MINISTERIO DE CIENCIA TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN- MINCIENCIAS

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS – 2026
Dirección de Talento Humano

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO 2
INTRODUCCIÓN 3
1. OBJETIVO 3
2. ALCANCE 3
3. DEFINICIONES 3
4. MARCO LEGAL 5
- Constitución Política de la República de Colombia 1991. 5

Acuerdo No. 91 del 22 de noviembre de 2023 de la Comisión Nacional del Servicio Civil 6
5. CONTEXTO ESTRATÉGICO 7
6. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES 8
Análisis de las Necesidades de Personal 8
6.4. Vacantes Definitivas 11
6.5. Vacantes temporales 12
7. Plan de Previsión de Recursos Humanos 13
7.1. Provisión de Empleos Públicos. 14
7.2. Empleos de Carrera Administrativa 14
7.3. Empleos de libre nombramiento y remoción. 16
7.4. Traslado. 17
7.5. Reubicación. 18
8. COSTO DE LA PLANTA 18
BIBLIOGRAFÍA 18

INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, se establece conforme a lo señalado en los artículos 15 y 17 la Ley 909 de 2004, disposiciones normativas que establecen que las unidades de personal de las entidades públicas deben elaborar planes anuales de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras de personal, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.

El propósito del Plan de Previsión de Recursos Humanos es determinar el cálculo de los empleados necesarios de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales para asegurar la prestación del servicio actual y futuro, de las competencias misionales de la Entidad; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación y por último efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta, con el fin de asegurar su financiamiento y disponibilidad.

Teniendo en cuenta, que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planeación de los recursos humanos, el cual, es liderado y consolidado por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, es importante mencionar que, para la elaboración del mismo, se realizó el análisis de la planta actual del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, establecida mediante Decreto No. 1450 del 03 de agosto de 2022, identificando las vacantes, y haciendo énfasis para el cubrimiento, en primera medida, con nombramiento en periodo de prueba con ocasión a la convocatoria 2522 del 2023, provisión temporal a través de proceso de encargos, nombramientos provisionales y con los movimientos de personal (traslado del personal, reubicación de los empleos), y el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación – PIC y Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos los cuales están orientados a fortalecer las competencias laborales y motivar al personal, entre otros.

1. OBJETIVO

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

2. ALCANCE

El presente Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia 2026, se constituye como herramientas base para la planeación del talento humano del Ministerio en cuanto a:

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

3. DEFINICIONES

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

- **Reubicación:** La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectúa mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña. La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado. A diferencia del traslado, la reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.

- **Traslado:** Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro. (Artículo 2.2.5.4.2 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.

- **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, Titulo V - de la Organización del Estado, capítulo 2 de la función pública.

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

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

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

Adicionalmente el artículo 17, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus

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

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

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

a) Por renuncia regularmente aceptada.
b) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
c) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
d) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
e) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
f) Por revocatoria del nombramiento.
g) 7. Por invalidez absoluta.
h) 8. Por estar gozando de pensión.
i) 9. Por edad de retiro forzoso.
j) 10. Por traslado.
k) 11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
l) 12. Por declaratoria de abandono del empleo.
m) 13. Por muerte.
n) 14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
o) 15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

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

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

Acuerdo No. 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".* 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. Articulación del Plan 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

Fuente: Dirección de Talento Humano

6. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

Análisis de las Necesidades de Personal

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

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

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

Fuente: Dirección de Talento Humano

Tabla 3 Cargos de carrera y libre nombramiento. Despacho Viceministros

N°. 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

Fuente: Dirección de Talento Humano

Tabla 4. Cargos de carrera y libre nombramiento. Planta Global

N°. 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
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

Fuente: Dirección de Talento Humano

Tabla 5. Cargos de carrera y libre nombramiento. Direccipon Dirección de Gestión de Recursos para la Ciencia, La tecnología y la Innovación (CTel)

N°. 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

Fuente: Dirección de Talento Humano

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**

Fuente: Dirección de Talento Humano

Tabla 7. Ocupación de la planta de empleos de carrera administrativa

Planta Ministerio de Ciencia Tecnologia e Innovacion						
Carrera Administrativa						
Nivel Jerarquico	Encargo	Propiedad	Provisional	Vacante Definitiva	Vacante Temporal	Total
Profesional	5	13	7	8	7	40
Tecnico	3	6	0	0	0	9
Asitencial	3	17	0	1	3	24
Asesor	7	4	5	1	1	18
Total	18	40	12	10	11	91

Fuente: Dirección de Talento Humano

Tabla 8. Ocupación de la planta de empleos de libre nombramiento y remoción

Planta Ministerio de Ciencia Tecnologia e Innovacion					
Carrera Administrativa					
Nivel Jerarquico	Encargo	Propiedad	Vacante Definitiva	Vacante Temporal	Total
Directivo	5	10	11	4	
Profesional	0	2	1		3
Tecnico	0	2	1		3
Asitencial	1	4	1		6
Asesor	0	4	3		7
Total	6	22	17	4	49

Fuente: Dirección de Talento Humano

6.4. Vacantes Definitivas

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

Tabla 9. Vacantes definitivas

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

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

6.5. Vacantes temporales

A continuación, se relaciona los siguientes cargos que se encuentran en vacancia temporal, A corte de 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

7. Plan de Previsión de Recursos Humanos

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

A continuación, se presenta el estado de la planta de Minciencias, el cual refleja los empleos provistos con su correspondiente tipo de nombramiento y a su vez vacantes disponibles con corte al 22 de diciembre del año 2025.

Tabla 11. Vacantes por niveles

Nivel	Tipo de Nombramiento	No. De Servidores
Directivo	Carrera Administrativa	0
	Ordinario	7
	Encargo	4
	Vacante	15
	Total	**29**

Nivel	Tipo de Nombramiento	No. De Servidores
Asesor	Carrera Administrativa	4
	Ordinario	4
	Encargo	7
	Vacante	6
	Total	**21**

Nivel	Tipo de Nombramiento	No. De Servidores
Profesional	Carrera Administrativa	13
	Ordinario	2
	Encargo	5
	Provisional	7
	Vacante	16
	Total	**43**

Nivel	Tipo de Nombramiento	No. De Servidores
Técnico	Carrera Administrativo	6
	Ordinario	2
	Encargo	3
	Provisional	0
	Vacante	1
	Total	**12**

Nivel	Tipo de Nombramiento	No. De Servidores
Asistencial	Carrera Administrativo	17
	Ordinario	4
	Encargo	4
	Provisional	5
	Vacante	5
	Total	**35**

Fuente: Dirección de Talento Humano

Tabla 12. Total de empleos de planta.

NIVEL	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
TOTAL	29	21	43	12	35	140

Fuente: Dirección de Talento Humano

7.1. Provisión de Empleos Públicos.

Estos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria. Los términos de provisión de las vacantes varían dependiendo de la naturaleza del empleo, si son de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

7.2. Empleos de Carrera Administrativa.

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2015, modificado mediante el artículo 1° del Decreto 498 de 2020, así:

Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.

Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva Entidad.

Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, podrán ser utilizadas para proveer las vacancias definitivas que se generen con ocasión de la configuración de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 para el titular del empleo y, para proveer las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.

Los empleos de carrera administrativa, según lo establece el artículo 1º. de la Ley 1960 de 2019, también podrán ser provistos por encargo mientras se surte el proceso de selección para su provisión, con empleados de carrera, quienes tienen derecho a ser encargados en éstos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, aplicará para efectos del derecho preferencial de encargos de los servidores públicos de carrera administrativa.

Igualmente, los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

Así mismo, los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática.

En términos generales y mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004, modificada por la ley 1960 del 2019 y en el Decreto Ley 760 de 2005, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 1083 de 2015.

7.3. Empleos de libre nombramiento y remoción.

De conformidad con el artículo 23 de la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en dicha ley; para la provisión temporal se tendrá en cuenta lo señalado en el artículo 1º. de la Ley 1960 de 2019.

Para el caso específico de la provisión de los empleos de Director Territorial Código 0042, Grado 14 se dará cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.28.1 y siguientes, que preceptúan: El Director o Gerente Regional o Seccional o quien haga sus veces será escogido por el Gobernador del Departamento donde esté ubicada físicamente la Regional o Seccional, de terna enviada por el representante legal del establecimiento público respectivo, la cual deberá estar integrada por personas que cumplan con los requisitos exigidos en el Manual de Funciones y Requisitos de la Entidad y sean escogidos de conformidad con el proceso de selección público abierto que se establece en el presente Decreto.

Cuando el área de influencia de una Regional o Seccional abarque dos o más departamentos, el Director o Gerente Regional o Seccional o quien haga sus veces deberá ser escogido de la terna correspondiente, por votación unánime en el primer caso y por la mitad más uno de los respectivos gobernadores, en el segundo caso.

La conformación de las ternas de que trata el artículo anterior se efectuará con las personas que sean escogidas mediante un proceso de selección público abierto.

Los representantes legales de las entidades objeto del presente decreto, efectuarán los trámites pertinentes para la realización del proceso de selección público abierto, el cual podrá efectuarse directamente por la entidad pública, o con universidades públicas o privadas, o con entidades privadas expertas en selección de personal, o a través de convenios de cooperación.

Dicho proceso de selección tendrá en cuenta criterios de mérito, capacidad y experiencia para el desempeño del empleo y por lo menos deberá comprender la aplicación de una o varias pruebas dirigidas a evaluar los conocimientos o aptitudes requeridos para el desempeño del empleo, la práctica de una entrevista y una valoración de antecedentes de estudio y experiencia.

El proceso de selección público abierto que se realice en cumplimiento de lo dispuesto en el presente Título, se efectuará bajo los criterios de objetividad, transparencia, imparcialidad y publicidad, teniendo en cuenta la idoneidad de los aspirantes para el ejercicio de las funciones.

La selección de la persona para ser nombrada en el empleo de Director o Gerente Regional o Seccional o el que haga sus veces, por parte del Gobernador, deberá efectuarse dentro de los ocho (8) días calendario siguientes a la fecha de recibo de la terna.

En las regionales o seccionales cuya área de influencia comprenda dos o más departamentos, el plazo será de quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de recibo de la respectiva terna, la cual será enviada al Gobernador del departamento

sede de la regional o seccional.

Si en dichos plazos no se efectuare la selección por parte del Gobernador o de los Gobernadores, con el fin de no afectar el servicio, esta será decidida por el representante legal del establecimiento público, con base en la terna presentada, dentro de los ocho (8) días calendario siguientes al vencimiento de los términos anteriormente señalados.

En este sentido, los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva, según lo dispone el artículo 1o. de la Ley 1960 de 2019 y en caso de vacancia temporal, el encargo se efectuará durante el término de ésta.

7.4. Traslado.

Otra de las formas de provisión definitiva de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, observando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares.

De acuerdo con lo señalado en los Decretos 648 de 2017 y 1083 de 2015 las características del traslado son los siguientes:

El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.

El empleo del que es titular la persona a trasladar debe ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares, al empleo al que va a ser trasladado.

Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.

Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.

El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.

Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los servidores públicos interesados siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.

Con el traslado se conservan los derechos de carrera y la antigüedad en el servicio.

7.5. Reubicación.

De acuerdo con lo señalado en el Decreto 648 de 2017:

"Artículo 2.2.5.4.6 Reubicación. La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña. La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado".

8. COSTO DE LA PLANTA

El Ministerio de Ciencia, Tecnología e Información asegurará la financiación de los empleos de la planta de personal durante la vigencia 2026, el cual tiene un costo de $ 20.147.000.000 monto que fue informado en el anteproyecto de presupuesto que se remitió a Ministerio de Hacienda.

Nota: Teniendo en cuenta que el ministerio adelanta el estudio de rediseño institucional las necesidades de la vigencia 2026 pueden variar una vez se apruebe la viabilidad del estudio técnico por las entidades competentes y se inicie la provisión respectiva de los empleos.

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 Barrios	**Nombre:** María Patricia León Alarcón Sandra Pilar Bojacá Gutiérrez	**Nombre:** Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional - CGDSI
Cargo: Contratista Dirección Talento Humano	**Cargo:** Directora Dirección de Talento Humano Contratista Dirección de Talento Humano	**Cargo:** N/A

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción	Área Responsable
01	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