

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 1 de 15

MINISTERIO DE CIENCIA TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN- MINCIENCIAS

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS – 2025 **Dirección de Talento Humano**

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 2 de 15

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	¡Error! Marcador no definido.
1. OBJETIVO.....	3
2. ALCANCE.....	¡Error! Marcador no definido.
3. DEFINICIONES.....	3
4. MARCO LEGAL	5
5. CONTEXTO ESTRATÉGICO	7
6. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES	8
BIBLIOGRAFÍA	15

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 3 de 15

INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, se establece conforme a lo señalado en los artículos 15 y 17 la Ley 909 de 2004, disposiciones normativas que establecen que las unidades de personal de las entidades públicas deben elaborar planes anuales de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras de personal, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales. Este plan de previsión se encuentra alineado a las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal; programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades e identificación de fuentes de financiación de personal. Así mismo, es importante mencionar que, la gestión del talento humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca el bienestar y desarrollo de los servidores públicos y la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, para cumplir las funciones de la Entidad.

1. OBJETIVO

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

2. ALCANCE

El presente Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia 2025, se constituye como herramientas base para la planeación del talento humano del Ministerio en cuanto a:

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

3. DEFINICIONES

Empleo: Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado. (Artículo 2º del Decreto 785 de 2005).

Empleos Temporales: Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. (Artículo 2.2.1.1.1. del Decreto 1083 de 2015).

Nivel Jerárquico de los Empleos: Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos se clasifican en Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial. (Artículo 3º del Decreto 785 de 2005).

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 4 de 15

Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

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

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

Servidor Público: Son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

Provisión: La provisión se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.

Vacantes Definitivas: Son aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Vacantes temporales: Son aquellas cuyos titulares se encuentran en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

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

Carrera administrativa: el artículo 27 de la Ley 909 de 2004 indica que: "La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna".

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

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

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 5 de 15

4. MARCO LEGAL

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

A continuación, se relaciona la normatividad al respecto:

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

Título V Constitución Política de la República de Colombia, Título V - de la Organización del Estado, capítulo 2 de la función pública.

➤ **Ley 909 de 2004:** *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".*

Regula el sistema de empleo público y define los principios básicos que fundamentan el ejercicio de la gerencia pública, dando la competencia al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- de fijar las directrices y políticas para la elaboración de los Planes Estratégicos de Recursos Humanos, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes con el fin de lograr una adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia de las organizaciones públicas.

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

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

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

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. En su **ARTÍCULO 2.2.5.2.1** indica que las vacantes definitivas constituyen aquellos empleos que se encuentran desprovistos por algunas de las siguientes situaciones:

- Por renuncia regularmente aceptada.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 6 de 15

- e) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- f) Por revocatoria del nombramiento.
- g) 7. Por invalidez absoluta.
- h) 8. Por estar gozando de pensión.
- i) 9. Por edad de retiro forzoso.
- j) 10. Por traslado.
- k) 11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
- l) 12. Por declaratoria de abandono del empleo.
- m) 13. Por muerte.
- n) 14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
- o) 15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

➤ **Ley 2294 de 2023:** *"por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2022-2026" – "Colombia Potencia Mundial De La Vida"* Ley que aprueba el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 *"Colombia Potencia Mundial De La Vida"*, en su artículo 225 menciona: "el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación diseñará el arreglo institucional para fortalecer el sector de ciencia, tecnología e innovación, que contemple la creación de una Agencia responsable de ejecutar la política de ciencia, tecnología e innovación a través de programas, proyectos y estrategias destinados a fomentar las vocaciones y formación en CT&I, a generar conocimiento y capacidades científicas, tecnológicas y de innovación de alta calidad, así como a promover la transferencia y apropiación del conocimiento, con el fin de generar impactos positivos en los ámbitos social, ambiental y económico del país".

➤ **Ley 1960 de 2019:** *"Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"*. Modifica la Ley 909 de 2004 y establece la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

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

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

➤ **Decreto 648 de 2017:** *"Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública"* En su artículo 2.2.5.3.5 hace referencia a la provisión de empleos temporales indicando que para su provisión los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer. Igualmente, que, en caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.

➤ **Decreto 051 de 2018:** *"Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009"*. Estableció la necesidad de regular la periodicidad del registro de los empleos vacantes definitivos en el sistema de información adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil y la planeación de los concursos de méritos con la entidad convocante.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 7 de 15

➤ **Resolución 0085 de 2020:** *"Por medio de la cual se distribuyen en las dependencias del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación los cargos de la planta de personal"*, y las demás resoluciones que la modifican. Mediante esta Resolución se distribuyen los cargos de la planta de personal del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación. En su artículo 17 indica que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces, deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos que tengan como alcance: 1. Un cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias. 2. La identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación y 3. La estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

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

➤ **Resolución 0335 de 2023:** Se reubican unos empleos de la planta global y se modifica parcialmente la Resolución No. 0085 del 29 de enero de 2020.

➤ **Ley 2162 de 2021:** *"Por medio de la cual se crea el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones"*. Tiene como objeto crear el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación de acuerdo a la Constitución y la ley, para contar con el ente rector de la política de ciencia, tecnología e innovación que genere capacidades, promueva el conocimiento científico y tecnológico, contribuya al desarrollo y crecimiento del país y se anticipe a los retos tecnológicos futuros, siempre buscando el bienestar de los colombianos y consolidar una economía más productiva y competitiva y una sociedad más equitativa.

➤ **Decreto 1449 de 2022:** *"Por el cual se adopta la estructura del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones"*. Establece la estructura y le da funciones al Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación. En su artículo 22 le asigna a la Dirección de Talento Humano, entre otras las siguientes funciones: 1. Diseñar y ejecutar la política de desarrollo y administración del talento humano. y 10. Diseñar y adoptar el plan anual de vacantes del Ministerio con destino al Departamento Administrativo de la Función Pública.

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

5. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El plan anual de vacantes se articula con el Plan Estratégico Institucional 2022-2026 y Plan de Acción Institucional 2025 en los siguientes aspectos:

Objetivo Estratégico:	Fortalecer la institucionalidad del ministerio a través de la gestión del talento humano, la calidad y la innovación en la gestión pública.
Programa Estratégico:	(PE) Fortalecer la institucionalidad del ministerio mediante la implementación, sostenimiento, mejora de requisitos y buenas

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 8 de 15

	prácticas en materia de gestión, desempeño y transparencia para generar la confianza y legitimidad en la ciudadanía.
Iniciativa Estratégica:	Gestión de la Información de Talento Humano.
Meta:	El porcentaje de cumplimiento de la meta se estipula en el Plan de Acción Institucional de la vigencia 2025.
Responsable	Dirección de Talento Humano

6. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

Análisis de las Necesidades de Personal

Teniendo en cuenta que se está adelantando el proceso de rediseño institucional mediante contrato interadministrativo No. 791-2023, cuyo objeto es: *"Elaborar un estudio técnico de rediseño institucional que contemple el proceso de formalización laboral, de conformidad con los lineamientos técnicos del Departamento Administrativo de la Función Pública, que fortalezca institucionalmente el Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación, así como el sector de ciencia tecnología e innovación, las necesidades de la vigencia 2024 serán las que se definan en el estudio técnico viable por las entidades competentes."*

Sin embargo, respecto de la situación de los empleos actuales de la planta del el Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación, de acuerdo con lo establecido el Decreto 1450 de 03 de agosto de 2022: "Por el cual se suprime la planta de personal del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación y se adopta la planta de empleos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación", cuenta con 140 cargos de carrera y libre nombramiento así:

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

DESPACHO VICEMINISTROS			
Nº. EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
2 (Dos)	Viceministro	0020	-
1 (Uno)	Asesor	1020	14
1 (Uno)	Asesor	1020	13
4 (Cuatro)	Asesor	1020	06
2 (Dos)	Técnico	3100	16
2 (Dos)	Secretario Ejecutivo	4210	22
2 (Dos)	Conductor Mecánico	4103	15

PLANTA GLOBAL			
Nº. EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1 (Uno)	Secretario General	0035	22
5 (Cinco)	Director Técnico	0100	22
1 (Uno)	Director Técnico	0100	19
12 (Doce)	Gestor en Ciencia y Tecnología	0153	13
2 (Dos)	Jefe de Oficina	0137	13
3 (Tres)	Jefe de Oficina Asesora	1045	13
1 (Uno)	Asesor	1020	13
1 (Uno)	Asesor	1020	14
2 (Dos)	Asesor	1020	10

PLANTA GLOBAL			
Nº. EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
7 (Siete)	Asesor	1020	06
7 (Siete)	Profesional Especializado	2028	19
5 (Cinco)	Profesional Especializado	2028	17
13 (Trece)	Profesional Especializado	2028	15
10 (Diez)	Profesional Universitario	2044	11
1 (Uno)	Profesional Universitario	2044	01
3 (Tres)	Técnico	3100	16
2 (Dos)	Técnico	3100	15
2 (Dos)	Secretario Ejecutivo	4210	22
5 (Cinco)	Secretario Ejecutivo	4210	20
7 (Siete)	Auxiliar Administrativo	4044	20
3 (Tres)	Auxiliar Administrativo	4044	17
2 (Dos)	Auxiliar Administrativo	4044	15
3 (Tres)	Auxiliar Administrativo	4044	11
3 (Tres)	Conductor Mecánico	4103	15

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 10 de 15

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS PARA LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN (CTel)			
Nº. EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1 (Uno)	Director Técnico	0100	22
1 (Uno)	Asesor	1020	10
1 (Uno)	Asesor	1020	06
1 (Uno)	Profesional Especializado	2028	19
2 (Dos)	Profesional Especializado	2028	15
4 (Cuatro)	Profesional Universitario	2044	11
2 (Dos)	Técnico	3100	16
2 (Dos)	Técnico	3100	15
1 (Uno)	Secretario Ejecutivo	4210	22
3 (Tres)	Auxiliar Administrativo	4044	20

Tabla 1

PLANTA MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN				
NIVEL JERÁRQUICO	No. EMPLEOS	CARRERA ADMINISTRATIVA	LIBRE NOMBRAMIENTO	PORCENTAJE
Directivo	26	0	26	18,57
Asesor	24	13	11	17,14
Profesional	43	40	3	30,71
Técnico	12	9	3	8,57
Asistencial	35	29	6	25,00
Total	140	91	49	100,00

Fuente: Dirección de Talento Humano

Tabla 2

PLANTA MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN						
CARRERA ADMINISTRATIVA						
NIVEL JERÁRQUICO	ENCARGO	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL	TOTAL
Profesional	6	15	7	6	6	40
Técnico	4	4		0	1	9
Asistencial	3	21	5	0	0	29
Asesor	2	5		5	1	13
Total	15	45	12	11	8	91

Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 12 de diciembre de 2024

Fuente: Dirección de Talento Humano

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 11 de 15

TABLA 3

PLANTA MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN				
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN				
NIVEL JERÁRQUICO	ENCARGO	NOMRADO	VACANTE	TOTAL
Directivo	2	12	12	26
Profesional	0	3	0	3
Técnico	0	3	0	3
Asistencial	1	5	0	6
Asesor	1	8	2	11
Total	4	31	14	49

Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 12 de diciembre de 2024

Fuente: Dirección de Talento Humano

6.4. Vacantes Definitivas

CARGO	CÓDIGO	GRADO	No. CARGOS	NATURALEZA	DEPENDENCIA
DIRECTOR TÉCNICO	100	22	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECCIÓN DE DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN
GESTOR EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	153	13	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DESPACHO MINISTRO
GESTOR EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	153	13	3	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECCIÓN DE CIENCIA
GESTOR EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	153	13	2	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECCIÓN DE DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN
GESTOR EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	153	13	2	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECCIÓN DE VOCACIONES Y FORMACIÓN
GESTOR EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	153	13	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECCIÓN DE CAPACIDADES Y APROPIACIÓN DEL CONOCIMIENTO
ASESOR	1020	13	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	OFICINA DE TECNOLOGÍAS Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN
ASESOR	1020	6	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	DIRECCIÓN DE VOCACIONES Y FORMACIÓN
ASESOR	1020	6	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	DIRECCIÓN DE CIENCIA
ASESOR	1020	6	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	DIRECCIÓN DE DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN
ASESOR	1020	6	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	DIRECCIÓN DE CAPACIDADES Y APROPIACIÓN DEL CONOCIMIENTO
ASESOR	1020	6	2	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DESPACHO DEL VICEMINISTERIO DE TALENTO Y APROPIACIÓN SOCIAL DEL CONOCIMIENTO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	DIRECCIÓN DE VOCACIONES Y FORMACIÓN
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	DIRECCIÓN DE CAPACIDADES Y APROPIACIÓN DEL CONOCIMIENTO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	DIRECCIÓN DE DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	DIRECCIÓN DE DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS PARA LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN (CTEI)
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	DIRECCIÓN DE CAPACIDADES Y APROPIACIÓN DEL CONOCIMIENTO
TOTAL, DE VACANTES			23		

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 12 de 15

Las vacantes definitivas existentes corte 12 de diciembre de 2024 se relacionan a continuación:

6.5. Vacantes temporales

A continuación, se relaciona los siguientes cargos que se encuentran en vacancia temporal, A corte de 12 de diciembre de 2024 se relacionan a continuación:

CARGO	CÓDIGO	GRADO	NO. CARGOS	NATURALEZA	DEPENDENCIA
DIRECTOR TÉCNICO	100	22	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECCIÓN DE CIENCIA
GESTOR EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	153	13	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECCIÓN DE CIENCIA
ASESOR	1020	6	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS PARA LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN (CTEI)
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	OFICINA ASESORA JURÍDICA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	OFICINA DE TECNOLOGÍAS Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	DIRECCIÓN DE CAPACIDADES Y APROPIACIÓN DEL CONOCIMIENTO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS PARA LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN (CTEI)
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS PARA LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN (CTEI)
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
TÉCNICO	3100	15	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
TOTAL DE VACANTES			10		

7. Plan anual de previsión de empleos

La Dirección de Talento Humano, analizará a partir de la previsión de empleos las necesidades que se presentan en la planta de personal, teniendo en cuenta novedades tales como vacancia, servidores en proceso de pre-pensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otra situación administrativa que implique la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación normal funcionamiento de un área de trabajo.

A continuación, se presenta el estado de la planta de Minciencias, el cual refleja los empleos provistos con su correspondiente tipo de nombramiento y a su vez vacantes disponibles con corte al 12 de diciembre del año 2024.

Nivel	Número de Servidores	Tipo de Nombramiento	Porcentaje
Directivo	Ordinario	12	46,15%
	Encargo	2	7,69%
	Vacante	12	46,15%
	Subtotal	26	100,00%

Nivel	Número de Servidores	Tipo de Nombramiento	Porcentaje
Asesor	Carrera Administrativa	5	20,83%
	Ordinario	8	33,33%
	Encargo	3	12,50%
	Vacante	8	33,33%
	Subtotal	24	100,00%

Nivel	Número de Servidores	Tipo de Nombramiento	Porcentaje
Profesional	Carrera Administrativa	15	34,88%
	Ordinario	10	23,26%
	Encargo	6	13,95%
	Vacante	12	27,91%
	Subtotal	43	100,00%

Nivel	Número de Servidores	Tipo de Nombramiento	Porcentaje
Tecnico	Carrera Administrativa	4	33,33%
	Ordinario	3	25,00%
	Encargo	4	33,33%
	Vacante	1	8,33%
	Subtotal	12	100,00%

Nivel	Número de Servidores	Tipo de Nombramiento	Porcentaje
Asistencial	Carrera Administrativa	21	60,00%
	Ordinario	10	28,57%
	Encargo	4	11,43%
	Vacante	0	0,00%
	Subtotal	35	100,00%

TOTAL	140
--------------	------------

➤ Concurso De Méritos

Empleos ofertados nueva convocatoria Entidades de Orden Nacional - Nación 6 respecto de la cual se aclara que este Ministerio informó a la CNSC el proceso de rediseño que actualmente se lleva a cabo, exponiéndolo como justificación para no suscribir el acuerdo, tal como se puede evidenciar en la página de la CNSC, específicamente en la parte final del Acuerdo No. 91 del 22 de Noviembre de 2023.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 14 de 15

ITEM	EMPLEO	CODIGO	GRADO	DEPENDENCIA	No. CARGOS	No. opec
1	ASESOR	1020	10	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS PARA LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN (CTel)	1	210794
2	ASESOR	1020	6	DIRECCION DE CAPACIDADES Y APROPIACION DEL CONOCIMIENTO	1	208695
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	DIRECCION DE CAPACIDADES Y APROPIACION DEL CONOCIMIENTO	1	208068
4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	DIRECCIÓN DE VOCACIONES Y FORMACIÓN	1	208066
5	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	DIRECCIÓN DE DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN	1	208064
6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	DIRECCION DE CAPACIDADES Y APROPIACION DEL CONOCIMIENTO	1	208062
7	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1	208477
8	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS PARA LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN (CTel)	1	208059
9	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	OFICINA DE CONTROL INTERNO	1	208706
10	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS PARA LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN (CTel)	1	208057
11	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1	208048
12	TÉCNICO	3100	16	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS PARA LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN (CTel)	1	208061
13	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	20	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1	208052
14						
TOTAL NUEVA CONVOCATORIA						13

RETIRO DEL SERVICIO POR JUBILACIÓN

La Dirección de Talento Humano del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, determinó que, para la vigencia 2024 se encuentran 33 servidores públicos en etapa de prepensión, los cuales pueden generar si cumplen con los requisitos de norma vacantes de empleos.

COSTO DE LA PLANTA

El Ministerio asegurará la financiación de los empleos provistos durante el 2024, el cual tiene un costo de \$ \$19.851.103.684 monto que fue informado en el anteproyecto de presupuesto que se remitió a Ministerio de Hacienda, respecto del cual se aprobó solo \$18.795.778

Nota: Teniendo en cuenta el resultado del estudio de rediseño institucional las necesidades de la vigencia 2024 pueden variar una vez se apruebe la viabilidad del estudio técnico por las entidades competentes y se inicie la provisión respectiva de los empleos.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - 2025	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 15 de 15

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
Nombre: José Jaime Silva Barrios	Nombre: María Patricia León Alarcón Claudia Johanna Casallas Larrota	Nombre: Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional - CGDSI
Cargo: Contratista Dirección Talento Humano	Cargo: Directora Dirección de Talento Humano Contratista Dirección de Talento Humano	Cargo: N/A

Versión	Fecha	Descripción	Área Responsable
01	31-01-2025	Formulación del Plan Institucional de Previsión de Recursos para la vigencia 2025 aprobado en Comité No. 04 de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional	Dirección de Talento Humano