

	PLAN ANUAL DE VACANTES -2026	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 1 de 17

MINISTERIO DE CIENCIA TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN- MINCIENCIAS

PLAN ANUAL DE VACANTES – 2026 **Dirección de Talento Humano**

	PLAN ANUAL DE VACANTES -2026	Código: D101PR01MO3
		Versión: 01
		Página: 2 de 17

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	4
3. DEFINICIONES	4
4. MARCO LEGAL	5
5. CONTEXTO ESTRATÉGICO	8
6. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES	9
BIBLIOGRAFÍA	17

	PLAN ANUAL DE VACANTES -2026	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 3 de 17

INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, a través de la Dirección de Talento Humano y en alineación con el Plan Nacional de Desarrollo y la Política Pública de Trabajo Digno y Decente, elabora el **Plan Anual de Vacantes** como un instrumento estratégico para gestionar y proveer la planta de personal de la entidad. Este documento tiene como propósito identificar las necesidades de personal y planificar las formas de provisión de los empleos vacantes, consolidando así una administración eficiente y actualizada de los recursos humanos.

El Plan Anual de Vacantes permite registrar y analizar la información de los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva. En él se especifican la denominación, el perfil, las funciones, las competencias y los requisitos de cada empleo, conforme a lo establecido en el **Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales**. Además, incluye un análisis detallado de las vacantes actuales, las proyecciones de provisión, y la identificación de los cargos que quedarán vacantes por cumplimiento de la edad de retiro forzoso o la jubilación de sus titulares.

Este plan corresponde específicamente a la vigencia 2026 y se sustenta en la correlación entre la planta de personal establecida mediante el **Decreto 1449 de 2022**, las vacantes existentes y la disponibilidad presupuestal correspondiente. Asimismo, su desarrollo está fundamentado en la normativa vigente sobre empleo público y carrera administrativa, incluyendo la **Ley 909 de 2004**, de regulación del Empleo Público, la carrera administrativa, la gerencia pública; la **Ley 1960 de 2019** que modifica la anterior y establece la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa mediante procesos de selección abiertos y de ascenso; la **Ley 2162 de 2021** que crea el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.

La elaboración del plan sigue las directrices impartidas por el **Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)** y la **Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)**. Estas orientaciones garantizan que el documento responda a las necesidades institucionales y esté alineado con las disposiciones legales y presupuestales aplicables. En conjunto, el Plan Anual de Vacantes es una herramienta fundamental para fortalecer la capacidad operativa del Ministerio y asegurar una adecuada provisión de personal, contribuyendo al cumplimiento eficiente de sus objetivos estratégicos e institucionales.

1. OBJETIVO

El **Plan Anual de Vacantes 2026** tiene como objetivo identificar las necesidades de personal y establecer las estrategias para la provisión de los empleos vacantes. Este instrumento busca garantizar que las diferentes dependencias del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación cuenten con el talento humano necesario para cumplir de manera eficiente con sus funciones y objetivos institucionales.

1.1 Objetivos Específicos

- Actualizar de forma permanente la información relacionada con los empleos en vacancia definitiva y temporal, por niveles, código, grado, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos.
- Establecer las necesidades de la planta de personal de Ministerio para garantizar el cumplimiento de su misión y sus funciones.
- Programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal con base

	PLAN ANUAL DE VACANTES -2026	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 4 de 17

en el procedimiento de encargos y nombramiento provisionales planta de personal A201PR16, de acuerdo con el número de cargos que son objeto de provisión y con los perfiles establecidos en el actual Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal del Ministerio.

2. ALCANCE

El **Plan Anual de Vacantes** inicia con la verificación de las vacantes existentes en la planta de empleos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y concluye con la provisión, actualización y el seguimiento continuo de las novedades que puedan surgir durante su ejecución.

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 2° 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 3° del Decreto 785 de 2005).
- **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.

	PLAN ANUAL DE VACANTES -2026	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 5 de 17

- **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.

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.

	PLAN ANUAL DE VACANTES -2026	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 6 de 17

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.
- Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- Por revocatoria del nombramiento.
- 7. Por invalidez absoluta.
- 8. Por estar gozando de pensión.
- 9. Por edad de retiro forzoso.
- 10. Por traslado.
- 11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
- 12. Por declaratoria de abandono del empleo.
- 13. Por muerte.
- 14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
- 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 CTeI, a generar conocimiento y capacidades científicas, tecnológicas y de innovación de alta calidad, así como a promover la transferencia y

	PLAN ANUAL DE VACANTES -2026	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 7 de 17

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. 91 del 22 de noviembre de 2023 de la Comisión Nacional del Servicio Civil

Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2522 de 2023 - Nación 6.

- **Decreto 648 de 2017:** *"Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública"*

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

- **Decreto 051 de 2018:** *"Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009"*

Estableció la necesidad de regular la periodicidad del registro de los empleos vacantes definitivos en el sistema de información adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil y la planeación de los concursos de méritos con la entidad convocante.

- **Resolución 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"*

	PLAN ANUAL DE VACANTES -2026	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 8 de 17

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 2026 en los siguientes aspectos:

Tabla 1 Alineación Plan Anual de vacantes con PEI y PAI

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 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 2026.
Responsable	Dirección de Talento Humano

	PLAN ANUAL DE VACANTES -2026	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 9 de 17

6. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

6.1. Metodología

El Plan Anual de Vacantes de la vigencia 2026 se elaboró con base en los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Contiene la relación detallada de la planta de empleos total del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y, la de los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y temporal que se deben proveer y que, cuentan con la apropiación y la disponibilidad presupuestal requerida.

Para su elaboración se consideró la totalidad de las vacantes definitivas que se encuentran en la planta de personal del Ministerio, es decir, aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. Así mismo, las vacantes temporales cuyos titulares se encontraban en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.)

6.1.2. Metodología de Provisión a Mediano Plazo

Si existen listas de elegibles o encargos en cargos vacantes definitivos, se procederá a dar cumplimiento con la normatividad legal que rige su provisión en propiedad. De lo contrario, se procederá como lo señala el numeral anterior, en el entretanto se provee por el sistema legalmente previsto en propiedad.

6.2. Identificación de necesidades de planta anual

El Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, como 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. Tiene como objetivos generales los siguientes:

- Formular la política pública de ciencia, tecnología e innovación del país, identificando los intereses de la nación en aquello que sea competencia de esta entidad.
- Establecer estrategias para el avance del conocimiento científico, el desarrollo sostenible, ambiental, social, cultural y la transferencia y apropiación social de la Ciencia, la Tecnología, la Innovación, para la consolidación de una sociedad basada en el conocimiento.
- Impulsar el desarrollo científico, tecnológico y la innovación de la Nación, programados en la Constitución Política de 1991 y en el Plan Nacional de Desarrollo, de acuerdo con las orientaciones trazadas por el Gobierno nacional.
- Garantizar las condiciones necesarias para que los desarrollos científicos, tecnológicos e innovadores, se relacionen con el sector productivo y favorezcan la productividad y la competitividad.
- Velar por la consolidación y fortalecimiento del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SNCTI).

La planta de personal del 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:

	PLAN ANUAL DE VACANTES -2026	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 10 de 17

Tabla 2. Cargos de carrera y libre nombramiento Despacho y Ministro

Nº. 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

Tabla 3. Cargos de carrera y libre nombramiento 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

Tabla 4. Cargos de carrera y libre nombramiento 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

	PLAN ANUAL DE VACANTES -2026	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 11 de 17

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

Tabla 5 Cargos de carrera y libre nombramiento Dirección de gestión de recursos para Ciencia, 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

	PLAN ANUAL DE VACANTES -2026	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 12 de 17

Tabla 6. Porcentaje de empleos según nivel jerárquico

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

Tabla 7. Ocupación de la Planta empleos de Carrera Administrativa:

Nivel Jerárquico	Encargo	Propiedad	Provisional	Vacante Definitiva	Vacante Temporal	Total
Profesional	5	12	7	9	7	40
Técnico	3	6	0	0	0	9
Asistencial	3	17	5	1	3	29
Asesor	7	4	0	1	1	13
Total	18	40	12	10	11	91

Fuente: Matriz Planta de Personal, Dirección de Talento Humano
Fecha de Corte: 22 de diciembre de 2025

Tabla 8. Ocupación de la Planta empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Nivel Jerárquico	Encargo	Propiedad	Vacante Definitiva	Vacante Temporal	Total
Directivo	3	10	10	3	26
Profesional	0	2	1	0	3
Técnico	0	2	1	0	3
Asistencial	1	4	1	0	6
Asesor	1	5	4	1	11
Total	5	23	17	4	49

Fuente: Matriz Planta de Personal, Dirección de Talento Humano
Fecha de Corte: 22 de diciembre de 2025

	PLAN ANUAL DE VACANTES -2026	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 13 de 17

6.3. Vacantes Definitivas

Las vacantes definitivas existentes corte 22 de diciembre de 2025 se relacionan a continuación:

Tabla 9. Vacantes existentes

CARGO	NATURALEZA	DEPENDENCIA
0100 22 DIRECTOR TÉCNICO	Libre Nombramiento y Remoción	DIRECCIÓN DE DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN
0153 13 GESTOR EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	Libre Nombramiento y Remoción	DESPACHO MINISTRO
0153 13 GESTOR EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	Libre Nombramiento y Remoción	DIRECCIÓN DE CIENCIA
0153 13 GESTOR EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	Libre Nombramiento y Remoción	DIRECCIÓN DE CIENCIA
0153 13 GESTOR EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	Libre Nombramiento y Remoción	DIRECCIÓN DE CIENCIA
0153 13 GESTOR EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	Libre Nombramiento y Remoción	DIRECCIÓN DE DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN
0153 13 GESTOR EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	Libre Nombramiento y Remoción	DIRECCIÓN DE VOCACIONES Y FORMACIÓN
0153 13 GESTOR EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	Libre Nombramiento y Remoción	DIRECCIÓN DE DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN
0153 13 GESTOR EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	Libre Nombramiento y Remoción	DIRECCIÓN DE CAPACIDADES Y APROPIACIÓN DEL CONOCIMIENTO
0153 13 GESTOR EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	Libre Nombramiento y Remoción	DIRECCIÓN DE VOCACIONES Y FORMACIÓN
0137 13 JEFE DE OFICINA	Libre Nombramiento y Remoción	OFICINA DE TECNOLOGÍAS Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN
1020 14 ASESOR	Libre Nombramiento y Remoción	DESPACHO DEL VICEMINISTERIO DE CONOCIMIENTO, INNOVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD
1020 13 ASESOR	Libre Nombramiento y Remoción	DESPACHO DEL VICEMINISTERIO DE TALENTO Y APROPIACIÓN SOCIAL DEL CONOCIMIENTO
1020 06 ASESOR	Libre Nombramiento y Remoción	DESPACHO DEL VICEMINISTERIO DE CONOCIMIENTO, INNOVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD
1020 06 ASESOR	Carrera administrativa	DIRECCIÓN DE CAPACIDADES Y APROPIACIÓN DEL CONOCIMIENTO
1020 06 ASESOR	Libre Nombramiento y Remoción	DESPACHO DEL VICEMINISTERIO DE TALENTO Y APROPIACIÓN SOCIAL DEL CONOCIMIENTO
2028 19 PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Carrera administrativa	DIRECCIÓN DE VOCACIONES Y FORMACIÓN
2028 15 PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Carrera administrativa	DIRECCIÓN DE DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN
2028 15 PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Carrera administrativa	DIRECCIÓN DE VOCACIONES Y FORMACIÓN
2028 15 PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Carrera administrativa	OFICINA ASESORA JURÍDICA
2028 15 PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Carrera administrativa	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL
2044 11 PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Carrera administrativa	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS PARA LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN (CTEI)
2044 11 PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Carrera administrativa	DIRECCIÓN DE DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN
2044 11 PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Carrera administrativa	DIRECCIÓN DE CAPACIDADES Y APROPIACIÓN DEL CONOCIMIENTO
2044 11 PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Libre Nombramiento y Remoción	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
3100 16 TÉCNICO	Libre Nombramiento y Remoción	DESPACHO DEL VICEMINISTERIO DE TALENTO Y APROPIACIÓN SOCIAL DEL CONOCIMIENTO
4044 17 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Carrera administrativa	DIRECCIÓN DE DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN
4103 15 CONDUCTOR MECÁNICO	Libre Nombramiento y Remoción	DESPACHO DEL VICEMINISTERIO DE TALENTO Y APROPIACIÓN SOCIAL DEL CONOCIMIENTO

	PLAN ANUAL DE VACANTES -2026	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 14 de 17

6.4 Vacantes temporales

A continuación, se relaciona los siguientes cargos que se encuentran en vacancia temporal, A corte 22 de diciembre de 2025 se relacionan a continuación:

Tabla 10. Vacantes temporales

CARGO	NATURALEZA	DEPENDENCIA
0100 22 DIRECTOR TÉCNICO	Libre Nombramiento y Remoción	DIRECCIÓN DE CIENCIA
0153 13 GESTOR EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	Libre Nombramiento y Remoción	DIRECCIÓN DE CIENCIA
0153 13 GESTOR EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	Libre Nombramiento y Remoción	DIRECCIÓN DE CIENCIA
1045 13 JEFE OFICINA ASESORA	Libre Nombramiento y Remoción	OFICINA ASESORA JURÍDICA
1020 06 ASESOR	Carrera administrativa	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS PARA LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN (CTEI)
2028 17 PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Carrera administrativa	DIRECCION DE TALENTO HUMANO
2028 17 PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Carrera administrativa	OFICINA DE TECNOLOGÍAS Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN
2028 15 PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Carrera administrativa	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES
2028 15 PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Carrera administrativa	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS PARA LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN (CTEI)
2044 11 PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Carrera administrativa	DIRECCIÓN DE CIENCIA
2044 11 PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Carrera administrativa	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS PARA LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN (CTEI)
2044 11 PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Carrera administrativa	DIRECCIÓN DE DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN
4044 11 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Carrera administrativa	DIRECCIÓN DE CAPACIDADES Y APROPIACIÓN DEL CONOCIMIENTO
4044 11 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Carrera administrativa	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES
4044 11 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Carrera administrativa	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Fuente: Dirección de Talento Humano

7. Seguimiento de la planta de personal

La Dirección de Talento Humano del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación efectúa el seguimiento al plan anual de vacantes desarrollando las siguientes acciones:

➤ Planta de personal global y dependencias:

La Dirección de Talento Humano cuenta con el formato planta de personal – vacantes por dependencias, código A201PR16F01, el cual permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y las dependencias. Con esta información se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos y cuáles se encuentran vacantes, permitiendo la toma decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la planta.

De igual manera en el formato se especifica el tipo de vinculación, Nivel, Código, Grado, nombre del servidor que ocupa el cargo, fecha de ingreso, fecha de encargo, asignación salarial y otros.

➤ Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles:

Se cuenta con el formato planta de personal – vacantes por dependencias, código A201PR16F01, en donde se identifica los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos; esto con el fin de tener la información actualizada para ser enviada a la Comisión Nacional del Servicio Civil y así mismo identificar qué empleos son los propuestos para convocar a concurso de mérito.

El siguiente esquema es un modelo en el cual cada responsable puede presentar las acciones a ejecutar:

Tabla 11. Esquema para presentación de acciones

Iniciativa Estratégica:	Gestión de la Información de Talento Humano
Meta de la Iniciativa Estratégica:	(PE) 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
Actividad a ejecutar	Identificación de necesidades de planta anual Realizar proceso de encargos Realizar los nombramientos los cargos vacantes de lista de elegibles.
Descripción / detalle de la actividad a	• Análisis de la Estructura Actual de la planta: Revisar la estructura actual del Ministerio para identificar la distribución de personal y cargos vacantes en cada Dirección y las responsabilidades de cada empleo. • Estimación de Necesidades de Personal: conforme a las vacantes, se determinar la necesidad de iniciar la provisión de las mismas. • Detección de Vacantes Actuales y Futuras: Identificar las vacantes actuales y prever las vacantes futuras debido

	PLAN ANUAL DE VACANTES -2026		Código: D101PR01MO3 Versión: 00 Página: 16 de 17
ejecutar	a jubilaciones, promociones y rotaciones. • Identificación de Posibles y actuales Vacantes: Determinar las posiciones clave que son críticas para la operación de la organización y que requieren una atención prioritaria para su cobertura. • Evaluación de Competencias Exigidas: Identificar los requisitos para cada empleo según el manual de funciones. Establecimiento de Prioridades: Priorizar las vacantes a tomar en función de la urgencia y la relevancia de cada necesidad identificada.		
Requisito / estándar a cumplir			
Producto / resultado esperado			
Entregable asociado	N/A		
Responsable (s)	Dirección de Talento Humano		
Fecha de Inicio			
Fecha de Finalización			
Indicadores relacionados			
Recursos requeridos (financieros, humanos, tecnológicos, logísticos)			

	PLAN ANUAL DE VACANTES -2026	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 17 de 17

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>

APROBACIÓN

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: José Jaime Silva	Nombre: Felipe Alejandro González Sabogal	Nombre: Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional
Cargo: Contratista Dirección de Talento Humano	Cargo: Directora de Talento Humano	Cargo: N/A

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción	Área responsable
1	30-01-2026	Versión aprobada en la sesión No 5 del Comité de Gestión y Desempeño Institucional y Sectorial previa consulta ciudadana entre el 16 y el 30 de enero de 2026	Dirección de Talento Humano