

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Grupo de Gestión Humana

Enero de 2023



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Dentro del Plan de Previsión de Recursos Humanos se establecen las necesidades de personal en 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	153
Libre Nombramiento	92
Provisional	24
TOTAL CARGOS PROVISTOS	269

CARGOS PROVISTOS POR NIVEL JERÁRQUIO	
DIRECTIVO	15
Carrera Administrativa	0
Libre Nombramiento	15
Provisional	0
ASESOR	57
Carrera Administrativa	16
Libre Nombramiento	39
Provisional	2
PROFESIONAL	76
Carrera Administrativa	55
Libre Nombramiento	15
Provisional	6
TECNICO	37
Carrera Administrativa	28
Libre Nombramiento	7
Provisional	2
ASISTENCIAL	84
Carrera Administrativa	54
Libre Nombramiento	16
Provisional	14
Total general	269



VACANTES	
Carrera Administrativa	37
Libre Nombramiento	8
TOTAL CARGOS VACANTES	45

VACANTES CARRERA ADMINISTRATIVA POR NIVEL JERARQUICO	
Directivo	0
Asesor	3
Profesional	14
Técnico	9
Asistencial	11
TOTAL CARGOS VACANTES	37

VACANTES LIBRE NOMBRAMIENTO POR NIVEL JERARQUICO	
Directivo	1
Asesor	4
Profesional	3
Técnico	0
Asistencial	0
TOTAL CARGOS VACANTES	8

Analizando las vacantes reportadas, se puede señalar que la planta de personal del Ministerio de Cultura para el cierre de la vigencia 2022 se encuentra provista en un 85.67%, adicionalmente en la vigencia 2022 se realizó provisión definitiva de cinco (5) cargos de carrera administrativa producto del proceso de selección de la Convocatoria 434-16.

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 de Méritos.

En la Convocatoria 434-16, el Ministerio de Cultura ofertó (88) cargos, de los cuales se encuentran en proceso de nombramiento (1) persona la cual se posesionará en el mes de enero de 2023. Actualmente se encuentra en desarrollo el Proceso de Selección No. 1515 del 2020- Nación 3, en el cual se ofertaron en modalidad de concurso Abierto y Ascenso (21) vacantes definitivas, de estos seis (6) vacantes; empleos que 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, cuyas vacantes se generaron 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.

Por otro lado, es de señalar que el Ministerio de Cultura se encuentra adelantando con la Comisión Nacional del Servicio Civil los preparativos para proveer de forma definitiva, a través de concurso de méritos treinta y ocho (38) vacantes definitivas

El Ministerio de Cultura se encuentra en el Proceso de planeación por tal motivo ya se generó el respectivo reporte de las vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa en el aplicativo de la CNSC SIMO 4.0, dadas a finales de la vigencia 2022, de igual manera para el año 2023 se presupuesta la suma de \$149.268.000 para efectos de cubrir el proceso de convocatoria.

Para la vigencia 2023, el costo total de la Planta de Personal se proyectó con un porcentaje de incremento del 11%, estimándose un costo total de \$32.937.065.190.

En línea con lo anterior, es de precisar que 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 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.

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 acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente, 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.



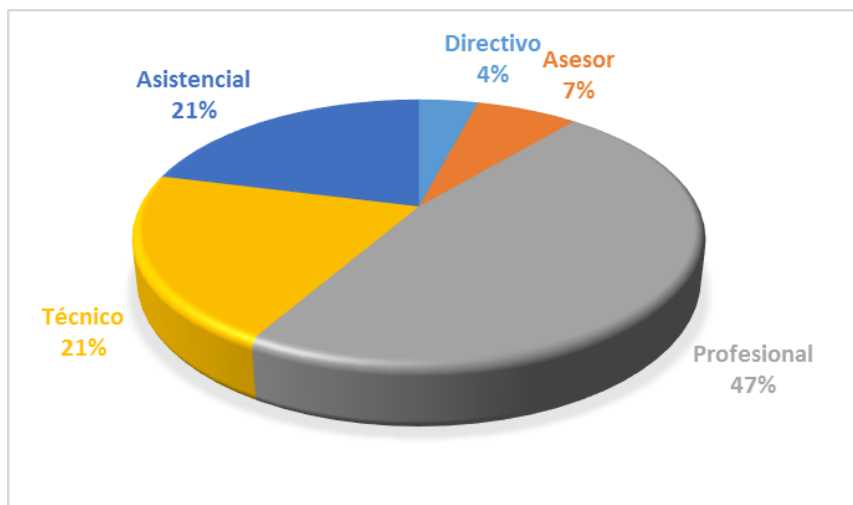
Por lo espuesto, dando cumplimiento a lo señalado en el Decreto 1800 de 2019, el Ministerio inició en la vigencia 2020 el proceso de Rediseño y Fortalecimiento Institucional, que se desarrolló por fases, así:

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 y Secretaria 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 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 muestra a continuación:



Posteriormente en la vigencia 2021, con base en este estudio se formula una propuesta de modernización, restructuración o rediseño organizacional que busca 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.

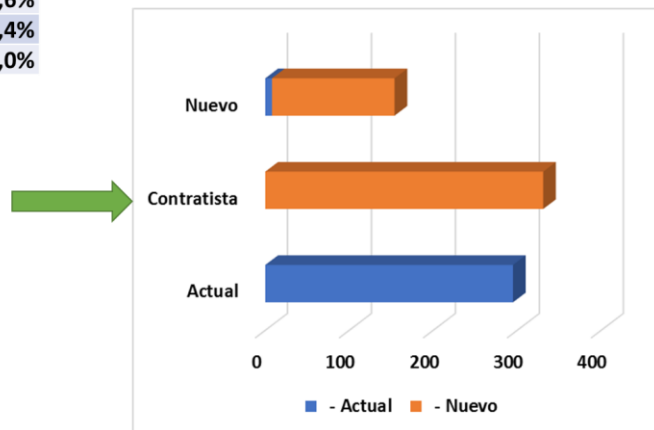
En cuanto a la modificación de la estructura se propone el ajuste a la estructura organizacional o interna del Ministerio de Cultura, la cual se basa en una estructura



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.

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”)



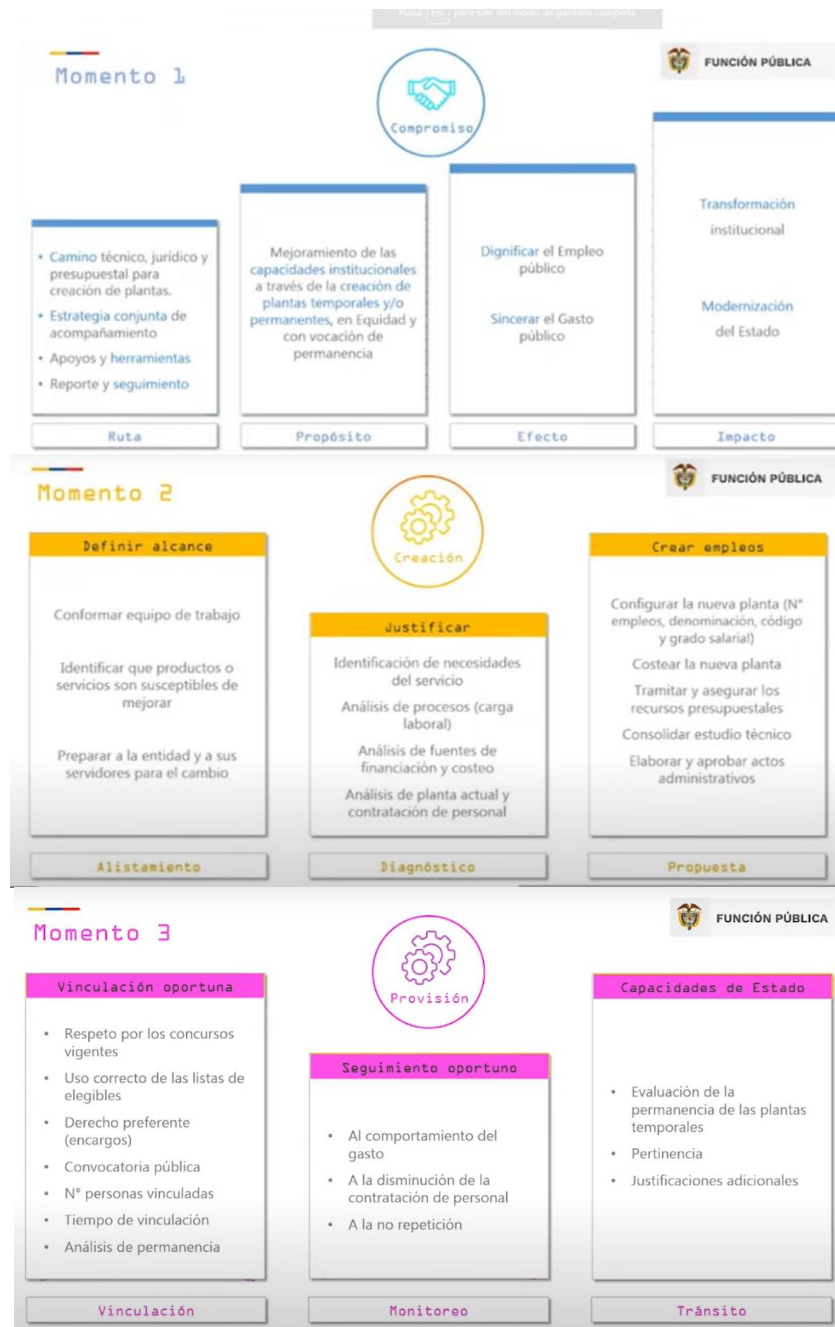
Empleo	Grado	# empleos	% con respecto a nuevos empleos
Profesional Universitario 2044	11	64	13,42%
	10	12	2,52%

Ahora, bien continuando con los resultados del estudio, 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.

En esta misma línea, el gobierno nacional prioriza en su Plan de Desarrollo la Formalización Laboral en lo público, por un trabajo digno y en equidad, proceso que será liderado por Función Pública quien impartió lineamientos para que las entidades puedan iniciar sus procesos de formalización de manera gradual y sistemática, en la Circular Conjunta 100-005 de 2022 sobre Lineamientos del Plan de Formalización del empleo Público en Equidad - Vigencia 2023 y la Circular Conjunta 01 de 2023 suscrita por los directores de Función Pública y de Colombia Compra Eficiente.

La Formalización Laboral propuesta busca vincular en plantas temporales en equidad a quienes trabajan por prestación de servicios con criterio meritocrático y vocación de permanencia en el empleo público del Estado. Con el levantamiento de la línea base, Función Pública estableció que las entidades del orden nacional y territorial cuentan con más de 911 mil contratos en diferentes modalidades y con distintas fuentes de financiación.

El Plan para la Formalización Laboral, por un trabajo digno y en equidad, busca dignificar la labor de quienes trabajan con el Estado garantizando las prestaciones y demás beneficios de ley, así como sincerar el gasto público y racionalizar los contratos de prestación de servicios, en tres momentos, así:



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 la presente vigencia el Ministerio debe adelantar la actualización y alineación del estudio técnico con los ejes estratégicos del Sector Cultura en el Gobierno 2022-2026. El cálculo de los costos asociados a la implementación de la propuesta de planta de



personal corresponderá a los resultados de la actualización del estudio que se adelantará dentro del primer cuatrimestre.

Culminado el estudio será presentado ante el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, conforme a lo señalado en la Guía de fortalecimiento institucional Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

No obstante, para garantizar la prestación del servicio se distribuirán los empleos en las dependencias de la entidad y para la provisión de los mismos 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.