

PLAN ANUAL DE VACANTES 2024

Contenido

Introducción	2
1. Objetivo.....	4
2. Contexto normativo.....	4
3. Planta de personal.....	5
4. Análisis provisión de empleos.....	8
4.1 Provisión de empleos en vacancia definitiva	10
5. Seguimiento al Plan Anual de Vacantes	14

Introducción

El Plan es un instrumento técnico de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público y cuáles se encuentran en procesos de selección meritocrática.

El plan anual de vacantes es un instrumento para la planificación de la provisión de los empleos que se encuentran en vacancia definitiva de las entidades públicas de acuerdo con lo establecido por la Ley 909 de 2004, cuyo propósito es el de prever las acciones necesarias para suplir estas vacantes y disponer a plenitud de la planta de personal provista a través de sistemas de méritos, así como en la Ley 1960 de 2019, *“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”*, la cual estableció los concursos cerrados de ascenso.

Dentro del Artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones allí previstas y que el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y las calidades de los aspirantes.

El Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- fijó las directrices y políticas para la elaboración de los Planes Estratégicos de Recursos Humanos, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes – PAV con el fin de lograr una adecuada administración del empleo público, mejorar la productividad y eficiencia de las organizaciones públicas.

El presente Plan Anual de Vacantes tiene como objetivo principal presentar el total de vacantes definitivas de carrera administrativa, ofertados en el Proceso de Selección de Entidades del Orden Nacional No. 2524 de 2023 – Nación 6 y vincular a la entidad servidores públicos competentes, a través de dicho concurso de méritos en la modalidad abierto y ascenso adelantado por la CNSC.

Así mismo, implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

Es importante aclarar, que este plan se desarrolla acorde con los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales.

1. Objetivo

Informar la situación en la que se encuentra la planta de personal del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, y la forma de la provisión de las vacantes de carrera administrativa, como garantía para continuar con el funcionamiento en la entidad con el recurso humano necesario de acuerdo con los procedimientos establecidos para la provisión.

2. Contexto normativo

El Plan Anual de Vacantes se fundamenta en las siguientes normas jurídicas:

- Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.
- Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. - Literal b) artículo 15, el cual prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.
- Decreto 2400 de 1968, artículos 4 y 5: Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 217, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública. -Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.
- Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo”.
- Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo”.
- Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.
- Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en

las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.

- Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles.
- Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

3. Planta de personal

La planta de personal del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes está conformada por 314 empleos, de los cuales 214 corresponden a empleos de carrera administrativa y 100 a empleos de libre nombramiento y remoción. De acuerdo con el nivel jerárquico los empleos se distribuyen como se observa en el siguiente gráfico.

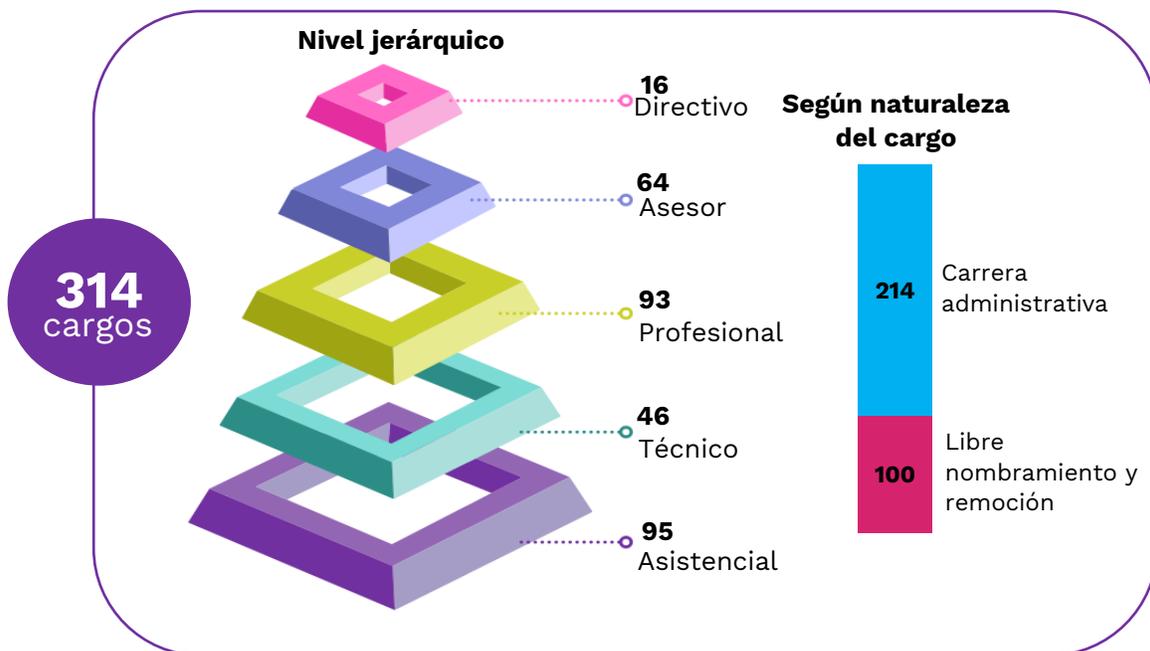


Ilustración 1. Planta de personal Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes

La planta de personal del ministerio se soporta en el Decreto 1747 de 2003, modificado mediante el Decreto 4240 de 2004, el Decreto 3760 de 2007, Decreto 3530 de 2009 y Decreto 2121 de 2018. De igual forma, mediante la Resolución 0073 de 2004, Resolución 1102 de 2008, y Resolución 1224 de 2020, se distribuyen los cargos de la planta global del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes.

Los Decretos vigentes mediante los cuales se establece la estructura formal del Ministerio, corresponden al Decreto 2120 de 2018 y Decreto 692 de 2020.

A continuación, se presentan los empleos que conforman la planta, de acuerdo con el nivel jerárquico:

Nivel Directivo							
Cargo	Código	Grado	DM	DV	G	T	Total
Ministro	5	0	1	-	-	-	1
Viceministro	20	0	-	2	-	-	2
Secretario General	35	22	-	-	1	-	1
Director General de UAE	15	22	-	-	2	-	2
Director Técnico	100	20	-	-	6	-	6
Director De Museo	136	8	-	-	2	-	2
Director De Teatro	136	17	-	-	1	-	1
Jefe De Oficina Control Interno	137	20	-	-	1	-	1
Total nivel directivo			1	2	13	0	16

Tabla 1. Empleos de nivel directivo

Convenciones. DM: Despecho del Ministro; DV: Despacho de los Viceministros; G: Planta Global; T: Planta Transitoria.

Nivel Asesor							
Cargo	Código	Grado	DM	DV	G	T	Total
Asesor	1020	6	1	1	13	-	15
Asesor	1020	7	-	-	3	-	3
Asesor	1020	8	1	1	23	-	25
Asesor	1020	10	1	-	3	-	4
Asesor	1020	11	-	-	2	-	2
Asesor	1020	12	2	-	2	-	4
Asesor	1020	13	1	3	3	-	7
Asesor	1020	14	-	1	-	-	1
Asesor	1020	15	1	-	-	-	1
Jefe Oficina Asesora	1045	15	-	-	2	-	2
Total nivel asesor			7	6	51	0	64

Tabla 2. Empleos de nivel directivo

Convenciones. DM: Despecho del Ministro; DV: Despacho de los Viceministros; G: Planta Global; T: Planta Transitoria.

Nivel Profesional							
Cargo	Código	Grado	DM	DV	G	T	Total
Profesional Especializado	2028	12	-	1	4	-	5
Profesional Especializado	2028	13	-	-	3	-	3
Profesional Especializado	2028	14	-	1	4	-	5

Nivel Profesional							
Cargo	Código	Grado	DM	DV	G	T	Total
Profesional Especializado	2028	15	-	-	13	-	13
Profesional Especializado	2028	16	-	-	5	-	5
Profesional Especializado	2028	17	-	-	6	-	6
Profesional Especializado	2028	18	-	-	16	-	16
Profesional Especializado	2028	19	-	6	10	-	16
Profesional Universitario	2044	7	-	-	3	-	3
Profesional Universitario	2044	10	-	-	16	1	17
Museólogo	2094	15	-	-	1	-	1
Restaurador	2094	7	-	-	2	-	2
Restaurador	2094	10	-	-	1	-	1
Total nivel profesional			0	8	84	1	93

Tabla 3. Empleos de nivel profesional
Convenciones. DM: Despecho del Ministro; DV: Despacho de los Viceministros; G: Planta Global; T: Planta Transitoria.

Nivel Técnico							
Cargo	Código	Grado	DM	DV	G	T	Total
Analista De Sistemas	3003	17	-	-	1	-	1
Auxiliar De Escena	3038	9	-	-	6	-	6
Auxiliar De Escena	3038	13	-	-	1	-	1
Técnico	3100	12	1	-	1	-	2
Técnico	3100	14	-	-	1	-	1
Técnico	3100	15	-	-	1	-	1
Técnico	3100	16	-	-	1	-	1
Técnico	3100	17	-	-	3	-	3
Técnico Operativo	3132	9	-	-	1	-	1
Técnico Operativo	3132	10	-	-	1	-	1
Técnico Operativo	3132	12	-	-	4	-	4
Técnico Operativo	3132	14	-	1	6	-	7
Técnico Operativo	3132	16	1	1	5	-	7
Técnico Operativo	3132	17	-	-	8	-	8
Técnico Operativo	3132	18	-	-	2	-	2
Total Nivel Técnico			2	2	42	0	46

Tabla 4. Empleos de nivel técnico
Convenciones. DM: Despecho del Ministro; DV: Despacho de los Viceministros; G: Planta Global; T: Planta Transitoria.

Nivel Asistencial							
Cargo	Código	Grado	DM	DV	G	T	Total
Auxiliar Administrativo	4044	14	-	-	4	-	4
Auxiliar Administrativo	4044	15	-	-	7	-	7
Auxiliar Administrativo	4044	16	-	-	12	-	12
Auxiliar Administrativo	4044	17	-	-	2	-	2
Auxiliar Administrativo	4044	18	-	1	6	-	7
Auxiliar Administrativo	4044	22	2	-	-	-	2
Conductor Mecánico	4103	13	-	-	4	-	4
Conductor Mecánico	4103	15	-	-	6	-	6
Conductor Mecánico	4103	17	-	1	1	-	2
Conductor Mecánico	4103	19	2	-	-	-	2
Operario Calificado	4169	13	-	-	3	-	3
Secretario Ejecutivo	4210	16	-	-	24	-	24
Secretario Ejecutivo	4210	18	1	2	8	-	11

Nivel Asistencial							
Cargo	Código	Grado	DM	DV	G	T	Total
Secretario Ejecutivo	4210	22	1	-	6	-	7
Secretario Ejecutivo	4210	23	-	1	-	-	1
Secretario Ejecutivo	4212	26	1	-	-	-	1
Total Nivel Asistencial			7	5	83	0	95

Tabla 5. Empleos de nivel asistencial

Convenciones. DM: Despecho del Ministro; DV: Despacho de los Viceministros; G: Planta Global; T: Planta Transitoria.

Ahora bien, por denominación y naturaleza del empleo se encuentran distribuidos como se muestra en el cuadro a continuación:

Cargos	Carrera administrativa	Libre nombramiento y remoción	Total
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 UAE	-	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 Despacho del Ministro	-	1	1
Secretario General	-	1	1
Técnico	7	1	8
Técnico Operativo	24	6	30
Viceministro	-	2	2
Total general	214	100	314

Tabla 6. Distribución de cargos por denominación y naturaleza

4. Análisis provisión de empleos

El Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, cuenta con trescientos catorce (314) empleos en la planta de personal, de los cuales, se encuentran en vacancia definitiva cuarenta y ocho (48) empleos de Carrera Administrativa, que se proveerán conforme a las disposiciones normativas vigentes en materia de carrera administrativa, mediante Proceso de Selección de Entidades del Orden Nacional No. 2524 de 2023 – Nación 6.

Es de resaltar, que la carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. Por lo tanto, los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, según lo establecido en la ley 909.

La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.

El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos.

El concurso será de ascenso cuando:

- La vacante o vacantes a proveer pertenecen a la misma planta de personal, las plantas de personal del sector administrativo, o cuadro funcional de empleos, en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial.
- Existen servidores públicos con derechos de carrera general o en los sistemas específicos o especiales de origen legal, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso.
- El número de los servidores con derechos de carrera en la entidad o en el sector administrativo que cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer.
- Si se cumple con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso el (30%) de las vacantes a proveer. El setenta (70%) de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso.
- Si en el desarrollo del concurso de ascenso no se inscribe un número igual de servidores con derechos de carrera por empleo convocado, el concurso se declarará desierto y la provisión de los cargos se realizará mediante concurso de ingreso abierto. Quienes se hayan inscrito inicialmente para el concurso de ascenso continuaran en el concurso abierto de ingresos sin requerir una nueva inscripción.

No obstante, cabe precisar que las entidades del Estado por necesidades del servicio pueden proveer los empleos de carrera administrativa en forma transitoria, en cuyo caso, deben aplicar el procedimiento señalado en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, que consagra el derecho preferencial de los empleados de carrera por la vacancia temporal o definitiva de un empleo de esta naturaleza; en el evento que no exista personal de carrera para ser encargado la administración podrá efectuar nombramientos provisionales.

De otra parte, es de precisar que el encargo se encuentra regulado en la Ley 1960 de 2016, que modificó la ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, de la siguiente forma:

“(…) Los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley”.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

4.1 Provisión de empleos en vacancia definitiva

En el marco de las Convocatorias 434-16 y Nación 3, quedan vigentes las listas de elegibles para proveer los siguientes empleos:

Convocatoria	OPEC	Cargo	Código	Grado	Estado
434 de 2016	31892	Secretario Ejecutivo	4210	16	En proceso de posesión RONALD BERMUDEZ MARTINEZ
1515 de 2020 NACIÓN 3	146607	Profesional Especializado	2028	13	Inicio de actuación por parte de la CNSC para proceder con Exclusión
1516 de 2020 NACIÓN 3	146615	Conductor Mecánico	4103	15	No aceptación de nombramiento Aprobado por CNSC Pendiente autorización uso de lista
1517 de 2020 NACIÓN 3	158740	Técnico Operativo	3132	12	No aceptación de nombramiento Aprobado por CNSC Pendiente autorización uso de lista
1518 de 2020 NACIÓN 3	146601	Auxiliar Administrativo	4044	14	en proceso de posesión LUIS GABRIEL GORDO GONZALEZ

Tabla 7. Listas de elegibles por proveer

Así mismo, la Comisión Nacional del Servicio Civil, en ejercicio de las facultades de administración y vigilancia de la carrera administrativa contempladas en el artículo 130

de la Constitución Política, dentro de la etapa de cierre del proceso de planeación, efectuó un estudio técnico entre las cincuenta y tres (53) vacantes reportadas por la entidad y las OPEC que contaban con Listas de Elegibles, encontrando que el Ministerio de las Culturas, los Artes y los Saberes contaba con (1) empleo que cumplía con las condiciones de mismo empleo y cuatro (4) que cumplían con las condiciones de empleo equivalente, por lo que se determinó su provisión a partir de la lista de elegibles vigente; bajo estas condiciones, los empleos relacionados a continuación no fueron parte del nuevo proceso:

ID	Cargo	Código	Grado
151	Profesional Especializado	2028	15
156	Profesional Especializado	2028	15
176	Profesional Universitario	2044	10
300	Auxiliar Administrativo	4044	14
217	Técnico Operativo	3132	12

Tabla 8. Empleos a proveer con lista de elegibles vigentes

Ahora bien, en el Proceso de Selección de Entidades del Orden Nacional No. 2524 de 2023 – Nación 6, el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, ofertó cuarenta y ocho (48) empleos, de los cuales treinta y cuatro (34) corresponden a la modalidad de concurso Abierto y catorce (14) a la modalidad de concurso en ascenso, en búsqueda de la provisión definitiva a través del mencionado concurso de méritos, como se observa en el cuadro a continuación:

ID	OPEC	Abierto	Ascenso	Código	Grado	Denominación	Dependencia	salario
86	213098	0	1	1020	8	Asesor	Despacho del Ministro	\$ 7.756.024
90	213082	1	0	1020	7	Asesor	Dirección de Fomento Regional	\$ 7.087.276
98	213039	1	0	1020	6	Asesor	Grupo de Gestión Humana	\$ 6.348.050
94	213030	1	0	1020	6	Asesor	Dirección de Patrimonio	\$ 6.348.050
92	213099	0	1	1020	6	Asesor	Dirección de Audiovisuales, Cine y Medios Interactivos	\$ 6.348.050
108	213100	0	1	2028	19	Profesional Especializado	Dirección de Patrimonio	\$ 7.238.538
110	213097	0	1	2028	19	Profesional Especializado	Grupo de Gestión de Sistemas e Informática	\$ 7.238.538
115	213101	0	1	2028	19	Profesional Especializado	Grupo de Gestión Financiera y Contable	\$ 7.238.538
128	213061	1	0	2028	18	Profesional Especializado	Grupo de Gestión Financiera y Contable	\$ 6.729.432
130	213062	1	0	2028	18	Profesional Especializado	Dirección de Fomento Regional	\$ 6.729.432
131	213063	1	0	2028	18	Profesional Especializado	Dirección De Fomento Regional	\$ 6.729.432
121	213102	0	1	2028	18	Profesional Especializado	Museo Nacional de Colombia	\$ 6.729.432
132	213104	0	1	2028	18	Profesional Especializado	Dirección de Audiovisuales, Cine y Medios Interactivos	\$ 6.729.432
127	213105	0	1	2028	18	Profesional Especializado	Biblioteca Nacional de Colombia	\$ 6.729.432

ID	OPEC	Abierto	Ascenso	Código	Grado	Denominación	Dependencia	salario
136	213103	0	1	2028	17	Profesional Especializado	Grupo Museos Independencia y Quinta de Bolívar	\$ 6.248.604
152	213065	1	0	2028	15	Profesional Especializado	Museo de Arte Colonial y Santa Clara	\$ 5.510.171
153	213070	1	0	2028	15	Profesional Especializado	Museo Nacional de Colombia	\$ 5.510.171
146	213075	1	0	2028	15	Profesional Especializado	Dirección de Artes	\$ 5.510.171
163	213059	1	0	2028	13	Profesional Especializado	Dirección de Patrimonio	\$ 4.657.200
168	213066	1	0	2044	10	Profesional Universitario	Biblioteca Nacional de Colombia	\$ 3.887.848
170	213064	1	0	2044	10	Profesional Universitario	Biblioteca Nacional de Colombia	\$ 3.887.848
169	213072	1	0	2044	10	Profesional Universitario	Biblioteca Nacional de Colombia	\$ 3.887.848
172	213071	1	0	2044	10	Profesional Universitario	Biblioteca Nacional de Colombia	\$ 3.887.848
181	213093	0	1	2044	10	Profesional Universitario	Grupo de Gestión Financiera y Contable	\$ 3.887.848
190	213069	1	0	2094	7	Restaurador O Museólogo O Curador	Museo de Arte Colonial y Santa Clara	\$ 3.433.686
231	213037	1	0	3038	9	Auxiliar De Escena	Dirección de Estrategia, Desarrollo y Emprendimiento	\$ 2.100.304
222	213106	0	1	3100	17	Técnico	Biblioteca Nacional de Colombia	\$ 3.433.248
223	213095	0	1	3100	16	Técnico	Grupo de Gestión Financiera y Contable	\$ 3.207.074
193	213074	1	0	3132	18	Técnico Operativo	Dirección de Artes	\$ 3.772.850
196	213081	1	0	3132	17	Técnico Operativo	Grupo de Gestión Financiera y Contable	\$ 3.433.248
197	213029	1	0	3132	17	Técnico Operativo	Dirección de Patrimonio	\$ 3.433.248
200	213096	0	1	3132	17	Técnico Operativo	Grupo de Fomento Y Estímulos a la Creación, a la Investigación, a la Actividad Artística y Cultural	\$ 3.433.248
207	213094	0	1	3132	16	Técnico Operativo	Biblioteca Nacional de Colombia	\$ 3.207.074
278	213033	1	0	4044	17	Auxiliar Administrativo	Biblioteca Nacional de Colombia	\$ 2.144.659
290	213034	1	0	4044	16	Auxiliar Administrativo	Museo Nacional de Colombia	\$ 2.100.304
282	213031	1	0	4044	16	Auxiliar Administrativo	Biblioteca Nacional de Colombia	\$ 2.100.304
306	213036	1	0	4103	17	Conductor Mecánico	Grupo De Gestión Administrativa y de Servicios	\$ 2.144.659
238	213073	1	0	4210	22	Secretario Ejecutivo	Biblioteca Nacional de Colombia	\$ 2.570.649
240 244	213038	2	0	4210	18	Secretario Ejecutivo	Biblioteca Nacional de Colombia	\$ 2.197.857

ID	OPEC	Abierto	Ascenso	Código	Grado	Denominación	Dependencia	salario
252								
256								
260								
262	213032	8	0	4210	16	Secretario Ejecutivo	Dirección de Artes	\$ 2.100.304
264								
269								
271								
255								
Total		34	14					

Tabla 9. Empleos ofertados en el proceso de selección 2524 de 2023

Así las cosas, con cierre al 31 de diciembre de 2023, el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes finalizó la etapa de planeación del Proceso de Selección de Entidades del Orden Nacional No. 2524 de 2023 – Nación 6, mediante la formalización del Acuerdo No. 77 del 22 de noviembre de 2023 “ *Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DE LAS CULTURAS, LAS ARTES Y LOS SABERES*”.

De conformidad con la normativa y proceso vigente, continúan las siguientes etapas para proveer los mencionados empleos de carrera, las cuales se desarrollarán conforme al cronograma que para tal efecto se coordine con la Comisión Nacional del Servicio Civil:

1. Divulgación (inició el 28 de noviembre de 2023).
2. Convocatoria.
3. Inscripciones.
4. Verificación de Requisitos Mínimos.
5. Aplicación de Pruebas.
6. Listado de Elegibles.
7. Nombramiento.
8. Periodo de Prueba.

Es de anotar que, teniendo en cuenta la cantidad inicial de vacantes a ofertar, el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes realizó durante la vigencia 2023, dos pagos por valores de \$ 149.268.000 y \$67.921.416 para un total de \$ 217.189.416; sin embargo, al cierre de la etapa de planeación se concluyó que, el valor correspondiente a las 48 vacantes definitivas ofertadas equivale a un total de \$ 204.413.568.

Por lo anterior, la Comisión Nacional del Servicio Civil adelantará las acciones necesarias para realizar la devolución del saldo restante por valor de \$ 12.775.848, a favor del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes.

Entre tanto, 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 surten las etapas del proceso de selección mediante Concurso de Méritos.

En conclusión, para la provisión de los empleos se tendrá en consideración lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 modificada por la Ley 1960 de 2019, el procedimiento interno de la entidad, y de acuerdo con la necesidad del servicio.

En relación con los empleos de libre nombramiento y remoción, los mismos se proveerán temporalmente mediante la figura de encargo con un servidor de carrera o de libre nombramiento y remoción por el tiempo que dure la vacancia temporal del mismo o por tres (3) meses previo cumplimiento a los requisitos exigidos para el desempeño de éstos, en caso de tratarse de una vacante definitiva.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 tales como: declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa, renuncia, invalidez absoluta, edad de retiro forzoso, destitución como consecuencia de un proceso disciplinario, declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono, revocatoria del nombramiento por no acreditar requisitos para el desempeño del empleo, por orden o decisión judicial, supresión del empleo, muerte, las demás que determine la Constitución Política y las leyes; se trata de situaciones que no son predecibles y serán vacantes que al momento de presentarse se proveerán bajo la normatividad vigente y atendiendo la situación particular.

5. Seguimiento al Plan Anual de Vacantes

El Grupo de Gestión Humana efectúa el seguimiento al Plan Anual de Vacantes desarrollando las siguientes acciones:

- Actualización periódica de la Planta de personal mediante registro en base de datos que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y los grupos internos de trabajo. Con esta información se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, ubicación de los empleos, cantidad de vacantes, entre otros datos estadísticos, lo que permite la toma de decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la planta.
- Revisión y actualización de los tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado: el sistema de información permite identificar el tipo de vinculación, nivel, código y grado de cada servidor dentro de la Entidad.
- Actualización periódica de los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles mediante registro en base de datos administrada por el Grupo de Gestión Humana que permite identificar los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos.
- Caracterización de la población a través de una base de datos donde se relacionan datos personales, laborales, académicos y sociodemográficos, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con bienestar, seguridad y salud en el trabajo y movilidad laboral cada vez que se presenta un nuevo ingreso, nuevo nombramiento, retiro o movimiento de servidores dentro de la planta de personal.

Adicionalmente, en el marco del seguimiento trimestral a los Planes de la Gestión

Estratégica del Talento Humano se reportan y analizan las siguientes estadísticas:

Nombre	Fórmula
Rotación de personal	$\frac{(\text{trabajadores desvinculados/promedio efectivo de trabajadores}) \times 100}{\text{Promedio efectivo de trabajadores} = (\text{trabajadores al inicio del periodo} + \text{trabajadores al final del periodo}) / 2}$
Tasa de ausentismo	$(\sum \text{días de ausencia} / \sum \text{días en el periodo}) \times 100$
Provisión	$(\text{Total de empleos provistos} / \text{Empleos e la Planta})$
Empleo en vacancia	$(\text{Total de empleos en vacancia} / \text{Empleos de la planta}) \times 100$
Provisión de recurso	$(\text{empleos provistos} / \text{empleos por proveer}) \times 100$
Avance en el desarrollo del proceso Selección de Entidades del Orden Nacional No. 2524 de 2023 – Nación 6	$(\% \text{ de avance de la etapa/etapas establecidas})$