



Culturas



Plan de Previsión de Recursos Humanos

Ministerio de las Culturas,
las Artes y los Saberes

Enero 2025

Control de Cambios		
Versión	Fecha	Descripción
Versión 1	30/01/2025	Se consolida la versión inicial del documento. El Grupo de Gestión Humana lo presenta al Comité Institucional de Gestión y Desempeño en sesión No. 1 del 2025.

Contenido

Introducción.....	4
1. Objetivo	4
2. Marco normativo.....	4
3. Análisis de necesidades	4
4. Seguimiento al plan de previsión de recursos humanos.....	10

Introducción

El artículo 17 la Ley 909 de 2004, establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de mecanismos para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.

En cumplimiento de los lineamientos del orden nacional para formalizar el empleo público, el Plan de Previsión de Recursos Humanos toma vital importancia, dado que, permitirá garantizar el funcionamiento óptimo de la entidad y la continuidad del proceso de fortalecimiento institucional que se encuentra adelantando el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes.

1. Objetivo

El Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como objetivo diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permitan establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, en el marco de la formalización del empleo público con equidad y dignidad.

2. Marco normativo

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se enmarca en el conjunto de normas relacionadas con el empleo público y la gestión del talento humano en el sector público, como se presenta a continuación:

- 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”.
- 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”
- Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.
- Decreto 612 de 2018, “Por el cual se establecen las directrices generales para la Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.

3. Análisis de necesidades

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, para la vigencia 2025, se diseñó acogiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, teniendo en cuenta las necesidades de las dependencias y la identificación de fuentes de financiación, razón por la cual se analizó la cantidad de personal requerido para cumplir a cabalidad con los lineamientos, objetivos y responsabilidades del Gobierno Nacional.

La fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo de acuerdo con el estado de la Planta de Personal vigente a 31 de diciembre de 2024, estableciendo el número total de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

De otra parte, se analizó la forma de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal, y finalmente, se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.

Actualmente la Planta de Personal del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, está conformada por (98) cargos de libre nombramiento y remoción y (214) de carrera administrativa, para un total de (312) 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	142
Libre nombramiento	92
Provisional	59
Total cargos provistos	293

Tabla 1. Cargos provistos por tipo de nombramiento

Cargos provistos por nivel jerárquico	
Directivo	15
Carrera administrativa	0
Libre nombramiento	15
Provisional	0
Asesor	58
Carrera administrativa	19
Libre nombramiento	38
Provisional	1
Profesional	85
Carrera administrativa	49
Libre nombramiento	16
Provisional	20
Técnico	44
Carrera administrativa	32
Libre nombramiento	7
Provisional	5
Asistencial	91
Carrera administrativa	43
Libre nombramiento	15
Provisional	33
Total general	293

Tabla 2. Cargos provistos por nivel jerárquico

Vacantes	
Carrera administrativa	13
Libre nombramiento	6
Total cargos vacantes	19

Tabla 3. Vacantes por tipo de nombramiento

nivel jerárquico	carrera administrativa	libre nombramiento
Directivo	0	1
Asesor	2	5
Profesional	6	0
Técnico	2	0
Asistencial	3	0
Total cargos vacantes	13	6

Tabla 4. Vacantes por nivel jerárquico y tipo de nombramiento

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 2024 se encuentra provista en un 93,91%. Vale la pena anotar que, durante la vigencia 2024, se realizó la provisión definitiva de 6 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:

Opec	Cargo	Código	Grado	Fecha de vencimiento
145696	Auxiliar de Escena	3038	9	16/07/2025
146600	Asesor	1020	8	16/07/2025
146607	Profesional Especializado	2028	13	5/10/2025
146612	Restaurador o Museólogo o Curador	2094	15	16/07/2025

Tabla 5. Listas de elegibles vigentes – Convocatoria Nación 3

Para la vigencia 2025, el costo total de la Planta de Personal se proyectó por un valor total de \$41.904.214.168; asimismo, 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 el artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, que establece:

"Reducción de la Provisionalidad en el Empleo Público. Las entidades coordinarán con la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC la realización de los procesos de selección para el ingreso a los cargos de carrera administrativa y su financiación; definidas las fechas del concurso las entidades asignarán los recursos presupuestales que le corresponden para la financiación (...)"

Téngase en cuenta que, 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, se ofertaron 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
Total	48

Tabla 6. Empleos vacantes y ofertados

Nivel jerárquico	Ascenso	Abierto
Asesor	2	3
Profesional	8	12
Técnico	4	4
Asistencial	0	15
Total	14	34

Tabla 7. Empleos vacantes y ofertados por modalidad

Con corte al 31 de diciembre de 2024, el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes adelantó las etapas de planeación, divulgación, convocatoria, inscripción, verificación de requisitos mínimos y aplicación de pruebas escritas del Proceso de Selección de Entidades del Orden Nacional No. 2524 de 2023 – Nación 6, de acuerdo con lo establecido en el 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. Valoración de antecedentes.
2. Listas de Elegibles.
3. Nombramientos.
4. Periodo de Prueba.

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.

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 línea con lo anterior, es de precisar que la planta de personal del Ministerio está conformada por 312 empleos, de los cuales 214 corresponden a empleos de carrera administrativa y 98 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 las Culturas, las Artes y los Saberes, 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 expuesto, dando cumplimiento a lo señalado en el Decreto 1800 de 2019, el Ministerio inició en la vigencia 2023 un proceso de Rediseño y Fortalecimiento Institucional, que identificó la necesidad de una nueva estructura para el Ministerio, más acorde con sus responsabilidades en el marco de la normativa vigente, y sus desafíos a la luz del Plan Nacional de Cultura.

El estudio técnico terminado en el año 2024 revela la necesidad de una planta compuesta en total por 1247 empleos, como planta priorizada para operar la nueva estructura identificada. Para llegar a ese óptimo, el Ministerio ha planteado un escalonamiento en etapas, ligadas a la posibilidad de financiación de la nueva estructura en cada vigencia, resumidas como a continuación se resume:

ETAPA 1 (año 2024): creación de 323 nuevos empleos financiados por la política de FORMALIZACIÓN LABORAL; estos empleos son en su mayoría del nivel profesional y fortalecen la capacidad de gestión

instalada de las áreas misionales y transversales. Esta propuesta fue avalada mediante la expedición de los decretos 1590 y 1591 del 27 de diciembre de 2024.

ETAPA 2 (año 2025): creación de un tercer viceministerio y fortalecimiento de planta de las Unidades Administrativas Especiales; este estudio técnico y su trámite de aprobación ante instancias competentes se desarrollará durante el 2025, para implementación en el año 2026, de ser aprobado.

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

4. Seguimiento al plan de previsión de recursos humanos

El Grupo de Gestión Humana efectúa el seguimiento al Plan de Previsión de Recursos Humanos desarrollando las siguientes acciones:

- Planta de personal: la base de datos permanentemente actualizada permite identificar las vacancias definitivas y temporales, para establecer los mecanismos de provisión de dichos empleos, con base en las necesidades de las dependencias de la Entidad.
- De acuerdo con lo señalado en la matriz de autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH, con fines estadísticos se consolidarán las razones de retiro y demás datos obtenidos a partir de la aplicación de la Encuesta de Desvinculación, los cuales servirán de insumo para el seguimiento al Plan de Previsión de Recursos Humanos.
- El Grupo de Gestión Humana establece con fines estadísticos las siguientes mediciones, asociadas al Plan de Previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2025:

Nombre	Fórmula
Provisión	(empleos provistos / Empleos de la Planta)

Nombre	Fórmula
Provisión de recurso	(empleos provistos / empleos por proveer) * 100
Avance en el desarrollo del proceso Selección de Entidades del Orden Nacional No. 2524 de 2023 – Nación 6	(% de avance de la etapa / etapas establecidas)



Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes

