
	Plan de Previsión de Recursos Humanos	CÓDIGO: PL5_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2024
		Página: 1 de 11

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO.....	1
1. OBJETIVO	2
2. ALCANCE	2
5. DESARROLLO.....	4
5.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	4
5.2. PLANTA DE PERSONAL.....	5
5.3. DIÁGNOSTICO DE NECESIDADES.....	6
5.4. AMPLIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	7
5.5. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS.....	8
5.6. FINANCIACIÓN	9
5.7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	10
6. ANEXOS: No aplica.....	10
7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA No aplica.....	10
8. RELACIÓN DE FORMATOS No aplica.....	10
9. CONTROL DE CAMBIOS.	10

	Plan de Previsión de Recursos Humanos	CÓDIGO: PL5_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2024
		Página: 2 de 11

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. OBJETIVO

Establecer las directrices para la previsión del recurso humano a través del cálculo de los empleos necesarios en la planta de personal de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología “Atenea”, la identificación de las vacantes y su forma de provisión, con el fin de determinar las necesidades de personal requeridas para mejorar el desempeño organizacional y cumplir con la misión de la Entidad.


2. ALCANCE

Inicia con el análisis de la estructura y distribución de la planta de ATENEA, continúa con el análisis de las necesidades encontradas en la planta, con la financiación de los costos de la planta y finaliza con la respectiva evaluación y seguimiento realizados al plan.

3. DEFINICIONES

Carrera Administrativa: La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna (artículo 27 ley 909 de 2004).

Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones. En el Decreto Ley 785 de 2005, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden territorial se encuentran señalados clasificados en los siguientes niveles jerárquicos:

	Plan de Previsión de Recursos Humanos	CÓDIGO: PL5_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2024
		Página: 3 de 11

- **Nivel Directivo:** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.
- **Nivel Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- **Nivel Profesional:** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- **Nivel Técnico:** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- **Nivel Asistencial:** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.


Empleado de libre nombramiento y remoción: Aquel cuya provisión y retiro se efectúan en virtud de la facultad discrecional del nominador para proveer los empleos señalados en el artículo 5 de la Ley 909 de 2004.

Empleo Público: Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado. Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades (artículo 2° del Decreto 770 de 2005).

Encargo: Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.5.5.42 y 2.2.5.5.43).

Necesidades de personal: Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias (Numeral 1, Art. 17, Ley 909 de 2004).

Provisionalidad. Forma de proveer un empleo de carrera administrativa en caso de vacancia temporal o definitiva de la misma.

	Plan de Previsión de Recursos Humanos	CÓDIGO: PL5_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2024
		Página: 4 de 11

4. NORMATIVIDAD ASOCIADA.

Ley 909 de septiembre de 2004. Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.

Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción señala que “Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

Decreto 1800 de 2019: Acciones que deben adelantar cada 2 años las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal.

5. DESARROLLO


5.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

El 5 de noviembre de 2021, el Consejo Directivo de ATENEA expidió el Acuerdo 003 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.

Posteriormente, mediante Acuerdo 22 de 2023 se modificó la estructura organizacional de ATENEA establecida mediante el Acuerdo No. 03 de 2021, eliminando la Oficina Asesora Jurídica y ubicándola orgánicamente en el Nivel Directivo bajo la denominación de Oficina Jurídica.

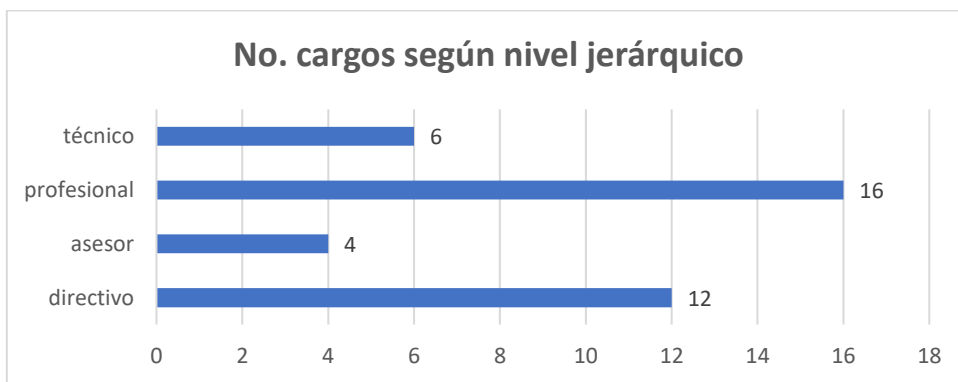
Así mismo, se hicieron modificaciones a las funciones de la Dirección General, la Oficina Jurídica y la Oficina de Control Disciplinario con el fin de asignarle al Despacho las funciones de juzgamiento de procesos disciplinarios en segunda instancia, a la Jurídica en primera instancia y la Oficina de Control Disciplinario Interno mantuvo las funciones en el marco del proceso disciplinario en la etapa de instrucción.

La Estructura de la planta diseñada para atender sus productos y servicios se encuentra conformada por: tres (3) Gerencias misionales, una (1) de apoyo, tres (3) Oficinas adscritas a la Dirección General (la Oficina Jurídica, la Oficina de Control Interno Disciplinario y la 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). La estructura organizacional de la entidad puede consultarse en el siguiente enlace: <https://agenciaatenea.gov.co/transparencia-acceso-informacion-publica/1-informacion-de-la-entidad/12-estructura-organica-organigrama>.

	Plan de Previsión de Recursos Humanos	CÓDIGO: PL5_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2024
		Página: 5 de 11

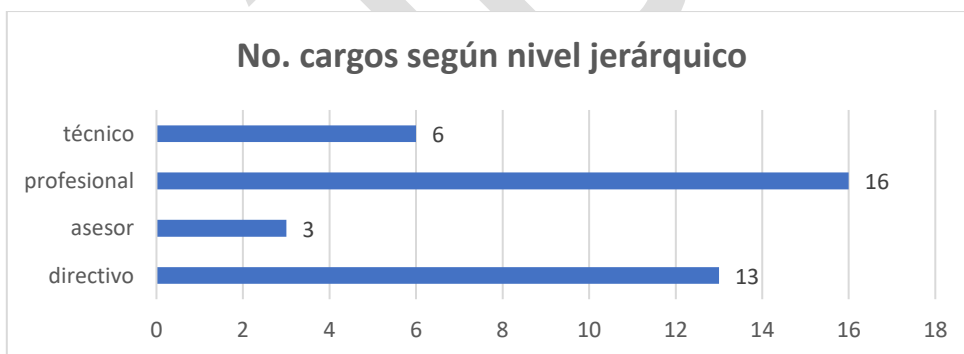
5.2. PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal de la Agencia se conformó, mediante Acuerdo 06 de 2021 expedido por el Consejo Directivo, 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 Acuerdo 06 de 2021

Sin embargo, la Planta de Personal de ATENEA fue modificada mediante Acuerdo 23 de 2023 expedido por el Consejo Directivo, suprimiendo el empleo de jefe de Oficina Asesora ubicado en el nivel asesor y creando, en su lugar, el empleo de jefe de Oficina en el nivel Directivo. Como consecuencia de esta decisión, a 31 de diciembre de 2023 la distribución de los empleos de la planta de personal se encuentra de la siguiente manera:



Gráfica 2. Fuente propia. Número de cargos según nivel jerárquico Acuerdo 23 de 2023

Es importante mencionar que la Planta de personal de Atenea no cuenta con empleos del nivel asistencial, únicamente cuenta con empleos en el nivel directivo, asesor, profesional y técnico.

	Plan de Previsión de Recursos Humanos	CÓDIGO: PL5_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2024
		Página: 6 de 11

5.3. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El estudio técnico elaborado por la Secretaría de Educación Distrital el cual cuenta con concepto técnico¹ aprobado parte 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 implementación de la Agencia debía realizarse por etapas, lo cual implicaría ir creando y provisionando la planta de personal estimada en 104 personas durante tres años, así:




Gráfica 3. Fuente: Proyecto de documento de estudio técnico modificación de planta ATENEA.2023.

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.

Por lo anterior, durante el año 2023 se adelantaron las gestiones para continuar con la creación de empleos propuestos en las etapas 2 y 3; sin embargo, no se obtuvo concepto técnico favorable del DASCD ni viabilidad financiera con la Secretaría de Hacienda Distrital y con el DASCD.

A pesar de ello, durante el año 2023 se adelantó un levantamiento de cargas frente a la operación actual de ATENEA y se encontró que la entidad requiere para su operación trescientos veintiocho (328) personas distribuidas en los equipos para el cumplimiento de las metas y retos actuales institucionales, de acuerdo con los siguientes niveles de empleos:

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

	Plan de Previsión de Recursos Humanos	CÓDIGO: PL5_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2024
		Página: 7 de 11



Gráfica 4. Fuente: Proyecto de documento de estudio técnico modificación de planta ATENEA.2023.


5.4. AMPLIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

De acuerdo con los resultados de medición de cargas laborales adelantada en el año 2023, ATENEA requiere para operar 328 cargos, teniendo en cuenta que la entidad es de reciente creación, que se encuentra en un estado constante de reorganización de actividades y de acuerdo con las restricciones presupuestales.

Sin embargo, el estudio técnico establece el diseño de una planta mínima que permita contar con una mejor capacidad institucional, para materializarla se deben crear los siguientes cargos:



Gráfica 5. Fuente: Proyecto de documento de estudio técnico modificación de planta ATENEA.2023.

	Plan de Previsión de Recursos Humanos	CÓDIGO: PL5_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2024
		Página: 8 de 11

La creación de estos equipos guarda coherencia con el estudio de creación que evidenciaba la necesidad de fortalecer progresivamente la planta y permitirá que se cree una capacidad base para todas las dependencias.

Por lo anterior, para la vigencia 2024 se continuará con las gestiones para contar 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.

5.5. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS


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 carrera	No. de provistos nombramiento provisional	Cargos
Profesional Especializado	222	4	3	3	3
Profesional Especializado	222	3	8	8	8
Profesional Universitario	219	1	4	4	4
Técnico Administrativo	367	2	2	2	2
Técnico Administrativo	367	1	4	4	4
TOTAL				21	21

Tabla No. 1. Fuente propia. Empleos de carrera administrativa provistos con nombramiento provisional a 31 de diciembre de 2023.

Por lo anterior, en la medida que a 31 de diciembre de 2023 no existían vacantes en empleos de carrera, para la vigencia 2024 se continuará con su provisión a través de nombramientos provisionales mientras se surte el proceso de concurso de méritos con la Comisión Nacional de Servicio Civil para su provisión definitiva.

Sin perjuicio de lo anterior, ATENEA tendrá en cuenta los lineamientos y parámetros generales para el desarrollo de los procesos de encargo y nombramiento provisional en empleos en vacancia definitiva de carrera administrativa de las entidades y organismos distritales señaladas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASCD en su Directiva No. 002 de 2023.

	Plan de Previsión de Recursos Humanos	CÓDIGO: PL5_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2024
		Página: 9 de 11

Por su parte, los dieciséis (16) empleos de libre nombramiento y remoción, durante la vigencia 2023, 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.

A 31 de diciembre de 2023, se contaba con dos (2) vacantes definitivas en empleos del nivel Directivo y catorce (14) provistos, así:

Denominación	Código	Grado	No. vacantes empleos de libre nombramiento y remoción	No. Cargos provistos nombramiento ordinario
Director General	050	04	0	1
Gerente	039	03	1	3
Subgerente	090	02	1	4
Jefe de Oficina	006	01	0	2
Jefe de Oficina Jurídica	006	02	0	1
Asesor	105	03	0	3
Profesional especializado	222	04	0	1
TOTAL				15

Tabla No. 2. Empleos de libre nombramiento y remoción a 31 de diciembre de 2023.

Por último, en la planta de personal se encuentra un (1) empleo de período correspondiente al jefe de Oficina de control interno de gestión, código 006, grado 01, nombrado directamente por el/la alcalde(sa) de Bogotá D.C.


Teniendo en cuenta que para la vigencia 2024 se realizó un cambio de director general, se tiene previsto adelantar las acciones oportunas para la vinculación del equipo directivo y cubrir las vacantes en empleos de libre nombramientos y remoción, a través de nombramientos ordinarios, previo proceso de meritocracia de acuerdos con los lineamientos establecidos por el DASCD en la Circular Externa No. 02 de 2024.

5.6. 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.

Los gastos de funcionamiento asignados por la administración distrital para la Agencia ATENEA en las vigencias 2021, 2022 y 2023 se han destinado para atender los gastos de personal, que comprenden los rubros de la nómina y los aportes parafiscales, así como para la adquisición de bienes y servicios necesarios para la operación y normal funcionamiento de la entidad.

La planta actual tiene un costo anual proyectado para 2024 de \$11.445 millones anuales, lo que representa en 89% del gasto de funcionamiento y un 2% del presupuesto total de la entidad.

	Plan de Previsión de Recursos Humanos	CÓDIGO: PL5_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2024
		Página: 10 de 11

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.

5.7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El plan de previsión de Recursos Humanos se entenderá cumplido con la suscripción del presente documento en la medida que se encuentra señalada la necesidad de empleos de la planta de personal como producto del levantamiento de cargas durante el año 2023. El seguimiento a la provisión de los empleos vacantes se realizará mediante la medición señalada en el Plan Anual de Vacantes.

Nombre del indicador	Descripción general	Meta	Fórmula
Plan de previsión de Recursos Humanos elaborado para la vigencia 2024	Elaboración del Plan de previsión del Recursos Humanos para la vigencia 2024	Contar con un Plan de previsión del Recursos Humanos para la vigencia 2024 con la descripción de la necesidad de personal y la forma de proveer las vacantes	Plan de previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2024 aprobado y publicado

6. ANEXOS:

No aplica

7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:


Plan Anual de Vacantes 2024.

8. RELACIÓN DE FORMATOS:

CODIGO	NOMBRE DEL FORMATO

9. CONTROL DE CAMBIOS.

Fecha (De la Versión del documento que se está actualizando)	Versión (Relacionar la última versión y código del documento que se está actualizando)	Descripción del Cambio

	Plan de Previsión de Recursos Humanos	CÓDIGO: PL5_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2024
		Página: 11 de 11

VALIDACIÓN	NOMBRE	CARGO	FECHA
Elaboró	Zulayd Johanna Mateus Salinas	Profesional Especializado de la Subgerencia de Gestión Administrativa	26/01/2024
Revisó	Camilo Cardozo Cruz	Subgerente de Gestión Administrativa	26/01/2024
Aprobó	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	26/01/2024

PÚBLICA