**MINISTERIO DE CIENCIA TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN- MINCIENCIAS**

**PLAN ANUAL DE VACANTES – 2023**

**Dirección de Talento Humano**



**Tabla de Contenido**

[INTRODUCCIÓN 4](#_Toc122462678)

[1. OBJETIVO 5](#_Toc122462679)

[1.1. Objetivo General 5](#_Toc122462680)

[1.2. Objetivos Específicos 5](#_Toc122462681)

[2. ALCANCE 6](#_Toc122462682)

[3. DEFINICIONES 7](#_Toc122462683)

[4. MARCO LEGAL 9](#_Toc122462684)

[5. CONTEXTO ESTRATÉGICO 12](#_Toc122462685)

[6. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES 13](#_Toc122462686)

[6.1. Metodología 13](#_Toc122462687)

[6.1.1. Metodología de Provisión a Corto Plazo 13](#_Toc122462688)

[6.1.2. Metodología de Provisión a Mediano Plazo 13](#_Toc122462689)

[6.2. Identificación de necesidades de planta anual 13](#_Toc122462690)

[6.3. Vacantes Definitivas 16](#_Toc122462691)

[6.4. Vacantes temporales 16](#_Toc122462692)

[6.5. Convocatoria Nación 3 de 2021 17](#_Toc122462693)

[BIBLIOGRAFÍA 18](#_Toc122462694)

**Índice de tablas**

[**Tabla 1. *Planta de Personal del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación*** 15](#_Toc122001304)

[**Tabla 2. *Cargos de Libre Nombramiento y Remoción*** 15](#_Toc122001305)

[**Tabla 3. *Cargos de Carrera Administrativa*** 15](#_Toc122001306)

# INTRODUCCIÓN

Con el Plan Anual de Vacantes del Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación para el año 2023, se tiene como propósito principal analizar la oferta actual de cargos de carrera administrativa, de acuerdo con los empleos que se encuentran en vacancia, para proceder a su provisión de manera que, todas sus dependencias cuenten con el talento humano requerido para lograr el adecuado cumplimiento de su misión, su política, sus objetivos y sus funciones.

Tienen como punto de partida garantizar una oferta de empleo que, responda a los requerimientos y además, se cumpla en el marco de los principios de igualdad de oportunidad para el acceso, la promoción del servicio y la estabilidad laboral.

El plan en mención presenta información de la oferta real de empleos del Ministerio, ello quiere decir, de aquellos que se encuentran en la planta de personal de la entidad en vacancia definitiva, del número de cargos vacantes, su denominación, perfil, funciones, competencias y sus requisitos de acuerdo con lo establecido en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales. Así mismo, consigna el análisis de las vacantes de la planta de personal, la proyección de la forma de provisión y la identificación de los empleos que quedarán vacantes a partir del cumplimiento de la edad de retiro forzoso o la pensión de jubilación de sus titulares.

De igual forma, este plan se refiere específicamente a la vigencia 2023 y se sustenta en la correlación existente entre la planta de personal establecida mediante el Decreto 1449 de 2022, las vacantes existentes y la disponibilidad presupuestal correspondiente. Se fundamenta, igualmente, en las disposiciones legales y normativas relacionados con el tema del empleo público y la carrera administrativa. Es decir, en los términos de la Ley 909 de 2004 de regulación del Empleo Público, la carrera administrativa, la gerencia pública; la Ley 1960 de 2019 que modifica la anterior y establece la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa mediante procesos de selección abiertos y de ascenso; la Ley 2162 de 2021 que crea el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Su elaboración se lleva a cabo con base en las orientaciones impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

# OBJETIVO

## Objetivo General

Organizar y actualizar la información de los cargos vacantes que conforman la planta de personal con el propósito de programar su provisión, para garantizar la prestación del servicio conforme a los lineamientos dados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y, siempre y cuando, se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

## Objetivos Específicos

* Programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal con base en el procedimiento A201PR01 de *[Selección y Vinculación de Personal](https://gina.minciencias.gov.co/gina/doc/searchers?soa=3&mdl=doc&_sveVrs=962420211207&&mis=doc-E-8)* del Ministerio, de acuerdo con el número de cargos que son objeto de provisión y con los perfiles establecidos en el actual manual específico de funciones y competencias laborales de los empleos de la planta de personal de la entidad.
* Actualizar de manera permanente la información de los cargos vacantes que se generen en la planta de personal del Ministerio.
* Establecer las necesidades de la planta de personal de Ministerio para garantizar el cumplimiento de su misión y sus funciones.

# ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes junto con el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia 2023, se constituyen en herramientas a aplicar en la planeación del talento humano a corto y mediano plazo en cuanto a:

* Servidores que se retiran y que es necesario que transfieran su conocimiento por la especificidad lo cual les permite atender las necesidades derivadas del ejercicio de sus competencias.
* Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal considerando el ingreso, ascenso, capacitación y formación.

# DEFINICIONES

**Ascenso:** Toda movilidad laboral que implique mejoramiento en términos de nivel jerárquico, grado y/o salario, cuando se presente alguno de los siguientes casos: a) Cambio de un nivel jerárquico inferior a uno superior, b) Cambio de un grado salarial inferior a uno superior en el mismo nivel jerárquico o c) Cambio a un mayor salario en el mismo nivel jerárquico.

**Carrera administrativa**: el artículo 27 de la Ley 909 de 2004 indica 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”.*

**Empleo Público:** según la ley 909 de 2004 el empleo público: es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

La misma ley indica que, el diseño de cada empleo debe presentar su contenido funcional de manera que se puedan identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular; así mismo, el perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, lo cual incluye los requisitos de estudio y experiencia y las demás condiciones para el acceso al servicio. Estos deben ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo.

De igual forma, el artículo 2° del Decreto Ley 770 de 2005 define el empleo público como: “el conjunto de funciones tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

**Empleos según la naturaleza de las funciones**: el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 establece, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para el desempeño de los diferentes niveles jerárquicos: Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial.

**Nivel Asesor:** agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección.

**Nivel Asistencial:** comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

**Nivel Directivo**: comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

**Nivel Profesional:** agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas.

**Nivel Técnico:** comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

**Plan Anual de Vacantes:** según el DAFP es el instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal y su diferencia con el Plan de Provisión de Empleos Vacantes radica en que este último es una herramienta para proveer personal a mediano y largo plazo de acuerdo con el plan estratégico de recursos humanos.

Relaciona cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicando si pertenecen a un proceso misional, estratégico o de apoyo y que deben ser objeto de provisión en el siguiente año para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que cada entidad pública presta y que además cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal. Es el mecanismo que permite la operacionalización del Plan de Previsión de Recursos humanos y cumplir de manera gradual con lo establecido en el Plan Estratégico de Recursos Humanos.

**Provisión de empleos públicos:** pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria, mediante encargo nombramiento provisional. Los términos de estas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. a. Empleos de Carrera Administrativa: la provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 7 del Decreto 1227 de 2005, modificado mediante el artículo 1 del Decreto 1894 de 2012.

**Provisión de los empleos por vacancia temporal**: los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

**Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO):** es un aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil en donde se reportan empleos vacantes de entidades del Estado.

**Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC):** es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad.

**Vacantes:** las vacantes definitivas son aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. Las temporales son aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc. (DAFP).

Se presenta vacancia definitiva de un empleo cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004; o cuando el titular de un empleo de carrera adquiere el derecho de actualizar su registro público de carrera, una vez superado el período de prueba en el empleo en el cual fue ascendido.

La desvinculación automática del cargo de carrera administrativa se da como consecuencia de permanecer en comisión o suma de comisiones por un periodo superior a seis (6) años o finalizado el período de la comisión y no se reintegra al cargo del cual se ostenta derechos de carrera. (Art. 26 Ley 909,04).

La vacancia temporal de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera se separa de su cargo para ocupar otro cargo en período de prueba del cual fue nombrado por superar el respectivo concurso de méritos.

# MARCO LEGAL

La formulación del citado plan se enmarca en los desarrollos legislativos y normativos que tratan el tema del empleo público y de carrera administrativa y de los que dieron piso jurídico tanto a la creación del propio Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, como a su estructuración por dependencias y planta de personal.

A continuación, se relaciona la normatividad al respecto:

* **Constitución Política de la República de Colombia 1991**

Título V Constitución Política de la República de Colombia, 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”*.

Regula el sistema de empleo público y define los principios básicos que fundamentan el ejercicio de la gerencia pública, dando la competencia al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- de fijar 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 con el fin de lograr una adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia de las organizaciones públicas.

En su artículo 14, literal d, establece que al DAFP le corresponde: “Elaborar y aprobar el plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado de este a la Comisión Nacional del Servicio Civil”. Así mismo, el artículo 15, numeral 2 establece en su literal a) que serán funciones de las Unidades de Personal: a). “Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos” y, b). “Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano”.

El artículo 15 de la Ley 909, numeral 2, establece en su literal a) que serán funciones de las Unidades de Personal: a). “Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos” y, b). “Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano.

Adicionalmente el artículo 17, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces, deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos que tengan como alcance: 1. Un Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias. 2. La identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación y 3. La estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

* **Decreto 1083 de 2015:** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Indica que las vacantes definitivas constituyen aquellos empleos que se encuentran desprovistos por algunas de las siguientes situaciones:

a) Por renuncia regularmente aceptada.

b) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.

c) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.

d) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.

e) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.

f) Por revocatoria del nombramiento.

* **Ley 1955 de 2019:** *“****por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018-2022 pacto por Colombia, pacto por la equidad”.***

Ley que aprueba el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, en su artículo 125 fusiona el Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación - COLCIENCIAS, en el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación dispuso la creación del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación como ente rector de la política de ciencia, tecnología e innovación.

Igualmente dispone que los servidores de la planta de personal del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación continuarían ejerciendo las atribuciones a ellos asignadas, bajo la misma estructura y percibiendo la misma remuneración, hasta tanto sean incorporados a la planta de personal adoptada de conformidad con lo dispuesto en dicho artículo.

* **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”.*

Modifica la Ley 909 de 2004 y establece la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa 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.

**Acuerdo No. CNSC 20191000008736 de la Comisión Nacional del Servicio Civil**

Establece el procedimiento para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) con el fin de garantizar el concurso de ascenso.

* **Decreto 648 de 2017:** “*Por el cual se modifica y adiciona el Decreto* 1083 *de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”*

En su artículo 2.2.5.3.5 hace referencia a la provisión de empleos temporales indicando que para su provisión los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer. Igualmente, que, en caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.

* **Decreto 051 de 2018:** “*Por el cual se modifica parcialmente el Decreto* 1083 *de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto* 1737 *de 2009”*

Estableció la necesidad de regular la periodicidad del registro de los empleos vacantes definitivos en el sistema de información adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil y la planeación de los concursos de méritos con la entidad convocante.

* **Resolución 0085 de 2020:** *“Por medio de la cual se distribuyen en las dependencias del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación los cargos de la planta de personal”,* y las demás resoluciones que la modifican.

Mediante esta Resolución se distribuyen los cargos de la planta de personal del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación. En su artículo 17 indica que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces, deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos que tengan como alcance: 1. Un cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias. 2. La identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación y 3. La estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Así mismo, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución política o la ley.

* **Ley 2162 de 2021: *“Por medio de la cual se crea el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones”.***

Tiene como objeto crear el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación de acuerdo a la Constitución y la ley, para contar con el ente rector de la política de ciencia, tecnología e innovación que genere capacidades, promueva el conocimiento científico y tecnológico, contribuya al desarrollo y crecimiento del país y se anticipe a los retos tecnológicos futuros, siempre buscando el bienestar de los colombianos y consolidar una economía más productiva y competitiva y una sociedad más equitativa.

* **Decreto 1449 de 2022:** *"Por el cual se adopta la estructura del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones"*

Establece la estructura y le da funciones al Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación. En su artículo 22 le asigna a la Dirección de Talento Humano, entre otras las siguientes funciones: *1. Diseñar y ejecutar la política de desarrollo y administración del talento humano. y 10.* Diseñar y adoptar el plan anual de vacantes del Ministerio con destino al Departamento Administrativo de la Función Pública.

* **Decreto 1450 de 2022:** "Por el cual se suprime la planta de personal del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación y se adopta la planta de empleos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación"

Se suprime la planta de personal del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación y se adopta la planta de empleos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.

# CONTEXTO ESTRATÉGICO

El plan Anual de Vacantes de la vigencia 2023 se articula con el Plan Estratégico Institucional 2018-2022 y Plan de Acción Institucional 2023 en los siguientes aspectos:

|  |  |
| --- | --- |
| **Objetivo Estratégico:** | Modernización del Ministerio y Fortalecimiento Institucional.Generar lineamientos a nivel nacional y regional para el fortalecimiento de la institucionalidad y la implementación de procesos de innovación que generen valor público. |
| **Programa Estratégico:** | Gestión para un Talento Humano Íntegro, Efectivo e Innovador |
| **Iniciativa Estratégica:** | Gestión de la Información de Talento Humano |
| **Meta:** | El porcentaje de cumplimiento de la meta se estipula en el Plan de Acción Institucional de la vigencia 2023. |
| **Responsable** | Dirección de Talento Humano |

# DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

## Metodología

El Plan Anual Vacantes de la vigencia 2023 se elaboró con base en los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). Contiene la relación detallada de la planta de empleos total del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y, la de los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y temporal que se deben proveer y que, cuentan con la apropiación y la disponibilidad presupuestal requerida.

Para su elaboración se consideró la totalidad de las vacantes definitivas que se encuentran en la planta de personal del Ministerio, es decir, aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. Así mismo, las vacantes temporales cuyos titulares se encontraban en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

### Metodología de Provisión a Corto Plazo

Cuando se genera una vacante se registra en la base de datos, la cual es administrada por la Dirección de Talento Humano, con el apoyo del profesional designado.

Se realizan estudios de encargos y se publican para el conocimiento de los servidores públicos de carrera administrativa y, para la presentación de posibles reclamaciones. Surtida esta etapa, se procede a elaborar el acto administrativo de encargo, el cual debe ser publicado por 10 días hábiles.

Se certifican los cargos en los cuales no existe personal de carrera administrativa que pueda acceder al encargo, con el fin de proceder a su provisión.

### Metodología de Provisión a Mediano Plazo

Si existen listas de elegibles o encargos en cargos vacantes definitivos, se procederá a dar cumplimiento con la normatividad legal que rige su provisión en propiedad. De lo contrario, se procederá como lo señala el numeral anterior, en el entretanto se provee por el sistema legalmente previsto en propiedad.

## Identificación de necesidades de planta anual

El Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, creado mediante la Ley 2162 de 2021, como ente rector de la política de ciencia, tecnología e innovación que genere capacidades, promueva el conocimiento científico y tecnológico, contribuya al desarrollo y crecimiento del país y se anticipe a los retos tecnológicos futuros, siempre buscando el bienestar de los colombianos y consolidar una economía más productiva y competitiva y una sociedad más equitativa. Tiene como objetivos generales los siguientes:

* Formular la política pública de ciencia, tecnología e innovación del país, identificando los intereses de la nación en aquello que sea competencia de esta entidad.
* Establecer estrategias para el avance del conocimiento científico, el desarrollo sostenible, ambiental, social, cultural y la transferencia y apropiación social de la Ciencia, la Tecnología, la Innovación, para la consolidación de una sociedad basada en el conocimiento.
* Impulsar el desarrollo científico, tecnológico y la innovación de la Nación, programados en la Constitución Política de 1991 y en el Plan Nacional de Desarrollo, de acuerdo con las orientaciones trazadas por el Gobierno nacional.
* Garantizar las condiciones necesarias para que los desarrollos científicos, tecnológicos e innovadores, se relacionen con el sector productivo y favorezcan la productividad y la competitividad.
* Velar por la consolidación y fortalecimiento del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SNCTI).

Para su cumplimiento el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, conforme a lo establecido en el Decreto 1450 del 3 de agosto de 2022, cuenta con la planta de empleos que se presenta a continuación:

| **DESPACHO MINISTRO** |
| --- |
| **N°. EMPLEOS** | **DENOMINACIÓN DEL EMPLEO** | **CÓDIGO** | **GRADO** |
| 1 (Uno) | Ministro | 0005 | - |
| 1 (Uno) | Gestor en Ciencia y Tecnología | 0153 | 13 |
| 1 (Uno) | Asesor | 1020 | 14 |
| 1 (Uno) | Asesor | 1020 | 06 |
| 1 (Uno) | Técnico | 3100 | 15 |
| 1 (Uno) | Secretario Ejecutivo | 4210 | 22 |
| 1 (Uno) | Conductor Mecánico | 4103 | 15 |

| **DESPACHO VICEMINISTROS** |
| --- |
| **N°. EMPLEOS** | **DENOMINACIÓN DEL EMPLEO** | **CÓDIGO** | **GRADO** |
| 2 (Dos) | Viceministro | 0020 | - |
| 1 (Uno) | Asesor | 1020 | 14 |
| 1 (Uno) | Asesor | 1020 | 13 |
| 4 (Cuatro) | Asesor | 1020 | 06 |
| 2 (Dos) | Técnico | 3100 | 16 |
| 2 (Dos) | Secretario Ejecutivo | 4210 | 22 |
| 2 (Dos) | Conductor Mecánico | 4103 | 15 |

| **PLANTA GLOBAL** |
| --- |
| **N°. EMPLEOS** | **DENOMINACIÓN DEL EMPLEO** | **CÓDIGO** | **GRADO** |
| 1 (Uno) | Secretario General | 0035 | 22 |
| 5 (Cinco) | Director Técnico | 0100 | 22 |
| 1 (Uno) | Director Técnico | 0100 | 19 |
| 12 (Doce) | Gestor en Ciencia y Tecnología | 0153 | 13 |
| 2 (Dos) | Jefe de Oficina | 0137 | 13 |
| 3 (Tres) | Jefe de Oficina Asesora | 1045 | 13 |
| 1 (Uno) | Asesor | 1020 | 13 |
| 1 (Uno) | Asesor | 1020 | 14 |
| 2 (Dos) | Asesor | 1020 | 10 |
| 7 (Siete) | Asesor | 1020 | 06 |
| *7* (Siete) | Profesional Especializado | 2028 | 19 |
| 5 (Cinco) | Profesional Especializado | 2028 | 17 |
| 13 (Trece) | Profesional Especializado | 2028 | 15 |
| 10 (Diez) | Profesional Universitario | 2044 | 11 |
| 1 (Uno) | Profesional Universitario | 2044 | 01 |
| 3 (Tres) | Técnico | 3100 | 16 |
| 2 (Dos) | Técnico | 3100 | 15 |
| 2 (Dos) | Secretario Ejecutivo | 4210 | 22 |
| 5(Cinco) | Secretario Ejecutivo | 4210 | 20 |
| 7 (Siete) | Auxiliar Administrativo | 4044 | 20 |
| 3 (Tres) | Auxiliar Administrativo | 4044 | 17 |
| 2 (Dos) | Auxiliar Administrativo | 4044 | 15 |
| 3 (Tres) | Auxiliar Administrativo | 4044 | 11 |
| 3 (Tres) | Conductor Mecánico | 4103 | 15 |

| **DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS PARA LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN (CTel)** |
| --- |
| **N°. EMPLEOS** | **DENOMINACIÓN DEL EMPLEO** | **CÓDIGO** | **GRADO** |
| 1 (Uno) | Director Técnico | 0100 | 22 |
| 1 (Uno) | Asesor | 1020 | 10 |
| 1 (Uno) | Asesor | 1020 | 06 |
| 1 (Uno) | Profesional Especializado | 2028 | 19 |
| 2 (Dos) | Profesional Especializado | 2028 | 15 |
| 4 (Cuatro) | Profesional Universitario | 2044 | 11 |
| 2 (Dos) | Técnico | 3100 | 16 |
| 2 (Dos) | Técnico | 3100 | 15 |
| 1 (Uno) | Secretario Ejecutivo | 4210 | 22 |
| 3 (Tres) | Auxiliar Administrativo | 4044 | 20 |

**Tabla 1**

*Planta de Personal del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación*



**Tabla 2**

*Cargos de Libre Nombramiento y Remoción*



**Tabla 3**

*Cargos de Carrera Administrativa*



## Vacantes Definitivas

Las vacantes definitivas existentes en la presente vigencia se relacionan a continuación:

| **CARGO** | **NATURALEZA** | **ÁREA** |
| --- | --- | --- |
| 2028 17 Profesional Especializado | Carrera Administrativa | Dirección de Talento Humano |
| 2028 15 Profesional Especializado | Carrera Administrativa | Oficina Asesora de Comunicaciones |
| 2028 15 profesional Especializado | Carrera Administrativa | Secretaría General |
| 2044 11 Profesional Universitario | Carrera Administrativa | Dirección de Ciencia |
| 2044 11 Profesional Universitario | Carrera Administrativa | Dirección de Capacidades y Apropiación del Conocimiento |
| 1045 13 Jefe Oficina Asesora | Libre Nombramiento y Remoción | Oficina Asesora Jurídica |
| 1020 13 Asesor | Libre Nombramiento y Remoción | Despacho del Viceministerio de Talento y Apropiación Social del Conocimiento |
| 1020 06 Asesor | Libre Nombramiento y Remoción | Despacho del Viceministerio de Talento y Apropiación Social del Conocimiento |
| 1020 06 Asesor | Libre Nombramiento y Remoción | Despacho del Viceministerio de Conocimiento, Innovación y Productividad |
| 3100 15 Técnico | Libre Nombramiento y Remoción | Despacho Ministro |

## Vacantes temporales

A continuación, se relaciona los siguientes cargos que se encuentran en vacancia temporal:

| **CARGO** | **NATURALEZA** | **ÁREA** |
| --- | --- | --- |
| 0153 13 Gestor en Ciencia y Tecnología | Libre Nombramiento y Remoción | Dirección de Ciencia |
| 0153 13 Gestor en Ciencia y Tecnología | Libre Nombramiento y Remoción | Dirección de Desarrollo Tecnológico e Innovación |
| 0153 13 Gestor en Ciencia y Tecnología | Libre Nombramiento y Remoción | Dirección de Desarrollo Tecnológico e Innovación |
| 2028 15 Profesional Especializado | Carrera Administrativa | Dirección Administrativa y Financiera |
| 2028 15 Profesional Especializado | Carrera Administrativa | Dirección De Vocaciones y Formación  |
| 2044 11 Profesional Universitario | Carrera Administrativa | Dirección de Desarrollo Tecnológico e Innovación |
| 2044 11 Profesional Universitario | Carrera Administrativa | Dirección de Gestión de Recursos Para la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (CTeI) |

## Convocatoria Nación 3 de 2021

En la fecha que se inició la gestión para realizar la publicación de los cargos vacantes de la entidad, la planta contó con 47 cargos en vacancia definitiva, los cuales se encuentran registrados en la Plataforma SIMO para el concurso de méritos. El concurso se proyectó realizar de forma mixta, lo que significa que se hará un concurso cerrado para ascenso y otro abierto. De acuerdo con la normatividad de la CNSC, el 30% de la oferta general de empleos registrados en la plataforma SIMO, debe pertenecer a los empleos de concurso cerrado.

* 13 vacantes pertenecen a concurso de ascenso, representan el 27,66% de la oferta general de empleos.
* 34 vacantes para concurso abierto.

Las vacantes ofertadas para el concurso de ascenso son:

| **No. de Cargos Concurso Cerrado** | **Código** | **Denominación** | **Grado** |
| --- | --- | --- | --- |
| 4 | 2028 | Profesional Especializado | 19 |
| 3 | 2028 | Profesional Especializado | 17 |
| 4 | 2028 | Profesional Especializado | 15 |
| 1 | 3100 | Técnico | 16 |
| 1 | 3100 | Técnico | 15 |

Los cargos ofertados para el concurso de méritos modalidad abierta, son los siguientes:

| **No. de Cargos Concurso abierto** | **Código** | **Denominación** | **Grado** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 1020 | Asesar | 10 |
| 2 | 2028 | Profesional Especializado | 19 |
| 2 | 2028 | Profesional Especializado | 17 |
| 4 | 2028 | Profesional Especializado | 15 |
| 6 | 2044 | Profesional Universitario | 11 |
| 1 | 2044 | Profesional Universitario | 1 |
| 1 | 3100 | Técnico | 16 |
| 1 | 3100 | Técnico | 15 |
| 1 | 4210 | Secretario Ejecutivo | 22 |
| 2 | 4210 | Secretario Ejecutivo | 20 |
| 6 | 4044 | Auxiliar Administrativo | 20 |
| 2 | 4044 | Auxiliar Administrativo | 17 |
| 1 | 4044 | Auxiliar Administrativo | 15 |
| 1 | 4044 | Auxiliar Administrativo | 11 |
| 3 | 4103 | Conductor Mecánico | 15 |

Con los resultados del concurso de méritos, se obtuvo la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos años.

# BIBLIOGRAFÍA

Departamento Administrativo de la Función Pública. Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Bogotá. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>.

Presidencia de la República. Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Bogotá. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>.

Presidencia de la República. Decreto 648 de 2017“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”. Bogotá. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=80915>.

Congreso de Colombia. Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”. Bogotá. Tomada de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>.

Presidencia de la República. Decreto 051 de 2018: “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”. Bogotá. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=84900>.

Congreso de Colombia. 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. Bogotá. Tomada de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95430>.

Comisión Nacional del Servicio Civil Acuerdo 20191000008736 “Por el cual se define el procedimiento para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso”. Bogotá. Tomada de: <https://www.cnsc.gov.co/transparencia/normativa/normativa-aplicable#:~:text=Acuerdo%20N%C2%BA%20CNSC%2020191000008736%20%E2%80%9CPor,viabilizar%20el%20concurso%20de%20ascenso%E2%80%9D.&text=%22Por%20la%20cual%20se%20suspenden%20t%C3%A9rminos%20en%20los%20tr%C3%A1mites%20administrativos,Comisi%C3%B3n%20Nacional%20del%20Servicio%20Civil%22>.

Presidencia de la República. Ley 2162 de 2021 **“Por medio de la cual se crea el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones”. Bogotá.** Tomada de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=174026#:~:text=Establecer%20estrategias%20para%20el%20avance,sociedad%20basada%20en%20el%20conocimiento>.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Elaboró** | **Revisó** | **Aprobó** |
| **Nombre:**Carlos Andrés Valderrama Crane | **Nombre:**Claudia Consuelo Cepeda Benito  | **Nombre:** Comité de Gestión y DesempeñoSectorial e Institucional |
| **Cargo:**Contratista DTH | **Cargo:**Directora de Talento Humano (E) | **Cargo:** N/A |