

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

**PLAN ESTRATÉGICO DE LA  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
2026**

**TABLA DE CONTENIDO**

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

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2025</b>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 3 de 20

## INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica de la gestión del talento humano constituye un proceso sistemático orientado a definir, implementar y articular estrategias, planes, programas y proyectos que permitan una administración eficiente del talento humano, como factor clave para el logro de los objetivos y metas institucionales.

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se encuentra articulado con el Plan Estratégico Institucional (PEI), el Plan de Acción Institucional (PAI), el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 y los resultados del FURGA y el autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y su normativa reglamentaria.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), establecido mediante el Decreto 1499 de 2017, constituye el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas, con el fin de generar resultados que respondan a los planes de desarrollo y a las necesidades de los ciudadanos, bajo principios de integridad y calidad en la prestación del servicio. En este contexto, el fortalecimiento del liderazgo y del talento humano se reconoce como un elemento fundamental para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la generación de valor público.

En concordancia con lo anterior, el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación se integra en las siete dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), alineándose con la Política de Integridad, que promueve la apropiación de valores éticos en cada servidor público para fortalecer la confianza ciudadana. En este marco, Función Pública impulsará el diálogo sobre el servicio público como fin del Estado. Este plan fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos institucionales, consolidando una cultura basada en el crecimiento, la productividad y el desempeño. Su propósito es asegurar que las prácticas y procedimientos de gestión del recurso humano respondan a los lineamientos de la política estatal para contar con servidores íntegros, competentes y comprometidos, cuyas acciones contribuyan de manera decisiva al logro de los objetivos y planes de la organización.

El presente Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano integra, entre otros, el Plan de Bienestar Social e Incentivos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, la medición del Clima Organizacional, la Evaluación del Desempeño y el Código de Integridad.

La Dirección de Talento Humano lidera la ejecución y seguimiento del Plan, define planes y programas de acción que permiten fortalecer los procesos del ciclo de vida del servidor público como lo son el ingreso, permanencia, desarrollo y retiro para contribuir con los objetivos misionales de la Entidad en consonancia con las directrices del Plan Nacional de Desarrollo.

## 1. OBJETIVO GENERAL

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

### 1.1. Objetivos específicos

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

## 2. ALCANCE

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

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

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

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

## 3. MARCO LEGAL

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

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2025</b>	Código: D101PR01M03
		Versión: 00
		Página: 5 de 20

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

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

### **3.1. Normas Constitucionales**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **3.6. Normas Complementarias**

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

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

#### 4. CONTEXTO ESTRATÉGICO

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

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

#### 5. CÓDIGO DE INTEGRIDAD

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

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

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

así optimizar el uso de los recursos del Estado.

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

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

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

## 6. COMPONENTES

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

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

## 7. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

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

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

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

*"El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos."*

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

### 7.2. Resultados MECI

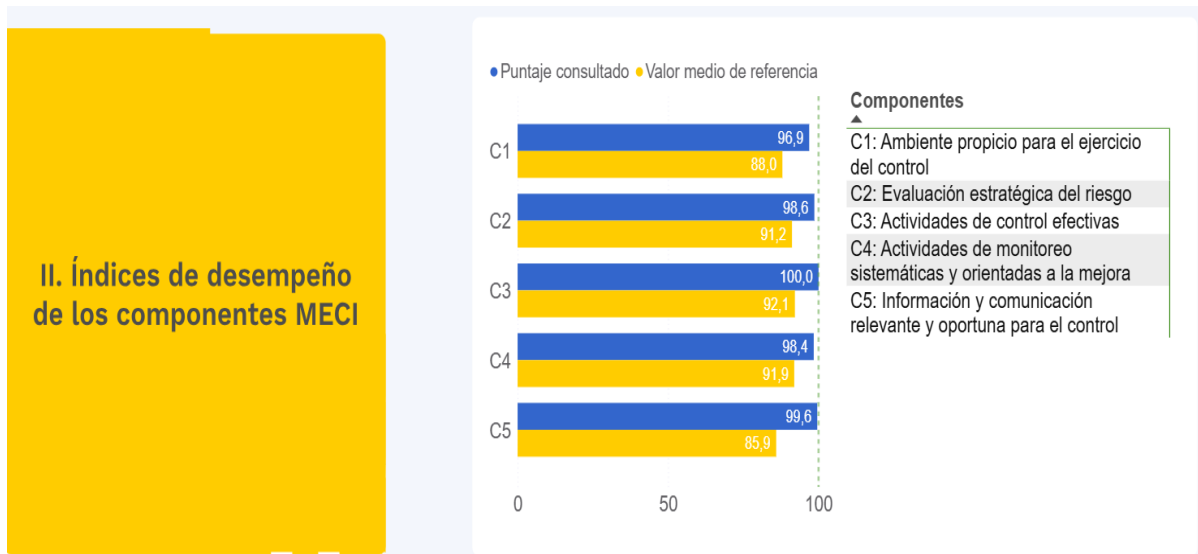
La medición del modelo estándar de control interno presentada a continuación, permite evidenciar, la relación del resultado interno frente al puntaje máximo derivado de los resultados de la Nación con el sector función pública; y el resultado del año 2024.

Con el resultado de la vigencia 2024 el resultado es positivo en comparación con el promedio del grupo par, el mejoramiento de la calificación a nivel de los componentes en los cuales se encuentra inmerso la gestión de talento humano, lo que permite seguir generando actividades e indicadores de los Planes adecuados y medibles y que permitan continuar con la mejora continua por la Dirección de Talento Humano en la vigencia 2026.

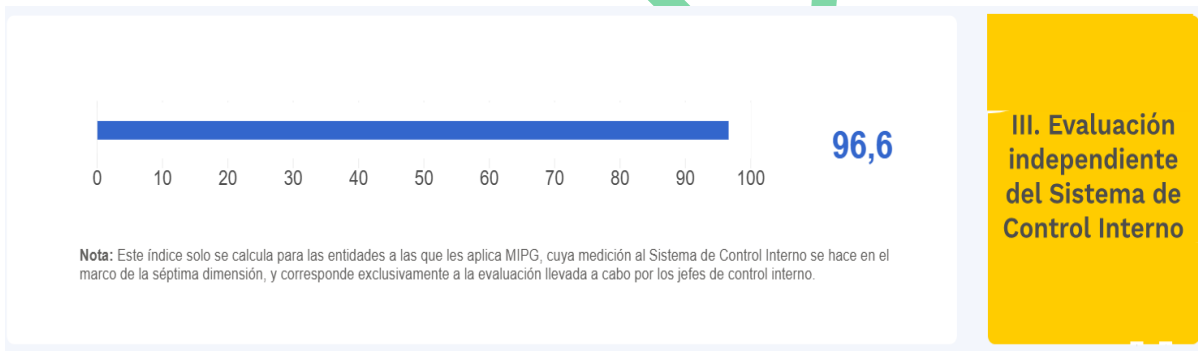
Resultados:



Gráfica 1. Resultado Desempeño Institucional Nación, Vigencia 2024  
Fuente: Página DAFP – Medición del Desempeño Institucional



Gráfica 2. Resultado Índice control Interno por componente  
Fuente: Página DAFP – Medición del Desempeño Institucional



Gráfica 3. Resultado Índice control Interno por componente  
Fuente: Página DAFP – Medición del Desempeño Institucional

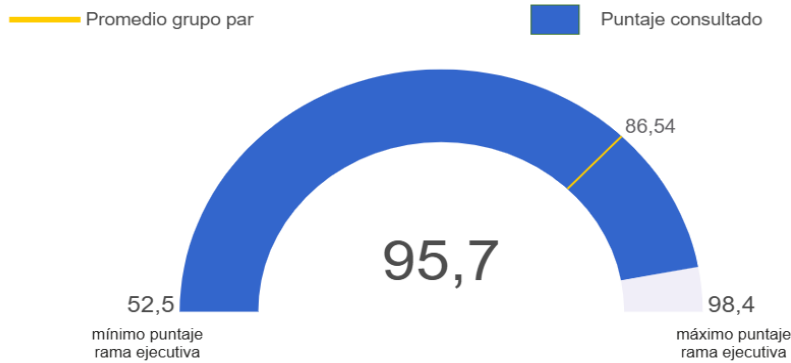
### 7.3. Resultados MIPG

Con base en los resultados del FURAG de acuerdo al instrumento de medición del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello, el FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano, Este ejercicio es fundamental para contar con los elementos necesarios que permitan ajustar los diferentes planes que se integran en el Plan Estratégico de Talento Humano.

A continuación, se evidencia los resultados del FURAG II del año 2024, así como las acciones con las cuales se fortalecerá y evaluará la gestión para la vigencia 2026, del Ministerio de Ciencias, Tecnología e Innovación:

## I. Resultados Generales

### Índice de Desempeño Institucional

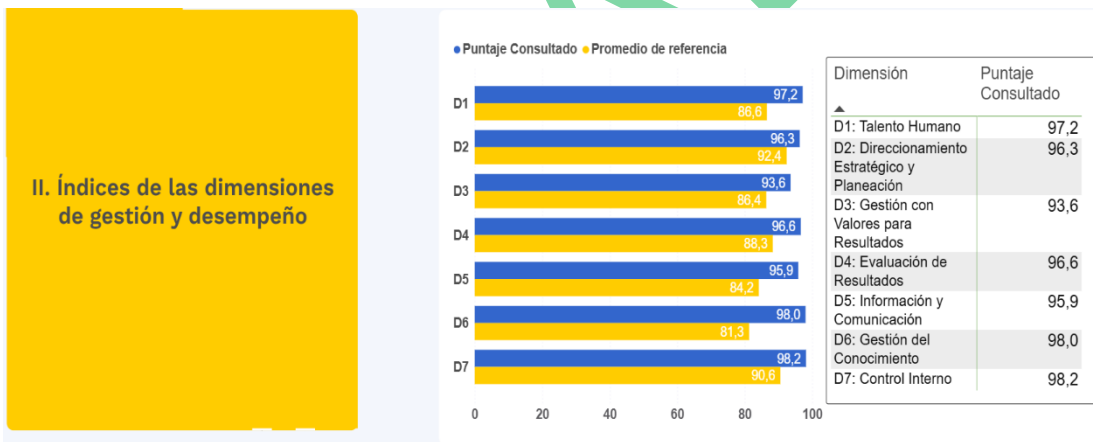


**Nota 1 :** El promedio del grupo par corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho grupo.

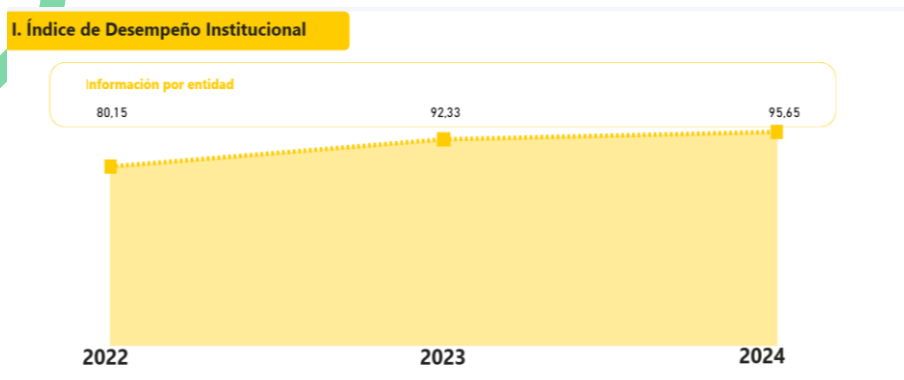
Fuente: Resultados del MIPG – DAFP

<https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

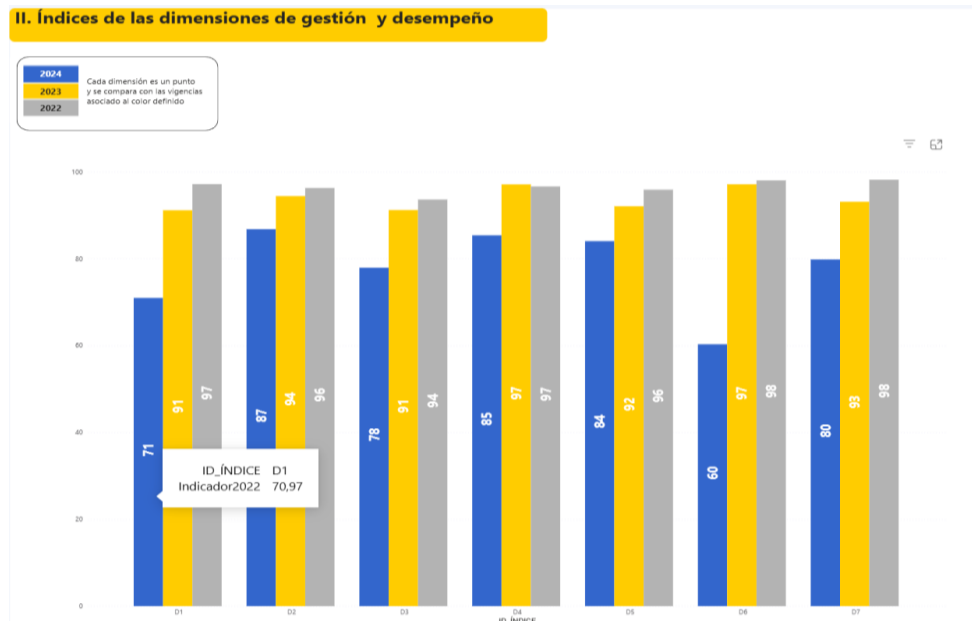
- Específicamente el porcentaje obtenido en la Dimensión 1 – Talento Humano es:



- A continuación, se presenta el comparativo de índice de desempeño Institucional de los años 2022, 2023 y 2024:



- Respecto al comparativo de Dimensiones por cada año, siendo la Dimensión 1 – Talento Humano para los años: 2022=71%, 2023=91% y 2024=97%, como se muestra en la siguiente gráfica:



**Nota:** Las convenciones de colores establecidas en el gráfico, no corresponden a los años indicados, como se observa el color azul corresponde al año 2022 y el Gris al 2024, lo anterior guarda coherencia con la gráfica anterior.

- Finalmente, a continuación, se tienen los resultados por Entidad con un puntaje de 95,7 para el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación para la vigencia 2024.

## II. Resultados por Entidad

### 1. IDI: Índice de Desempeño Institucional

Índice consultado

Sector	Puntaje consultado
AGROPECUARIO PESQUERO Y DE DESARROLLO RURAL	84,2
AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	94,0
CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	95,7
COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO	86,3
CULTURA	86,5
DEFENSA	89,6
DEPORTE	85,9
EDUCACIÓN	90,3
FUNCIÓN PÚBLICA	83,8
HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO	86,7
IGUALDAD Y EQUIDAD	84,5
INCLUSIÓN SOCIAL Y RECONCILIACIÓN	80,7
INFORMACIÓN ESTADÍSTICA	94,6
INTERIOR	78,3

Fuente: Los resultados del MIPG son publicados por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. En el siguiente enlace: <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

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

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2025 se construye con base en los resultados del MIPG en el que se evidencia que el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación presenta un desempeño sobresaliente en los componentes clave de la Gestión Estratégica del Talento Humano. El alto puntaje en la planeación del talento y el aumento exponencial de los años 2022, 2023 y 2024 que demuestran que la entidad cuenta con información actualizada y articulada con la planeación institucional y la implementación integral de los atributos de la gestión del talento humano definidos por el MIPG, lo que conlleva a un trabajo estructurado sólido, articulado y orientadas al mejoramiento continuo.

Este plan integra todas las actuaciones administrativas necesarias para atender las necesidades de los servidores públicos y fortalecer la gestión del talento humano en el Ministerio.

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

El Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación implementa diversas acciones relacionadas con el ingreso, permanencia y retiro del servidor público, bajo el marco general de la política de Empleo Público. Estas acciones se fundamentan en los siguientes principios:

- El mérito como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.
- Las competencias como eje de articulación de todos los procesos de Talento Humano.
- El desarrollo y crecimiento de los servidores públicos, con el propósito de que aporten lo mejor de sí mismos en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad.
- La productividad, orientada hacia el logro de resultados.
- La gestión del cambio, entendida como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes.
- La integridad, como un valor esencial que debe caracterizar a todos los servidores públicos.
- El diálogo y la concertación como base para generar espacios de interacción entre los servidores públicos y como requisito indispensable para alcanzar acuerdos que garanticen resultados óptimos.

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

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

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

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

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

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

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

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

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) tiene como objetivo Fortalecer las competencias laborales, técnicas, comportamentales y digitales de los servidores públicos de la entidad, mediante la implementación de estrategias de formación continua que contribuyan al desarrollo del talento humano, la mejora del desempeño institucional y el cumplimiento de los objetivos misionales, en el marco de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y las políticas nacionales de capacitación del sector público. Este enfoque busca consolidar una planta laboral diligente, comprometida y con altos estándares de ejecución, en beneficio del cumplimiento de los objetivos institucionales.

El PIC 2026 se estructuró conforme a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020-2030 y a los cuatro ejes temáticos estratégicos:

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

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

El diagnóstico de necesidades para el PIC 2026 se realizó a través de la matriz A201PR05F05, consolidando información obtenida de diversas fuentes como el Plan Estratégico Institucional (PEI), el Plan de Acción Institucional (PAI), auditorías internas y la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL). Este proceso permitió identificar las temáticas de capacitación prioritarias para la vigencia 2026, garantizando que estén alineadas con los objetivos estratégicos del Ministerio y contribuyan al desarrollo integral de sus servidores públicos.

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

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

- **Programa de Reinducción:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. (Decreto 1567 de 1998).
- **Gestión al cambio:** Con el objetivo de lograr la aceptación del cambio por parte funcionarios de la entidad, como una oportunidad de mejora para todas las partes involucradas, se adelantan acciones eficientes relacionadas con el fortalecimiento de las competencias de adaptación personal e institucional a nuevos contextos

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

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2026 del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación está alineado con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y tiene como propósito principal promover el bienestar, la motivación y la calidad de vida de los servidores públicos. Basado en los principios de integridad y legalidad, este plan contribuye al desarrollo integral de los funcionarios, promoviendo su productividad, compromiso y motivación, y al mismo tiempo, asegurando el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

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

**Diagnóstico:** El Plan se fundamenta en un diagnóstico integral de las necesidades de los servidores públicos, realizado a través de la encuesta de detección de necesidades. Este instrumento, aplicado con una participación del 57% de la población objetivo, permitió identificar prioridades en aspectos como bienestar físico, emocional, social y profesional, asegurando que las acciones respondan a las expectativas de los funcionarios y sus familias.

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

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

- ✓ **Salud Mental:**
  - Desarrollo de iniciativas para prevenir y manejar el estrés laboral, como pausas activas, talleres de mindfulness y charlas sobre bienestar mental.
  - Fortalecimiento de habilidades blandas y adopción de estrategias de autocuidado.
- ✓ **Diversidad e Inclusión:**
  - Creación de un entorno laboral inclusivo mediante talleres y campañas de sensibilización sobre equidad y no discriminación.
  - Implementación de medidas de protección frente a violencia de género y otras formas de discriminación.
- ✓ **Transformación Digital:**
  - Fomento de competencias digitales para optimizar los procesos laborales y facilitar la flexibilidad en el trabajo.
  - Coordinación con la Oficina de Tecnología para implementar herramientas que mejoren la productividad.
- ✓ **Identidad y Vocación por el Servicio Público:**
  - Promoción del sentido de pertenencia y los valores del Código de Integridad.
  - Reconocimiento del compromiso institucional y la excelencia en el desempeño de los servidores públicos.

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

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

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

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

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

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

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

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

El SG-SST tiene como objetivo general 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.

Para lograr este propósito, se establecen objetivos específicos como lo son: fortalecer la gestión y fomentar cultura de la seguridad y salud en el trabajo a nivel institucional, gestionar los peligros y factores de riesgo identificados en el ambiente laboral de la comunidad del Ministerio según su priorización y fomentando la cultura de autocuidado y prevención de la ocurrencia de accidentes de trabajo y/o casos de enfermedad laboral, generar la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a partir de la gestión de los riesgos u oportunidades que sean identificados a partir de la consulta y participación de las partes interesadas y demás fuentes de información de tal manera que se genere una evolución continua del mismo.

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

### **8.6. Evaluación de Desempeño**

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

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

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

### **8.7. 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.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2025</b>	Código: D101PR01M03
		Versión: 00
		Página: 17 de 20

### **8.8. Retiro**

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. La competencia para el retiro de los empleos de carrera está reglada de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y, deberá efectuarse mediante acto motivado.

Por otra parte, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

En el Ministerio la gestión del proceso de retiro de la entidad estará dirigida a comprender las razones de la deserción del empleo público. Así mismo, desarrolla programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado.

Dentro de las acciones a desarrollar en el proceso de retiro de los servidores públicos, deberá garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor público que se retira permanezca en la entidad, de acuerdo con la dimensión del Gestión del Conocimiento e Innovación.

### **8.9. Desvinculación Asistida**

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

Desde la Dirección de Talento Humano, en la vigencia 2026 se implementarán estrategias para detectar las necesidades de la población objetivo a través de los siguientes mecanismos:

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

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

### **8.10. 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:** el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación avanza en el proceso de rediseño y transformación institucional, con el propósito de alinear su estructura administrativa, planta de empleos, manual y marco de funciones y modelo de operación; en cumplimiento con los fines sectoriales y de los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo - Ley 2294 de 2023. Para lo anterior, en 2026 se gestionará la presentación de la propuesta definitiva de estructura organizacional, estudio de cargas (ampliación de planta) y manual de funciones; para solicitar los avales definitivos del Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Departamento Nacional de Planeación y Departamento Administrativo de la Función Pública.
- **Teletrabajo:** El Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación implementó el teletrabajo para sus servidores públicos mediante la **Resolución 1836 de 2023**, una estrategia que busca modernizar las modalidades laborales y promover la flexibilidad en el cumplimiento de las funciones. A la fecha, esta modalidad se encuentra en desarrollo, enmarcada en los lineamientos establecidos por la **Ley 1221 de 2008**. De acuerdo con el artículo 2 de esta ley, el teletrabajo se clasifica en tres formas principales:

- **Autónomos:** Teletrabajadores que desarrollan su actividad profesional desde su propio domicilio o un lugar escogido por ellos, como una pequeña oficina o local comercial. Estos trabajadores operan principalmente fuera de la oficina, a la que solo acuden ocasionalmente
- **Móviles:** Teletrabajadores que no tienen un lugar fijo de trabajo y cuyas herramientas principales para cumplir con sus funciones son las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), utilizando dispositivos móviles.
- **Suplementarios:** Teletrabajadores que dividen su tiempo laboral entre el hogar y la oficina, desempeñándose dos o tres días a la semana desde casa y el resto del tiempo en las instalaciones del Ministerio.

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

- **Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP):** El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), implementado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, es la fuente única de información sobre empleo público en Colombia. Este sistema centraliza y organiza la información del talento humano al servicio de las organizaciones públicas, facilitando su acceso para la administración pública y los ciudadanos, promoviendo así la transparencia y eficiencia en la gestión de recursos humanos. En el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, la Dirección de Talento Humano utiliza el SIGEP II como herramienta para verificar y formalizar la información laboral y académica de los servidores públicos. Este proceso incluye la revisión y validación de datos, como estudios y experiencia laboral. Una vez aprobados, la persona encargada otorga el visto bueno, y posteriormente, el jefe de la Dirección de Talento Humano formaliza la información en la plataforma, garantizando la precisión y actualización de las hojas de vida. Este mecanismo fortalece la gestión del talento humano, asegurando información confiable y accesible que respalda la toma de decisiones estratégicas y contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales del Ministerio.
- **Gestión de la Información:** El Ministerio cuenta con un mecanismo digital de información que busca mejorar la calidad de información y los tiempos de respuesta en los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran aplicados al proceso Gestión del Talento Humano.
- **Sistema Específico de Carrera Administrativa de Ciencia, Tecnología e Innovación:** El artículo 27 de la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones", define la Carrera Administrativa como un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hace exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se debe garantizar la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

Así mismo en su artículo 4º establece los Sistemas Específicos de Carrera Administrativa y señala que: "(...)

1. Se entiende por sistemas específicos de carrera administrativa aquellos que en razón a la singularidad y especialidad de las funciones que cumplen las entidades en las cuales se aplican, contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera administrativa en materia de ingreso, capacitación, permanencia, ascenso y retiro del personal y se encuentran consagradas en leyes diferentes a las que regulan la función pública.
2. Se consideran sistemas específicos de carrera administrativa los siguientes: "... El que regula el personal científico y tecnológico de las entidades pública que conforman el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología".

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2025</b>	Código: D101PR01M03
		Versión: 00
		Página: 19 de 20

3. La vigilancia de estos sistemas específicos corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**PARÁGRAFO.** Mientras se expiden las normas de los sistemas específicos de carrera administrativa para ...el personal científico y tecnológico del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología, les serán aplicables las disposiciones contenidas en la presente ley. (...)”.

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

## 9. RECURSOS FINANCIEROS

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

## 10. SEGUIMIENTO

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

## BIBLIOGRAFÍA

- Departamento Administrativo de la Función Pública. Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Bogotá. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Talento Humano. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/detalle-del-modelo/tags/talento-humano>.
- Presidencia de la República. Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Bogotá. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>.
- Presidencia de la República. Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”. Bogotá. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=80915>.
- Congreso de Colombia. Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”. Bogotá. Tomada de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>.
- Presidencia de la República. Decreto 051 de 2018: “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”. Bogotá. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=84900>.
- Congreso de Colombia. Ley 1960 de 2019 “por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Bogotá. Tomada de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95430>.
- Comisión Nacional del Servicio Civil Acuerdo 20191000008736 “Por el cual se define el procedimiento para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso”. Bogotá. Tomada de:

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - 2025</b>	Código: D101PR01M03
		Versión: 00
		Página: 20 de 20

- <https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/2021-08/acuerdo-20191000008736.pdf>.
- Presidencia de la República. Ley 2162 de 2021 "Por medio de la cual se crea el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones". Bogotá. Tomada  
[https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=174026#:~:t\\_ext=Establecer%20estrategias%20para%20el%20avance,sociedad%20basada%20en%20el%20conocimiento](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=174026#:~:t_ext=Establecer%20estrategias%20para%20el%20avance,sociedad%20basada%20en%20el%20conocimiento).

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

Versión	Fecha	Descripción	Área Responsable
01	xx/01/2026	Formulación del plan institucional "Plan Estratégico de la Gestión del Talento Humano" para la vigencia 2026 aprobado en comité No. xx de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional	Dirección de Talento Humano

BORRADOR