

	Plan Anual de vacantes	CÓDIGO: PL6_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 02/07/2024
		Página: 1 de 11

Tabla de contenido

1. OBJETIVO	2
2. ALCANCE	2
3. DEFINICIONES.....	2
5. DESARROLLO.....	4
5.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE ATENEA	4
5.2. PLANTA DE PERSONAL.....	5
5.3. VACANTES DEFINITIVAS.....	6
5.4. VACANTES DEFINITIVAS SEGÚN SU EMPLEO, GRADO Y UBICACIÓN	7
5.5. VACANTES SEGÚN LA FORMA DE PROVISIÓN.....	8
5.6. VACANTES SEGÚN NIVEL DEL EMPLEO.....	8
5.7. ESTRATEGIAS DE PROVISIÓN	8
5.7.1. Provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	8
5.7.2. Provisión de Empleos de Carrera Administrativa	8
5.7.2.1 Provisión definitiva de cargos de carrera administrativa a través de concurso de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil	9
6. ANEXOS:	10
7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:.....	10
8. RELACIÓN DE FORMATOS:.....	10

	Plan Anual de vacantes	CÓDIGO: PL6_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 02/07/2024
		Página: 2 de 11

INTRODUCCIÓN

Dentro de las herramientas de gestión del talento humano se encuentra el Plan Anual de Vacantes como un instrumento técnico de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público y cuáles se encuentran en procesos de selección meritocrática. Esta información facilita la planificación de los concursos de mérito para proveer dichos cargos e incidir en la planeación del talento humano y la formulación de políticas.

En ese sentido, la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología- ATENEA desarrolla el plan anual de vacantes en cumplimiento con lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP y los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

1. OBJETIVO

Identificar los empleos vacantes generados en la planta de personal de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología- ATENEA, facilitando la planeación de los concursos con la Comisión Nacional del Servicio Civil, y/o la forma de su provisión de manera oportuna.

2. ALCANCE

Inicia con la descripción de la estructura de la planta de personal de ATENEA, continúa con el análisis de empleos vacantes y finaliza con la provisión de las vacantes.

3. DEFINICIONES

Provisión de las vacancias definitivas: Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

	Plan Anual de vacantes	CÓDIGO: PL6_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 02/07/2024
		Página: 3 de 11

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.5.3.1).

Provisión de las vacancias temporales: Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”. (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.5.3.3)

Vacancia definitiva. Hace referencia a aquellos empleos que no han sido provistos, o que, habiendo sido provistos, quedaron vacantes por alguna causal de retiro del servicio; para efectos de la provisión, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015 se considera que un empleo se encuentra en vacancia definitiva por las siguientes causales:

- Por renuncia regularmente aceptada.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- Por revocatoria del nombramiento.
- Por invalidez absoluta.
- Por estar gozando de pensión.
- Por edad de retiro forzoso.
- Por traslado.
- Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
- Por declaratoria de abandono del empleo.
- Por muerte.
- Por terminación del período para el cual fue nombrado.
- Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Vacancia temporal. Hace referencia a aquellos empleos que cuentan con un titular, no obstante, dicho titular se encuentra separado temporalmente del servicio por cuanto se encuentra inmerso en alguna de las situaciones administrativas que contempla el artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 1083 de 2015, las cuales se detallan a continuación:

- Vacaciones.
- Licencia.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	Plan Anual de vacantes	CÓDIGO: PL6_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 02/07/2024
		Página: 4 de 11

- Permiso remunerado.
- Comisión, salvo en la de servicios al interior.
- Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
- Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
- Período de prueba en otro empleo de carrera
- Descanso compensado

4. NORMATIVIDAD ASOCIADA

Directiva 02 de 2023 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital-DASCD: directrices para provisión de empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva mediante encargo y nombramiento en provisionalidad.

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de 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 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.

Ley 909 de 2004, por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Ley 1960 de 2019, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

5. DESARROLLO

5.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE ATENEA

Mediante el Acuerdo 003 de 2021, modificado por el Acuerdo 022 de 2023, el Consejo Directivo de Atenea estableció la estructura organizacional de la Entidad para el cumplimiento de su objeto y funciones generales, la cual se encuentra distribuida como se señala a continuación:

1. Dirección General
 - 1.1. Oficina Jurídica
 - 1.2. Oficina de Control Interno de Gestión
 - 1.3. Oficina de Control Disciplinario Interno
2. Gerencia de Estrategia
 - 2.1. Subgerencia de Planeación

	Plan Anual de vacantes	CÓDIGO: PL6_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 02/07/2024
		Página: 5 de 11

- 2.2. Subgerencia de Tecnologías de Información y la Comunicación.
- 2.3. Subgerencia Análisis de información y Gestión del Conocimiento.

3. Gerencia de Educación Postmedia

4. Gerencia de Ciencia, Tecnología e Innovación

5. Gerencia de Gestión Corporativa

5.1 Subgerencia de Gestión Administrativa

5.2 Subgerencia Financiera

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>.

5.2. PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal de la Agencia está conformada por un total de treinta y ocho (38) empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, distribuidos en los niveles directivo, asesor, profesional y técnico, de la siguiente forma:

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 Jurídica	006	02
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

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

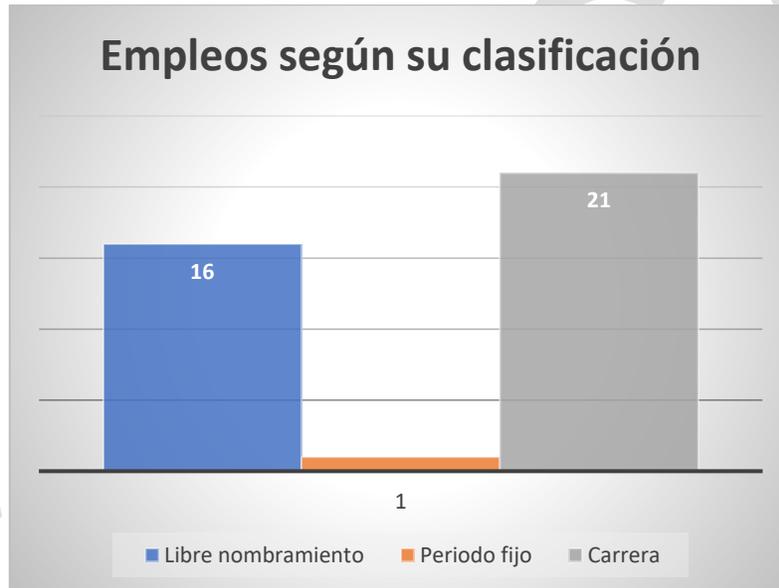
Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	Plan Anual de vacantes	CÓDIGO: PL6_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 02/07/2024
		Página: 6 de 11

No. Cargos	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
	Subtotal Planta Global		33
	Total General		38

Tabla No. 1. Fuente propia. Distribución Planta de personal Acuerdo 06 de 2021 modificado por el Acuerdo 23 de 2023.

Los empleos de la planta del Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología- ATENEA, se clasifican por tipo de cargo, tal como se muestra en la siguiente gráfica:



Gráfica 1: Elaboración propia. Clasificación empleos Planta de personal

Como se puede observar en la gráfica, el 55% de los empleos de la planta son de carrera administrativa provistos a través de nombramientos provisionales, por lo que son susceptibles de provisión definitiva a través de concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

5.3. VACANTES DEFINITIVAS

De acuerdo con la información de la planta de personal reportada con fecha de corte 31 de diciembre de 2023, se identificaron un total de 21 vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa, las cuales se encuentran provistas mediante nombramientos provisionales distribuidos de la siguiente manera:

	Plan Anual de vacantes	CÓDIGO: PL6_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 02/07/2024
		Página: 7 de 11

5.4. VACANTES DEFINITIVAS SEGÚN SU EMPLEO, GRADO Y UBICACIÓN

EMPLEO	CODIGO	GRADO	DEPENDENCIA
Profesional Especializado	222	04	Subgerencia Financiera
Profesional Especializado	222	04	Subgerencia de Gestión Administrativa
Profesional Especializado	222	04	Subgerencia de Planeación
Profesional Especializado	222	03	Gerencia de Ciencia Tecnología e Innovación
Profesional Especializado	222	03	Gerencia de Educación Postmedia
Profesional Especializado	222	03	Subgerencia Financiera
Profesional Especializado	222	03	Subgerencia de Gestión Administrativa
Profesional Especializado	222	03	Subgerencia de Gestión Administrativa
Profesional Especializado	222	03	Subgerencia de Análisis de Información y Gestión del Conocimiento
Profesional Especializado	222	03	Subgerencia de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
Profesional Especializado	222	03	Subgerencia de Planeación
Profesional Universitario	219	01	Subgerencia de Planeación
Profesional Universitario	219	01	Oficina Jurídica
Profesional Universitario	219	01	Subgerencia de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
Profesional Universitario	219	01	Subgerencia de Gestión Administrativa
Técnico	367	02	Gerencia de Educación Posmedia
Técnico	367	02	Subgerencia Financiera
Técnico	367	01	Subgerencia de Gestión Administrativa
Técnico	367	01	Subgerencia de Gestión Administrativa
Técnico	367	01	Subgerencia de Análisis de Información y Gestión del Conocimiento
Técnico	367	01	Gerencia de Ciencia Tecnología e Innovación

Tabla No. 2. Fuente propia. Distribución de vacantes definitivas en empleos de carrera.

	Plan Anual de vacantes	CÓDIGO: PL6_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 02/07/2024
		Página: 8 de 11

5.5. VACANTES SEGÚN LA FORMA DE PROVISIÓN

VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA				
POR PROVEER	EN PERÍODO DE PRUEBA	EN ENCARGO	EN PROVISIONALIDAD	TOTAL
0	0	0	21	21
0%	0%	0%	100%	100%

Tabla No. 3. Fuente propia. Vacantes definitivas en empleos de carrera según su provisión.

5.6. VACANTES SEGÚN NIVEL DEL EMPLEO

NIVEL DEL EMPLEO	VACANTES
Profesional	15
Técnico	6

Tabla No. 4. Fuente propia. Vacantes definitivas en empleos de carrera según nivel del empleo.

5.7. ESTRATEGIAS DE PROVISIÓN

5.7.1. Provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción que se presenten en ATENEA 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 caso de que no existan funcionarios que cumplan los requisitos para ser encargados en estos empleos y dado que la Entidad no cuenta con funcionarios de carrera administrativa que puedan ser encargados, el superior jerárquico del nivel directivo asumirá las funciones del empleo que se encuentre vacante temporalmente durante el término de la situación administrativa.

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.

5.7.2. Provisión de Empleos de Carrera Administrativa

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 Anual de vacantes	CÓDIGO: PL6_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 02/07/2024
		Página: 9 de 11

5.7.2.1 Provisión definitiva de cargos de carrera administrativa a través de concurso de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil

De acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019, 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.

Actualmente, los 21 empleos de carrera administrativa de la planta de personal se encuentran reportados en el SIMO, plataforma dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil para ofertar a la ciudadanía los empleos de carrera administrativa vacantes en las entidades del Estado.

Una vez ATENEA inicie con las etapas de planeación, divulgación y ejecución del concurso y se cuente con lista de elegibles, los empleos de carrera administrativa de ATENEA serán provistos a través de lo establecido en la Ley 909 de 2004.

5.7.2.2. Nombramiento provisional

El nombramiento en provisionalidad aplica cuando no fuere posible proveer los empleos de carrera administrativa de la planta de personal de la entidad mediante situación administrativa de encargo con servidores públicos de carrera antes de proceder a su provisión excepcional mediante nombramiento en provisionalidad.

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 concurso público, 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.

5.7.2.3. Encargos

Consiste en la designación de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo que se encuentre vacante temporal o definitiva, siempre que el respectivo servidor reúna los requisitos para desempeñarlo y mientras el titular de ese cargo se restituye o hasta que se surta el proceso de selección.

Sin embargo, dado que en la planta de personal de la ATENEA no existen empleados de carrera administrativa con derecho a ser encargados, la figura administrativa del encargo será aplicable solo en empleos de libre nombramiento con empleados que se encuentren nombrados en este mismo tipo de empleos, en la medida que así lo autoriza la Ley 909 de 2004.

	Plan Anual de vacantes	CÓDIGO: PL6_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 02/07/2024
		Página: 10 de 11

5.7.3. Proyecciones de retiro del servicio por edad de retiro forzoso o jubilación.

Teniendo en consideración la normativa que regula la materia, la Subgerencia de Gestión Administrativa analizó con corte a 31 de diciembre de 2023, las hojas de vida de los servidores con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, y no se encontraron funcionarios(as) hombres ni mujeres que se encuentren en edad de jubilación ni edad de retiro forzoso. Por lo anterior, para el año 2024 no se tiene previsto retiros de empleados por esta causa.

5.8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Subgerencia de Gestión Administrativa será responsable de establecer mecanismos para hacer el seguimiento a la provisión de las vacantes generadas durante 2024 por lo que el Plan anual de vacantes será medido, así:

Nombre del indicador	Descripción general	Meta	Fórmula
Porcentaje de empleos provistos en la planta de personal	Seguimiento a la provisión de las vacantes temporales o definitivas generadas en los empleos de la planta de personal	Contar mínimo con el 90% del total de los empleos de la planta provistos.	(No. total, de vacantes empleos de la planta/ No. total, empleos que conforman la planta de personal) * 100

6. ANEXOS:

No aplica

7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

Plan de Previsión de Recursos Humanos

8. RELACIÓN DE FORMATOS:

CODIGO	NOMBRE DEL FORMATO

9. CONTROL DE CAMBIOS:

	Plan Anual de vacantes	CÓDIGO: PL6_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 02/07/2024
		Página: 11 de 11

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

VALIDACIÓN	NOMBRE	CARGO	FECHA
Elaboró	Zulayd Johanna Mateus Salinas	Profesional Especializado de la Subgerencia de Gestión Administrativa	02/07/2024
Revisó	Camilo Cardozo Cruz	Subgerente de Gestión Administrativa	02/07/2024
Aprobó	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	02/07/2024

PÚBLICO