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

**PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS – 2023**

**Dirección de Talento Humano**



**TABLA DE CONTENIDO**

[INTRODUCCIÓN 5](#_Toc122099829)

[1 OBJETIVO 6](#_Toc122099830)

[2 ALCANCE 7](#_Toc122099831)

[3 DEFINICIONES 8](#_Toc122099832)

[4 MARCO LEGAL 10](#_Toc122099833)

[5 CONTEXTO ESTRATÉGICO 13](#_Toc122099834)

[6 RECURSOS FINANCIEROS 14](#_Toc122099835)

[7 DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES 15](#_Toc122099836)

[7.1 Estructura Organizacional del Ministerio 15](#_Toc122099837)

[7.2 Organigrama 15](#_Toc122099838)

[7.3 Planta de personal del Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación 16](#_Toc122099839)

[7.4 Modalidades de provisión de los empleos de la planta de personal del ministerio de ciencia, tecnología e innovación 18](#_Toc122099840)

[7.5 Análisis de las necesidades del personal 18](#_Toc122099841)

[8 RETIRO DEL SERVICIO POR JUBILACIÓN 20](#_Toc122099842)

[BIBLIOGRAFÍA 21](#_Toc122099843)

**ÍNDICE DE TABLAS**

[**Tabla 1. *Planta de Personal del Ministerio, de Ciencia, Tecnología e Innovación*** 17](#_Toc122100751)

[**Tabla 2. *Cargos de Libre Nombramiento de remoción*** 17](#_Toc122100752)

[**Tabla 3. Cargos de Carrera Administrativa** 18](#_Toc122100753)

**ÍNDICE DE FIGURAS**

[**Figura 1. *Organigrama del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación*** 15](#_Toc122101061)

# INTRODUCCIÓN

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004 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 de la vigencia 2023 del Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación, hace parte de esta gestión y se acoge nuevamente, a las directrices técnicas proporcionadas por los lineamientos de planeación de recursos humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). 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 de fuentes de financiación de personal.

Así mismo, es importante mencionar que, la gestión del talento humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca el bienestar y desarrollo de los servidores públicos y la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, para cumplir las funciones de la Entidad.

# OBJETIVO

Formular la previsión anual del recurso humano del Ministerio de Ciencia, tecnología e Innovación, para cubrir las necesidades de la planta de personal exitosamente, 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.

# ALCANCE

El presente Plan de Previsión de Recursos Humanos junto con el Plan Anual de Vacantes de la vigencia 2023, se constituyen en las herramientas base para la planeación del talento humano del Ministerio en cuento a:

* Determinar el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras de su competencia.
* Identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas del 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 presupuestal.

# DEFINICIONES

**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.

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

**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.

**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.

**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

A continuación, se relaciona la normatividad al respecto:

* **Constitución Política de la República de Colombia 1991**
* Título V De la Organización del Estado, Capítulo 2 De la Función Pública.
* Título VII De la Rama Ejecutiva, capitulo 5 De la función Administrativa.
* **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 InstitucionalGenerar 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 |

# RECURSOS FINANCIEROS

Para todas las vigencias fiscales, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, expide un decreto por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para cada vigencia fiscal y se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos.

De los recursos provenientes del Presupuesto General de la Nación, el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, cuenta con un presupuesto para el pago de las obligaciones por concepto de gastos de personal para la vigencia 2023 para cubrir la nómina anual de 140 servidores públicos.

Por otra parte, en el anteproyecto de presupuesto para la vigencia 2023, se solicitaron $18.891.643.474 para cubrir todos los pagos provenientes por concepto de nómina, para los 140 cargos de planta.

# DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

## Estructura Organizacional del Ministerio

El Congreso de la República de Colombia decretó la Ley No. 2162 de 2021, con el cual se crea el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación 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.

El Ministerio de Ciencia. Tecnología e Innovación cumplirá́ su misión atendiendo a los siguientes objetivos generales:

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. Velar por la consolidación y fortalecimiento del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SNCTI).

La dirección del Ministerio estará́ en cabeza del Ministro de Ciencia, Tecnología e Innovación.

## Organigrama

**Figura 1**

*Organigrama del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación*



## Planta de personal del Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación

Para el cumplimiento de su misión y funciones 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*



## 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:

1. **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.
2. **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.
3. 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).

## 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** |
| --- | --- | --- |
| 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 |

# 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 2023 se encuentran 38 pre pensionados, los cuales generarán vacantes de empleos.

# 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 |