

MINISTERIO DE CIENCIA TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN- MINCIENCIAS

# PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

## VIGENCIA 2020

TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN .....	3
2	OBJETIVO.....	3
3	OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	3
4	ALCANCE .....	4
5	MARCO LEGAL .....	4
6	CONTEXTO ESTRATÉGICO.....	6
7	MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO .....	6
7.1	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN- MIPG.....	7
7.2	AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2020.....	8
8	FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	9
8.1	Políticas de Talento Humano .....	10
8.2	Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan de Vacantes .....	10
8.2.1	Planta de empleos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación según Decreto 2227 de 2019.....	11
8.3	Plan Institucional de Capacitación - PIC .....	12
8.3.1	Programa de Inducción: .....	12
8.3.2	Programa de Reinducción: .....	12
8.3.3	Clima y Cultura Organizacional: .....	13
8.3.4	Gestión al cambio.....	13
8.4	Plan de Estímulos e Incentivos .....	13
8.5	Programa de Bienestar .....	13
8.5.1	Nivel de calidad de vida laboral:.....	14
8.5.2	Protección y servicios sociales:.....	14
8.6	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) .....	14
8.7	Evaluación de Desempeño: .....	14
8.7.1	Acuerdos de Gestión: .....	15
8.8	Retiro.....	15
8.8.1	Desvinculación Asistida.....	15
8.9	Otros programas y actividades.....	16
8.9.1	Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales: .....	16
8.9.2	Teletrabajo.....	16
8.9.3	Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP .....	16
8.9.4	Gestión de la Información.....	17
8.9.5	Sistema Especifico de Carrera Administrativa de Ciencia, Tecnología e Innovación.....	17
9	PLAN DE ACCIÓN DE TALENTO HUMANO 2020.....	18
10	BIBLIOGRAFÍA .....	19

	<b>El conocimiento es de todos</b>	<b>Minciencias</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> D101PR01MO3
				<b>Versión:</b> 00
				<b>Página:</b> 3 de 19

## 1 INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica de Talento Humano es un proceso sistemático que tiene como propósito implementar y desarrollar estrategias, planes, programas y proyectos que permitan la gestión del talento humano, a través del logro de las metas y objetivos propuestos.

Es así como la Entidad genera acciones mediante diferentes métodos, lo que permite que el plan estratégico de talento humano se encuentre alineado con las actividades planteadas dentro del PAI, PEI, la propuesta realizada por el Gobierno Nacional en el Plan Nacional de Desarrollo – PND para la vigencia 2019-2022 y el autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG en el marco de lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y sus reglamentarios.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, establecido mediante Decreto 1499 de 2017, se define como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio. Dentro de sus objetivos tenemos el de Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

El Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio, contribuirá con el desarrollo de los objetivos institucionales, el cumplimiento de las metas organizacionales y con el fortalecimiento de los conocimientos, las competencias laborales, la calidad de vida laboral y el desarrollo integral de sus servidores públicos, que se ven reflejados en la calidad del servicio prestado.

Contiene los planes institucionales de Bienestar, estímulos e incentivos; Capacitación; Seguridad y Salud en el trabajo; Plan Anual de Vacantes; Clima Organizacional; Evaluación de Desempeño, código de integridad, entre otros.

Para su ejecución será liderado por la Dirección de Talento Humano de conformidad con lo establecido en el Decreto 2226 de 2019, los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que rigen el ejercicio de la función pública en Colombia. Es de anotar que el Plan Estratégico de Talento humano puede ser modificado de acuerdo con circunstancias institucionales que se presenten.

## 2 OBJETIVO

Fomentar la Gestión del Talento Humano, a través de acciones, planes, programas y proyectos orientados al desarrollo del Talento Humano, permitiendo contribuir al mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades, condiciones de trabajo y calidad de vida de los servidores públicos del Ministerio, articulados con la política y misión establecida, logrando fortalecer el clima y la cultura organizacional y el código de integridad, requeridos para el desempeño y direccionamiento estratégico de la entidad.

## 3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores públicos del Ministerio.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos, habilidades, destrezas y competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación PIC.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y calificación de servicios de los servidores públicos y gerentes públicos de la Entidad, estableciendo acciones de oportunidad que permitan a los actores tomar conciencia de la importancia de este proceso.

 <b>El conocimiento es de todos</b> Minciencias	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 4 de 19

- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores.
- Fomentar el Código de Integridad en la Entidad.
- Establecer Canales de comunicación asertiva con los servidores públicos de la entidad y los externos en temas relacionados con la gestión del talento humano en el Ministerio.
- Administrar la Nómina y Seguridad Social de los servidores de la entidad.
- Administrar información relacionada con la gestión del talento humano del Ministerio, relacionado con información de las historias laborales.
- Hacer seguimiento al diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas por los funcionarios de la entidad.
- Establecer acciones que permitan garantizar la oportuna y permanente actualización de las historias laborales que reposa en los archivos de la entidad de los servidores públicos, lo mismo que en el SIGEP.
- Establecer acciones que permitan la actualización y puesta en marcha de los módulos que integran la gestión del talento humano en el sistema de información de la entidad.
- Garantizar la formulación y actualización de los procedimientos inherentes a la gestión del talento humano del Ministerio, en el marco del sistema de calidad.
- Adelantar Concurso de Mérito de Carrera Administrativa - cargos vacantes definitivos (Sistema específico de carrera administrativa), conforme a lineamientos dados por la CNSC.

#### 4 ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación se formula a partir de los resultados obtenidos del Autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano vigencia 2020, en el marco del Decreto 2226 y 2227 de 2019 y la detección de necesidades en los componentes (Bienestar, capacitación, SGSST, incentivos, provisión y plan de vacantes).

Aplica para todos los servidores públicos en lo relacionado con los componentes (plan de vacantes, plan de revisión de recursos humanos, plan institucional de capacitación, plan de bienestar social); y extensivo a la población de colaboradores y terceros (plan de seguridad y salud), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y se puedan impactar con las acciones del Ministerio.

#### 5 MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación se encuentra en el marco de la normatividad que rige para las entidades estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

- Constitución Política de Colombia.
- Ley 1951 de 2019, "Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario."
- Decreto 1567 de 1998. "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".
- Ley 872 de 2003. "Por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios".
- Ley 909 de 2004. "Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de 2005. "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998".
- Decreto 2539 de 2005. "Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005".



- Ley 1064 de 2006, "Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación"
  - Decreto 4665 de 2007. "Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos".
  - Ley 1474 de 2011. "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública".
  - Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión. PLAN ESTRATÉGICO DE GESTION.
  - Decreto 943 de 2014. "Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI)".
  - Decreto 1083 de 2015. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"
  - Decreto 648 de 2017. "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública".
  - El Decreto 894 del 28 de mayo de 2017, "Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, el cual en el artículo 1 modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto ley 1567 de 1998, y en el artículo 2 menciona los "Programas de Formación y Capacitación".
  - Resolución 390 del 30 de mayo del 2017, "Por la cual se actualiza el plan de formación y capacitación del Departamento de la Función Pública".
  - Decreto 1499 de 2017. "Por el 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
  - El Decreto 51 del 16 de enero de 2018, "Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 5 modifica el artículo 2.2.14.2.18 del 1083, inherente a procesos de capacitación en negociación sindical, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009".
  - Decreto 612 de 4 de abril de 2018, "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado."
  - Circular Externa 2018100000067 del 15 de junio de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, relacionada con evaluación de desempeño laboral.
  - ACUERDO No. CNSC - 20181000006176 DEL 10-10-2018 "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba."
  - Resolución 1244 de 2016 "por medio de la cual se adopta el formato de evaluación del desempeño de los servidores públicos nombrados en provisionalidad en el Departamento Administrativo de Ciencia y Tecnología e Innovación -Colciencias"
  - Acuerdo 617 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba."
  - Resolución No. 105 del 01 de febrero de 2019 "Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral para los servidores con derecho de carrera administrativa y en periodo de prueba del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación- COLCIENCIAS
  - Comisión Nacional del Servicio Civil, 9 de abril de 2019. Cartilla Evaluación del Desempeño Laboral.
  - CIRCULAR No: 20191000000117 Por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos.
  - Decreto 815 de 2018, "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos"
- Decreto 2226 de 2019 "Por el cual se establece la estructura del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones.

 <b>El conocimiento es de todos</b>	<b>Minciencias</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> D101PR01MO3
			<b>Versión:</b> 00
			<b>Página:</b> 6 de 19

- Decreto 2227 de 2019” Por el cual... se establece la planta de personal del Ministerio de Ciencia
- Resolución 008 de 2018 Por el cual se expide el Manual específico de funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación”
- Resolución 708 de 2017
- Ley 2013 de 2019 “por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés
- Ley 1823 de 2017 “por medio de la cual se adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral

## 6 CONTEXTO ESTRATÉGICO

El presente Plan Estratégico de Talento Humano está orientado al fortalecimiento de las habilidades, capacidades, bienestar y seguridad de los servidores públicos, que permitirá interactuar y mejorar el servicio a los diferentes actores del SNCTI, articulándose con el Plan Estratégico Institucional 2019-2022 y Plan de Acción Institucional 2020 en los siguientes aspectos:

<b>Objetivo Estratégico:</b>	Fomentar al Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación como un ente público efectivo, innovador, propositivo e integral
<b>Programa Estratégico:</b>	Gestión para un Talento humano integro, efectivo e Innovador
<b>Iniciativa Estratégica:</b>	La motivación nos hace más productivos Contribuir a un Minciencias más transparente La Cultura de hacer las cosas bien
<b>Meta:</b>	100% de Cumplimiento de las actividades planificadas
<b>Responsable:</b>	Dirección de Talento Humano Dependencia adscrita a la Secretaría General

## 7 MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica de los Recursos Humanos es una herramienta estratégica que posibilita que la entidad articule sus diferentes acciones con el objetivo de fomentar una planeación y ejecución de las acciones propuestas. Planear el recurso humano no es solo la adecuación de las personas a la estrategia institucional, sino también es la posibilidad de contar con procesos estandarizados, controlados y en armonía con los requerimientos de la organización, debidamente articulados con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos); el cual consta de lo siguiente:

Igualmente, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP nos indica que la planeación estratégica es un sistema integrado de gestión, con el propósito de generar acciones que permitan establecer planes que desarrollen de manera integral a los servidores públicos de la Entidad y consecuentemente los mismos, estén articulados con la plataforma estratégica institucional (misión, visión, objetivos institucionales). Así mismo, se debe tener en cuenta el ciclo de vida organizacional de un servidor público, esto es etapas tales como: ingreso, desarrollo integral, permanencia, situaciones administrativas y retiro, lo que significa que las acciones a implementar deben contemplar estas etapas:



Figura 1. Ciclo Gestión del Talento Humano

## 7.1 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN- MIPG

“De acuerdo con MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos” (*Función Pública, octubre 13 de 2013, Manual operativo de sistema de Gestión, 2017*).

Teniendo en cuenta lo anterior, el manual operativo nos indica que es una herramienta con la que se busca optimizar el ciclo del servidor público (Ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la Entidad, a través de las rutas de creación de valor que permiten fortalecer la gestión de talento humano.

De acuerdo con MIPG, la dimensión de talento humano debe contemplar las siguientes rutas de valor:

- Ruta de la Felicidad
- Ruta del Crecimiento
- Ruta del Servicio
- Ruta de la Calidad
- Ruta del análisis de datos

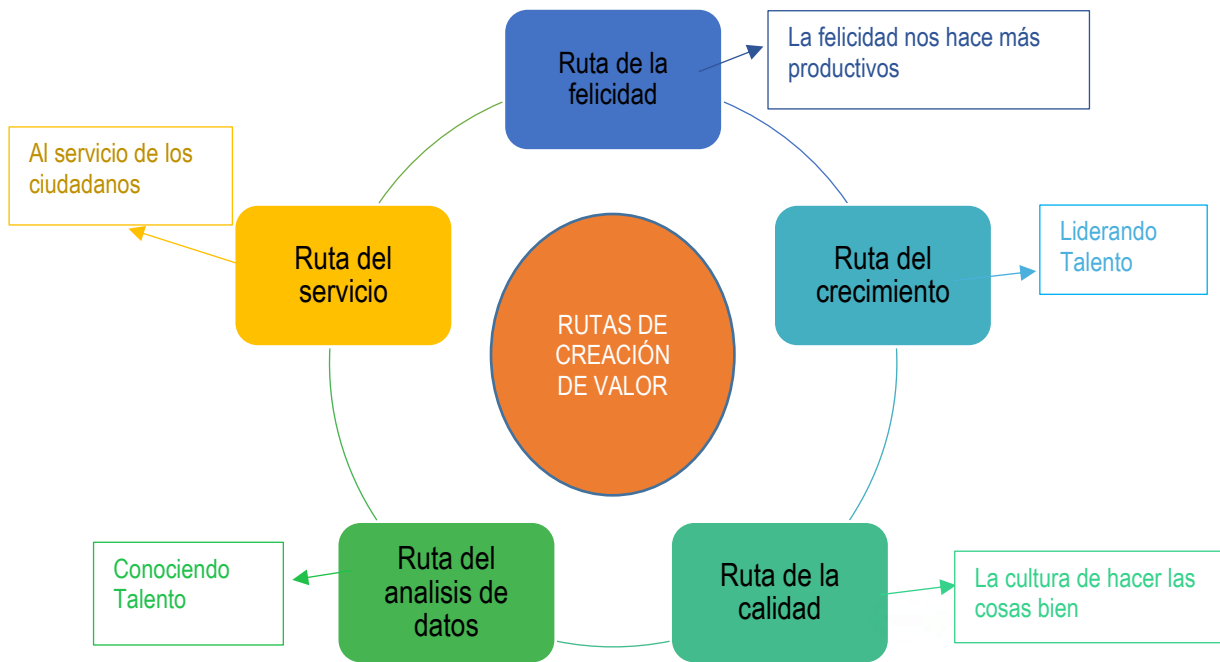


Figura 2. Rutas de creación de valor

De acuerdo con las rutas que indica el manual operativo, la Entidad procede a realizar un autodiagnóstico y tomar las acciones necesarias para implementar el plan de acción.

## 7.2 AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2020

Para realizar la etapa de diagnóstico del proceso de Gestión del Talento Humano, se tomó como herramienta la matriz diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, donde se identifican las rutas en las cuales se deben trabajar para mejorar en el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema, como resultado general de la Gestión Estratégica de Talento Humano se obtuvo el 90.4 % como lo indica la gráfica.

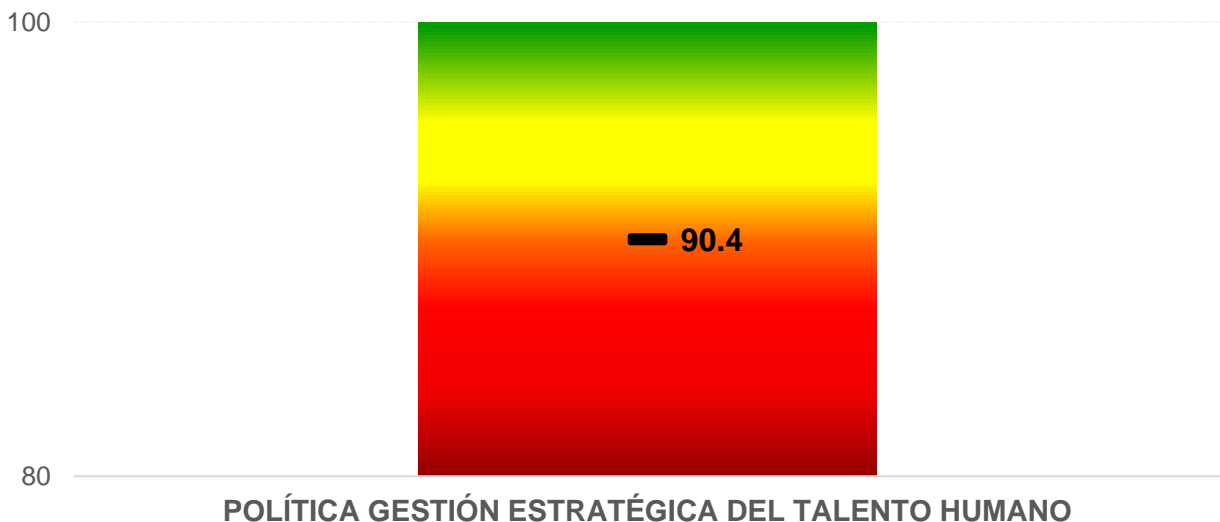


Gráfico 1. Resultado Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano 2020



De acuerdo con la anterior gráfica, se puede evidenciar que la calificación obtenida es de 90.4% lo que significa que la gestión del Talento Humano en el Ministerio se encuentra en un nivel de madurez “De consolidación”, esto significa que se cuenta con un nivel óptimo en cuanto a la implementación de los procesos inmersos en la Gestión Estratégica de Talento Humano, no obstante, con el porcentaje obtenido en este nivel, se hace necesario adelantar acciones que permitan darle continuidad a los procesos en el marco de la eficiencia y eficacia de la gestión del Talento Humano.

Para operativizar el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, y de acuerdo con las cinco (5) Rutas de Creación de Valor definidas por la política del MIPG, las cuales según el modelo, si una entidad implementa acciones efectivas en todas estas Rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano; para el caso del Ministerio y en atención a los nuevos retos de su transformación se generaron los siguientes resultados en las cinco (5) Rutas de Creación de Valor, los cuales nos van a permitir determinar los aspectos por trabajar en el Ministerio, armonizándolos con el fin de realizar una mejor gestión del talento humano.

Tabla 1  
Resultados de la Ruta de Creación de Valor

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  <b>La felicidad nos hace productivos</b>	94	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	92
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	93
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	94
		- Ruta para generar innovación con pasión	97
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  <b>Liderando talento</b>	92	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	94
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	89
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	93
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	94
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  <b>Al servicio de los ciudadanos</b>	88	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	88
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	87
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  <b>La cultura de hacer las cosas bien</b>	91	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	91
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	91
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  <b>Conociendo el talento</b>	80	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	80

## 8 FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico del Talento Humano se define con base en los resultados del diagnóstico, las áreas que intervienen en la Gestión Humana del Ministerio, la normatividad vigente y los desarrollos realizados por la Entidad. Comprende la realización de todas las actuaciones administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores públicos de la Entidad.

A continuación, presentamos el Plan Estratégico de Gestión Humana.

 <b>El conocimiento es de todos</b> Minciencias	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 10 de 19

## 8.1 Políticas de Talento Humano

El Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación actualmente implementa las diferentes acciones correspondientes a la administración de la planta de personal bajo el marco general de la política de Empleo Público que tiene las siguientes bases:

1. El Mérito como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.
2. Las Competencias como eje que articula todos los procesos de Talento Humano.
3. El Desarrollo y Crecimiento de los servidores públicos con el fin de que aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad.
4. La productividad, orientada hacia el resultado.
5. La Gestión del Cambio, como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes.
6. La Integridad, como valor que es con los que deben contar todos los servidores públicos.
7. El Diálogo y la Concertación que genera espacios de interacción entre todos los servidores públicos para lograr acuerdos como garantía para obtener resultados óptimos.

Dado el proceso de fusión del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación a Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación en el que se creó la Dirección de Talento Humano, se hace necesario construir la política de Gestión del Talento Humano basado en los siguientes procesos: planeación, selección, inducción, formación, capacitación, compensación, bienestar social y evaluación del desempeño de los Servidores Públicos de la Entidad, conforme a la norma legal vigente relacionada.

Por lo anterior, estas políticas se construirán bajo los criterios de cumplimiento, oportunidad, suficiencia, transparencia y equidad y se implementarán teniendo en cuenta los méritos, fortalecimiento de las habilidades, destrezas, competencias y desempeño de los Servidores Públicos, para garantizar el ciclo de vida organizacional de los mismos (Ingreso, Desarrollo y Retiro) y dando cumplimiento con los principios que dispone el estado.

## 8.2 Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan de Vacantes

De conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 en sus artículos 15, establece la elaboración y aprobación del Plan Anual de Vacantes de empleos vacantes con el propósito de ser utilizado para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas permitiendo la racionalización y optimización de los procesos de selección y la obtención oportuna de los recursos que éstos implican.

Así mismo, sirve para proporcionar al Departamento Administrativo de la Función Pública información y dar traslado a la Comisión Nacional del Servicio Civil, que le permita definir políticas para el mejoramiento de la gestión de recursos humanos y la eficiencia organizacional en las instituciones públicas y del estado colombiano.

La Dirección de Talento Humano coordinará la elaboración del diagnóstico de los recursos requerido, con la participación activa del nivel directivo de las dependencias del Ministerio para el estudio de necesidades, una vez realizado el análisis estadístico, cuantitativo y cualitativo, procederá a elaborar el diagnóstico de los recursos requeridos, tomando como marco de referencia los siguientes aspectos: las políticas institucionales, los planes, programas y proyectos tanto de la entidad como de cada dependencia, el Manual de Funciones, las responsabilidades de cada área y la planta de personal de la entidad.

Teniendo en cuenta lo establecido por el Decreto 2226 de 2019, mediante el cual se establece la estructura del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y el decreto 2227 de 2019, el cual estableció la planta de personal del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación en 140 cargos, la entidad se encuentra en un proceso de transición, en el que se está adelantando el proceso de incorporación de los cargos de carrera administrativa del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación al Ministerio y así mismo poder definir los cargos vacantes que se deben proveer para dar cumplimiento a la estructura del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.

### 8.2.1 Planta de empleos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación según Decreto 2227 de 2019

DESPACHO MINISTRO			
Nº. EMPLEOS	DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO
1 (uno)	MINISTRO	0005	
1 (uno)	GESTOR DE CIENCIA Y TECNOLOGIA	0153	13
1 (uno)	ASESOR	1020	14
1 (uno)	ASESOR	1020	6
1 (uno)	TECNICO	3100	15
1 (uno)	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22
1 (uno)	CONDUCTOR MECÁNICO	4103	15

DESPACHO VICEMINISTROS			
Nº. EMPLEOS	DENOMINACION 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)	TECNICO	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	100	19
12 (doce)	GESTOR DE CIENCIA Y TECNOLOGIA	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)	TECNICO	3100	16
2 (dos)	TECNICO	3100	15
2 (dos)	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22
5 (cinco)	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	20

Nº. EMPLEOS	DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO
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)	TECNICO	3100	16
2 (dos)	TECNICO	3100	15
1 (uno)	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22
3 (tres)	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	20

### 8.3 Plan Institucional de Capacitación - PIC

El Plan Institucional de Capacitación – PIC, tiene como propósito contribuir al fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y competencias laborales de los servidores públicos del Ministerio, para el mejoramiento de sus condiciones socio- laborales, el logro de mayores niveles de eficacia, eficiencia y satisfacción en el cumplimiento de sus labores y el crecimiento y desarrollo personal, reafirmando conductas éticas que generen una cultura de servicio.

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020 se elabora de acuerdo con las necesidades y requerimientos de formación y capacitación de cada una de las áreas, en el marco de los objetivos estratégicos de la entidad, garantizando el cumplimiento de las metas institucionales.

#### 8.3.1 Programa de Inducción:

El programa de inducción del Ministerio tiene como objetivo fortalecer la integración del servidor con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia por el Ministerio.

Este programa comprende dos aspectos; la actividad presencial o virtual mediante la cual se da a conocer a los nuevos funcionarios el direccionamiento estratégico del Ministerio con los principales aspectos del Sistema de Gestión Integrado de la entidad, así como aspectos administrativos generales; y la inducción respectiva en el puesto de trabajo, que será responsabilidad del jefe inmediato o de quienes éste designe, a través de la cual se le explican las funciones a cargo, los procesos en los cuales interviene y toda la información necesaria para que realice en forma efectiva su labor.

#### 8.3.2 Programa de Reinducción:

El programa de Reinducción del Ministerio se adelantará de marco con lo establecido en el decreto 2226 de 2019, el cual permitirá reorientar la integración de los servidores públicos a la cultura organizacional, con el propósito de

	<b>El conocimiento es de todos</b>	<b>Minciencias</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> D101PR01MO3
				<b>Versión:</b> 00
				<b>Página:</b> 13 de 19

reforzar los conocimientos en temas transversales a la entidad, así como dar a conocer los cambios producidos en los procesos, procedimientos y políticas por la transformación y fusión de Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación- Colciencias en Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación - Minciencias.

De acuerdo con las necesidades detectadas por las áreas o procesos de la Entidad se define la estrategia (presencial o virtual) para desarrollar las actividades de reinducción siguiendo lo establecido en el instructivo "Programa de Inducción".

### **8.3.3 Clima y Cultura Organizacional:**

Consiste en la medición e intervención que identifique la percepción que puedan tener los servidores públicos respecto a la entidad y sus aspectos en su entorno laboral.

La intervención se realiza a través de acciones que permiten fortalecer o mejorar los siguientes aspectos:

- fortalecer la estrategia orientada al bienestar, reconocimiento, desarrollo y cuidado de los servidores, a su mejoramiento de calidad de vida y el de sus familias.
- Mejorar la percepción que tiene que ver con la Articulación (Conexión entre las diferentes áreas) se requiere ser fortalecida con el fin de poder trabajar en entender que los resultados son consecuencia de todos.

Como consecuencia de la transformación de la entidad como Ministerio, nos encontramos adelantando acciones que permiten fortalecer el clima y la cultura organizacional a través de prácticas vivenciales generando articulación en la adaptación al cambio, trabajado en equipo, sentido de pertenencia, liderazgo y comunicación asertiva, acciones que motiven de manera permanente al servidor público y se puedan evidenciar en la prestación del servicio.

Durante la vigencia 2020, se adelantará el estudio de Clima Organizacional, el cual tendrá como objetivo medir la percepción de los servidores con respecto al ambiente laboral y poder generar acciones de intervención con respecto a los resultados del mismo. El Ministerio diseñará e implementará una ruta de alertas tempranas para la prevención y contención de situaciones que afecten el clima laboral.

### **8.3.4 Gestión al cambio**

Las organizaciones cambian continuamente y algunos de esos cambios ocurren por las oportunidades que surgen, mientras que otros son proyectados. En el caso del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación se está generando un proceso de cambio el cual implica nuevos escenarios para la ejecución de las funciones del mismo, lo que podría generar conductas de resistencia las cuales se deben contrarrestar. Es por esto que el Ministerio adelantará acciones eficientes relacionadas con el fortalecimiento de las competencias de adaptación personal e institucional a nuevos contextos, con el objetivo de lograr que las personas acepten el cambio como una oportunidad de mejora para todas las partes involucradas.

## **8.4 Plan de Estímulos e Incentivos**

El Plan de estímulos e Incentivos está orientado a motivar y elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo integral, compromiso, mejoramiento de su nivel de vida y sentido de pertenencia de los servidores públicos con la Entidad, a través de los programas de bienestar, permitiendo mejorar su desempeño y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. El plan institucional se cumplirá respecto a la normativa vigente de la Entidad.

## **8.5 Programa de Bienestar**

Los programas de bienestar social se organizarán como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones de vida laboral de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo integral y de

 <b>El conocimiento es de todos</b>	<b>Minciencias</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> D101PR01MO3
			<b>Versión:</b> 00
			<b>Página:</b> 14 de 19

identificación con la Entidad, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, permiten elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad.

El programa de bienestar social estará integrado por dos (2) componentes de intervención, a saber: **1.** Nivel de calidad de vida laboral y **2.** Protección y servicios sociales.

#### **8.5.1 Nivel de calidad de vida laboral:**

Hace referencia a fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del servidor público de la Entidad; está constituida por las condiciones laborales para la satisfacción de las necesidades básicas del servidor, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la Entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

Dentro de este componente se encuentran las siguientes actividades y programas: Medición de Clima Laboral, Programa de Pre – pensionados, Sala de Lactancia, Salario Emocional, Día de Cumpleaños – Día libre, Horarios Flexibles, Teletrabajo, Uso de la Bicicleta, Reconocimiento por antigüedad laboral y retiro de servidores públicos, Día del servidor público, entre otras.

#### **8.5.2 Protección y servicios sociales:**

Hace referencia a la atención de las necesidades de protección, esparcimiento, identidad y aprendizaje del servidor público y su grupo familiar con el propósito de fortalecer sus niveles de educación, salud, recreación, cultura, deportes y programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías y las Cajas de Compensación Familiar.

### **8.6 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**

De conformidad con el Decreto 1072 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”, El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Su objetivo principal consiste en valorar la exposición de la población trabajadora a los principales riesgos (Psicosocial, osteomuscular, caídas a nivel, deportivo y tránsito), mejorar el nivel de respuesta de la brigada de emergencias y grupos de apoyo frente a emergencias u obtener un acompañamiento profesional especializado para la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### **8.7 Evaluación de Desempeño:**

Es un instrumento de administración que integra el desempeño del servidor público con la misión institucional, generando un valor agregado a las entidades a través del desempeño efectivo de los compromisos laborales y comportamentales y la realización de un trabajo que conlleve a la mejora continua.

 <b>El conocimiento es de todos</b> Minciencias	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 15 de 19

Los aspectos a mejorar, resultantes de la evaluación del desempeño laboral, son tenidos en cuenta en el diagnóstico de las necesidades de las áreas para la formulación del Plan Institucional de Capacitación. El plan de mejoramiento se produce a partir del seguimiento al desempeño laboral realizado entre evaluador y evaluado.

El Ministerio cuenta con un proceso para la Evaluación del desempeño dirigido a los empleos de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, provisionales con instrumentos de evaluación ajustados a cada tipo de vinculación. La evaluación está orientada a verificar, valorar y cuantificar la contribución de los servidores en el logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, que permitan identificar las oportunidades de desarrollo de las competencias.

### **8.7.1 Acuerdos de Gestión:**

Es el componente estratégico para la planificación y evaluación de los empleos de naturaleza gerencial que permite identificar y evaluar las fortalezas o aspectos a mejorar del gerente público, con el fin de incentivar la gestión eficiente y/o capacitar para mejorar las deficiencias identificadas.

Los acuerdos de gestión contienen el establecimiento de una relación escrita y firmada entre el superior jerárquico y el respectivo “gerente público”, quienes de acuerdo con la Ley 909 de 2004, son los funcionarios que desempeñan empleos públicos que conllevan el ejercicio de una responsabilidad directiva.

Estos acuerdos tienen como propósito establecer los compromisos y resultados frente a la visión, misión y objetivos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, orientar la actuación del Ministerio hacia sus prioridades, incentivar mejoras en la eficiencia y eficacia, promover el aprendizaje organizacional, fortalecer y desarrollar la función directiva profesional en la Administración Pública.

## **8.8 Retiro**

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado. Por otra parte, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

En el Ministerio, la gestión del proceso de retiro de la Entidad, estará dirigida a comprender las razones de la deserción del empleo público. Así mismo, desarrollará programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado.

Dentro de las acciones a desarrollar en el proceso de retiro de los servidores públicos, deberá garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad, de acuerdo con la dimensión del Gestión del Conocimiento e Innovación.

### **8.8.1 Desvinculación Asistida**

A través de la herramienta llamada Entrevista de Retiro mediante la cual se indaga el tipo de retiro que se presenta y los motivos por los cuales los funcionarios se retiran de la entidad, se buscará comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado.

Para analizar la información recolectada, se realizará una matriz en donde cada vez que se presente una desvinculación se incluya la información recolectada mediante la entrevista de retiro. Dicha información se analizará mediante un indicador denominado Tipo de Retiro, y otro, Motivo de Retiro. Estos indicadores se



 <b>El conocimiento es de todos</b> Minciencias	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 16 de 19

evaluarán semestralmente y a medida en que se obtenga mayor información se podrá generar un comparativo anual.

## 8.9 Otros programas y actividades

Adicional a los planes mencionados, se desarrollan las siguientes actividades que hacen parte integral de la planeación estratégica de la gestión del talento humano del Ministerio:

### 8.9.1 Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales:

En atención a lo preceptuado en la Ley 1951 de 2019 y decreto 2226 de 2019, se estableció mediante resolución No.008 de 2019 el Manual específico de Funciones y Competencias Laborales de los empleos que conforman la planta del personal del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación en el cual se describe el propósito principal de cada cargo, los conocimientos básicos o esenciales, las competencias comportamentales, requisitos de formación académica y experiencia que se necesitan para desempeñar el empleo, lo mismo que en algunos las alternativas o equivalencias.

El Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales se define como un instrumento de administración de personal el cual se constituye en el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos en una entidad u organismo.

Por otra parte, el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales se orienta al logro de los siguientes propósitos:

- Instrumentar la marcha de procesos administrativos tales como selección de personal,
- Inducción de nuevos funcionarios, capacitación y entrenamiento en los puestos de trabajo y evaluación del desempeño.
- Generar en los miembros de la organización el compromiso con el desempeño eficiente de los empleos, entregándoles la información básica sobre estos.
- Proporcionar información de soporte para la planeación e implementación de medidas de mejoramiento, modernización administrativa y estudio de cargas de trabajo.
- Facilitar el establecimiento de parámetros de eficiencia y criterios de autocontrol.

### 8.9.2 Teletrabajo

El Ministerio adelantará las acciones correspondientes a la implementación de Teletrabajo, el cual consiste en el desempeño de las actividades remuneradas del servidor público, utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para establecer el contacto entre el servidor y la Entidad, sin requerirse de su presencia física en un sitio específico de trabajo, teniendo en cuenta, lo establecido en la normatividad vigente.

### 8.9.3 Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP

El Departamento Administrativo de la Función Pública estableció una fuente única de información del estado colombiano en materia de empleo público llamado Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), el sistema contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas. El SIGEP es un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos.

Con el fin de controlar y hacer seguimiento al SIGEP, el Ministerio elaborará un Plan de Monitoreo a través de la Dirección de Talento Humano con el fin de promover en los servidores públicos adscritos al Ministerio el diligenciamiento y actualización permanente de las hojas de vidas y bienes y rentas en el SIGEP a través del registro, verificación, actualización y consulta de sus hojas de vida, declaración de bienes y rentas, datos económicos, experiencia laboral, entre otros. Lo que permitirá contar con información actualizada.



 <b>El conocimiento es de todos</b>	<b>Minciencias</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> D101PR01MO3
			<b>Versión:</b> 00
			<b>Página:</b> 17 de 19

#### 8.9.4 Gestión de la Información

El Ministerio contará con un mecanismo digital de información a través del cual se buscará mejorar la calidad de información y los tiempos de respuesta en los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran aplicados al proceso Gestión del Talento Humano.

#### 8.9.5 Sistema Especifico de Carrera Administrativa de Ciencia, Tecnología e Innovación.

De conformidad con la 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.”* en su artículo 27 define la Carrea Administrativa como 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.

Así mismo en su artículo 4º establece los Sistemas Específicos de Carrera Administrativa, en el cual se señala:

“ (...)

1. Se entiende por sistemas específicos de carrera administrativa aquellos que en razón a la singularidad y especialidad de las funciones que cumplen las entidades en las cuales se aplican, contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera administrativa en materia de ingreso, capacitación, permanencia, ascenso y retiro del personal y se encuentran consagradas en leyes diferentes a las que regulan la función pública.
2. Se consideran sistemas específicos de carrera administrativa los siguientes:
 

“... El que regula el personal científico y tecnológico de las entidades pública que conforman el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología”.
3. La vigilancia de estos sistemas específicos corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**PARÁGRAFO.** Mientras se expiden las normas de los sistemas específicos de carrera administrativa para ...el personal científico y tecnológico del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología, les serán aplicables las disposiciones contenidas en la presente ley. (...) “

Por lo anterior y en el marco de los Decretos 2226 de 2019 *“Por el cual se establece la estructura del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones”* y Decreto 2227 de 2019 *“por el cual se 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”*, se hace necesario adelantar acciones de manera conjunta para dar cumplimiento a lo establecido en la ley 909 de 2014 e implementar el sistema específico de carrea administrativa en el Ministerio cumpliendo con el propósito de la carrera administrativa como sistema específico que regula el personal científico y tecnológico de las entidades pública que conforman el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología”.

Es un reto de alta relevancia para el Ministerio desarrollar las acciones de reglamentación del Sistema específico de carrea administrativa y de esta manera proveer los cargos vacantes de carrera en el marco de

la misión del Ministerio, permitiendo que los servidores públicos puedan especializarse y desempeñar sus funciones de cara al País y de manera mucho más técnica y especializada.

Teniendo en cuenta lo anterior y una vez reglamentado el Sistema específico de carrera administrativa, se trabajará de manera articulada con la Comisión Nacional del Servicio Civil para alcanzar con este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa exclusivamente con base en el mérito.

## 9 PLAN DE ACCIÓN DE TALENTO HUMANO 2020

El Plan de Acción de Talento Humano es el resultado del autodiagnóstico realizado en la vigencia 2020 y la ficha Programática de Gestión, la cual tiene inmersa diversas líneas de acción.

5	6	7	8
Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la Entidad	La entidad desarrollará un diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo para la implementación de ajustes razonables en caso que se presenten vinculaciones de servidores públicos con discapacidad.	Cuarto Trimestre del 2020	Diciembre de 2020
Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	Elaborar un programa de inducción con el objetivo de integrar al empleado a la cultura organizacional y actualizarlo en los cambios de la entidad. Tendrán acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales	Cuarto Trimestre del 2020	Diciembre de 2020
Cultura Organizacional	Se adelantarán gestiones orientadas a la identificación de las variables positivas para reforzarlas y de las negativas para contrarrestarlas, basados en el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los funcionarios.	Cuarto Trimestre del 2020	Diciembre de 2020
Programas de Incentivos	Se diseñó una nueva propuesta de plan de incentivos en la entidad, con el fin de propiciar una cultura de trabajo orientada al fortalecimiento del talento humano, en su compromiso y sentido de pertenencia con los objetivos institucionales y misionales de Minciencias	Cuarto Trimestre del 2020	Diciembre de 2020
Promover la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos	Se formularán estrategias para promover la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos	Cuarto Trimestre del 2020	Diciembre de 2020

En la anterior tabla, se presenta un plan de acción con base en el diagnóstico realizado en el cual se señalan las alternativas de mejora a implementar en las variables que obtuvieron los puntajes más bajos. Adicionalmente se señala los plazos para llevar a cabo las acciones de mejora y realizar la evaluación de las mismas.

## 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>

Elaboró	Revisó	Aprobó
<b>Nombre:</b> Alba Esther Villamil Ocampo Julieth Sofia Hernández Escobar Yury Amparo Clavijo Navarro	<b>Nombre:</b> Oscar Fonseca Fonseca	<b>Nombre:</b> Oscar Fonseca Fonseca
<b>Cargo:</b>  Contratista Líder Dirección de Talento Humano Contratista – Secretaría General Contratista - Dirección de Talento Humano	<b>Cargo:</b> Secretario General	<b>Cargo:</b> Secretario General