

MINISTERIO DE CIENCIA TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN- MINCIENCIAS

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - 2022

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO.....	3
2. ALCANCE	3
3. DEFINICIONES.....	3
4. MARCO LEGAL	4
5. CONTEXTO ESTRATÉGICO	5
6. RECURSOS FINANCIEROS	5
7. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES	6
8. RETIRO DEL SERVICIO POR JUBILACIÓN.....	9
BIBLIOGRAFÍA	10

 <p>El conocimiento es de todos</p> <p>Minciencias</p>	<p>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - 2022</p>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 3 de 10

INTRODUCCIÓN

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

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación hace parte de esta gestión y para la vigencia 2021 se acoge nuevamente a las directrices técnicas proporcionadas por los lineamientos de planeación de recursos humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades e identificación fuentes de financiación de personal.

1. OBJETIVO

Formular la previsión anual del recurso humano del Ministerio para cubrir las necesidades de la planta de personal en el marco de los principios de igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y ascenso en el servicio público de los servidores para el logro de la misión, visión y objetivos institucionales.

2. ALCANCE

El presente plan junto con el Plan Anual de Vacantes, se constituyen en herramientas a aplicar en la planeación del talento de la entidad cuanto a:

- Determinar el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras de su competencia.
- Identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período.
- Efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad.

3. DEFINICIONES

- **Carrera administrativa:** El artículo 27 de la Ley 909 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. Así mismo que, 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 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.

- **Empleos según la naturaleza de las funciones:** El Decreto 1083 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, Nivel Técnico y Asistencial.

El artículo 2° del Decreto 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.

- **OPEC:** Oferta Pública de Empleos de Carrera.
- **Provisión de empleos públicos:** pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria, mediante encargo

 El conocimiento es de todos	Minciencias	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - 2022	Código: D101PR01MO3
			Versión: 00
			Página: 4 de 10

nombramiento provisional. Los términos de las mismas 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.

- **SIMO:** Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad. Aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil en la que se reportan empleos vacantes de entidades del Estado.
- **Vacante Definitiva:** Es aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

4. MARCO LEGAL

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

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. Su 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.

Ley 1960 de 2019

Modifica la 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.

Ley 1955 de 2019

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 1951 de 2019

Tiene como objeto la creación del 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.

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 1083 de 2015

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto 647 de 2017

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

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.

Decreto 2226 de 2019

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. 11. Diseñar y adoptar el plan anual de vacantes del Ministerio con destino al Departamento Administrativo de la Función Pública..."

Decreto 2227 de 2019

Suprime la planta de personal del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación y se establece la planta de empleos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Resolución 0085 de 2020

Mediante esta Resolución se distribuyen los cargos de la planta de personal del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación en cumplimiento del artículo 17 de la Ley 909 de 2004.

5. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El plan de Previsión de Recursos Humanos se articula con el Plan Estratégico Institucional 2018-2022 y Plan de Acción Institucional 2022 en los siguientes aspectos:

Objetivo Estratégico:	Fomentar un Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Integral, Efectivo e Innovador (IE+i)
Programa Estratégico:	Gestión para un Talento Humano Íntegro, Efectivo e Innovador
Iniciativa Estratégica:	Gestión de la Información de Talento Humano
Meta:	39,49%
Responsable	Dirección de Talento Humano

6. RECURSOS FINANCIEROS

El Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, cuenta con un presupuesto para el pago de obligaciones por concepto de gastos de personal para la vigencia 2022, de \$15.704.813.000 para cubrir la nómina de los servidores públicos.

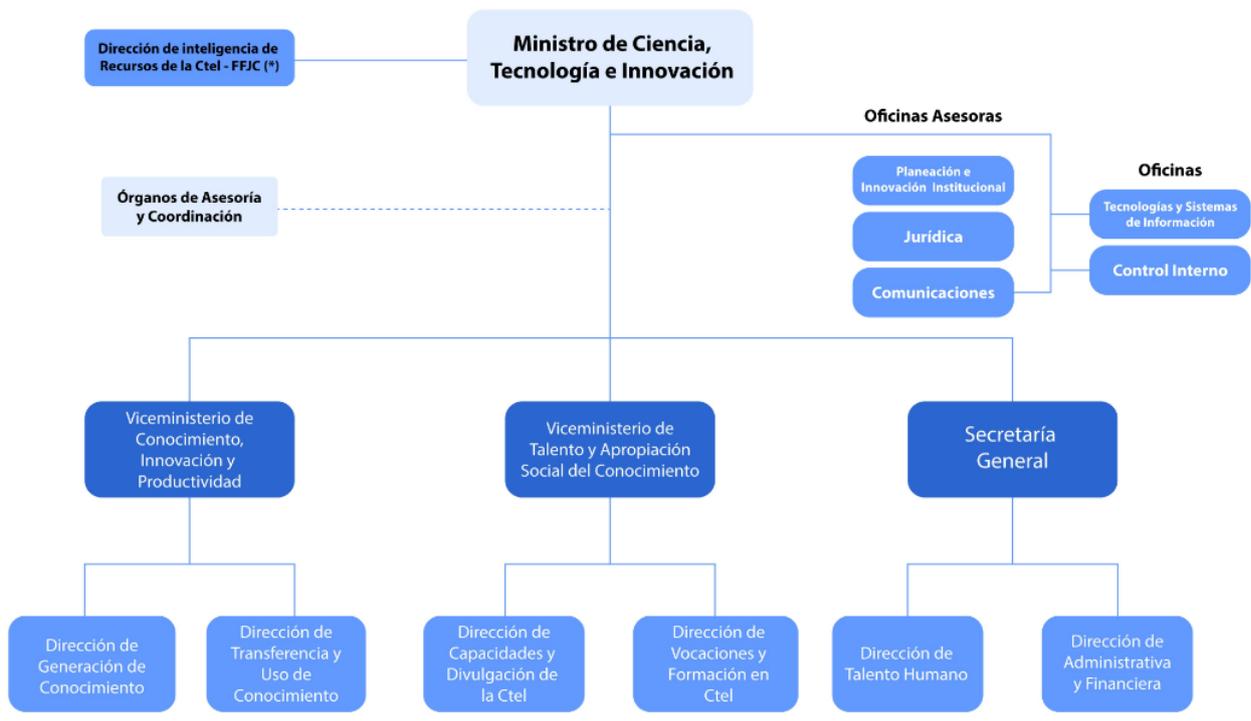
7. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

7.1. Estructura Organizacional del Ministerio

El Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación creado mediante la Ley 1951 de 2019 con el propósito de 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. Tiene como objetivos generales los siguientes:

- Dictar los lineamientos de la política pública de Ciencia, Tecnología e Innovación.
- Establecer estrategias de transferencia y apropiación Social de la Ciencia, la Tecnología, la Innovación y el Emprendimiento 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 Nacional de 1991.
- Garantizar las condiciones necesarias para que los desarrollos científicos, tecnológicos e innovadores, se relacionen con el sector productivo y favorezcan la productividad, la competitividad y el emprendimiento.
- Velar por la consolidación y fortalecimiento del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación.

7.2. Organigrama



7.3. Planta de personal del Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación

Para el desempeño de sus funciones el Ministerio cuenta con siguiente Planta de Personal, establecida en el Decreto 2227 de 2019.



DESPACHO MINISTRO			
Nº. EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	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			
Nº. EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	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			
Nº. EMPLEOS	DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	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 INTELIGENCIA DE RECURSOS DE CTel			
Nº. EMPLEOS	DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	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

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

Libre Nombramiento y Remoción	Carrera Administrativa
49	91
TOTAL DE PLANTA: 140	

Cargos de Libre Nombramiento y Remoción

Nivel Ejecutivo	Total
Directivo	26
Asesor	11
Profesional	3
Técnico	3
Asistencial	6
TOTAL	49

Cargos de Carrera Administrativa

Nivel Ejecutivo	Total
Asesor	13
Profesional	40
Técnico	9
Asistencial	29
TOTAL	91

7.4. Modalidades de provisión de los empleos de la planta de personal del ministerio de ciencia, tecnología e innovación:

Dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación adelanta el proceso de provisión de los empleos que conforman la Planta de Personal en las siguientes modalidades a saber:

- a. **Preselección:** El Ministerio con el acompañamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP adelanta procesos de evaluación a través de la aplicación de pruebas psicotécnicas el cual permiten evaluar las competencias de los aspirantes a ocupar los empleos de la planta de personal de la entidad.
- b. **Encargo:** Los servidores públicos de carrera administrativa del Ministerio tendrán derecho preferencial a ser encargados de los cargos vacantes si acreditan los requisitos exigidos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente.
- c. Una vez surtido el mismo, sin que se haya logrado su provisión por encargo, los empleos se proveen a través de nombramientos en Provisionalidad, mientras se adelanta el concurso de méritos realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

7.5. Análisis de las necesidades del personal

Para alcanzar el efectivo cumplimiento de su misión y sus objetivos, el Ministerio debe garantizar la provisión de sus empleos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de éstas varían

dependiendo la naturaleza del cargo, si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. En la tabla siguiente se presenta la relación de los cargos que se encuentran en vacancia definitiva:

CARGO	NATURALEZA	ÁREA
0153 13 GESTOR DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA	Libre Nombramiento y Remoción	DIRECCIÓN DE GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO
0153 13 GESTOR DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA	Libre Nombramiento y Remoción	DIRECCIÓN DE GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO
0153 13 GESTOR DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA	Libre Nombramiento y Remoción	DIRECCIÓN DE VOCACIONES Y FORMACIÓN EN CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN (CTEI)
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 MINISTRO
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
2028 19 PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Libre Nombramiento y Remoción	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
2028 15 PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Carrera administrativa	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES
2028 15 PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Carrera administrativa	OFICINA DE TECNOLOGÍAS Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN
2044 11 PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Carrera administrativa	DIRECCIÓN DE GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO
4210 22 SECRETARIO EJECUTIVO	Carrera administrativa	DIRECCIÓN DE INTELIGENCIA DE RECURSOS DE LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN (CTEI)
4044 20 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Carrera administrativa	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

8. RETIRO DEL SERVICIO POR JUBILACIÓN

La Dirección de Talento Humano del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, Luego de analizar las hojas de vida de los servidores públicos y a partir de las normas que rigen la materia, determinó que, para la vigencia 2022 se encuentran 34 pre pensionados.

 El conocimiento es de todos	Minciencias	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - 2022	Código: D101PR01MO3
			Versión: 00
			Página: 10 de 10

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 1499 de 2017 - Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83433>.

Presidencia de la República. Decreto 2226 de 2019 - Por el cual se establece la estructura del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones. Bogotá. Tomada de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=103712>

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>

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 No. CNSC 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". ... "Por la cual se suspenden términos en los trámites administrativos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil". Bogotá. Tomada de: <https://www.cns.gov.co/transparencia/normativa/normativa-aplicable#:~:text=Acuerdo%20N%C2%BA%20CNSC%2020191000008736%20%20E2%80%9CPor,viabilizar%20el%20concurso%20de%20ascenso%20E2%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>.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Diana Carolina Castro Afanador Carlos Andrés Valderrama Crane	Nombre: Jhon Freddy Saldaña Leopardo	Nombre: Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional
Cargo: Contratistas DTH	Cargo: Director de Talento Humano	Cargo: N/A