

AGENCIA DISTRITAL PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR, LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA- ATENEA



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023

Contenido

| | |
|--|-----------|
| Contenido | 2 |
| INTRODUCCIÓN..... | 3 |
| 1. OBJETIVOS..... | 3 |
| 2. PLANTA DE PERSONAL CREADA EN EL AÑO 2021 | 3 |
| 3. CLASIFICACIÓN DE EMPLEOS CREADOS EN LA PLANTA DE PERSONAL 2021 | 6 |
| 4. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS | 7 |
| 5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES | 8 |
| 6. AMPLIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL | 10 |
| 7. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN VACANTES..... | 11 |
| 7.1. TIPO DE PROVISIÓN PARA LOS EMPLEOS VACANTES | 12 |
| 7.1.1 PROVISIÓN TRANSITORIA DE LOS EMPLEOS DE CARRERA EN VACANCIA DEFINITIVA..... | 12 |
| 7.1.2. PROVISIÓN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. | 13 |
| 7.2. ANÁLISIS DE LOS PERFILES..... | 13 |
| 7.3. FINANCIACIÓN..... | 13 |

INTRODUCCIÓN

El presente documento se elabora en cumplimiento al artículo 17 la Ley 909 de 2004, que establece la obligación de elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que contengan el cálculo de los empleos necesarios para atender las necesidades presentes y futuras, la identificación de las formas de cubrir las necesidades a través de ingreso, ascenso, capacitación y formación y; la estimación de los costos de personal.

En virtud de lo anterior, se desarrolla el presente documento para realizar el análisis con el alcance señalado en la norma y a efectos de que sirva como insumo para la mejora en la gestión institucional a través del talento humano.

1. OBJETIVOS

Establecer los lineamientos para la previsión del recurso humano a través del análisis de la planta de personal de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología “Atenea”, la clasificación de sus empleos, la forma de provisión de los cargos vacantes, las etapas de creación de cargos establecidas en el estudio técnico de creación de la planta de personal, con el fin de determinar las necesidades de personal requeridas para mejorar el desempeño organizacional y cumplir con la misión de la Entidad.

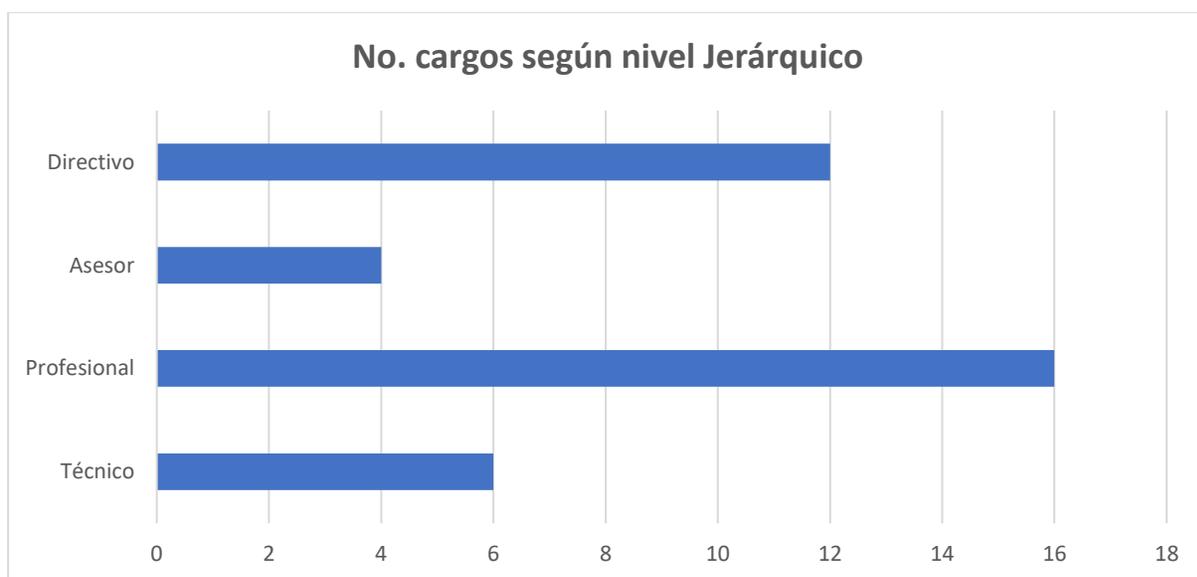
2. PLANTA DE PERSONAL CREADA EN EL AÑO 2021

El 14 de diciembre de 2020, mediante el Decreto Distrital 273 de 2020, se creó la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología “Atenea” como una entidad pública, de naturaleza especial, con personería

jurídica, autonomía administrativa, financiera y presupuestal y patrimonio propio, adscrita al sector administrativo de coordinación de “Educación”, cuya cabeza es la Secretaría de Educación del Distrito.

El 5 de noviembre de 2021, el Consejo Directivo de ATENEA expidió el Acuerdo 006 de 2021 con el fin de establecer la estructura organizacional, la planta de empleos y el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - Atenea.

La planta de personal de la Agencia se conformó con un total de treinta y ocho (38) cargos Distribuidos en los siguientes niveles jerárquicos:



Gráfica 1. Fuente propia. Número de cargos según nivel jerárquico

Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, formulación de políticas institucionales y adopción de planes, programas y proyectos.

Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.

Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional,

diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas, misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

| No. Cargos | DENOMINACIÓN | CÓDIGO | GRADO |
|--------------------------|---|--------|-----------|
| DIRECCIÓN GENERAL | | | |
| 1 | Director o Gerente General de Entidad Descentralizada | 050 | 04 |
| 3 | Asesor | 105 | 03 |
| 1 | Profesional especializado | 222 | 04 |
| Subtotal Dirección | | | 5 |
| PLANTA GLOBAL | | | |
| 4 | Gerente | 039 | 03 |
| 5 | Subgerente | 090 | 02 |
| 2 | Jefe de Oficina | 006 | 01 |
| 1 | Jefe de Oficina Asesora Jurídica | 115 | 03 |
| 3 | Profesional Especializado | 222 | 04 |
| 8 | Profesional Especializado | 222 | 03 |
| 4 | Profesional Universitario | 219 | 01 |
| 2 | Técnico Administrativo | 367 | 02 |
| 4 | Técnico Administrativo | 367 | 01 |
| Subtotal Planta Global | | | 33 |
| Total General | | | 38 |

Tabla No. 1. Fuente propia. Distribución Planta de personal

La Estructura de la planta diseñada para atender sus productos y servicios se encuentra conformada por: tres (3) Gerencias misionales, una (1) de apoyo, una (1) oficina asesora, dos (2) dos Oficinas de Dirección (la Oficina de Control Interno Disciplinario y la Oficina de Control Interno de Gestión) y cinco (5) Subgerencias (Subgerencia de Planeación, Subgerencia de Tecnologías de Información y Comunicaciones, Subgerencia Análisis de información y Gestión del Conocimiento, Subgerencia Financiera y Subgerencia de Gestión Administrativa).

3. CLASIFICACIÓN DE EMPLEOS CREADOS EN LA PLANTA DE PERSONAL 2021

El artículo 12 del Decreto Distrital 273 de 2020 por el cual se creó la Agencia Atenea, en relación con los empleos y el régimen de su personal, señaló lo siguiente en su artículo 12: *“Para todos los efectos legales, las personas que prestan sus servicios a la Agencia tendrán el carácter de empleados públicos y, por lo tanto, estarán sometidos al régimen legal, disciplinario, salarial y prestacional vigente para los mismos”*.

Por su parte, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5º de la ley 909 de 2004, por regla general los empleos de las entidades y organismos regulados por la citada norma son de carrera administrativa excepto, entre otros, los de libre nombramiento y remoción.

Así entonces, los empleos creados en la planta global de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología “Atenea” se clasifican en los siguientes:

- **Carrera administrativa:** son la regla general de los órganos y entidades del Estado. La excepción son los de elección popular, libre nombramiento y remoción, los de los trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.
- **Libre nombramiento y remoción:** son aquellos que el nominador libremente nombra y retira, en virtud de su facultad discrecional para

proveer sus empleos de dirección y confianza, y quienes administren valores, dineros y/o bienes.

4. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

Con el fin de cumplir con el desarrollo de las actividades asignadas a la nueva Agencia Atenea, desde el 05 de noviembre de 2021, fecha de aprobación de la planta de personal, se inició con el trámite de provisión del total de los treinta y ocho (38) empleos creados por el Consejo Directivo.

Los veintiún (21) empleos de carrera administrativa, que fueron creados y que se configuran en vacantes definitivas en la medida que no fueron sometidos a concurso de méritos para su provisión con empleados en período de prueba o de carrera administrativa, fueron provistos transitoriamente a través de nombramientos provisionales, como se demuestra en la siguiente tabla:

| Denominación | Código | Grado | No. vacantes definitivas empleos de carrera | No. Cargos provistos de nombramiento provisional |
|---------------------------|--------|-------|---|--|
| Profesional Especializado | 222 | 4 | 3 | 3 |
| Profesional Especializado | 222 | 3 | 8 | 8 |
| Profesional Universitario | 219 | 1 | 4 | 4 |
| Técnico Administrativo | 367 | 2 | 2 | 2 |
| Técnico Administrativo | 367 | 1 | 4 | 4 |
| TOTAL | | | | 21 |

Tabla No. 2. Fuente propia. Empleos de carrera administrativa provistos con nombramiento provisional

Por su parte, los diecisiete (17) empleos de libre nombramiento y remoción, fueron provistos a través de nombramientos ordinarios de acuerdo con las facultades con las que reviste la norma al nominador para nombrar y remover al personal de su confianza.

| Denominación | Código | Grado | No. vacantes empleos de libre nombramiento y remoción | No. Cargos provistos con nombramiento ordinario |
|---|--------|-------|---|---|
| Director o Gerente General de Entidad Descentralizada | 050 | 04 | 1 | 1 |
| Gerente | 039 | 03 | 4 | 4 |
| Subgerente | 090 | 02 | 5 | 5 |
| Jefe de Oficina | 006 | 01 | 2 | 2 |
| Jefe de Oficina Asesora Jurídica | 115 | 03 | 1 | 1 |
| Asesor | 105 | 03 | 3 | 3 |
| Profesional especializado | 222 | 04 | 1 | 1 |
| TOTAL | | | | 17 |

Tabla No. 3. Empleos de libre nombramiento y remoción provistos con nombramiento ordinario

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El estudio técnico elaborado por la Secretaría de Educación Distrital el cual cuenta con concepto técnico¹ aprobado del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital para la creación de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología “Atenea, estableció que la

¹ mediante oficio No. 20216144 de fecha 16 de septiembre de 2021

implementación de la Agencia debía realizarse por etapas, lo cual implica ir creando y provisionando la planta de personal estimada en 104 personas durante tres años, así:

- **Etapa 1 - 2021.** En la primera fase iniciarán labores los directivos de las 12 oficinas, gerencias y subgerencias que se proponen. De la misma manera, 16 profesionales y 6 técnicos completarán la planta durante la primera etapa y con el propósito de dar cumplimiento al objetivo misional de la Agencia Atenea.
- **Etapa 2 - 2022 (segundo semestre).** Creación de 34 cargos adicionales para un total de 72. Durante esta etapa se plantea fortalecer los procesos misionales de la Agencia, a la par de los procesos asociados a la Oficina Asesora Jurídica y a la Oficina de Control Interno Disciplinario, quienes recibirán el apoyo de tres (3) profesionales adicionales. De esta manera, se fortalecerán las 4 gerencias de la Agencia a través de treinta y un (31) cargos adicionales, robusteciendo la capacidad operativa para el cumplimiento de los procesos definidos para cada dependencia.
- **Etapa 2023 (segundo semestre).** Creación de 32 cargos adicionales para un total de 104 distribuidos así: dieciocho (18) cargos quedarán adscritos al despacho. De otra parte, veintiocho (28) cargos serán asignados para desarrollar los procesos que están a cargo de la Gerencia de Estrategia -además del Director, dos (2) asesores, tres (3) profesionales y cinco (5) técnicos. La Gerencia de Educación Postmedia contará con trece (13) profesionales —además del Director, un (1) asesor, seis (6) profesionales y cinco (5) técnicos—. En el caso de la Gerencia de Ciencia, Tecnología e Innovación, obtendrá un total de doce (12) cargos y la Gerencia de Gestión Corporativa tendrá, en conjunto con las subgerencias de Gestión Administrativa y Financiera, un total de treinta y tres (33) cargos.

Como se puede observar, desde el momento de creación de la planta de personal de la Agencia, el estudio técnico determinó la necesidad de contar con un total de ciento cuatro (104) cargos para el cumplimiento de la misionalidad de la entidad.

En esa medida, y como quiera que a la fecha de elaboración del presente informe solo se cuenta con treinta y ocho (38) cargos en la planta de personal, se hace necesario avanzar en las etapas propuestas para la creación de cargos.

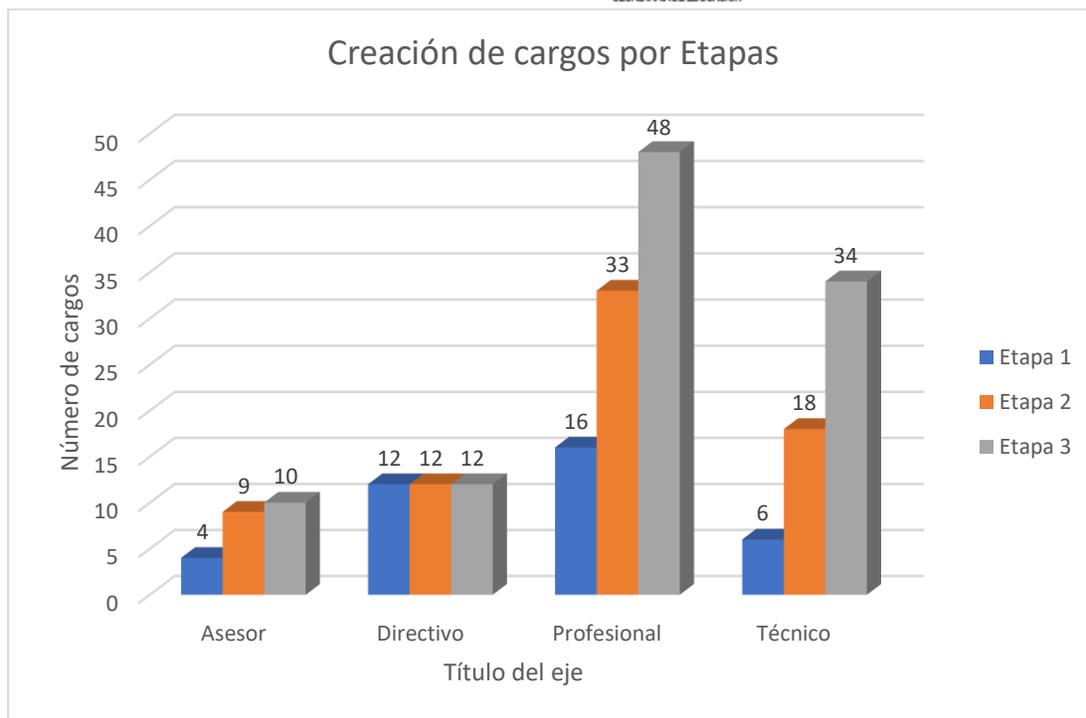
6. AMPLIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

Acorde con el Estudio Técnico adelantado por la Secretaría de Educación del Distrito en la vigencia 2020, la segunda etapa para la implementación de la Agencia prevista para el segundo semestre de 2022 contemplaba la creación de treinta y cuatro (34) cargos adicionales a los existentes por disposición del Acuerdo 006 de 2021 (para un total de 72 empleos).

En virtud de lo anterior, en el anteproyecto de presupuesto, esta Agencia remitió a la Secretaría Distrital de Hacienda la solicitud de los recursos necesarios para tal fin. Sin embargo, se recibió respuesta negativa para dicha asignación.

En consecuencia, se retomará en la vigencia 2023 la implementación de la segunda y tercera etapa mencionadas en el estudio técnico, para gestionar la ampliación de la planta de personal a un total de 104 cargos.

Lo anterior, en la medida que se cuente con la viabilidad presupuestal emitida por la Secretaría Distrital de Hacienda - Dirección Distrital de Presupuesto y concepto previo de viabilidad técnica del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 74 de la Ley 617 de 2000, artículo 10 del Decreto Distrital 492 de 2019 y previo el cumplimiento de los procedimientos y requisitos que establezca la Secretaría Distrital de Hacienda - Dirección Distrital de Presupuesto.



Gráfica 2. Fuente propia. Creación de cargos según nivel jerárquico en cada etapa de implementación

7. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN VACANTES

Previo a la definición de la metodología para la provisión de las vacantes, es necesario establecer las situaciones administrativas que, conforme a los artículos 2.2.5.2.1 y 2.2.5.2.2 del Decreto 1083 de 2015, generan vacancia temporal o definitiva, así:

VACANTE DEFINITIVA: (i) Por renuncia regularmente aceptada, (ii) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción, (iii) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa, (iv) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional, (v) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario, (vi) Por revocatoria del nombramiento, (vii) Por invalidez absoluta, (viii) Por estar gozando de pensión, (ix) Por edad de retiro forzoso, (x) Por traslado, (xi) Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la

vacancia se ordene judicialmente, (xii) Por declaratoria de abandono del empleo, (xiii) Por muerte, (xiv) Por terminación del período para el cual fue nombrado y (xv) Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

VACANTE TEMPORAL: Cuando su titular se encuentre en (i) Vacaciones, (ii) Licencia, (iii) Permiso remunerado, (iv) Comisión, salvo en la de servicios al interior, (v) Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular, (vi) Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial o (vii) Período de prueba en otro empleo de carrera.

7.1. TIPO DE PROVISIÓN PARA LOS EMPLEOS VACANTES

7.1.1 PROVISIÓN TRANSITORIA DE LOS EMPLEOS DE CARRERA EN VACANCIA DEFINITIVA.

Conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, para que la Administración efectúe un nombramiento provisional en un empleo de carrera que presenta vacancia en forma definitiva sobre el que no se haya adelantado el correspondiente proceso de selección, deberá, en primer lugar, acudir al encargo con empleados que ostenten derechos de carrera que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019 y solo en ausencia de éstos y, de manera excepcional, podrá acudir al nombramiento provisional

Por lo anterior, dado que en la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología- ATENEA no existen empleados de carrera administrativa con derecho a ser encargados y comoquiera que ninguno de los veintiún (21) empleos de carrera administrativa creados el 05 de noviembre de 2021 han sido sometidos al correspondiente proceso de selección, se acudirá a la excepción señalada en la norma y en esa medida las vacantes serán provistas de manera transitoria mediante nombramiento provisional en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004.

7.1.2. PROVISIÓN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.

Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas a través del encargo de un empleado público de libre nombramiento y remoción para que cumpla sus funciones de manera parcial, siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos para el empleo.

En el caso de vacantes definitivas, los cargos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistos por medio del encargo con empleados de libre nombramiento y remoción, o a través de nombramiento ordinario, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004.

El encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo de libre nombramiento y remoción deberá ser provisto en forma definitiva.

7.2. ANÁLISIS DE LOS PERFILES

De acuerdo con la clasificación del empleo (libre nombramiento y remoción o carrera administrativa), la Subdirección de Gestión Administrativa- Talento Humano iniciará los trámites establecidos en el procedimiento de vinculación GTH-PR-04 y en las normas vigentes que establezcan los lineamientos para la provisión del empleo.

En todo caso, el aspirante a ocupar un empleo de la planta de personal de la Agencia “Atenea”, deberá cumplir con el perfil y requisitos señalados en el Manual de Funciones y Competencias Laborales adoptado mediante Resolución No. 001 de 2021 para los empleos de la Entidad.

7.3. FINANCIACIÓN

La financiación de los gastos de personal se adelanta de acuerdo con las directrices y lineamientos que la Secretaría Distrital de Hacienda establezca para cada vigencia.

Para la vigencia fiscal 2022, mediante Decreto Distrital 540 de 2021 se liquidó el presupuesto y se asignó a la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología "ATENEA", la suma de QUINIENTOS TREINTA Y NUEVE MIL CUATROCIENTOS VEINTE MILLONES DOSCIENTOS DIECINUEVE MIL PESOS (\$539.420.219.000) para financiar Gastos de Funcionamiento e Inversión.

En los Gastos de Funcionamiento se destinaron un total de \$6.091 millones, de los cuales, \$5.498 millones correspondían a gastos de personal, adicionados por la suma de \$1.277.314.000 mediante Decreto Distrital 531 de 2022, para un total de \$ 6.775 millones.

En todo caso, de contar con viabilidad financiera para adelantar la creación de cargos de la fase 2 y 3, será necesario aumentar el presupuesto asignado a Gastos de Personal.