que se encargará de liderar al interior de la entidad la implementación de las políticas que incidan en la relación Estado Ciudadano definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, siempre que su sostenimiento esté enmarcado dentro de las disposiciones de los artículos 3°, 6° y 75 de la Ley 617 del 2000 o aquellas que las desarrollen, modifiquen, sustituyan, deroguen o adicionen, y respetando el Marco Fiscal de Mediano Plazo y Marco de Gasto de Mediano Plazo y que el servidor público responsable de

dicha dependencia o entidad, deberá ser del nivel directivo.

Por su parte, el párrafo 2° del artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, establece que El jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno, deberá ser abogado y pertenecer al nivel directivo de la entidad. Sin perjuicio de lo anterior, el artículo 76 de la Ley 734 de 2002, definió que "Toda entidad u organismo del Estado, con excepción de las competencias de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, deberá organizar una unidad u oficina del más alto nivel, cuya estructura jerárquica permita preservar la garantía de la doble instancia, encargada de conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores." Según el Concepto 146031 de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública cuando se crea una Oficina de Control Disciplinario Interno que haga parte de la estructura organizacional de la entidad, esta debe depender directamente de la cabeza de la entidad y pueda investigar y fallar sobre todos los servidores que la integran, salvo el nominador, en quien radica la competencia para adelantar la segunda instancia.

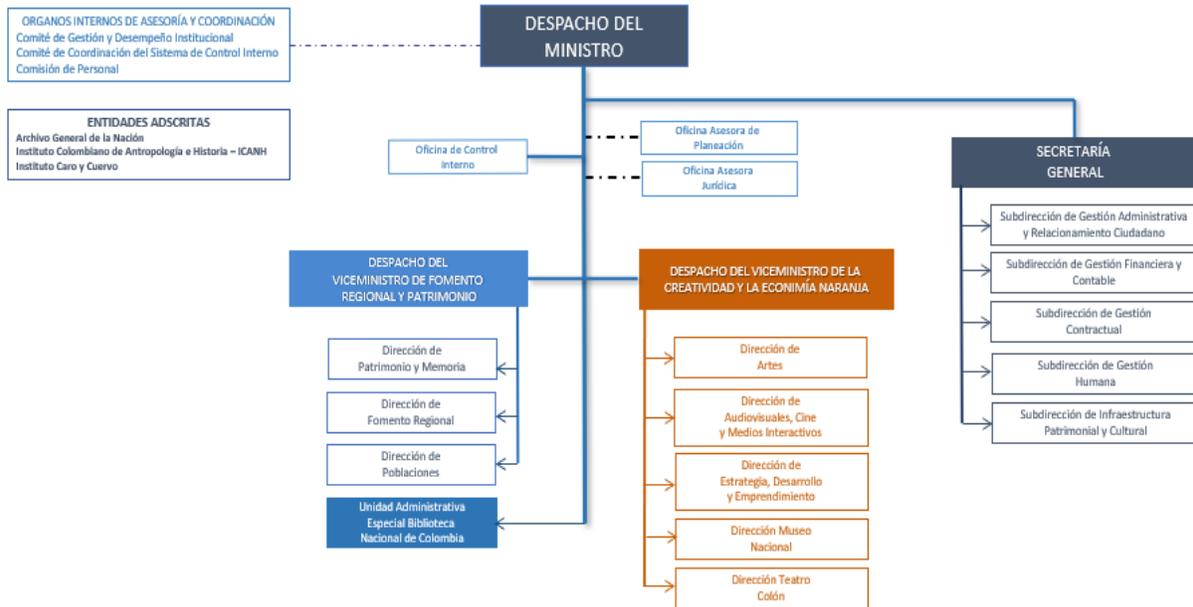
Por otra parte, el Museo Nacional se organizó como una Unidad Administrativa Especial, en las disposiciones que desarrollaron la estructura del Ministerio de Cultura, si bien su tratamiento institucional en la práctica es el de una Dirección, con lo cual pese a su expresa autorización legal como tal Unidad, no se le dio un desarrollo para establecerle una organización especial como preveía el decreto 1050 de 1968, ni se le definió un régimen administrativo especial en virtud de la naturaleza de los programas que se le encomendaron, o bien por el origen de los recursos que estaba llamada a utilizar.

De hecho, el régimen de la Ley 489, artículo 38, prevé la unidad administrativa especial sin personería jurídica como un organismo o entidad del sector central, y la unidad administrativa especial con personería jurídica, como del sector descentralizado por servicios. Al observar que bajo el anterior régimen en vigencia del decreto 1050, el Gobierno tenía una facultad para definir el alcance de la autonomía de esta Unidad administrativa, que nunca fue definida, bajo la vigencia de la ley 489, esta facultad se reserva con exclusividad a la ley. Por lo cual, debe inferirse que en realidad la Unidad Administrativa Especial del Museo Nacional, no debería entenderse en rigor como tal, fuera de su denominación, sino más bien como una Unidad Ministerial, de aquellas que la nomenclatura y el régimen jurídico vigente prevé.

Por otra parte, el estudio resalta que en este escenario es posible que el Gobierno instituya al Teatro Colón como una Dirección con autonomía administrativa y Financiera, al igual que el Museo Nacional organizada de

acuerdo con el literal (j) del artículo 54° de la Ley 489 de 1998.

En razón, de lo expuesto se propone la modificación de la estructura la cual quedará así;



Ahora, bien continuando con los resultados del estudio en fase II, del 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.

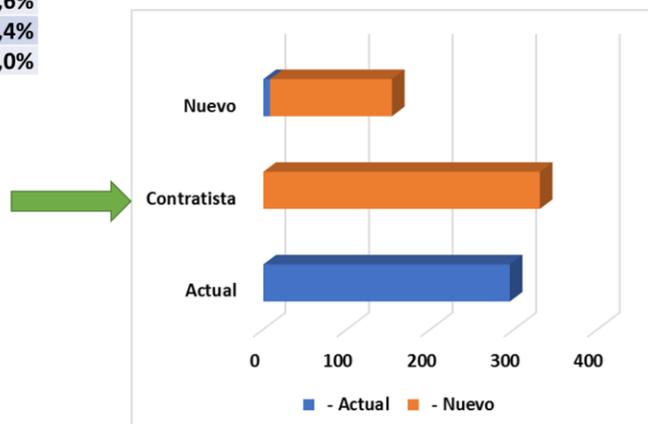
En otras palabras, aun cuando se cuenta con personal de planta para el desarrollo de la institucionalidad del Ministerio, este es complementado con la incorporación de personal para el desempeño de actividades propias mediante contratos, por lo que en la actualidad en conjunto soportan operativamente 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.

La Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional, señala que los contratos de prestación de servicios se justifican constitucionalmente si son concebidos como instrumentos transitorios para atender actividades y tareas de apoyo a la gestión o colaboración para que la entidad cumpla sus funciones; en consecuencia, el ejercicio de las funciones de carácter permanente y misional en las entidades públicas debe desarrollarse a través de empleos adscritos a sus plantas de personal.

Es así como la propuesta de planta de personal contempla la laboralización de empleos en el ministerio de Cultura y la creación de nuevos empleos, que con la validación de los resultados del estudio con cada una de las dependencias de la entidad en la vigencia 2021, dieron como resultado la necesidad de crear 477 empleos, así:

FUNDAMENTO	# Empleos	Porcentaje
Nuevo por ESTRUCTURA	3	0,6%
Laboraliza CONTRATO	325	68,1%
Nuevo por CARGAS	144	30,2%
Laboraliza SUPERNUMERARIO	3	0,6%
Cambio nivel actual	2	0,4%
TOTAL	477	100,0%



La propuesta contempla la creación de 76 empleos de Profesional Universitario, equivalentes al 15.93% de los nuevos empleos, lo cual cumple ampliamente lo contemplado en las Leyes 1780 del 2016 y 955 de 2019.

("Artículo 196. Generación de empleo para la población joven del país. Con el fin de generar oportunidades de empleo para la población joven del país y permitir superar las barreras de empleabilidad de este grupo poblacional, las entidades públicas darán prioridad a la vinculación de jóvenes entre 18 y 28 años, para lo cual deberán garantizar cuando adelanten modificaciones a su planta de personal, que el diez por ciento (10%) de los nuevos empleos no requieran experiencia profesional, con el fin de que sean provistos con jóvenes egresados de programas técnicos, tecnológicos y de pregrado. Para la creación de nuevos empleos de carácter permanente del nivel profesional, no se exigirá experiencia profesional hasta el grado once (11) y se aplicarán las equivalencias respectivas")

Empleo	Grado	# empleos	% con respecto a nuevos empleos
Profesional Universitario 2044	11	64	13,42%
	10	12	2,52%

El cálculo de los costos asociados a la implementación de la propuesta de planta de personal de la fase 3, es el siguiente:

Cuadro. Costos de implementación de la propuesta de planta de personal para la fase 3 – Por empleo

Nivel	Nombre Empleo	Actual	Nuevo	SE SUPRIME FASE 3	Total general
Directivo	Ministro	\$349.767.453			\$349.767.453
	Viceministro	\$605.878.734			\$605.878.734
	Secretario General	\$292.210.377			\$292.210.377
	Director General de Unidad Administrativa Especial			-\$292.210.377	-\$292.210.377
	Director Técnico	\$2.147.444.301	\$292.210.377		\$2.439.654.678
	Subdirector Administrativo	\$1.042.015.698			\$1.042.015.698
	Subdirector Financiero	\$260.503.925			\$260.503.925
	Director De Museo	\$290.051.594	\$1.305.232.171		\$1.595.283.765
	Jefe De Oficina	\$521.007.849	\$161.574.039		\$682.581.888
Asesor	Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones		\$223.549.100		\$223.549.100
	Jefe Oficina Asesora de Planeación	\$264.037.586			\$264.037.586
	Jefe Oficina Asesora Jurídica	\$264.037.586			\$264.037.586
	Asesor	\$9.905.302.250	\$2.121.857.886	-\$526.755.848	\$11.500.404.288
Profesional	Profesional Especializado	\$6.860.608.543	\$30.907.177.686		\$37.767.786.229
	Profesional Universitario	\$1.042.492.182	\$4.812.094.318		\$5.854.586.501
	Restaurador	\$171.430.930	\$328.063.968		\$499.494.898
	Museólogo	\$87.828.421			\$87.828.421
Técnico	Analista De Sistemas	\$54.723.659			\$54.723.659
	Técnico	\$382.148.732			\$382.148.732
	Técnico Operativo	\$1.397.036.693	\$3.649.034.823		\$5.046.071.516
	Auxiliar De Escena	\$260.535.475			\$260.535.475
Asistencial	Secretario Ejecutivo del Despacho del Ministro	\$59.539.988	\$59.539.988		\$119.079.975
	Secretario Ejecutivo del Despacho del	\$90.486.310			\$90.486.310

Nivel	Nombre Empleo	Actual	Nuevo	SE SUPRIME FASE 3	Total general
	Viceministro				
	Secretario Ejecutivo	\$1.412.508.894	\$69.940.335		\$1.482.449.229
	Auxiliar Administrativo	\$1.166.129.722	\$72.239.791	-\$40.974.394	\$1.197.395.119
	Conductor Mecánico	\$489.003.832	\$72.709.271		\$561.713.103
	Operario Calificado	\$100.101.321	\$100.101.321		\$200.202.643
Total general		\$29.516.832.054	\$44.175.325.075	-\$859.940.619	\$72.832.216.511

FUENTE: Creación propia. Ministerio de Cultura. Agosto 2021

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 2022, se continuará con la socialización del estudio técnico de Rediseño y Fortalecimiento Institucional con dos enfoques, el primero que contemplará la reorganización administrativa sin superar los gastos de personal, y el segundo, que comprende el fortalecimiento de la planta de personal de la entidad; asimismo, se debe desarrollar el capítulo presupuestal del estudio que contempla la creación de empleos acorde al presupuesto de la entidad. Culminado el estudio será presentado 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.