MINISTERIO DE CIENCIA TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN- MINCIENCIAS

PLAN ESTRATÉGICO DELTALENTO HUMANO

VIGENCIA 2021

El conocimiento es de todos Minciencias

TABLA DE CONTENIDO

1 INTRODUCCIÓN 3
2 OBJETIVO 3
3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 3
4 ALCANCE 4
5 MARCO LEGAL 4
6 CONTEXTO ESTRATÉGICO 7
7 MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 8
7.1 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN- MIPG 9
7.2 AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2021 10
8 FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 12
8.1 Políticas de Talento Humano 13
8.2 Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan de Vacantes 13
8.2.1 Planta de empleos del Ministerio de CTeI según el decreto 2227 de 2019 11
8.3 Plan Institucional de Capacitación - PIC 15
8.3.1 Programa de Inducción 172
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 13
8.6 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) 18
8.7 Evaluación de Desempeño 14
8.7.1 Acuerdos de Gestión 15
8.8 Retiro 20
8.8.1 Desvinculación Asistida 15
8.9 Otros programas y actividades 20
8.9.1 Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales 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 2021 22

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 para alcanzar de las metas y objetivos propuestos.

El plan estratégico de talento humano se enmarca con las actividades planteadas dentro del PAI, PEI, 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 está el fortalecimiento del liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad pues lo asume como base para el cumplimiento de los objetivos y la generación de resultados de las entidades públicas.

En este sentido se entiende que el Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio, debe contribuir con el desarrollo de los objetivos institucionales, el cumplimiento de las metas organizacionales y el fortalecimiento de los conocimientos, las competencias laborales, la calidad de vida laboral y el desarrollo integral de sus servidores públicos, todo ello como condición necesaria para brindar unos servicios de calidad al País.

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

Para su ejecución es liderada por la Dirección de Talento Humano de conformidad con lo establecido en el Decreto 2226 de 2019, y se fundamenta en 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.

2 OBJETIVO

Contribuir al fortalecimiento de la Gestión del Talento Humano del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación mediante la formulación de un plan que contiene los planes, programas y proyectos orientados a su desarrollo, de manera que se garantice la cualificación de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y condiciones de trabajo requeridas para un adecuado desempeño institucional que garantice el cumplimiento de la misión y las políticas del Ministerio. Así mismo, para facilitar la generación y el mantenimiento del clima y la cultura organizacional y el cumplimiento de los principios consagrados en su Código de Integridad, y la calidad de vida de sus servidores.

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 y gerentes públicos de la Entidad, estableciendo acciones de oportunidad que permitan a los actores tomar conciencia de la importancia de este proceso.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores públicos de la entidad.
- Fomentar la apropiación y uso permanente del 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 Social, Estímulos e Incentivos, Capacitación, Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo - SSGSST, Código de Integridad y Buen Gobierno, entre otros).

Aplica para todos los servidores públicos en lo relacionado con los componentes (Plan Anual Vacantes, Plan de Previsión 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.

Los fundamentos legales y normativos que enmarcan al Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, son relacionados en la siguiente tabla:

RELACION NORMATIVIDAD	
Artículo / Norma	**Descripción**

Constitución Política de Colombia -1991	Constitución Política de Colombia -1991
Ley 1951 de 2019	Por la cual se crea el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, se fortalece el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones. Se deroga el Decreto 1905 de 2009
Ley 1955 de 2019 Artículo 125	Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022 "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad, establece en su artículo 125 Fusión y denominación. Fusiónese el Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación - Colciencias, en el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, el cual continuará con la misma denominación y como organismo principal de la Administración Pública del Sector Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación.
Ley 1952 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 2226 de 2019	Por el cual se establece la estructura del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones.
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", derogando el Decreto 1905 de 2009.
Resolución 085 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.
Resolución 0087 de 2020	Por la cual se da cumplimiento a lo establecido en el artículo 4 del Decreto 2227 de 2019 y se incorporan a los servidores públicos de carrera administrativa a la planta de personal del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado".
Decreto 1083 de 2015 (con sus modificaciones)	Por medio de la cual se expide El Decreto Único Reglamentario del sector de función pública.
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.
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" mediante su artículo 3 modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto - Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."
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".

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".
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 Gestión".
Decreto 943 de 2014	"Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI)".
Decreto 894 de 2017	"Por el cual se dictan normas en materia de empleo 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".
Resolución 390 de 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
Decreto 612 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 No. 20181000000067 de junio de 2018	Comisión Nacional del Servicio Civil, relacionada con evaluación de desempeño laboral.
Acuerdo CNSC No. 20181000006176 de 2018	"Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período 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 Colciencias"

Acuerdo 617 de 2018	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 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*
Cartilla Evaluación de Desempeño Laboral.	Comisión Nacional del Servicio Civil, 9 de abril de 2019.
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"
Resolución 008 de 2019	"Por medio de la cual se establece el Manual específico de Funciones y Competencias laborales para los empleos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación "
Resolución 296 de 2020	"Por medio de la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencia Laborales para los empleados del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, establecido mediante la Resolución 008 de 2019"
Resolución 0718 de 2020	"Por la cual se modifica la Resolución No. 008 de 2019, que estableció el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación"
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"
Resolución 336 de 2020	"Por el cual se adoptan disposiciones en materia de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos
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.

6 CONTEXTO ESTRATÉGICO

El presente Plan Estratégico de Talento Humano está orientado a Generar Lineamientos a nivel nacional y regional para implementación de procesos de innovación que generen valor público, fortaleciendo las habilidades, capacidades, bienestar y seguridad de los servidores públicos del Ministerio, con el propósito de contribuir con el mejoramiento del servicio a los diferentes actores del SNCTI. Se articula con el Plan Estratégico Institucional 2020-2022 y Plan de Acción Institucional 2021 en los siguientes aspectos:

Objetivo Estratégico: Generar Lineamientos a nivel nacional y regional para implementación de procesos de innovación que generen valor público
Programa Estratégico: Gestión para un Talento humano Integro, Efectivo e Innovador
Iniciativa Estratégica: La motivación nos hace más productivos
Contribuir a un Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación más transparente
La Cultura de hacer las cosas bien.
Meta: 100% de Cumplimiento de las actividades planificadas
Responsable: 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 facilita la articulación de las diferentes acciones de la entidad y fomenta la planeación y ejecución de las acciones propuestas. Planear el recurso humano no es solo la adecuación de las personas a la estrategia institucional, implica además la implementación de procesos estandarizados, controlados, en armonía con los requerimientos de la organización, y debidamente articulados con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos).

Para el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP la planeación estratégica es un sistema integrado de gestión cuyo propósito es formular y planear las acciones que se requieran para garantizar el desarrollo integral a los servidores públicos de la Entidad y su articulación con la plataforma estratégica institucional (misión, visión, objetivos institucionales). Tiene en cuenta el ciclo de vida organizacional de un servidor público en sus diferentes etapas: ingreso, desarrollo integral, permanencia, situaciones administrativas y retiro, tal como se expresa en el siguiente diagrama:

Figura 1. Ciclo Gestión del Talento Humano

7.1 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN- MIPG

"De acuerdo con MIPG se 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 asume al MIPG como la herramienta con la que se busca optimizar el ciclo del servidor público (Ingreso, desarrollo y retiro) con base en las prioridades estratégicas de la Entidad y mediante las rutas de creación de valor que permiten fortalecer la gestión de talento humano.

Según el MIPG, la dimensión de talento humano debe contemplar las siguientes rutas de creación de Valor, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas integralmente, permiten impactar aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la Gestión estratégica de Talento Humano con lo cual, consideradas de manera conjunta en la implementación de las acciones se habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Las rutas de creación de valor se describen a continuación:

- ✓ **Ruta de la Felicidad:** *La Felicidad nos hace más productivos.* Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa "Entorno laboral saludable", teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa "Servimos", horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.

- ✓ **Ruta del Crecimiento:** *Liderando Talento* Esta ruta se relaciona con el fortalecimiento del liderazgo propiciando espacios de desarrollo y crecimiento, así mismo encontramos , entre otras, las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

- ✓ **Ruta del Servicio:** *Al servicio de los ciudadanos* Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad, el cual permiten fortalecer el cambio cultural hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

- ✓ **Ruta de la Calidad:** *la cultura de hacer las cosas bien.* La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

- ✓ **Ruta del análisis de datos:** *Conociendo el Talento.* En el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano el análisis de información actualizada es relevante, por cuanto permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

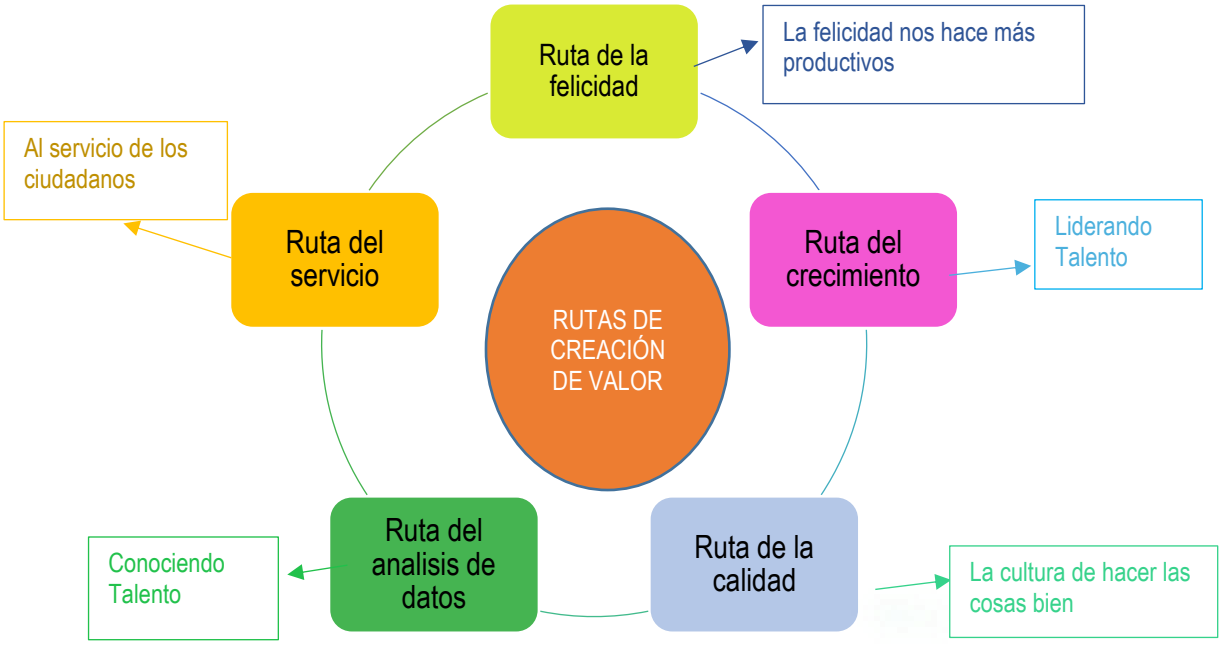

Figura 2. Rutas de creación de valor

Con base en 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

Con base en la matriz diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP que contiene las rutas sobre las que se debe trabajar para mejorar en el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema se debe llevar a cabo el autodiagnóstico correspondiente al 2020 de manera que se cuente con los elementos necesarios para ajustar los diferentes planes que se articulan en el plan estratégico de talento humano.

La sistematización de los resultados de su aplicación para el año 2021 pudo dar cuenta de una calificación de 87.1%, que sin duda evidencia que la gestión del Talento Humano en el Ministerio se encontraba en un nivel de madurez “de consolidación”, es decir que en un nivel óptimo en cuanto a la implementación de los procesos inmersos en la Gestión Estratégica de Talento Humano. La idea entonces es identificar los desarrollos que se han alcanzado y las acciones que se deben llevar a cabo para dar continuidad al proceso de proceso fortalecimiento en el marco de la eficiencia y eficacia de la gestión del Talento Humano.

CALIFICACIÓN TOTAL AUTODIAGNÓSTICO 2020

1. Calificación total:

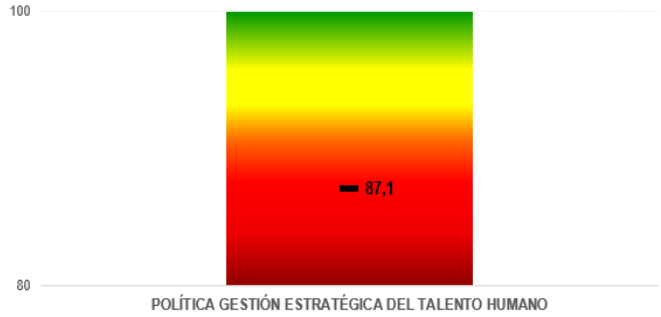

Gráfico 1. Resultado Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano 2020

CALIFICACIÓN POR COMPONENTES

2. Calificación por componentes:

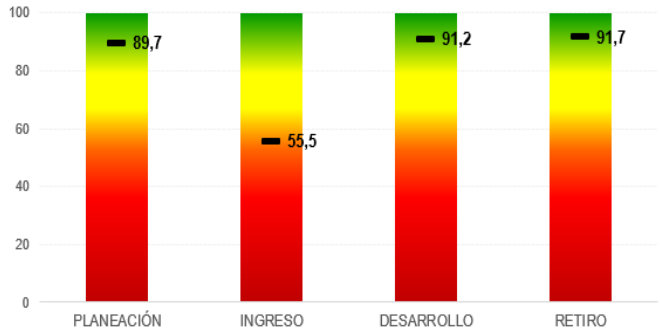

Gráfico 2. Resultado Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano 2020

Así mismo encontramos en la gráfica anterior los resultados de la calificación por componentes, el cual permite adelantar acciones puntuales en cada uno y con ello dar continuidad al fortalecimiento de los procesos en el marco de la eficiencia y eficacia de la gestión del Talento Humano.

RESULTADO RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.

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.

mipg | modelo integrado de planeación y gestión

INICIO | GRÁFICAS | DISEÑO DE ACCIONES

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	91	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	87
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	91
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	92
		- Ruta para generar innovación con pasión	94
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	90	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	92
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	84
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	92
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	90
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	83	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	88
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	78
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	83	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	83
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	82
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	76	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	76

8 FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2021

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 todas las actuaciones administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores públicos de la Entidad.

8.1 Políticas de Talento Humano

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

- El mérito como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio púbico.
- Las competencias como eje de articulación de todos los procesos de Talento Humano.
- 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.
- La productividad, orientada hacia el resultado.
- La gestión del cambio, como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes.
- La integridad, como valor que es con los que deben contar todos los servidores públicos.
- El diálogo y la concertación como base para la generación de espacios de interacción entre todos los servidores públicos y requisito indispensable para lograr acuerdos como garantía para obtener resultados óptimos.

La política de Gestión del Talento Humano se fundamenta 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. Estas políticas se formulan desde los criterios de cumplimiento, oportunidad, suficiencia, transparencia y equidad y se implementan, dando cumplimiento con los principios que dispone el Estado, y teniendo en cuenta los méritos, el fortalecimiento de las habilidades, destrezas, competencias y el desempeño de los Servidores Públicos, para garantizar el ciclo de vida organizacional de los mismos (Ingreso, Trayectoria y Desarrollo y Retiro).

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

La Ley 909 de 2004 en su artículo 15 indica que la elaboración y aprobación del Plan Anual de Vacantes de empleos vacantes debe 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 información al Departamento Administrativo de la Función Pública y a la Comisión Nacional del Servicio Civil, para que estos organismos definan 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 coordina con el nivel directivo de las dependencias del Ministerio el estudio de necesidades y la correspondiente elaboración del diagnóstico de los recursos requeridos, realizando el análisis estadístico, cuantitativo y cualitativo. Con base en estos procede a elaborarlo, 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.

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, definió la planta de personal del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación en 140 cargos, 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. A continuación se relaciona :

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 CTeI			
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

TOTAL EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL MINCIENCIAS: **140**

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.

Busca cubrir las necesidades y requerimientos de formación y capacitación de los servidores públicos de la entidad, para el fortalecimiento de sus competencias laborales, reafirmando a la vez conductas éticas con el fin de generar una cultura de servicio y garantizar el cumplimiento de las metas institucionales.

Debe dar cumplimiento a la normatividad vigente del Departamento de la Función Pública y a los conceptos emitidos por la misma, abarcando los ejes temáticos con sus dimensiones; competencias y contenidos temáticos así:

- ***Gobernanza para la Paz,*** "Permite ofrecer a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos. Se busca generar sinergias en los diferentes modelos de formulación de políticas públicas, pues se fortalecen las competencias y capacidades requeridas por los servidores para generar y promover espacios de participación. Así mismo fortalece las prácticas que le apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos aumentando la confianza y su reconocimiento por parte de los ciudadanos". (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017). 5.2)
- ***Gestión del Conocimiento*** "Responde a la necesidad desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir para

responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno". Con base en esta premisa, nace la gestión del conocimiento, que tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial. La agregación de este eje permite además fortalecer la gestión pública a partir de su aplicación, principalmente en los equipos transversales". (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017). 5.3)

- ***Valor Público***, "Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública". (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

Por lo anterior el Ministerio, para la presente vigencia formuló el Plan Institucional de Capacitación– PIC, teniendo en cuenta el diagnóstico de las necesidades y requerimientos de formación y capacitación de cada una de las áreas realizado el 2020; así mismo consideró su formulación en el marco de los siguientes ejes temáticos:

Gestión del conocimiento y la innovación: El objetivo de este eje es diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.

Creación de valor público: Este eje está orientado a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano

Probidad y ética de lo público: Este eje busca que el servidor Publio se reconozca y apropie los valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social y laboral, actitudes que se reflejan en el desempeño de sus funciones y relacionamiento con los demás grupos de interés

Transformación digital: Este eje se relaciona con el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la formación y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

Por otra parte, en el marco de la actividad de Gestión de Talento Humano inmersa en el PIC 2021, se tiene programados cursos, talleres y/o charlas relacionadas con los diferentes programas de la Dirección de Talento Humano como son el programa de Bienestar e Incentivos, (Lactancia Materna), Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST (Copasst, Brigada de Emergencias, Comité de Convivencia Laboral, seguridad vial y prevención de consumo de sustancias psicoactivas, Medicina preventiva y Seguridad Industrial), igualmente se dictaran sobre temas del Código de Integridad y las siguientes actividades :

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.

Comprende dos aspectos; de una parte, la actividad presencial o virtual mediante la que 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; de otra, la inducción respectiva en el puesto de trabajo que será responsabilidad del jefe inmediato o de quienes éste designe. Con la indicción se le explican las funciones a cargo, los procesos en los cuales interviene y toda la información necesaria para que realizar de manera efectiva su labor.

En tanto que durante el 2020 se llevó a cabo el ajuste del manual de Inducción y reinducción del Ministerio, se propone para el presente año su aplicación de manera que se brinde a los Servidores públicos del Ministerio, los lineamientos básicos que le permitirán conocer e integrarse a la Cultura Organizacional y al contexto estratégico, con el propósito de contribuir a la adaptación del servidor al Ministerio.

8.3.1 Programa de Reinducción:

El programa de Reinducción se adelanta con base en lo establecido en el decreto 2226 de 2019, y tiene como objeto de reorientar la integración de los servidores públicos a la cultura organizacional para reforzar sus conocimientos en temas transversales a la entidad y 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 si se lleva a cabo de manera presencial o virtual, siguiendo lo establecido en el instructivo “Programa de Inducción”.

8.3.2 Clima y Cultura Organizacional:

Consiste en la medición e intervención para identificar la percepción que puedan tener los servidores públicos respecto a la entidad y sus aspectos en su entorno laboral. Se lleva a cabo mediante acciones que permiten fortalecer o mejorar los siguientes aspectos:

- La estrategia orientada al bienestar, reconocimiento, desarrollo y cuidado de los servidores, a su mejoramiento de calidad de vida y el de sus familias.
- 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.

En 2020, se adelantó el estudio de Clima Organizacional midiendo la percepción de los servidores con respecto al ambiente laboral para generar acciones de intervención con respecto a los resultados del mismo. Con base en ésta, se diseñó y puso en marcha una ruta de alertas tempranas para la prevención y contención de situaciones que afecten el clima laboral.

8.3.3 Gestión al cambio

Con el objetivo de lograr la aceptación del cambio por parte funcionarios de la entidad, como una oportunidad de mejora para todas las partes involucradas, se adelantan acciones eficientes relacionadas con el fortalecimiento de las competencias de adaptación personal e institucional a nuevos contextos.

8.4 Plan de Estímulos e Incentivos

El Plan de estímulos e Incentivos se implementa con base en la normativa vigente de la Entidad, y con el fin de 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. Mediante el desarrollo de programas de bienestar, contribuye a mejorar el desempeño y por supuesto, al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

8.5 Programa de Bienestar

Los programas de bienestar social se organizan como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones de vida laboral de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo integral y su identificación con la Entidad, así como el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad.

El programa de bienestar social estará integrado por dos (2) componentes de intervención, de una parte, el nivel de calidad de vida laboral y de otra, la protección y servicios sociales.

8.5.1 Nivel de calidad de vida laboral:

Hace referencia al fomento de un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del servidor público de la Entidad; está constituido 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:

Se relaciona con 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. Implica 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 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).

En el marco de las disposiciones legales vigentes el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación cuenta con la *Política de Seguridad y Salud en el Trabajo* en cual consiste en promover la protección de la Salud y la Seguridad de su capital humano. Por lo anterior, gestiona continuamente la identificación, gestión, evaluación y control de los riesgos presentes en el ambiente laboral a través de estrategias derivadas de los programas de medicina preventiva, Higiene y Seguridad Industrial, con el fin de promover ambientes de trabajo seguros y saludables a través de la asignación de recursos de físicos, financieros, tecnológicos y humanos necesarios.

De igual forma, establece como compromiso a todos los niveles jerárquicos del Ministerio, el de proteger y velar por la adopción de la cultura de autocuidado, la participación en las diferentes actividades desarrolladas con el fin de promover y fomentar la adopción de hábitos, estilos de vida y trabajo saludables, contribuyendo con la mejora de la calidad de vida de la comunidad del Ministerio y la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, evitando la ocurrencia de accidentes de trabajo y la generación de enfermedades laborales.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, se desarrolla entre otras, a través del Plan Anual de Trabajo, el cual para la presente vigencia se estableció como *objetivo principal* del mismo, valorar la exposición de la población trabajadora a los principales riesgos (sicosocial, osteomuscular, caídas a nivel, deportivo y transito), 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.

De la misma manera se establece como *objetivo general del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SG-SST, del Ministerio* el propender continuamente por el cuidado de la salud y la seguridad de la comunidad del Ministerio, a través de la adopción de estrategias y medidas que permitan identificar, evaluar y controlar los peligros y factores de riesgos presentes en los ambientes de trabajo, la prevención de accidentes de trabajo, casos de enfermedad laboral en concordancia con la normatividad vigente.

Es la estrategia institucional mediante la que se indaga sobre el desempeño del servidor público con respecto a la misión institucional, al identificar el cumplimiento efectivo de los compromisos laborales y comportamentales y la realización del trabajo. Genera un valor agregado a las entidades y su mejora continua.

Los aspectos para mejorar el proceso de la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de la entidad, se encuentran considerados 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 y provisionales que contiene los 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 y en consecuencia, a identificar las oportunidades de desarrollo de las competencias.

8.6.1 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 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. Son suscritos y firmados por 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.

8.7 Retiro

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. La competencia para el retiro de los empleos de carrera está reglada 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, desarrolla 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.

8.7.1 Desvinculación Asistida

Mediante la herramienta de entrevista se indaga el tipo de retiro que se presenta y los motivos por los cuales los funcionarios se retiran. Se busca comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado y a su vez, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado.

Para analizar la información recolectada se realiza una matriz en donde se incluye la información recolectada mediante la entrevista de retiro. Dicha información se analiza mediante un indicador denominado Tipo de Retiro, y otro, Motivo de Retiro. Estos indicadores se evalúan semestralmente y a medida en que se obtenga más información se puede generar un comparativo anual.

8.8 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:

8.8.1 Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales:

En cumplimiento de 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 éste 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 es el instrumento de administración de personal que 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.

8.8.2 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.

Así mismo y en cumplimiento de la Directiva Presidencial, la**s** Circular Externa expedida**s** por el Ministerio de Salud y Protección Social, el Ministerio del Trabajo**,** el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Distrito Capital y demás disposiciones en las cuales se establece que los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional deben tomar acciones transitorias y temporales frente a la emergencia sanitaria causada por el COVID-19, El Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, ha expedido diferentes circulares comunicando a los servidores públicos, contratistas y comunidad en general las medidas institucionales para atender la contingencia por COVID-19, como el establecimiento de horarios flexibles, trabajo en forma remota, mecanismos de protección, entre otras.

8.8.3 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), donde se Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos, de manera que contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas.

Con el fin de controlar y hacer seguimiento al SIGEP, la Dirección de Talento Humano del Ministerio elabora un Plan de Monitoreo cuyo fin es promover en los servidores públicos del Ministerio, el diligenciamiento y actualización permanente de las hojas de vidas y bienes y rentas en el SIGEP mediante el 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.

8.8.4 Gestión de la Información

El Ministerio **cuenta** con un mecanismo digital de información que busca 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.

8.8.5 Sistema Especifico de Carrera Administrativa de Ciencia, Tecnología e Innovación

El artículo 27 de 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"* define la Carrera 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 hace exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se debe garantizar la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

Así mismo en su artículo 4º establece los Sistemas Específicos de Carrera Administrativa y señala que:

" (…)

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 y 2227 de 2019 ", se adelantan acciones para dar cumplimiento a la Ley 909 de 2014 implementando la carrera administrativa como sistema especifico para regular el personal científico y tecnológico de las entidades pública que conforman el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología.

La provisión de las vacantes del Ministerio se lleva a cabo con base en reglamentación del Sistema específico de carrea administrativa, permitiendo que los servidores se especialicen y desempeñen adecuadamente sus funciones.

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

9 PLAN DE ACCIÓN DE TALENTO HUMANO 2021

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

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Pasos			5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos	Subrutas con menores puntajes (máximo tres) Ruta para implementar una cultura basada en el servicio Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	Contar con una información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (rotación de retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones, y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo, (enfermedad, licencias, permisos) Pregensionado, carga de trabajo por ejemplo por dependencia y minorías Étnicas	Gestionar ante la firma Software focusa la implementación completa del módulo de Gestión de Talento Humano	4 trimestre del año	Operatividad del modulo de gestión de talento Humano
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" las Subrutas seleccionadas en los pasos anteriores		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	Gestionar ante la plataforma del Registro Público de Carrera Administrativa de la CNSC, los requisitos para la correspondiente actualización de los servidores de CA	4 trimestre del año	Registro en la RPCA
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impidan en esas rutas, e identifique las variables que son comunes		Cultura Organizacional	Realizar intervenciones donde se fortalezca las competencias comportamentales en la comunidad Minciencias para mejorar el clima y la cultura organizacional.	4 trimestre del año	Encuestas de satisfacción de las actividades realizadas.
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sea pertinente y viable incluir mejoras en el corto plazo. Inscríbalas en la columna No. 5 "Variables resultantes"					
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas (lluvia de ideas). Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP					
7	De las alternativas existentes, identifique las que vas a implementar y en qué plazo las vas a realizar. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP					
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas. Este paso se realiza después de finalizar la implementación de las acciones.					
9	Recalifique la hoja de subdiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento alcanzado					

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.

RECURSOS FINANCIEROS

De conformidad con cada uno de los planes que integran la gestión Estratégica del Talento Humano, el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, asigna anualmente los recursos financieros requeridos para llevar a cabo la ejecución de las actividades contempladas dentro de cada Plan de Trabajo anual, el cual es distribuido conforme a las necesidades contempladas para cada vigencia e incluidas en el Plan Anual de Adquisiciones que se publica a través de la Pagina Web de la Entidad el cual puede ser consultado en la Página Web Institucional del Ministerio en la siguiente ruta: https://minciencias.gov.co/contratacion/planeacion_gestion_adquisicion_list.

10 BIBLIOGRAFÍA

Departamento Administrativo de la Función Pública. Modelo Integrado de Planeación y Gestión. 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.
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866.

Decreto 2226 de 2019 - Por el cual se establece la estructura del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones.

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)

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre **ALBA ESTHER VILLAMIL O.**	**Nombre:** **CARLOS ENRIQUE CAMELO C.**	**Nombre:** **Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional**
Contratista Dirección de Talento Humano	**Cargo:** Director de Talento Humano	**Cargo: N/A**