

 <b>Ciencias</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2025</b>	<b>Código:</b> D101PR01MO3 <b>Versión:</b> 00 Página: 1 de 24
--	---	---

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

# **PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025**

 <b>Ciencias</b> 	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2025</b>	Código: D101PR01MO3 Versión: 00 Página: 2 de 24
---	---	---

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	3
1. OBJETIVO GENERAL .....	4
1.1. Objetivos específicos .....	4
2. ALCANCE .....	4
3. MARCO LEGAL .....	4
3.1. <i>Normas Constitucionales</i> .....	5
3.2. <i>Normas Generales sobre Función Pública y Gestión del Talento Humano</i> .....	5
3.3. <i>Normas específicas para el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación</i> .....	5
3.4. <i>Normas sobre Evaluación y Competencias Laborales</i> .....	5
3.5. <i>Normas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo</i> .....	5
3.6. <i>Normas Complementarias</i> .....	5
4. CONTEXTO ESTRATÉGICO .....	6
5. CÓDIGO DE INTEGRIDAD .....	6
6. COMPONENTES .....	7
7. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES .....	7
7.1. <i>Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)</i> .....	8
7.2. <i>Autodiagnóstico de la Gestión Talento Humano 2023-2024</i> .....	9
8. FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – 2025 ....	14
8.1. <i>Principios Fundamentales de la Gestión del Talento Humano</i> .....	14
8.2. <i>Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes</i> .....	15
8.3. <i>Cumplimiento de la cuota de vinculación laboral de personas con discapacidad</i> .....	15
8.4. <i>Plan Institucional de Capacitación – PIC</i> .....	16
8.5. <i>Plan de bienestar estímulos e incentivos</i> .....	17
8.6. <i>Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)</i> .....	18
8.7. <i>Evaluación de Desempeño</i> .....	19
8.8. <i>Acuerdos de Gestión</i> .....	19
8.9. <i>Retiro</i> .....	20
8.10. <i>Desvinculación Asistida</i> .....	20
8.11. <i>Otros programas y actividades</i> .....	20
9. RECURSOS FINANCIEROS .....	23
10. SEGUIMIENTO .....	23
BIBLIOGRAFÍA .....	23

 <b>Ciencias</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2025</b>	<b>Código:</b> D101PR01MO3 <b>Versión:</b> 00 Página: 3 de 24
--	---	---

## INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica de la gestión del talento humano es un proceso sistemático orientado a diseñar e implementar estrategias, planes, programas y proyectos que garanticen una gestión eficiente del talento humano, permitiendo alcanzar las metas y objetivos institucionales.

Para la formulación de este plan, se realizó un análisis detallado de la caracterización de los empleos, perfiles y funciones, conforme a los actos administrativos de creación y modificación de la planta de personal. Adicionalmente, se tuvo en cuenta la caracterización de los servidores públicos, basada en la información registrada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), garantizando así una planificación fundamentada en datos actualizados y normativas vigentes.

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se articula con las actividades definidas en el Plan de Acción Institucional (PAI), el Plan Estratégico Institucional (PEI), el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022-2026 y el autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en cumplimiento de la Ley 909 de 2004 y su normativa reglamentaria.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), establecido mediante el Decreto 1499 de 2017, es un marco de referencia diseñado para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas, generando resultados que atiendan los planes de desarrollo y respondan a las necesidades de los ciudadanos con integridad y calidad en el servicio. Entre sus objetivos destaca el fortalecimiento del liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, considerándolos fundamentales para alcanzar los objetivos institucionales y generar resultados efectivos.

El plan estratégico del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación se enmarca en los atributos de la Política de Integridad del MIPG, promoviendo en cada servidor público el compromiso de desempeñar su labor con ética, valores y principios que contribuyan a construir una cultura institucional basada en la confianza y el valor agregado en la prestación de servicios.

En este contexto, el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano del Ministerio busca apoyar el desarrollo de los objetivos institucionales, cumplir las metas organizacionales y fortalecer las competencias laborales, la calidad de vida laboral y el desarrollo integral de los servidores públicos. Todo ello es esencial para garantizar servicios de alta calidad al país.

El presente plan incluye las siguientes estrategias: el Plan de Bienestar Social e Incentivos; el Plan Institucional de Capacitación; el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo; el Plan Anual de Vacantes; el Plan de Previsión de Recursos Humanos; el Clima Organizacional; la Evaluación de Desempeño; el Código de Integridad, entre otros.

La Dirección de Talento Humano lidera su ejecución, conforme al Decreto 1449 del 3 de agosto de 2022, y lo fundamenta en los objetivos del Estado, las políticas de Talento Humano y los principios éticos que rigen la función pública en Colombia.

 <b>Ciencias</b> 	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2025</b>	Código: D101PR01MO3 Versión: 00 Página: 4 de 24
---	---	---

## 1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y consolidar la Gestión del Talento Humano en el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación mediante la implementación de planes y políticas que promuevan el desarrollo integral de los servidores públicos a lo largo de su ciclo laboral. Esto incluye garantizar que los servidores cuenten con las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y condiciones necesarias para un desempeño institucional óptimo, alineado con la misión y las políticas del Ministerio.

### 1.1. Objetivos específicos

- Fortalecer las competencias de los servidores del Ministerio mediante actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, diseñadas a partir de las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para alcanzar un rendimiento óptimo.
- Promover el mejoramiento de la calidad de vida y el desempeño laboral de los servidores mediante estrategias de reconocimiento, esparcimiento e integración familiar, apoyadas en herramientas tecnológicas, para fomentar su desarrollo integral y satisfacer sus necesidades.
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para controlar y reducir accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y ausentismo, garantizando el bienestar de servidores públicos, contratistas y pasantes.
- Desarrollar un plan de acción oportuno que identifique y aborde las necesidades de la planta conforme a las novedades presentadas durante la vigencia.
- Ejecutar las acciones derivadas del rediseño institucional para fortalecer y garantizar la formalización laboral.
- Llevar a cabo el Concurso de Mérito de Carrera Administrativa para cubrir cargos vacantes definitivos, siguiendo los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

## 2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación abarca todas las fases del ciclo de gestión del talento humano, desde la identificación de necesidades estratégicas hasta la evaluación de las acciones implementadas.

El plan aplica a todos los servidores públicos vinculados bajo las modalidades de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y provisionales. Asimismo, incluye colaboradores y terceros, con un enfoque integral y diferencial en los siguientes componentes:

- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos

Adicionalmente, incluye a colaboradores y terceros en el marco del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, e integra las acciones que puedan impactar a las partes interesadas relacionadas con la gestión del talento humano.

## 3. MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación se fundamenta en la normatividad vigente aplicable a las entidades estatales,

 <b>Ciencias</b> 	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2025</b>	Código: D101PR01MO3 Versión: 00 Página: 5 de 24
---	---	---

enmarcándose en los principios rectores de la función pública, tales como la eficiencia, transparencia, igualdad, moralidad, y responsabilidad.

Este plan se rige por un conjunto de disposiciones legales que garantizan el cumplimiento de los objetivos institucionales y la adecuada gestión del talento humano, asegurando la alineación con los estándares normativos nacionales. A continuación, se relacionan los principales fundamentos legales que sustentan este plan:

### **3.1. Normas Constitucionales**

- **Constitución Política de Colombia (1991):**

- Título V: De la Organización del Estado, Capítulo 2: De la Función Pública.
- Título VII: De la Rama Ejecutiva, Capítulo 5: De la Función Administrativa.

### **3.2. Normas Generales sobre Función Pública y Gestión del Talento Humano**

- **Ley 909 de 2004:** Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- **Decreto 1083 de 2015:** Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Decreto 1499 de 2017:** Modifica el Decreto 1083 en relación con el Sistema de Gestión establecido en la Ley 1753 de 2015.
- **Decreto 648 de 2017:** Ajusta aspectos relacionados con el sector de función pública.

### **3.3. Normas específicas para el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación**

- **Ley 2162 de 2021:** Crea el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y dicta disposiciones relacionadas.
- **Decreto 1449 de 2022:** Adopta la estructura del Ministerio.
- **Resolución 008 de 2019:** Establece el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.
- **Resolución 336 de 2020:** Adopta disposiciones en materia de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.

### **3.4. Normas sobre Evaluación y Competencias Laborales**

- **Acuerdo CNSC No. 20181000006176 (2018):** Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral.
- **Resolución 105 de 2019:** Adopta el sistema de evaluación para servidores en período de prueba.
- **Ley 1960 de 2019:** Modifica disposiciones relacionadas con evaluación y gestión del talento humano.

### **3.5. Normas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo**

- **Ley 1562 de 2012:** Modifica el Sistema de Riesgos Laborales.
- **Resolución 390 de 2017:** Actualiza el plan de formación y capacitación en riesgos laborales.
- **Ley 1823 de 2017:** Estrategia de salas amigas de la familia lactante en el entorno laboral.

### **3.6. Normas Complementarias**

- **Ley 1474 de 2011:** Estatuto Anticorrupción, orientado al control de la gestión pública.

 <b>Ciencias</b> 	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2025</b>	Código: D101PR01MO3 Versión: 00 Página: 6 de 24
---	---	---

- **Ley 2013 de 2019:** Principios de transparencia y publicidad en la declaración de bienes y conflictos de interés.
- **Decreto 612 de 2018:** Directrices para la integración de planes institucionales al Plan de Acción.

#### 4. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El plan Estratégico de la Gestión Talento Humano de la vigencia 2025 se articula con el Plan Estratégico Institucional 2012-2026 y Plan de Acción Institucional 2025 en los siguientes aspectos:

<b>Objetivo Estratégico:</b>	Fortalecer la institucionalidad del ministerio a través de la gestión del talento humano, la calidad y la innovación en la gestión pública
<b>Programa Estratégico:</b>	(PE9) Fortalecer la institucionalidad del ministerio mediante la implementación, sostenimiento, mejora de requisitos y buenas prácticas en materia de gestión, desempeño y transparencia para generar la confianza y legitimidad en la ciudadanía
<b>Iniciativa Estratégica:</b>	Gestión de la Información de Talento Humano
<b>Meta:</b>	El porcentaje de cumplimiento de la meta se estipula en el Plan de Acción Institucional de la vigencia 2024.
<b>Responsable</b>	Dirección de Talento Humano

#### 5. CÓDIGO DE INTEGRIDAD

El Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, en cumplimiento de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y de la Política de Integridad establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, ha adoptado el Código de Integridad como un pilar fundamental de su gestión institucional. Este código busca orientar el comportamiento de los servidores públicos, promoviendo principios éticos y valores que fortalecen la confianza en la función pública y garantizan un servicio transparente y eficiente.

Los valores del Código de Integridad constituyen la base del actuar diario de los servidores del Ministerio, alineando su desempeño con los principios de la administración pública. Estos valores son:

- Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- Diligencia: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para

- así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
  - Trabajo en Equipo: Reconozco que mi trabajo es importante y muy valioso para mi equipo y el Ministerio, pongo todas mis capacidades al servicio de mis proyectos y siento los planes del Ministerio y de las demás áreas como si fueran mis propios proyectos.

### ***Implementación del Código de Integridad***

Para garantizar que el Código de Integridad sea parte activa de la cultura organizacional, el Ministerio desarrollará estrategias de apropiación y sensibilización dirigidas a sus servidores públicos. Estas acciones incluirán piezas graficas, proceso de inducción y reintroducción entre otras actividades.

El Ministerio considera que la consolidación de una cultura de integridad es esencial para fortalecer la gestión del talento humano, mejorar el ambiente laboral y garantizar la transparencia en la administración pública. A través de estos esfuerzos, se busca que los servidores públicos sean agentes de cambio dentro de la entidad, fomentando prácticas que generen confianza y legitimidad en el servicio a la ciudadanía.

## **6. COMPONENTES**

El Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación se estructura a partir de los siguientes componentes fundamentales:

1. **Vacantes y Provisión de Recurso Humano:** Gestión eficiente de la provisión de vacantes mediante procesos de selección que garanticen transparencia, mérito y oportunidad, asegurando que los cargos sean ocupados por personal calificado en función de las necesidades institucionales.
2. **Bienestar Social e Incentivos:** Implementación de estrategias que promuevan la calidad de vida laboral, el reconocimiento de logros y la motivación de los servidores públicos, con el objetivo de fortalecer el compromiso y la productividad en el entorno organizacional.
3. **Seguridad y Salud en el Trabajo:** Desarrollo de programas de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud ocupacional, garantizando un ambiente laboral seguro y la reducción de incidentes, enfermedades ocupacionales y ausentismo.
4. **Capacitación:** Diseño e implementación de programas formativos orientados al fortalecimiento de competencias, habilidades y conocimientos de los servidores públicos, alineados con los objetivos estratégicos del Ministerio y las necesidades detectadas en diagnósticos técnicos.

## **7. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES**

La planeación estratégica de la gestión del talento humano constituye una herramienta fundamental que permite articular las acciones de la entidad y fomentar la ejecución efectiva de las iniciativas propuestas. Este proceso trasciende la simple adecuación de las personas a la estrategia institucional, ya que implica la implementación de procedimientos estandarizados, controlados y alineados con los requerimientos organizacionales, en coherencia con el Direccionamiento Estratégico de la entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos).

 <b>Ciencias</b> 	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2025</b>	Código: D101PR01MO3 Versión: 00 Página: 8 de 24
---	---	---

## 7.1. **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**

El MIPG considera al talento humano como el activo más valioso de las entidades públicas, calificándolo como un factor crítico de éxito para alcanzar los objetivos y resultados institucionales. De acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP):

*"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."*

En este marco, el manual operativo del MIPG establece que la gestión del talento humano debe centrarse en optimizar el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), priorizando las estrategias institucionales y empleando rutas de creación de valor que fortalezcan la gestión del talento humano.

### **Rutas de Creación de Valor**

Las rutas de creación de valor son agrupaciones temáticas que, abordadas integralmente, generan resultados significativos y eficaces para la gestión estratégica del talento humano. Estas rutas permiten estructurar un proceso eficaz y efectivo al implementar acciones estratégicas.

#### **7.1.1 Ruta de la Felicidad: Productividad y Bienestar**

Esta ruta se centra en generar entornos laborales positivos que incrementen la productividad y satisfacción de los servidores públicos.

##### **Temáticas relacionadas:**

- Seguridad y salud en el trabajo.
- Clima organizacional.
- Bienestar laboral.
- Promoción y prevención en salud.
- Programa "Entorno Laboral Saludable".
- Teletrabajo y horarios flexibles.
- Movilidad y mejoramiento individual.
- Inducción y reincidencia.
- Programas de incentivos y "Servimos".

#### **7.1.2 Ruta del Crecimiento: Liderazgo y Desarrollo**

Fomenta el fortalecimiento del liderazgo y el desarrollo de competencias, creando espacios para el crecimiento personal y profesional de los servidores públicos.

##### **Temáticas relacionadas:**

- Capacitación y formación en gerencia pública.
- Desarrollo de competencias gerenciales.
- Acuerdos de gestión y trabajo en equipo.
- Integridad y valores institucionales.
- Clima laboral y comunicación efectiva.
- Cultura organizacional y estilos de dirección.
- Inducción, reincidencia y estrategias de integración.

 <b>Ciencias</b> 	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2025</b>	Código: D101PR01MO3 Versión: 00 Página: 9 de 24
---	---	---

### **7.1.3 Ruta del Servicio: Al servicio de los ciudadanos**

Esta ruta enfatiza la importancia de una gestión centrada en la satisfacción de los ciudadanos, promoviendo un cambio cultural orientado a la generación de convicciones y mecanismos innovadores para garantizar resultados positivos. La cultura organizacional debe basarse en valores, orientación a resultados y el bienestar de los servidores públicos, asegurando compromiso, motivación y desarrollo continuo.

#### **Temáticas relacionadas:**

- Capacitación.
- Bienestar e incentivos.
- Inducción y reinducción.
- Cultura organizacional e integridad.
- Rendición de cuentas.
- Evaluación de desempeño.
- Cambio cultural.
- Innovación en la satisfacción ciudadana.

### **7.1.4 Ruta de la Calidad: La cultura de hacer las cosas bien**

La satisfacción del ciudadano depende directamente de la calidad de los servicios ofrecidos por el Estado. En este contexto, la gestión estratégica del talento humano requiere revisiones periódicas del desempeño institucional y del personal, con un enfoque en la mejora continua. La retroalimentación constante y la comunicación efectiva son esenciales para fortalecer los valores y garantizar un rendimiento orientado a la excelencia.

#### **Temáticas relacionadas:**

- Evaluación de desempeño.
- Acuerdos de gestión.
- Cultura organizacional e integridad.
- Análisis de razones de retiro.
- Evaluación de competencias.
- Gestión de conflictos.
- Promoción de valores.

### **7.1.5 Ruta del Análisis de Datos: Conociendo el Talento**

El análisis de información actualizada es un componente clave en la Gestión Estratégica del Talento Humano, ya que permite tomar decisiones informadas en tiempo real y diseñar estrategias que impacten positivamente el desarrollo y bienestar del talento humano. Esta ruta aprovecha herramientas tecnológicas para optimizar la gestión de competencias, fortalecer la motivación y consolidar el compromiso de los servidores públicos.

#### **Temáticas relacionadas:**

- Gestión de la planta de personal.
- Caracterización del talento humano.
- Planificación de vacantes.
- Aplicación de la Ley de Cuotas.
- Uso del SIGEP (Sistema de Información y Gestión del Empleo Público).

## **7.2. Autodiagnóstico de la Gestión Talento Humano 2023-2024**

 <b>Ciencias</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2025</b>	<b>Código:</b> D101PR01MO3 <b>Versión:</b> 00 Página: 10 de 24
--	---	--

Con base en la matriz diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), que define las rutas para mejorar el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema, se llevó a cabo el autodiagnóstico correspondiente a las vigencias 2023-2024. Este ejercicio es fundamental para contar con los elementos necesarios que permitan ajustar los diferentes planes que se integran en el Plan Estratégico de Talento Humano.

En 2024, la sistematización de los resultados arrojó una calificación del **97,2%**, lo cual demuestra que la gestión del talento humano en el Ministerio alcanzó un nivel de madurez "de consolidación". Esto refleja un desempeño óptimo en la implementación de los procesos relacionados con la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Es necesario, entonces, reconocer los avances logrados y determinar las acciones que permitan dar continuidad al fortalecimiento del proceso, enfocado en mejorar la eficiencia y la eficacia en la gestión del talento humano.

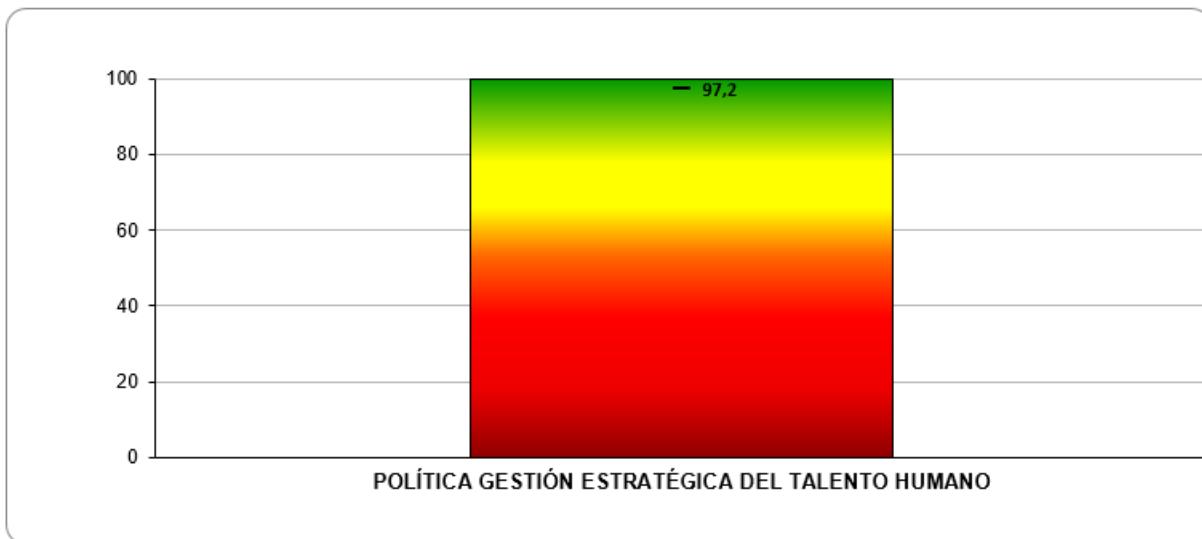
A continuación, se presentan los resultados individuales de las rutas de creación de valor:

**Tabla 1: Resultados gestión estratégica de talento humano**

 <span style="font-size: small;">modelo integrado de planeación y gestión</span>			
 INICIO  GRÁFICAS  DISEÑO DE ACCIONES			
<b>RESULTADOS GESTIÓN ESTRÁTÉGICA DE TALENTO HUMANO</b>			
<b>RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR</b>			
			<b>95,0</b>
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> <i>La felicidad nos hace productivos</i>			<b>98,0</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto</li> <li>- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio</li> <li>- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional</li> <li>- Ruta para generar innovación con pasión</li> </ul>			<b>99,8</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> <i>Liderando talento</i>			<b>96,6</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento</li> <li>- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro</li> <li>- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores</li> <li>- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen</li> </ul>			<b>97,0</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> <i>Al servicio de los ciudadanos</i>			<b>91,6</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio</li> <li>- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar</li> </ul>			<b>89,8</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> <i>La cultura de hacer las cosas bien</i>			<b>98,4</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"</li> <li>- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad</li> </ul>			<b>99,5</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> <i>Conociendo el talento</i>			<b>95,0</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos</li> </ul>			<b>95,0</b>

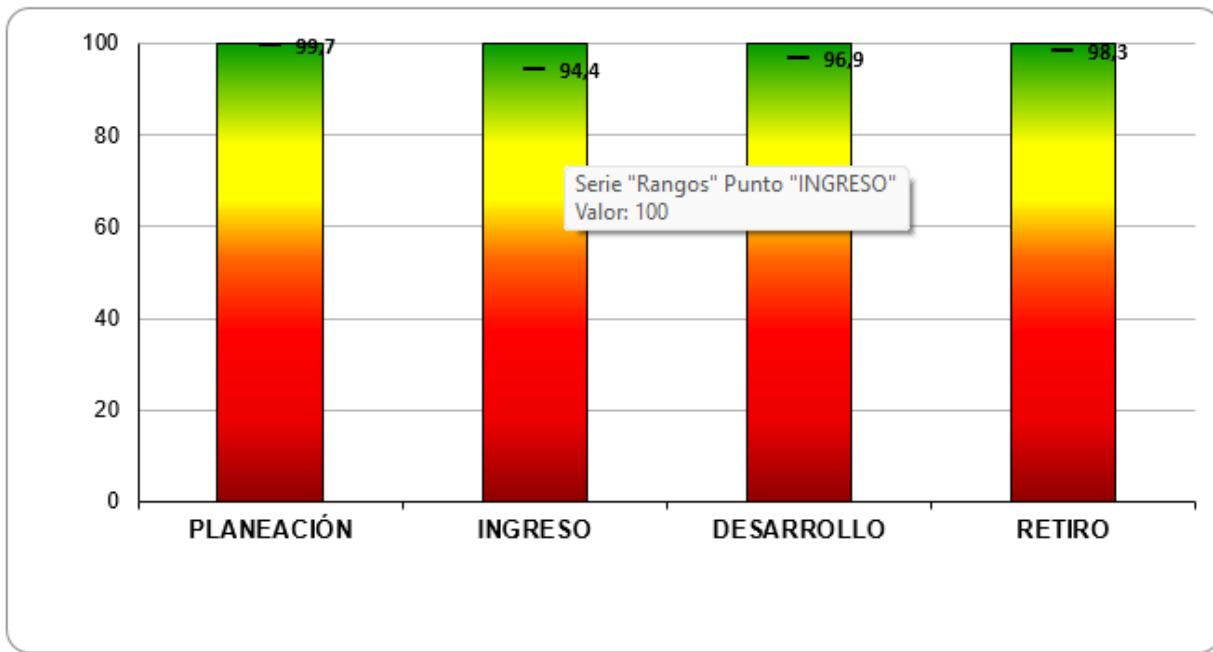
Fuente: Autodiagnóstico MIPG - DTH

**Grafica 1 Calificación total**



Fuente: Autodiagnóstico MIPG - DTH

**Grafica 2** Calificación por componentes



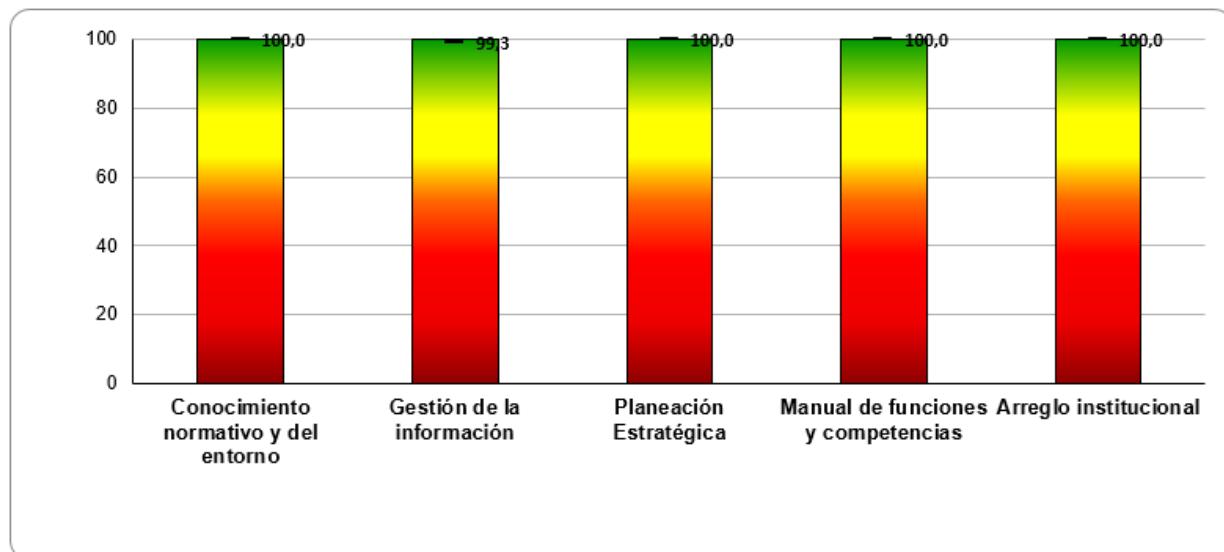
Fuente: Autodiagnóstico MIPG – DTH

Los resultados de la calificación por categorías son los siguientes:

**Grafica 3**

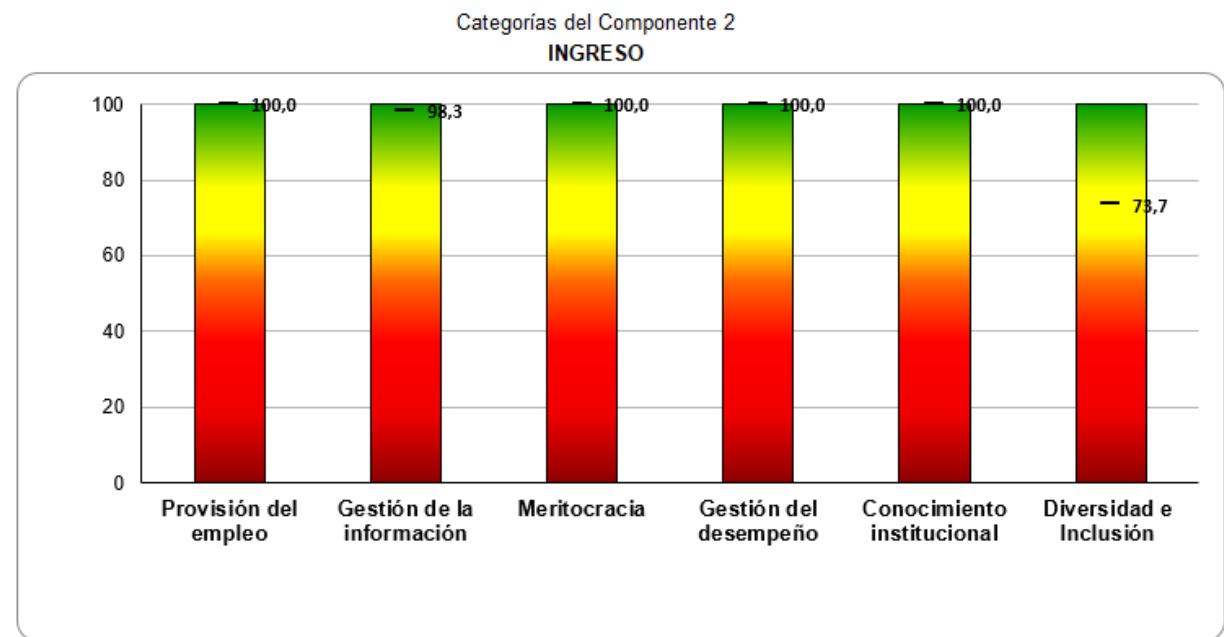
 <b>Ciencias</b> 	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2025</b>	Código: D101PR01MO3 Versión: 00 Página: 12 de 24
---	---	--

Categorías del Componente 1:  
PLANEACIÓN



Fuente: Autodiagnóstico MIPG – DTH

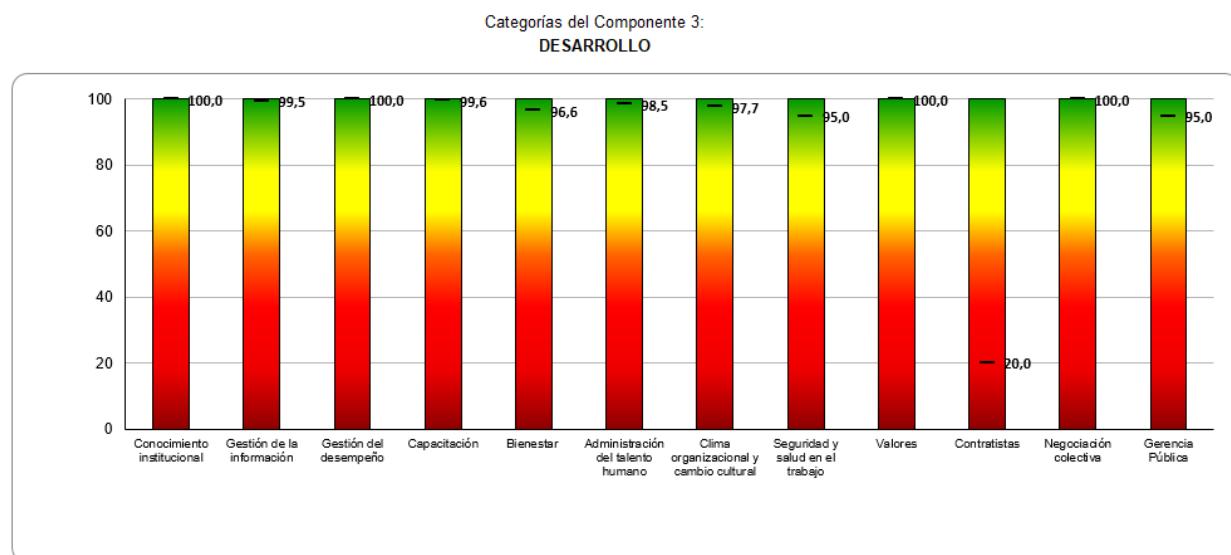
**Grafica 4**



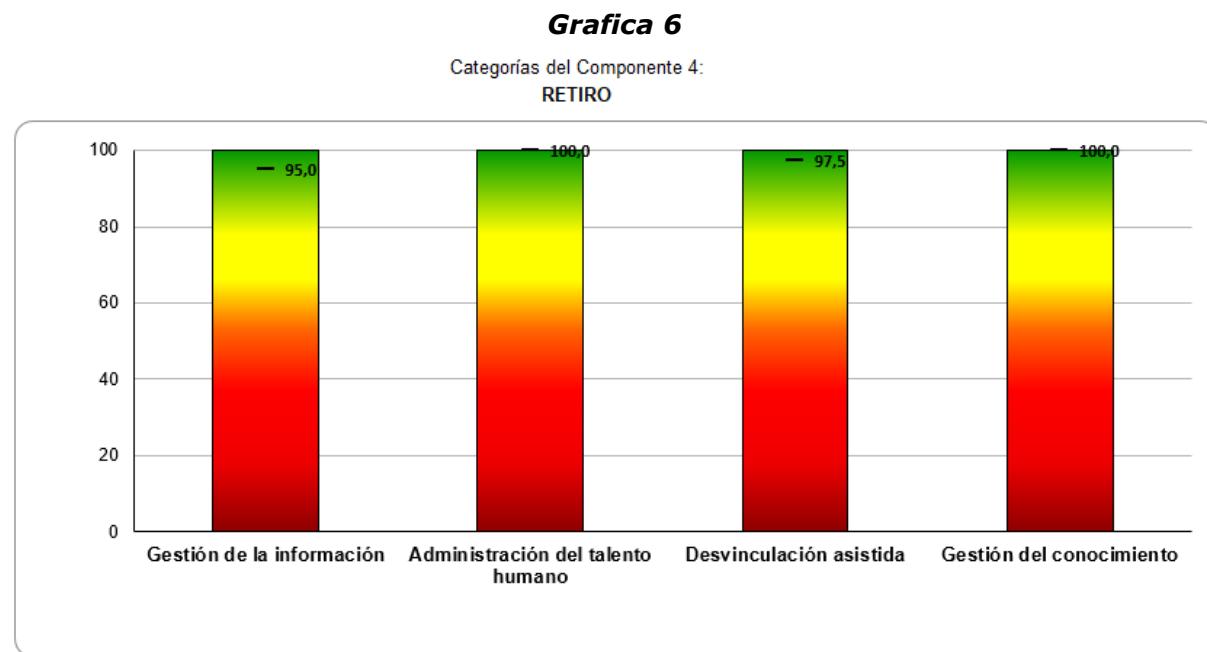
Fuente: Autodiagnóstico MIPG – DTH

**Grafica 5**

 <b>Ciencias</b> 	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2025</b>	<b>Código:</b> D101PR01MO3 <b>Versión:</b> 00 Página: 13 de 24
---	---	--

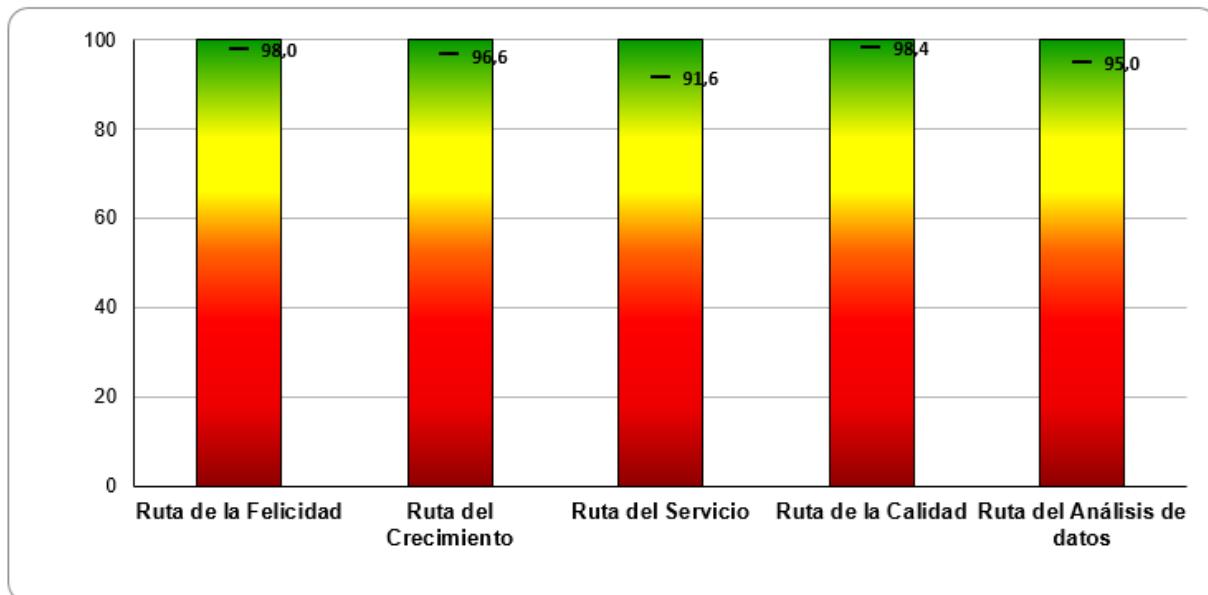


Fuente: Autodiagnóstico MIPG – DTH



Fuente: Autodiagnóstico MIPG – DTH

**Grafica 7: Calificación por Rutas de Creación de Valor**



Fuente: Autodiagnóstico MIPG – DTH

## **8. FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – 2025**

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2025 se construye con base en los resultados del Autodiagnóstico de la Gestión del Talento Humano 2023-2024, considerando también las aportaciones de las dependencias que intervienen en la gestión humana del Ministerio, la normatividad vigente y los desarrollos realizados por la entidad. Este plan integra todas las actuaciones administrativas necesarias para atender las necesidades de los servidores públicos y fortalecer la gestión del talento humano en el Ministerio.

La sistematización de los resultados obtenidos en 2024 reflejó una calificación de **97,2%**, que posiciona a la gestión del talento humano en un nivel de madurez denominado "de consolidación". Esto indica que se han alcanzado estándares óptimos en la implementación de los procesos incluidos en la Gestión Estratégica del Talento Humano.

De cara al horizonte 2025, es esencial identificar los avances logrados hasta la fecha y definir las acciones necesarias para garantizar la continuidad y el fortalecimiento del proceso, con un enfoque en la eficiencia, eficacia y atención a las necesidades estratégicas del Ministerio. A continuación, se presentan los resultados individuales de las rutas de creación de valor, que servirán como base para estructurar las acciones del plan 2025

### **8.1. Principios Fundamentales de la Gestión del Talento Humano**

El Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación implementa diversas acciones relacionadas con la administración de la planta de personal, bajo el marco general de la política de Empleo Público. Estas acciones se fundamentan en los siguientes principios:

- El mérito como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.
- Las competencias como eje de articulación de todos los procesos de Talento Humano.
- El desarrollo y crecimiento de los servidores públicos, con el propósito de que aporten lo mejor de sí mismos en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la

 <b>Ciencias</b> 	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2025</b>	Código: D101PR01MO3 Versión: 00 Página: 15 de 24
---	---	--

entidad.

- La productividad, orientada hacia el logro de resultados.
- La gestión del cambio, entendida como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes.
- La integridad, como un valor esencial que debe caracterizar a todos los servidores públicos.
- El diálogo y la concertación como base para generar espacios de interacción entre los servidores públicos y como requisito indispensable para alcanzar acuerdos que garanticen resultados óptimos.

Este conjunto de principios guía las estrategias y acciones del Ministerio en su esfuerzo por construir una gestión del talento humano sólida, eficiente y alineada con las necesidades institucionales y del servicio público.

### **8.2. Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes**

La Ley 909 de 2004, en su artículo 15, establece que la elaboración y aprobación del Plan Anual de Vacantes debe ser utilizada como una herramienta fundamental para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas. Este plan permite la racionalización y optimización de los procesos de selección, así como la obtención oportuna de los recursos necesarios para dichos procesos.

Además, el Plan Anual de Vacantes proporciona información clave al Departamento Administrativo de la Función Pública y a la Comisión Nacional del Servicio Civil, permitiendo a estos organismos definir políticas que mejoren la gestión de recursos humanos y fortalezcan la eficiencia organizacional en las instituciones públicas del Estado colombiano.

En el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, la Dirección de Talento Humano coordina con el nivel directivo de las distintas dependencias el estudio de necesidades y la elaboración del diagnóstico de los recursos requeridos. Este proceso incluye un análisis estadístico, tanto cuantitativo como cualitativo, y se realiza tomando como referencia los siguientes aspectos:

- Las políticas institucionales.
- Los planes, programas y proyectos de la entidad y de cada dependencia.
- El Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.
- Las responsabilidades de cada dependencia.
- La planta de personal del Ministerio.

El Decreto 1449 de 2022, que adopta la estructura del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, y el Decreto 1450 de 2022, que define la planta de personal, establecieron un total de **140 cargos para el Ministerio**. A partir de esta definición, se identifican los cargos vacantes que deben proveerse para garantizar el cumplimiento de las funciones establecidas en la estructura del Ministerio.

### **8.3. Cumplimiento de la cuota de vinculación laboral de personas con discapacidad**

En el marco de la Ley 1618 de 2013, que establece disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad mediante medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación reafirma su compromiso con la eliminación de toda forma de discriminación por razón de discapacidad. Esta ley requiere la implementación de programas, acciones y reglamentaciones destinadas a asegurar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad.

 <b>Ciencias</b> 	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2025</b>	Código: D101PR01MO3 Versión: 00 Página: 16 de 24
---	---	--

En cumplimiento del artículo 13, numeral 2, de la Ley 1618 de 2013, el Decreto 2011 de 2017 regula el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público, estableciendo cuotas específicas basadas en el tamaño de la planta de personal de cada entidad pública.

El Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, respetuoso de la competencia de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) como entidad encargada de la administración y vigilancia de la carrera de los servidores públicos, tiene en cuenta lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 909 de 2004, literales c) e i). Estas disposiciones señalan que la CNSC debe elaborar las convocatorias a concursos para el desempeño de empleos públicos de carrera y realizar los procesos de selección bajo los principios de mérito, libre concurrencia e igualdad. Por tanto, el Ministerio ha reportado la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) para que la CNSC adelante los concursos de méritos correspondientes. Además, con el objetivo de cumplir con la cuota de vinculación laboral de personas con discapacidad, el Ministerio contempla que, a través de la provisión transitoria de empleos mediante nombramientos provisionales y en ejercicio de la discrecionalidad del nominador, se pueda contribuir al cumplimiento de esta obligación normativa.

#### **8.4. Plan Institucional de Capacitación – PIC**

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) tiene como objetivo promover el desarrollo integral del talento humano del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, mediante actividades de formación alineadas con las necesidades identificadas en las fuentes diagnósticas, para fortalecer competencias y mejorar el desempeño de los servidores públicos. Este enfoque busca consolidar una planta laboral diligente, comprometida y con altos estándares de ejecución, en beneficio del cumplimiento de los objetivos institucionales.

El PIC 2025 se estructuró conforme a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020-2030 y a los cuatro ejes temáticos estratégicos:

- **Gestión del conocimiento y la innovación:** Diseñar y gestionar bienes o servicios públicos orientados a satisfacer las necesidades de los grupos de valor, razón de ser del Ministerio.
- **Creación de valor público:** Generar satisfacción al ciudadano, construyendo confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano mediante decisiones y políticas públicas efectivas.
- **Probidad y ética de lo público:** Promover valores y actitudes éticas que se reflejen en el desempeño de los servidores y su interacción con los grupos de interés.
- **Transformación digital:** Implementar tecnologías para optimizar procesos, reorganizar métodos de trabajo y generar beneficios en la gestión institucional.

De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento a su Plan Institucional de Capacitación, promoviendo el fortalecimiento de competencias mediante actividades como seminarios, talleres y diplomados.

El diagnóstico de necesidades para el PIC 2025 se realizó a través de la matriz A201PR05F05, consolidando información obtenida de diversas fuentes como el Plan Estratégico Institucional (PEI), el Plan de Acción Institucional (PAI), auditorías internas y la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL). Este proceso permitió identificar las temáticas de capacitación prioritarias para la vigencia 2025, garantizando que estén alineadas con los objetivos estratégicos del Ministerio y contribuyan al desarrollo integral de sus servidores públicos.

- **Programa de Inducción:** El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional y al sistema de valores de la

entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales en función del logro de una entidad ágil, moderna y transparente que permita interactuar y mejorar su respuesta a los diferentes actores es del SNCTeI. Para ello, se realizan diversas estrategias para realizar la inducción a los servidores de Minciencias, no obstante, se llevarán a cabo inducciones cada vez que se genere la necesidad de realizarse. Así mismo, el jefe de cada área se responsabilizará de la inducción en el puesto de trabajo, la cual deberá realizarse en un lapso no mayor de 15 a 30 días y deberá registrarse en el formato identificado con el código No. A201PR05F04 publicado en GINA y de conformidad a la circular No. 053 de 2020.

- **Programa de Reinducción:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. (Decreto 1567de 1998).
- **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

#### **8.5. Plan de bienestar estímulos e incentivos**

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2025 del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación está alineado con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y tiene como propósito principal fortalecer el bienestar, la motivación y la calidad de vida de los servidores públicos. Basado en los principios de integridad y legalidad, este plan contribuye al desarrollo integral de los funcionarios, promoviendo su productividad, compromiso y motivación, y al mismo tiempo, asegurando el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

En este marco, el plan busca diseñar, ejecutar y promover iniciativas de bienestar laboral que permitan mantener un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos. Estas acciones están orientadas a fomentar su desarrollo profesional y personal, en sintonía con las políticas institucionales y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), garantizando así un entorno laboral que motive y apoye a los funcionarios para que aporten lo mejor de sí en sus actividades diarias.

**Diagnóstico:** El Plan se fundamenta en un diagnóstico integral de las necesidades de los servidores públicos, realizado a través de la encuesta "Bienestar en Marcha 2025". Este instrumento, aplicado con una participación del 81.3% de la población objetivo, permitió identificar prioridades en aspectos como bienestar físico, emocional, social y profesional, asegurando que las acciones respondan a las expectativas de los funcionarios y sus familias.

**Ejes Estratégicos:** El plan se organiza en torno a cinco ejes estratégicos, que abordan dimensiones clave del bienestar laboral:

- ✓ **Equilibrio Psicosocial:**
  - Promoción de la estabilidad emocional y laboral mediante actividades recreativas, culturales y de capacitación informal.
  - Implementación de beneficios como horario flexible, teletrabajo y días compensatorios.

 <b>Ciencias</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2025</b>	Código: D101PR01MO3 Versión: 00 Página: 18 de 24
--	---	--

✓ **Salud Mental:**

- Desarrollo de iniciativas para prevenir y manejar el estrés laboral, como pausas activas, talleres de mindfulness y charlas sobre bienestar mental.
- Fortalecimiento de habilidades blandas y adopción de estrategias de autocuidado.

✓ **Diversidad e Inclusión:**

- Creación de un entorno laboral inclusivo mediante talleres y campañas de sensibilización sobre equidad y no discriminación.
- Implementación de medidas de protección frente a violencia de género y otras formas de discriminación.

✓ **Transformación Digital:**

- Fomento de competencias digitales para optimizar los procesos laborales y facilitar la flexibilidad en el trabajo.
- Coordinación con la Oficina de Tecnología para implementar herramientas que mejoren la productividad.

✓ **Identidad y Vocación por el Servicio Público:**

- Promoción del sentido de pertenencia y los valores del Código de Integridad.
- Reconocimiento del compromiso institucional y la excelencia en el desempeño de los servidores públicos.

**Actividades Clave:** El plan incluye actividades concretas que buscan impactar positivamente en el bienestar y motivación de los funcionarios:

- **Reconocimientos:** Día del Servidor Público, reconocimientos por antigüedad, compromiso institucional y desempeño destacado.
- **Incentivos:** Salario emocional, incentivo por uso de bicicleta, créditos educativos condonables y apoyos para hijos de servidores.
- **Conciliación laboral y familiar:** Días compensatorios por cumpleaños, familia, abuelo, entre otros beneficios.
- **Espacios de bienestar:** Sala amiga de la familia lactante y eventos recreativos, deportivos y culturales.

**Marco Legal:** El Plan está respaldado por un marco normativo sólido, incluyendo:

- Ley 909 de 2004: Regulación del empleo público y carrera administrativa.
- Decreto Ley 1567 de 1998: Creación del Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos.
- Ley 1823 de 2017: Estrategia de salas amigas de la familia lactante.
- Programa Nacional de Bienestar Social "Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2023-2026."

**Impacto Estratégico:** El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2025 contribuye directamente al fortalecimiento del clima laboral y la cultura organizacional, promoviendo la calidad de vida de los servidores públicos y aumentando su compromiso con los objetivos institucionales. Además, responde a los lineamientos del MIPG, asegurando la mejora continua en la gestión del talento humano y el cumplimiento de las metas estratégicas del Ministerio.

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

El Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, en cumplimiento de la Resolución Interna 2034 de 2024, adopta la actualización de la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con el propósito de garantizar un ambiente laboral seguro y

 <b>Ciencias</b> 	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2025</b>	Código: D101PR01MO3 Versión: 00 Página: 19 de 24
---	---	--

saludable para servidores públicos, contratistas, subcontratistas, practicantes y demás partes interesadas. Esta política promueve la implementación de acciones preventivas y participativas enfocadas en la mitigación de accidentes, incidentes y enfermedades laborales, a través de estrategias de higiene, seguridad industrial y medicina preventiva, y fomenta la participación activa del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST). De esta manera, se busca fortalecer la cultura del autocuidado y la mejora continua del sistema, contribuyendo al bienestar y desempeño de la comunidad laboral.

El SG-SST tiene como objetivo general proteger la salud y la seguridad de todos los miembros del Ministerio mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y factores de riesgo presentes en los ambientes de trabajo. Además, está orientado a la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales, asegurando siempre el cumplimiento de la normatividad vigente.

Para lograr este propósito, se establecen los siguientes objetivos específicos: fortalecer la cultura de la seguridad y salud en el trabajo a través de estrategias que generen ambientes laborales seguros y saludables; gestionar los riesgos laborales priorizados, fomentando la cultura del autocuidado y previniendo accidentes y enfermedades laborales; y promover la mejora continua del sistema a partir de la gestión de riesgos y oportunidades, con la participación activa de las partes interesadas. En el marco de la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015, el Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025 incluye actividades que permitirán alcanzar estos objetivos. Entre las acciones programadas destacan la gestión de los riesgos priorizados según la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos, la integración de normas de gestión de calidad en los procesos del SG-SST y la definición de responsables, fechas de cumplimiento, recursos requeridos e indicadores de seguimiento para cada actividad.

Con estas acciones, el Ministerio reafirma su compromiso con la seguridad, salud y bienestar de su comunidad laboral, promoviendo un entorno laboral saludable y contribuyendo de manera efectiva al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

### **8.7. Evaluación de Desempeño**

El proceso de evaluación del desempeño laboral en el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación está diseñado para verificar, valorar y cuantificar la contribución de los servidores públicos al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas. Este proceso no solo permite medir el desempeño, sino también identificar oportunidades para desarrollar competencias y mejorar continuamente la gestión del talento humano.

El Ministerio cuenta con un esquema de evaluación que abarca a los servidores públicos con empleos de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisionales. Este esquema incluye instrumentos de evaluación adaptados a cada tipo de vinculación, asegurando así un enfoque integral y específico para cada caso.

Adicionalmente, los aspectos para mejorar el proceso de evaluación del desempeño se identifican a través del diagnóstico de necesidades realizado por las áreas, lo cual sirve de base para la formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC). El plan de mejoramiento se construye mediante el seguimiento conjunto entre evaluador y evaluado, promoviendo la alineación con los objetivos estratégicos de la entidad y el desarrollo de competencias específicas en los servidores públicos.

### **8.8. Acuerdos de Gestión**

 <b>Ciencias</b> 	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2025</b>	Código: D101PR01MO3 Versión: 00 Página: 20 de 24
---	---	--

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.

### **8.9. 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 público que se retira permanezca en la entidad, de acuerdo con la dimensión del Gestión del Conocimiento e Innovación.

### **8.10. Desvinculación Asistida**

La Desvinculación Laboral Asistida es un proceso de asesoría, apoyo, orientación y capacitación dirigido a los servidores públicos que egresan o son transferidos, con el propósito de facilitar la búsqueda de un nuevo empleo o actividad de calidad en el menor tiempo posible.

Desde la Dirección de Talento Humano, en la vigencia 2025 se implementarán estrategias para detectar las necesidades de la población objetivo a través de los siguientes mecanismos:

- Base de datos de servidores considerados por la ley como pre-pensionados.
- Información de actos administrativos relacionados con retiros o jubilaciones.
- Matriz de información, que consolidará los datos recolectados mediante las entrevistas de retiro. Esta información será analizada semestralmente mediante un reporte.

Una vez identificadas las necesidades y caracterizada la población, se aplicarán mecanismos para la transferencia del conocimiento. Asimismo, en articulación con el Plan de Bienestar, se desarrollarán actividades orientadas a la readaptación laboral, mediante talleres, apoyo psicológico y/o gestión interinstitucional.

### **8.11. Otros programas y actividades**

 <b>Ciencias</b> 	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2025</b>	Código: D101PR01MO3 Versión: 00 Página: 21 de 24
---	---	--

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:

- **Rediseño Institucional:** Actualmente, el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación adelanta la interlocución necesaria para solicitar el aval financiero del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, que permitirá la conclusión del proceso de formalización laboral y la creación de nuevos empleos permanentes. Lo anterior, teniendo en cuenta que para este proceso ya se cuenta con el estudio justificado, la proyección financiera y la autorización estratégica por parte del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.  
De igual forma, el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación avanza en el proceso de rediseño y transformación institucional, con el propósito de alinear su estructura administrativa, planta de empleos, manual y marco de funciones y modelo de operación; en cumplimiento con los fines sectoriales y de los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo - Ley 2294 de 2023. Para lo anterior, en 2025 se gestionará la presentación de la propuesta definitiva de estructura organizacional, estudio de cargas (ampliación de planta) y manual de funciones; para solicitar los avales definitivos del Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Departamento Nacional de Planeación y Departamento Administrativo de la Función Pública.
- **Teletrabajo:** El Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación implementó el teletrabajo para sus servidores públicos mediante la **Resolución 1836 de 2023**, una estrategia que busca modernizar las modalidades laborales y promover la flexibilidad en el cumplimiento de las funciones. A la fecha, esta modalidad se encuentra en desarrollo, enmarcada en los lineamientos establecidos por la **Ley 1221 de 2008**. De acuerdo con el artículo 2 de esta ley, el teletrabajo se clasifica en tres formas principales:
  - **Autónomos:** Teletrabajadores que desarrollan su actividad profesional desde su propio domicilio o un lugar escogido por ellos, como una pequeña oficina o local comercial. Estos trabajadores operan principalmente fuera de la oficina, a la que solo acuden ocasionalmente
  - **Móviles:** Teletrabajadores que no tienen un lugar fijo de trabajo y cuyas herramientas principales para cumplir con sus funciones son las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), utilizando dispositivos móviles.
  - **Suplementarios:** Teletrabajadores que dividen su tiempo laboral entre el hogar y la oficina, desempeñándose dos o tres días a la semana desde casa y el resto del tiempo en las instalaciones del Ministerio.

Con la adopción del teletrabajo, el Ministerio busca garantizar la continuidad operativa, optimizar los recursos y fomentar el equilibrio entre la vida laboral y personal, cumpliendo con la normativa vigente y promoviendo el uso eficiente de las herramientas tecnológicas.

- **Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP):** El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), implementado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, es la fuente única de información sobre empleo público en Colombia. Este sistema centraliza y organiza la información del talento humano al servicio de las organizaciones públicas, facilitando su acceso para la administración pública y los ciudadanos, promoviendo así la transparencia y eficiencia en la gestión de recursos humanos. En el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, la Dirección de Talento Humano utiliza el SIGEP II como herramienta para

verificar y formalizar la información laboral y académica de los servidores públicos. Este proceso incluye la revisión y validación de datos, como estudios y experiencia laboral. Una vez aprobados, la persona encargada otorga el visto bueno, y posteriormente, el jefe de la Dirección de Talento Humano formaliza la información en la plataforma, garantizando la precisión y actualización de las hojas de vida. Este mecanismo fortalece la gestión del talento humano, asegurando información confiable y accesible que respalda la toma de decisiones estratégicas y contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales del Ministerio.

- **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.
- **Sistema Específico 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 1449 y 1450 de 2022, De conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el Acuerdo Colectivo firmado el 29 de abril de 2022, la Entidad cuenta con el compromiso de adelantar las acciones para la estructuración, diseño y expedición del Sistema Específico de Carrera Administrativa del personal científico y tecnológico de las entidades públicas que conforman el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, con el acompañamiento de la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública.

## 9. RECURSOS FINANCIEROS

De conformidad con los planes que integran la gestión estratégica del talento humano, el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación asigna anualmente los recursos financieros necesarios para ejecutar las actividades previstas en cada Plan de Trabajo Anual. Estos recursos se distribuyen de acuerdo con las necesidades identificadas para cada vigencia y se incluyen en el Plan Anual de Adquisiciones, el cual se publica en la página web de la entidad y puede ser consultado a través del siguiente enlace: [Plan Anual de Adquisiciones - Minciencias](#).

## 10. SEGUIMIENTO

El seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano, el cual forma parte del Decreto 612 de 2018, se realiza conforme a los lineamientos establecidos por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación. Dicho seguimiento se llevará a cabo de manera trimestral.

## BIBLIOGRAFÍA

- Departamento Administrativo de la Función Pública. Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Bogotá. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Talento Humano. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/detalle-del-modelo/tags/talento-humano>.
- Presidencia de la República. Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública". Bogotá. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>.
- Presidencia de la República. Decreto 648 de 2017 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública". Bogotá. Tomado de:
- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=80915>.
- Congreso de Colombia. Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones". Bogotá. Tomada de:
- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>.
- Presidencia de la República. Decreto 051 de 2018: "Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009". Bogotá. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=84900>.
- Congreso de Colombia. Ley 1960 de 2019 "por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Bogotá. Tomada de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95430>.
- Comisión Nacional del Servicio Civil Acuerdo 20191000008736 "Por el cual se define el procedimiento para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso". Bogotá. Tomada de: <https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/2021-08/acuerdo-20191000008736.pdf>.
- Presidencia de la República. Ley 2162 de 2021 "Por medio de la cual se crea el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones". Bogotá. Tomada <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=174026#:~:text=Establecer%20estrategias%20para%20el%20avance,sociedad%20basada%20en%20el%20conocimiento>.

 <b>Ciencias</b> 	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2025</b>	<b>Código:</b> D101PR01MO3 <b>Versión:</b> 00 Página: 24 de 24
---	---	--

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

<b>Versión</b>	<b>Fecha</b>	<b>Descripción</b>	<b>Área Responsable</b>
01	31/01/2025	Formulación del plan institucional "Plan Estratégico de la Gestión del Talento Humano" para la vigencia 2025 aprobado en comité No. 4 de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional	Dirección de Talento Humano