

# PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024

## Contenido

Introducción .....	3
1. Objetivo.....	4
2. Análisis planta de personal .....	4
3. Rediseño de la planta.....	7
4. Negociación colectiva.....	9
5. Seguimiento.....	10

## Introducción

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del talento humano, que permite determinar, de manera anticipada, las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la entidad.

Es de utilidad para la entidad en cuanto se tiene en tiempo real, la identificación de necesidades de personal y los mecanismos de provisión de los mismos, facilitando la movilidad de los servidores, teniendo en cuenta que son varios los factores que pueden afectar la gestión del Talento Humano como los cambios tecnológicos, políticos, económicos, sociales, organizacionales (flexibilidad, manejo de colectividades – sindicatos) e individuales (desarrollo de competencias, productividad, empoderamiento, adecuación permanente).

Con el Plan de Previsión de Recursos Humanos se contrastan los requerimientos de personal con la disponibilidad interna a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos. Tales medidas pueden ser internas, mediante reubicación de personal, nombramiento provisional, encargo o comisión, o externas, adelantando la provisión de empleos a través de concurso o por meritocracia e incluso contratación de servicios personales en los términos del estatuto básico de contratación pública.

## 1. Objetivo

Establecer las necesidades de personal en las dependencias del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes y diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permitan establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos del del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, en el marco de la formalización del empleo público con equidad y dignidad.

## 2. Análisis planta de personal

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

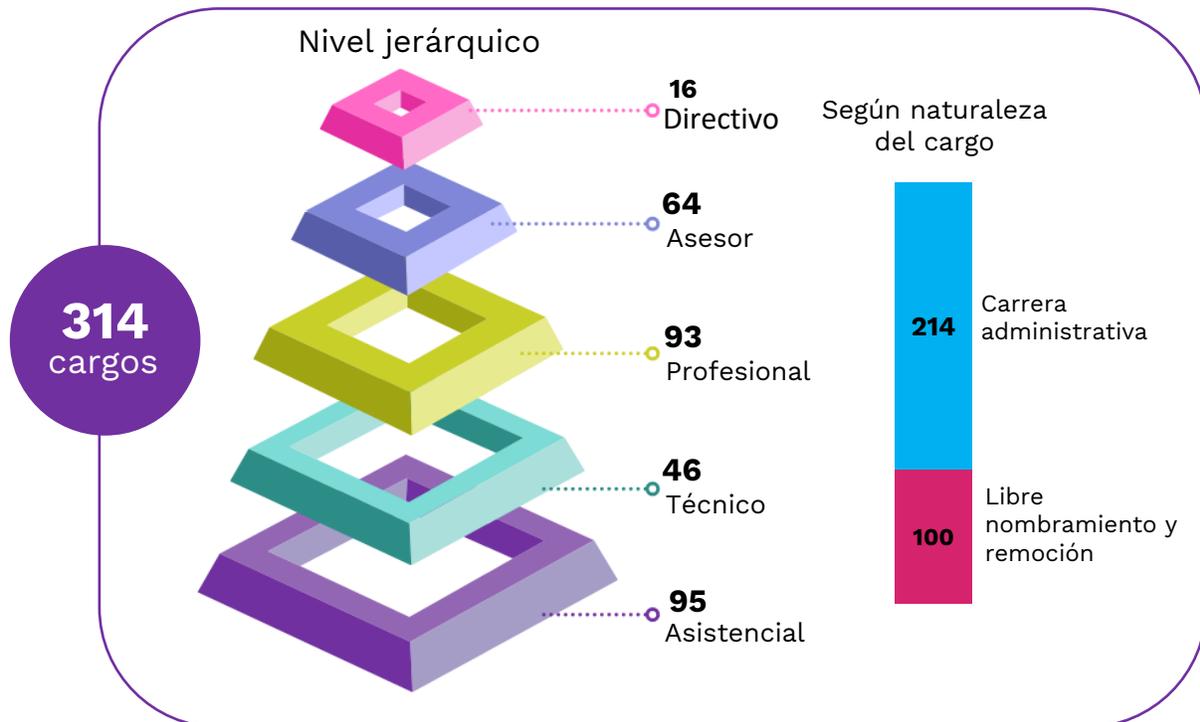


Ilustración 1. Planta de personal Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes

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:

Nivel	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Carrera Administrativa	0	18	55	32	46	151
Libre Nombramiento	16	42	14	7	14	93
Provisional	0	1	13	4	26	44
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>61</b>	<b>82</b>	<b>43</b>	<b>86</b>	<b>288</b>

Tabla 1. Cargos provistos

Nivel	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Carrera Administrativa	2	7	3	7	19
Libre Nombramiento	1	4	-	2	7
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>26</b>

Tabla 2. Cargos vacantes

Analizando las vacantes reportadas, se puede señalar que la planta de personal del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, para el cierre de la vigencia 2023 se encuentra provista en un 91,7%; así mismo, durante la vigencia 2023 se realizó provisión definitiva de 14 cargos de carrera administrativa producto de los procesos de selección de las Convocatorias 434-16 y Nación 3, de las cuales, quedan vigentes las siguientes listas de elegibles:

Convocatoria	OPEC	Cargo	Código	Grado	Estado
434 DE 2016	31892	Secretario Ejecutivo	4210	16	En proceso de posesión <b>RONALD BERMUDEZ MARTINEZ</b>
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 <b>LUIS GABRIEL GORDO GONZALEZ</b>

Tabla 3. Lista de elegibles por proveer

El Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes apropió los recursos necesarios para cubrir y financiar el desarrollo del concurso abierto de méritos para proveer las vacantes definitivas de los empleos de carrera existentes en la Entidad, en aras de dar cumplimiento a lo establecido en la Circular 017 del 2017,

emitida por la Procuraduría General de la Nación, y en la Circular 05 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

Con corte 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*”.

Vale la pena anotar que, 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 4. Empleos a proveer con lista de elegibles vigentes

Así las cosas, 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 vacantes, 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 de mencionado concurso de méritos.

Nivel jerárquico	Número de vacantes
Asesor	5
Profesional	20
Técnico	8
Asistencial	15
<b>Total</b>	<b>48</b>

Tabla 5. Empleos vacantes ofertados por la entidad

Nivel jerárquico	Concurso en ascenso	Concurso abierto
Asesor	2	3
Profesional	8	12
Técnico	4	4
Asistencial	-	15
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>34</b>

Tabla 6. OPEC para el proceso de selección por modalidad

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.

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.

Para la vigencia 2023, el costo total de la Planta de Personal se proyectó por un costo total de \$36.382.853.031.

En línea con lo anterior, es de precisar que la planta de personal del Ministerio (314 empleos) es 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.

### 3. Rediseño de la planta

En el marco de la actualización del estudio técnico de Rediseño Institucional de que trata el artículo 46 de la Ley 909 de 2004 y atendiendo la Directiva Presidencial No. 08 del 17 de septiembre de 2022, el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes ha adelantado las acciones pertinentes para dar cumplimiento a la implementación del Plan de Formalización del empleo público que contribuye a que los órganos, organismos y entidades de la Administración Pública provean todos los cargos de las plantas de personal, creen nuevas modalidades de acceso al empleo público y se haga un uso racional de la contratación por prestación de servicios, el Ministerio ha desarrollado las actividades que le permitan reorganizarse administrativamente para atender las transformaciones del sector

Cultura establecidas en el nuevo Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 “Colombia, Potencia mundial de la Vida”.

En virtud de lo anterior, la Entidad presentó en enero al Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, el estado del proceso de Rediseño Institucional, con el fin de proponer los posibles escenarios de implementación de la Planta de Personal permanente; sin embargo, el DAFP recomendó la actualización y alineación del documento Técnico de acuerdo con el modelo de Formalización del Empleo Público definido por el Gobierno Nacional y así, avanzar en la creación de plantas temporales.

En consecuencia, la alta dirección del Ministerio definió la ruta metodológica para dar cumplimiento a los lineamientos del DAFP en materia de Formalización Laboral, emitió la circular “Lineamientos del Plan Nacional para la Formalización Laboral del Empleo Público en Equidad en el Ministerio De Cultura” para adelantar el proceso, mapeo los componentes del Estudio Técnico susceptibles de actualización, modificación y/o proyección, estructuró el equipo interno técnico y operativo para desarrollar la fase de Alistamiento establecida en la “Guía de fortalecimiento institucional Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad”, se realizó la manifestación institucional de articulación al Plan del Gobierno Nacional y se dio respuesta a todos los requerimientos de información en materia de formalización del empleo público y dignificación del trabajo de las entidades competentes.

Adicionalmente, el equipo de Rediseño Institucional desarrolló las reuniones de acercamiento con la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, las cuales tenía como objetivo principal gestionar el acompañamiento metodológico en el proceso de Formalización Laboral de la Entidad. Paralelamente, el Ministerio participó en los talleres realizados por DAFP: Como elaborar diagnósticos para la Formalización Laboral, Como elaborar un análisis de financiación y costeo y Análisis de planta actual y contratación de personal.

Asimismo, durante la vigencia 2023 se desarrollaron mesas de trabajo con las diferentes dependencias del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, con el fin de sensibilizar y orientar el proceso de rediseño y reorganización de la Entidad y la Formalización del Empleo Público.

Ahora bien, una vez realizado el análisis de la problemática interna del Ministerio se pudo concluir que:

- El número de empleos de la planta de personal no es suficiente para el óptimo desarrollo de sus procesos misionales, estratégicos y de apoyo
- Existe un déficit de perfiles idóneos para la formulación, coordinación, ejecución y vigilancia de la política del Estado en materia cultural.
- Cuenta con un alto porcentaje de contratistas desempeñando actividades con vocación de permanencia, lo que genera una dificultad significativa en la capitalización del conocimiento institucional, curvas de aprendizaje permanente y alto riesgo jurídico.

- La estructura interna de la entidad dificulta el cumplimiento de las disposiciones normativas del sector Cultura.

Por lo anteriormente mencionado y dando cumplimiento al art. 2.2.1.4.1. del Decreto 1800 de 2019, el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes decidió retomar el proceso de Modernización Institucional, modificar su estructura interna y ampliar su planta de personal permanente. Por tal motivo, se han adelantado varias sesiones de construcción participativa y presentación de las propuestas de Estructura Interna del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes alineadas al nuevo Plan Nacional de Desarrollo, garantizando así el cumplimiento de las transformaciones y la articulación del sector.

Finalmente, con el fin de avanzar decididamente en el rediseño institucional, desde el mes de octubre del 2023, la Secretaría General conformó un equipo de expertos técnicos responsables de liderar y desarrollar el proyecto. En ese sentido, el Equipo estableció una hoja de ruta a partir de cuatro (4) fases: a) planeación del proyecto; b) diagnóstico organizacional; c) diseño organizacional y d) presentación, sustentación y ajustes, a implementarse entre octubre de 2023 y el segundo cuatrimestre de 2024.

#### 4. Negociación colectiva

En cumplimiento de la normatividad aplicable en materia de negociación y formalización de acuerdos con las organizaciones sindicales, durante el primer semestre de 2023 se activó el espacio de concertación entre los negociadores de la Asociación Sindical de Empleados del Ministerio, sus entidades adscritas y pensionados – ASOCULTURA y el Ministerio de Cultura. Así, el 15 de marzo de 2023 se instaló la mesa de negociación para analizar los pliegos de peticiones del sindicato, los cuales fueron agrupados por capítulos especiales conforme a la materia a tratar. El análisis, discusión y aprobación se adelantó a lo largo de nueve (9) sesiones.

Así, una vez adelantado el respectivo proceso de negociación, las partes suscribieron el acta No. 9 del 1 de junio de 2023, a través de la cual se procedió a consolidar los acuerdos y desacuerdos y a dar por cerrada la negociación

De esta manera, a través de la Resolución DM No. 0264 del 21 de junio de 2023, se adoptaron los acuerdos pactados en la negociación colectiva 2023, celebrada entre la Asociación Sindical de Empleados del Ministerio de Cultura, sus entidades adscritas y pensionados – ASOCULTURA y el Ministerio. De esta manera, se generaron 45 acuerdos organizados en 7 temáticas, como se relaciona a continuación:

Temáticas (capítulos)		Acuerdos
1	Empleo público	3
2	Infraestructura física y tecnológica	5
3	Formación	2
4	Bienestar y clima organizacional	23

Temáticas (capítulos)		Acuerdos
5	Propias de la actividad sindical	8
6	Veeduría	2
7	Fortalecimiento institucional	2
<b>Total acuerdos</b>		<b>45</b>

Tabla 7. Distribución acuerdos negociación colectiva 2023

De igual manera, en cumplimiento de los puntos del pliego con acuerdos, el Ministro expidió la Resolución 339 de 2023 "Por medio de la cual se crea la Comisión de Seguimiento a los acuerdos pactados en la negociación colectiva 2023, celebrada entre la Asociación Sindical de Empleados del Ministerio de Cultura, sus entidades adscritas y sus pensionados - ASOCULTURA y el Ministerio de Cultura", en la que se definen entre otros, los integrantes de la Comisión, la periodicidad trimestral de los ejercicios de seguimiento y la secretaría técnica a cargo de la Coordinación del Grupo de Gestión Humana.

De acuerdo con lo anterior, el Grupo de Gestión Humana realizará seguimiento a los acuerdos establecidos en el marco de la Resolución DM No. 0264.

## 5. Seguimiento

En el marco de este Plan, el Grupo de Gestión Humana, desarrollará 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 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 seguimiento trimestral a los Planes de la Gestión Estratégica del Talento Humano se reportan y analizan las siguientes estadísticas:

Nombre	Fórmula
Actualización del Manual de Funciones y Competencias Laborales	$\Sigma$ actualizaciones realizadas al manual
Avance en el proceso de rediseño	(% de avance de la etapa/etapas establecidas)