

 <p>COLOMBIA POTENCIA DE LA <b>VIDA</b></p>	<p><b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2024</b></p>	<p>Código: D101PR01MO3 Versión: 00 Página: 1 de 27</p>	 <p><b>Ciencias</b></p>
--	--	--	--

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

# **PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2024**



## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
1. OBJETIVO	6
a. Objetivo General	6
b. Objetivos Específicos	6
2. ALCANCE	7
3. MARCO LEGAL	8
4. CONTEXTO ESTRATÉGICO	10
5. COMPONENTES	11
6. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES	11
a. Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG	11
b. Autodiagnóstico de la Gestión Talento Humano 2022-2023	12
c. Formulación del Plan estratégico de la gestión del talento humano – 2024	15
1.1.1	Políticas de Talento Humano
	15
1.1.2	Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes
	16
1.1.3	Plan Institucional de Capacitación – PIC
	16
1.1.4	Plan de Estímulos e Incentivos
	17
1.1.5	Programa de Bienestar
	18
1.1.6	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
	20
1.1.7	Evaluación del Desempeño
	21
1.1.8	Acuerdos de Gestión
	21
1.1.9	Retiro
	21
1.1.10	Desvinculación Asistida
	21
1.1.11	Otros programas y actividades
	22
7. RECURSOS FINANCIEROS	24

 <p>COLOMBIA POTENCIA DE LA <b>VIDA</b></p>	<p><b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2024</b></p>	<p>Código: D101PR01MO3 Versión: 00 Página: 3 de 27</p>	 <p><b>Ciencias</b></p>
--	--	--	--

 <b>COLOMBIA</b> <b>POTENCIA DE LA</b> <b>VIDA</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2024</b>	Código: D101PR01MO3 Versión: 00 Página: 4 de 27	 <b>Ciencias</b>
---	---	---	---

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. *Resultados Gestión Estratégica del talento humano*

13

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Ciclo de la gestión del Talento Humano</i>	11
Figura 2. <i>Calificación total</i>	13
Figura 3. <i>Calificación por componentes</i>	14
Figura 4. <i>Categorías del Componente 1: PLANEACIÓN</i>	14
Figura 5. <i>Categorías del Componente 2: INGRESO</i>	14
Figura 6. <i>Categorías del Componente 3: DESARROLLO</i>	15
Figura 7. <i>Categorías del Componente 4: RETIRO</i>	15
Figura 8. <i>Calificación por Rutas de Creación de Valor</i>	15

 <p>COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA</p>	<p><b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2024</b></p>	<p>Código: D101PR01MO3 Versión: 00 Página: 5 de 27</p>	 <p><b>Ciencias</b></p>
---	--	--	--

## ➤ INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica de la gestión del talento humano es un proceso sistemático que tiene como propósito implementar y desarrollar estrategias, planes, programas y proyectos que permitan la gestión del talento humano para alcanzar las metas y objetivos propuestos.

El plan estratégico de gestión del talento humano se enmarca con las actividades planteadas dentro del Plan de Acción Institucional (PAI), Plan Estratégico Institucional (PEI), el Plan Nacional de Desarrollo (PND) para la vigencia 2022-2026 y el autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en el marco de lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y sus reglamentarios.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), establecido mediante Decreto 1499 de 2017 se define como: *“...un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio”*<sup>1</sup>. Dentro de sus objetivos está el fortalecimiento del liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad pues lo asume como base para el cumplimiento de los objetivos y la generación de resultados de las entidades públicas.

El plan estratégico del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, se encuentra enmarcado dentro de los atributos de la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado con unos valores y principios que lo diferencien y lo orienten a identificar el valor y la ética como parte de los principios de cada uno de los colaboradores aportando a la construcción de la cultura institucional que genere confianza y agregue valor a la prestación de los servicios de la entidad.

En este sentido, se entiende que el Plan estratégico de gestión del talento humano del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, debe contribuir al desarrollo de los objetivos institucionales, el cumplimiento de las metas organizacionales y el fortalecimiento de los conocimientos, las competencias laborales, la calidad de vida laboral y el desarrollo integral de sus servidores públicos, todo ello como condición necesaria para brindar unos servicios de calidad al país.

El presente plan se estructura con base en: el Plan de Bienestar Social e Incentivos; Plan Institucional de Capacitación; Plan Anual de Seguridad y Salud en el trabajo; Plan Anual de Vacantes; Plan de Previsión de Recursos Humanos; Clima Organizacional; Evaluación de Desempeño; Código de Integridad; entre otros.

Su ejecución es liderada por la Dirección de Talento Humano de conformidad con lo establecido en el **Decreto 1449 del 3 de agosto de 2022** y, se fundamenta en los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que rigen el ejercicio de la función pública en Colombia.

## 1. OBJETIVO

### a. Objetivo General

Contribuir al fortalecimiento y consolidación de la Gestión del Talento Humano del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, mediante la implementación de planes y políticas, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, donde se garantice que los servidores cuenten con las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y condiciones de trabajo requeridas para un adecuado desempeño institucional que, en cumplimiento de la misión y las políticas del Ministerio.

<sup>1</sup> Artículo 2.2.22.3.2. del Decreto 1499 del 11 de septiembre 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”.

 <b>COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2024</b>	Código: D101PR01MO3 Versión: 00 Página: 6 de 27	 <b>Ciencias</b>
---	---	---	---

### b. Objetivos Específicos

- ✓ Fortalecer las competencias de los servidores del Ministerio, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- ✓ Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores a través de estrategias de reconocimiento, esparcimiento e integración familiar donde se implemente herramientas tecnológicas, con el fin de fomentar el desarrollo integral y la satisfacción de las necesidades de los servidores.
- ✓ Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de controlar y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.
- ✓ Implementar un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia.
- ✓ Adelantar las acciones correspondientes resultado del rediseño institucional, con el fin de fortalecer y garantizar la formalización laboral.
- ✓ Adelantar el Concurso de Mérito de Carrera Administrativa - cargos vacantes definitivos (Sistema específico de carrera administrativa), conforme a lineamientos dados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

## 2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo.

Aplica para todos los servidores públicos (carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales) en lo relacionado con los componentes (Plan de Bienestar e Incentivos; Plan Institucional de Capacitación; Plan Anual de Vacantes; Plan de Previsión de Recursos Humanos) y, extensivo a la población de colaboradores y terceros (Plan Anual de Seguridad y Salud en el trabajo), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y se puedan impactar con las acciones del Ministerio.

## 3. MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación se encuentra en el marco de la normatividad que rige para las entidades estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

Los fundamentos legales y normativos que enmarcan al Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, son relacionados a continuación:

### Constitución Política de la República 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.

**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”.

 <p>COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA</p>	<p><b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2024</b></p>	<p>Código: D101PR01M03 Versión: 00 Página: 7 de 27</p>	 <p><b>Ciencias</b></p>
---	--	--	--

**Ley 1064 de 2006:** “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”.

**Ley 1474 de 2011:** “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.

**Decreto 1083 de 2015:** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

**Resolución 1244 de 2016:** “Por medio de la cual se adopta el formato de evaluación del desempeño de los servidores públicos nombrados en provisionalidad en Colciencias”.

**Resolución 390 de 2017:** “Por la cual se actualiza el plan de formación y capacitación del Departamento de la Función Pública”.

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

**Decreto Ley 894 de 2017:** “Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”.

**Decreto 1499 de 2017:** “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.

**Ley 1823 de 2017:** “Por medio de la cual se adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral”.

**Acuerdo CNSC No. 20181000006176 de octubre de 2018, Comisión Nacional del Servicio Civil:** “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.”

**Acuerdo 617 de 2018 Comisión Nacional del Servicio Civil:** “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba”.

**Circular Externa No. 20181000000067 de junio de 2018, Comisión Nacional del Servicio Civil,** relacionada con evaluación de desempeño laboral.

**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”.

**Decreto 612 de 2018:** “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.

**Decreto 815 de 2018:** “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.

**Circular No. 20191000000117 de abril de 2019, Comisión Nacional del Servicio Civil:** “Por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos”.

**Resolución 008 de 2019:** “Por medio de la cual se establece el Manual específico de Funciones y Competencias laborales para los empleos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación”.

 <p>COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA</p>	<p><b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2024</b></p>	<p>Código: D101PR01MO3 Versión: 00 Página: 8 de 27</p>	 <p><b>Ciencias</b></p>
---	--	--	--

**Resolución No.105 de 2019:** “Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral para los servidores con derecho de carrera administrativa y en periodo de prueba del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación- COLCIENCIAS Cartilla Evaluación de Desempeño Laboral.

**Ley 1955 de 2019:** “por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018-2022 pacto por Colombia, pacto por la equidad”.

**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”.

**Ley 2013 de 2019:** “Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés”.

**Resolución 0085 de 2020:** “Por medio de la cual se distribuyen en las dependencias del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación los cargos de la planta de personal”, y las demás resoluciones que la modifican.

**Resolución 296 de 2020:** “Por medio de la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencia Laborales para los empleados del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, establecido mediante la Resolución 008 de 2019”.

**Resolución 0718 de 2020:** “Por la cual se modifica la Resolución No. 008 de 2019, que estableció el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación”.

**Resolución 336 de 2020:** “Por el cual se adoptan disposiciones en materia de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos”.

**Ley 2162 de 2021:** “Por medio de la cual se crea el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones”.

**Decreto 1449 de 2022:** “Por el cual se adopta la estructura del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones”.

**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”.

#### 4. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El plan Estratégico de la Gestión Talento Humano de la vigencia 2023 se articula con el Plan Estratégico Institucional 2012-2026 y Plan de Acción Institucional 2024 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

 COLOMBIA POTENCIA DE LA <b>VIDA</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2024</b>	Código: D101PR01MO3	 <b>Ciencias</b>
		Versión: 00	
		Página: 9 de 27	

<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

 <b>COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2024</b>	Código: D101PR01MO3 Versión: 00 Página: 10 de 27	 <b>Ciencias</b>
---	---	--	---

## 5. COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- ✓ Vacantes y Provisión de Recurso Humano
- ✓ Bienestar Social e Incentivos
- ✓ Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Capacitación

## 6. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

La Planeación estratégica de la gestión del talento humano es una herramienta estratégica que facilita la articulación de las diferentes acciones de la entidad y fomenta la planeación y ejecución de las acciones propuestas. En todo caso, planear el recurso humano, va más allá de la adecuación de las personas a la estrategia institucional, ya que, implica la implementación de procesos estandarizados y controlados, en armonía con los requerimientos de la organización y debidamente articulados con el Direccionamiento Estratégico de la entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos).

### a. Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG

De acuerdo con el MIPG se: “concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos” (DAFP, s.f.).

En armonía con lo anterior, el manual operativo asume al MIPG como la herramienta con la que se busca optimizar el ciclo del servidor público (Ingreso, desarrollo y retiro) con base en las prioridades estratégicas del Ministerio y mediante las rutas de creación de valor que permiten fortalecer la gestión de talento humano.

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

Las rutas de creación de valor se describen a continuación:

- ✓ **Ruta de la Felicidad:** La Felicidad nos hace más productivos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reintroducción, movilidad, mejoramiento individual.
- ✓ **Ruta del Crecimiento:** Liderando Talento Esta ruta se relaciona con el fortalecimiento del liderazgo propiciando espacios de desarrollo y crecimiento, así mismo encontramos, entre otras, las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reintroducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.
- ✓ **Ruta del Servicio:** Al servicio de los ciudadanos Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas:

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2024</b>	Código: D101PR01MO3 Versión: 00 Página: 11 de 27	 <b>Ciencias</b>
---	---	--	---

capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reincidencia, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad, el cual permiten fortalecer el cambio cultural hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores públicos para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

- ✓ **Ruta de la Calidad:** la cultura de hacer las cosas bien. La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto, inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.
- ✓ **Ruta del análisis de datos:** Conociendo el Talento. En el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano el análisis de información actualizada es relevante, por cuanto permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

A partir de las rutas que indica el manual operativo, el Ministerio procede a realizar un autodiagnóstico y tomar las acciones necesarias para implementar el plan de acción.

#### b. Autodiagnóstico de la Gestión Talento Humano 2022-2023

Con base en la matriz diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) que contiene las rutas sobre las que se debe trabajar para mejorar en el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema, se debe llevar a cabo el autodiagnóstico correspondiente al año 2022- 2023 de manera que se cuente con los elementos necesarios para ajustar los diferentes planes que se articulan en el plan estratégico de talento humano.

La sistematización de los resultados de su aplicación para el año 2023 dio una calificación de 95,2%, que sin duda evidencia que la gestión del talento humano en el Ministerio se encontraba en un nivel de madurez “de consolidación”, es decir que, en un nivel óptimo en cuanto a la implementación de los procesos inmersos en la Gestión Estratégica de Talento Humano. Así las cosas, es identificar los desarrollos que se han alcanzado y las acciones que se deben llevar a cabo para dar continuidad al proceso de fortalecimiento en el marco de la eficiencia y eficacia de la gestión del Talento Humano.

Los resultados individuales de las rutas de creación de valor son los siguientes:

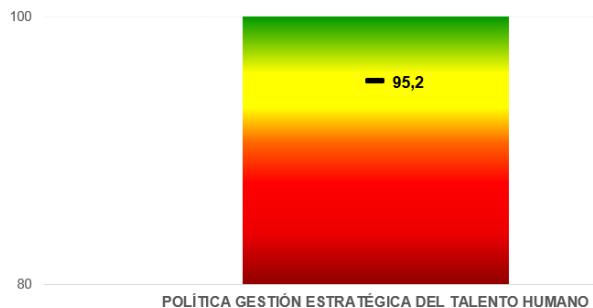
**Tabla 1**

*Resultados gestión estratégica de talento humano*

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> <i>La felicidad nos hace productivos</i>	<b>98</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto y se sientan productivos</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>	95 98 98 100
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> <i>Liderando talento</i>	<b>96</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>	99 93 99 94
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> <i>Al servicio de los ciudadanos</i>	<b>90</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>	93 88
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> <i>La cultura de hacer las cosas bien</i>	<b>92</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>	94 91
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> <i>Conociendo el talento</i>	<b>84</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos</li> </ul>	84

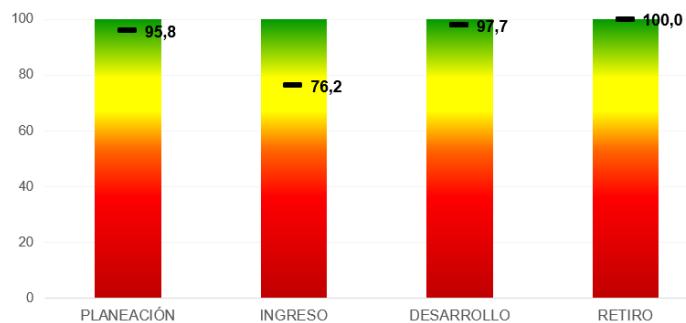
**Figura 2**

*Calificación total*



**Figura 3**

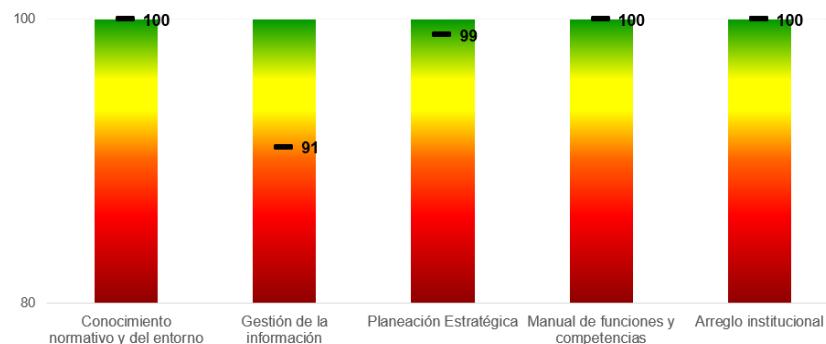
*Calificación por componentes*



Los resultados de la calificación por categorías son los siguientes:

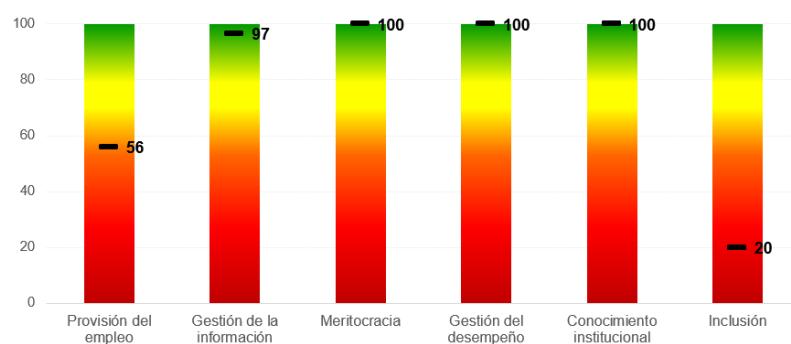
**Figura 4**

*Categorías del Componente 1: PLANEACIÓN*



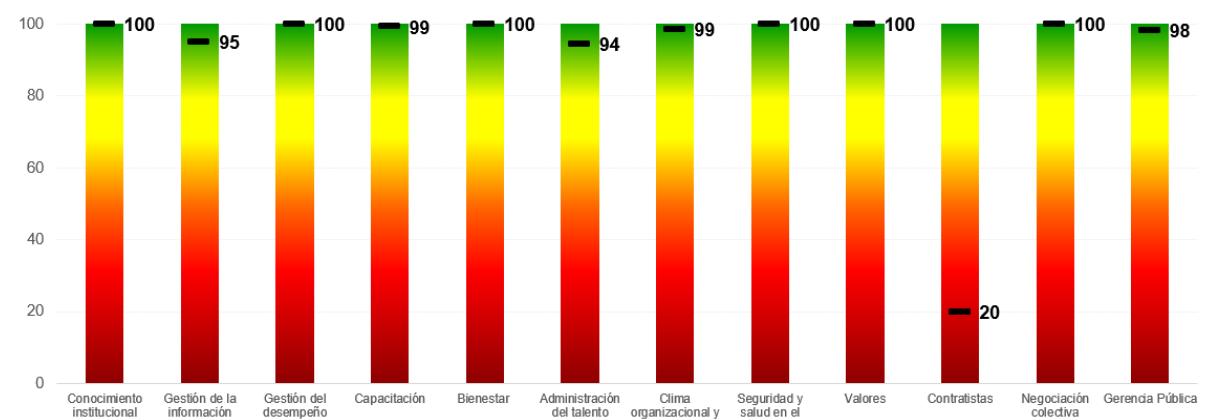
**Figura 5**

Categorías del Componente 2: *INGRESO*



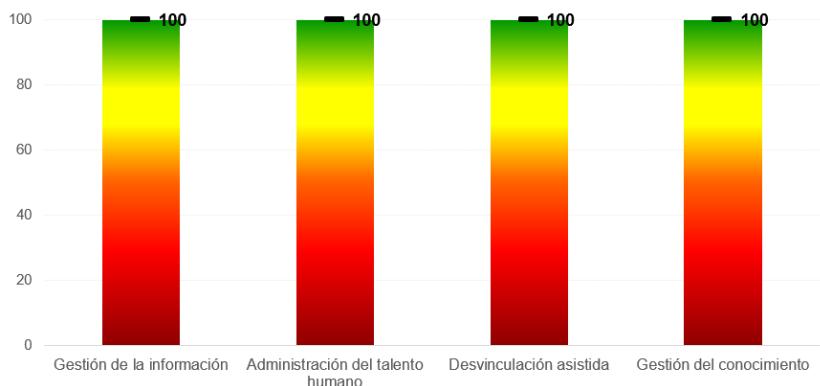
**Figura 6**

Categorías del Componente 3: *DESARROLLO*



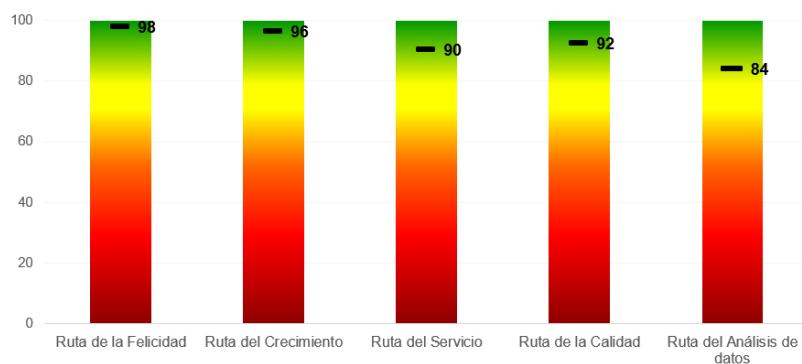
**Figura 7**

Categorías del Componente 4: *RETIRO*



**Figura 8**

*Calificación por Rutas de Creación de Valor*



**c. Formulación del Plan estratégico de la gestión del talento humano – 2024**

El plan estratégico de la gestión del talento humano se construye con base en los resultados del Autodiagnóstico de la Gestión Talento Humano, las dependencias que intervienen en la gestión humana del Ministerio, la normatividad vigente y los desarrollos realizados por la entidad. Comprende todas las actuaciones administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores públicos del Ministerio.

### 1.1.1 Políticas de Talento Humano

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

- ✓ El mérito como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.
- ✓ Las competencias como eje de articulación de todos los procesos de Talento Humano.
- ✓ El desarrollo y crecimiento de los servidores públicos con el fin de que aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad.
- ✓ La productividad, orientada hacia el resultado.
- ✓ La gestión del cambio, como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes.
- ✓ La integridad, como valor que es con los que deben contar todos los servidores públicos.
- ✓ El diálogo y la concertación como base para la generación de espacios de interacción entre todos los

 <p>COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA</p>	<p><b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2024</b></p>	<p>Código: D101PR01MO3 Versión: 00 Página: 15 de 27</p>	 <p><b>Ciencias</b></p>
---	--	---	--

servidores públicos y requisito indispensable para lograr acuerdos como garantía para obtener resultados óptimos.

### 1.1.2 Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes

La Ley 909 de 2004 en su artículo 15 indica que la elaboración y aprobación del Plan Anual de Vacantes de empleos vacantes debe ser utilizado para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas permitiendo la racionalización y optimización de los procesos de selección y la obtención oportuna de los recursos que éstos implican.

Así mismo, sirve para proporcionar información al Departamento Administrativo de la Función Pública y a la Comisión Nacional del Servicio Civil, para que estos organismos definan políticas para el mejoramiento de la gestión de recursos humanos y la eficiencia organizacional en las instituciones públicas y del estado colombiano.

La Dirección de Talento Humano coordina con el nivel directivo de las dependencias del Ministerio el estudio de necesidades y la correspondiente elaboración del diagnóstico de los recursos requeridos, realizando el análisis estadístico, cuantitativo y cualitativo. Con base en estos procede a elaborarlo, tomando como marco de referencia los siguientes aspectos: las políticas institucionales, los planes, programas y proyectos tanto de la entidad como de cada dependencia, el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, las responsabilidades de cada dependencia y la planta de personal del Ministerio.

El Decreto 1449 de 2022, mediante el cual se adopta la estructura del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y el Decreto 1450 de 2022, definió la planta de personal del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación en 140 cargos, y así mismo poder definir los cargos vacantes que se deben proveer para dar cumplimiento a la estructura del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.

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

### 1.1.3 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, a través de actividades de capacitación acordes con las necesidades identificadas en las fuentes diagnósticas, para el fortalecimiento de competencias, que a su vez contribuyan a mejorar su desempeño y fortalecer su competitividad laboral, contribuyendo a la entidad para que cuente con servidores diligentes y comprometidos, con altos estándares de ejecución.

Busca desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades, identificación de valores y competencias laborales y comportamentales de los funcionarios, que contribuyan a mejorar la prestación del servicio siendo íntegros y productivos y así alcanzar los objetivos institucionales.

El Plan Institucional de Capacitación 2024 se estructura de conformidad a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, a los 4 ejes temáticos (Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de valor público y Transformación digital, probidad y Ética en lo Público) donde se identificaron las necesidades propias de cada dependencia para determinar las temáticas capacitación para el año 2024.

 <p>COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA</p>	<p><b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2024</b></p>	<p>Código: D101PR01M03 Versión: 00 Página: 16 de 27</p>	 <p><b>Ciencias</b></p>
---	--	---	--

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

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

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

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

De igual manera, en virtud del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, para favorecer al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores públicos de la entidad, a través de las capacitaciones, seminarios, talleres y demás actividades contenidas en el PIC, con el resultado del Diagnóstico de Necesidades realizado mediante la Matriz de formulación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, identificada con el código A201PR05F05, se definieron los temas de capacitación para la vigencia 2024

**a. 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 SNCTel. 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.

**b. 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 1567 de 1998).

**c. 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.

#### **1.1.4 Plan de Estímulos e Incentivos**

El Plan de estímulos e Incentivos se implementa con base en la normativa vigente de la entidad, y con el fin de motivar y elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo integral, compromiso, mejoramiento de su nivel de vida y

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2024</b>	Código: D101PR01MO3 Versión: 00 Página: 17 de 27	 <b>Ciencias</b>
---	---	--	---

sentido de pertenencia de los servidores públicos con la entidad. Mediante el desarrollo de programas de bienestar, contribuye a mejorar el desempeño y por supuesto, al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

### 1.1.5 Programa de Bienestar

El programa de bienestar vigencia 2024, tiene como objetivo, el contribuir con el desarrollo integral, la mejora de la calidad de vida, la motivación, el sentido de pertenencia y la productividad de los servidores públicos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación a partir del desarrollo de acciones que atiendan las preferencias y necesidades identificadas por los servidores públicos de la entidad de manera tal que permita fortalecer el cumplimiento de los objetivos fijados a nivel estratégico en el Ministerio.

#### Ejes y Componentes de Intervención

##### ✓ EJE PODER C

En este eje se contemplarán todas aquellas actividades encaminadas a la generación de identidad y reforzar el sentido de pertenencia de nuestros servidores públicos. Este eje contempla las siguientes rutas:

- Ruta del ADN

En esta ruta se contemplan actividades tales como el cumpleaños Minciencias o creación de campañas comunicativas encaminadas a generar identificación de los servidores públicos con su Entidad.

Ruta del clima y la cultura

Dado que el clima laboral constituye un factor determinante en el comportamiento de los servidores públicos y en su desarrollo integral, Minciencias desarrollará actividades de medición que serán el insumo para una posterior intervención.

Ruta de los valores

Este punto abarca todas las actividades cuyo objetivo único es socializar, reforzar e incentivar los valores institucionales establecidos mediante el Código de Integridad de la Entidad. Así mismo contempla las capacitaciones, talleres de integridad, enfoque de género y prevención de violencias y todas las actividades que propendan a la diversidad e inclusión.

##### ✓ EJE TU ERES IMPORTANTE PARA MINCIENCIAS

- Ruta de los incentivos

Según lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

El Plan de Incentivos del Ministerio tiene por objeto otorgar reconocimientos pecuniarios y no pecuniarios por el buen desempeño de los servidores públicos, propiciando así una cultura de trabajo orientada al fortalecimiento del talento humano, en su compromiso y sentido de pertenencia con los objetivos institucionales y misionales del Ministerio.

Ruta del reconocimiento

Celebración días especiales: Hace referencia a actividades que se desarrolle en el marco de las conmemoraciones de fechas especiales como el día de la madre, el padre, el conductor, la secretaria (o) entre otros.

 <p>COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA</p>	<p><b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2024</b></p>	<p>Código: D101PR01MO3 Versión: 00 Página: 18 de 27</p>	 <p><b>Ciencias</b></p>
---	--	---	--

Reconocimiento por antigüedad laboral y retiro de servidores públicos: El Ministerio, otorgará una distinción por antigüedad a los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción

Reconocimiento a servidores públicos según su profesión: Se hace referencia a actividades dirigidas a enaltecer la labor del servidor público de acuerdo con su profesión.

Programa de pre pensionados: Está orientado a los servidores públicos del Ministerio que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos en la normatividad legal vigente para ser beneficiarios de la pensión

Distinción por generación de nuevo conocimiento: Esta distinción se realizará atendiendo el instructivo vigente en GINA.

Día Nacional del Servidor Público: El Ministerio realizará una jornada de reflexión institucional dirigida a fortalecer en los servidores públicos su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno

Encuentro Institucional Minciencias: Esta actividad tiene como objetivo generar un espacio en el cual se reconozca a nuestros mejores servidores, mejores equipos de trabajo entre otros y así mismo constituye un espacio para fortalecer los valores contemplados en el Código de Integridad de la Entidad

Reconocimiento a servidores públicos según su profesión: Se hace referencia a actividades dirigidas a reconocer a nuestros servidores públicos en el marco de las diversas profesiones.

- Ruta del desarrollo:

Apoyos educativos y créditos educativos condonables

✓ **EJE DE MINCIENCIAS SALUDABLE**

Hace referencia a actividades de prevención y promoción de hábitos de alimentación, actividad física y en general hábitos de vida saludable, con el objetivo de incentivar el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores públicos. Asimismo, abarca todo tipo de actividades que promueven la salud mental de los servidores públicos, con miras a favorecer su capacidad de adaptabilidad y respuesta a las demandas propias de la cotidianidad, tales como enfermedades mentales, prevención del suicidio, violencia física, consumo de sustancias psicoactivas y síntomas de estrés, entre otras condiciones.

- Ruta de la salud física, mental y espiritual:

Talleres, actividades lúdicas, capacitaciones, y otros.

Acciones enfocadas en el bienestar espiritual: Sesiones, talleres, reuniones.

Actividades en hábitos y estilos de vida y trabajo saludable

Ruta de la recreación y la cultura

Actividades, culturales, de recreación y de entretenimiento

✓ **EJE MINCIENCIAS EN FAMILIA**

- Ruta del equilibrio

Horarios Flexibles

Teletrabajo

 <b>COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2024</b>	Código: D101PR01MO3 Versión: 00 Página: 19 de 27	 <b>Ciencias</b>
---	---	--	---

Día del abuelo  
Día de la familia  
Día de cumpleaños – Día Libre  
Día de la niñez y la recreación  
Sala Amiga de la Familia Lactante  
Promoción de manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales  
Jornada laboral especial para mujeres embarazadas  
Vacaciones recreo deportivas para hijos de servidores

#### ✓ EJE AMIGOS MINCIENCIAS

##### Ruta de las alianzas interinstitucionales

Actividades, visitas, sesiones informativas y/o convenios con entidades públicas y privadas con miras a generar beneficios a nuestra comunidad.

- Ruta de la solidaridad

Actividades de responsabilidad social que se desarrollaran en articulación con aliados tales como fundaciones, ONG entre otros.

#### 1.1.6 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

De conformidad con el Decreto 1072 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua. Implica la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

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

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

 <p>COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA</p>	<p><b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2024</b></p>	<p>Código: D101PR01MO3 Versión: 00 Página: 20 de 27</p>	 <p><b>Ciencias</b></p>
---	--	---	--

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se desarrolla entre otras, a través del Plan Anual de Trabajo, el cual para la presente vigencia se estableció como objetivo principal del mismo, valorar la exposición de la población trabajadora a los principales riesgos (psicosocial, osteomuscular, caídas a nivel, deportivo y transito), mejorar el nivel de respuesta de la brigada de emergencias y grupos de apoyo frente a emergencias u obtener un acompañamiento profesional especializado para la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De la misma manera se establece como objetivo general del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), del Ministerio Establecer las actividades que se ejecutaran durante la vigencia 2024 en el marco del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo para promover el cuidado de la salud individual y colectiva, mejorar las condiciones de trabajo, en el entendido de minimizar y/o controlar los diferentes factores de riesgo a los que se encuentran expuestos los servidores públicos, contratistas , practicantes y/o visitantes en las instalaciones del Ministerio.

#### **1.1.7 Evaluación del Desempeño**

Los aspectos para mejorar el proceso de la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de la entidad, se encuentran considerados en el diagnóstico de las necesidades de las áreas para la formulación del Plan Institucional de Capacitación. El plan de mejoramiento se produce a partir del seguimiento al desempeño laboral realizado entre evaluador y evaluado.

El Ministerio cuenta con un proceso para la Evaluación del desempeño dirigido a los empleos de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisionales que contiene los instrumentos de evaluación ajustados a cada tipo de vinculación. La evaluación está orientada a verificar, valorar y cuantificar la contribución de los servidores públicos en el logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas y en consecuencia, a identificar las oportunidades de desarrollo de las competencias.

#### **1.1.8 Acuerdos de Gestión**

Es el componente estratégico para la planificación y evaluación de los empleos de naturaleza gerencial que permite identificar y evaluar las fortalezas o aspectos a mejorar del gerente público, con el fin de incentivar la gestión eficiente y/o capacitar para mejorar las deficiencias identificadas.

Los acuerdos de gestión tienen como propósito establecer los compromisos y resultados frente a la visión, misión y objetivos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, orientar la actuación del Ministerio hacia sus prioridades, incentivar mejoras en la eficiencia y eficacia, promover el aprendizaje organizacional, fortalecer y desarrollar la función directiva profesional en la Administración Pública. Son suscritos y firmados por el superior jerárquico y el respectivo “gerente público”, quienes de acuerdo con la Ley 909 de 2004, son los funcionarios que desempeñan empleos públicos que conllevan el ejercicio de una responsabilidad directiva.

#### **1.1.9 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.

 <p>COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA</p>	<p><b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2024</b></p>	<p>Código: D101PR01MO3 Versión: 00 Página: 21 de 27</p>	 <p><b>Ciencias</b></p>
---	--	---	--

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.

#### 1.1.10 Desvinculación Asistida

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

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

#### 1.1.11 Otros programas y actividades

Adicional a los planes mencionados, se desarrollan las siguientes actividades que hacen parte integral de la planeación estratégica de la gestión del talento humano del Ministerio:

➤ **Rediseño Institucional:** Actualmente el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación se encuentra desarrollando el estudio técnico de rediseño institucional y formalización laboral mediante contrato interadministrativo No. 791 de 2023 suscrito con la Universidad Distrital, cuyo objeto es “elaborar un estudio técnico de rediseño institucional que contemple el proceso de formalización laboral, de conformidad con los lineamientos técnicos del Departamento Administrativo de la Función Pública, que fortalezca institucionalmente el Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación, así como el sector de ciencia tecnología e innovación”.

Este contrato contempla el proceso de formalización laboral, de conformidad con los lineamientos técnicos del Departamento Administrativo de la Función Pública, donde se busca fortalecer institucionalmente el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, así como el Sector de Ciencia, Tecnología e Innovación. De igual manera, este contrato incluye la presentación de un documento de nivelación de grados salariales, el cual debe contener el estudio de la pertinencia y conveniencia de la nivelación de los grados salariales dentro de los diferentes niveles ocupacionales, con inclusión del impacto que generaría a nivel laboral y presupuestal, presentando las recomendaciones pertinentes y debidamente sustentadas. La fecha de finalización del contrato suscrito con la Universidad Distrital es el 31 de diciembre de 2023.

➤ **Teletrabajo:** A través de la Resolución 1836/2023 se implementó y adoptó el teletrabajo para los servidores públicos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, el cual a la fecha se encuentra en desarrollo.

Así mismo, con respecto al teletrabajo, el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, establece que el teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

✓ **Autónomos:** son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

 <b>COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2024</b>	Código: D101PR01MO3 Versión: 00 Página: 22 de 27	 <b>Ciencias</b>
---	---	--	---

- ✓ **Móviles:** son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.
- ✓ **Suplementarios:** son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.
- **Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP):** El Departamento Administrativo de la Función Pública estableció una fuente única de información del estado colombiano en materia de empleo público llamado Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), donde se Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos, de manera que contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas.

Con el fin de controlar y hacer seguimiento al SIGEP, la Dirección de Talento Humano del Ministerio elabora un Plan de Monitoreo cuyo fin es promover en los servidores públicos del Ministerio, el diligenciamiento y actualización permanente de las hojas de vidas y bienes y rentas en el SIGEP mediante el registro, verificación, actualización y consulta de sus hojas de vida, declaración de bienes y rentas, datos económicos, experiencia laboral, entre otros. Lo que permitirá contar con información actualizada.

- **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. (...)"*

 COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2024</b>	Código: D101PR01MO3	 <b>Ciencias</b>
		Versión: 00	
		Página: 23 de 27	

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.

 COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2024</b>	Código: D101PR01MO3	 <b>Ciencias</b>
		Versión: 00	
		Página: 24 de 27	

## 7. RECURSOS FINANCIEROS

De conformidad con cada uno de los planes que integran la gestión estratégica del talento humano, el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, asigna anualmente los recursos financieros requeridos para llevar a cabo la ejecución de las actividades contempladas dentro de cada Plan de Trabajo Anual, el cual es distribuido conforme a las necesidades contempladas para cada vigencia e incluidas en el Plan Anual de Adquisiciones que se publica a través de la página web de la entidad, el cual puede ser consultado en la siguiente ruta: [https://minciencias.gov.co/contratacion/planeacion\\_gestion\\_adquisicion\\_list](https://minciencias.gov.co/contratacion/planeacion_gestion_adquisicion_list).

 <p>COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA</p>	<p><b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2024</b></p>	<p>Código: D101PR01M03 Versión: 00 Página: 25 de 27</p>	 <p><b>Ciencias</b></p>
---	--	---	--

## ➤ 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 de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=174026#:~:text=Establecer%20estrategias%20para%20el%20avance,sociedad%20basada%20en%20el%20conocimiento>.

 <b>COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2024</b>	Código: D101PR01MO3 Versión: 00 Página: 26 de 27	 <b>Ciencias</b>
---	---	--	---

<b>Iniciativa Estratégica:</b>	Asegurar la legalidad y transparencia de la gestión administrativa
<b>Meta de la Iniciativa Estratégica:</b>	100%
<b>Actividad a ejecutar</b>	Implementación de los planes integrados al plan de acción
<b>Descripción / detalle de la actividad a ejecutar</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>Requisito / estándar a cumplir</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Garantizar la soberanía alimentaria y el derecho a la alimentación</li> <li>2. Garantizar la seguridad sanitaria, la salud y el bienestar de la población en el territorio nacional.</li> <li>3. Asegurar la generación, acceso y uso de energías sostenibles para todos los colombianos.</li> <li>4. Aprovechar sosteniblemente la biodiversidad, sus bienes y servicios ecosistémicos</li> <li>5. Poner fin a todas las formas de violencia en Colombia</li> </ol>
<b>Producto / resultado esperado</b>	Implementación de los planes integrados al plan de acción
<b>Entregable asociado</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>Responsable (s)</b>	Dirección de Talento Humano
<b>Fecha de Inicio</b>	01/01/2024
<b>Fecha de Finalización</b>	31/12/2024
<b>Indicadores relacionados</b>	Índice de desempeño Institucional Implementación Planes MIPG e Innovación en Administración Pública Implementación de los planes integrados al plan de acción Ajuste institucional del Sector de CTel en el marco de las Misiones de investigación e innovación

Control de Cambios		
Versión	Descripción	Fecha
00	Publicación para consulta ciudadana del primer borrador aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional.	29/12/2023
01	Publicación en el link de Transparencia y Acceso a la Información Pública, después de surtirse la consulta ciudadana.	31/01/2024

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Shirley Aurora Cruz Cubillos	Nombre: María Patricia León Alarcón María Catalina González Márquez	Nombre: Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional - CGDSI



## PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2024

Código: D101PR01MO3

Versión: 00

Página: 27 de 27



Ciencias

**Cargo:**  
Contratista/Dirección de Talento Humano

**Cargo:**  
Directora de Talento Humano  
Contratista/Dirección de Talento Humano

**Cargo:** N/A