

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 1 de 17

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025



**Gerencia de Gestión Corporativa
Subgerencia de Gestión Administrativa**

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 2 de 17

INTRODUCCIÓN

El proceso de planeación estratégica del talento humano de la Agencia se presenta desde un enfoque integral y armonizado con los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) definidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en el que se concibe al talento humano como el capital más importante con el que cuentan las organizaciones, y por tanto, es un factor crítico de éxito para que estas tengan una buena gestión y logren sus resultados para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos.

Este plan estratégico es un instrumento dinámico que, alineado con los objetivos estratégicos y la mejora continua, busca agregar valor a las actividades del ciclo de vida del talento humano. A través de una gestión eficiente, se aspira a lograr un impacto positivo en la calidad de vida de los colaboradores, contribuyendo así al cumplimiento de las metas y objetivos de la entidad.

En el marco del plan de desarrollo “Bogotá Camina Segura”, la Agencia definió su marco estratégico para el 2024-2027 estableciendo el objetivo “Fortalecimiento institucional para la gestión de la educación posmedia, la ciencia y la tecnología en Bogotá”. En desarrollo de este propósito, se impulsarán estrategias desde la gestión del talento humano en función de agregar valor al quehacer misional buscando atender las necesidades en las diferentes etapas del ciclo de vida del servidor público, desde el ingreso, permanencia y retiro.

En ese sentido, el presente plan define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano para fomentar un adecuado clima laboral, potencializar una cultura organizacional que contribuya al desarrollo del talento humano y la mejora continua.

En virtud de lo anterior, el presente Plan Estratégico de Talento Humano estará compuesto por los siguientes planes, establecidos en la normatividad vigente y relacionados con el proceso de gestión del talento humano:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión del Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el trabajo-SST

De igual manera, se integra como parte del mismo las acciones orientadas al desarrollo de la Política de Integridad para consolidar un compromiso ético y de servicio público.

1. OBJETIVO

Fortalecer la gestión del talento humano en ATENEA, a través de la implementación de políticas, estrategias y programas que promuevan el desarrollo integral de los servidores públicos en su ciclo de vida laboral, la mejora de las condiciones laborales y el fortalecimiento de una cultura organizacional basada en valores, con el fin de contribuir a un óptimo desempeño institucional, colectivo e individual.

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 3 de 17

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Atenea inicia con la recolección y análisis de la información relacionada con el ciclo de vida del servidor público proveniente de fuentes específicas de cada uno de sus planes, ejecución de los hitos planteados y culmina con el seguimiento y control de actividades establecidas en el marco de este. Este plan aplica a los servidores de libre nombramiento y remoción y provisionales.

3. DEFINICIONES

Bienestar Laboral: Proceso orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficiencia y eficacia e identificación con el servicio que ofrece.

Caracterización: Identificación de las particularidades de los funcionarios de planta con el fin de segmentarlos en grupos que compartan atributos similares y a partir de allí gestionar acciones para los planes de talento humano.

Calidad de vida laboral: Busca atender las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional; además de los problemas y condiciones físicas y psicosociales de la vida laboral de los empleados.

Capacitación: Está orientada al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de los servidores públicos (artículo 36 Ley 909 de 2004).

Gestión de Desarrollo: Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores a través del Plan Institucional de Capacitación.

Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH: Se entiende como el conjunto de buenas prácticas y acciones que contribuyen al cumplimiento de metas institucionales a través del desarrollo del talento humano, liderado por el nivel estratégico de la entidad y articulado con la planeación institucional, lo cual implica la coherencia estratégica de las funciones relacionadas con talento humano y la alineación con los objetivos misionales.

Inducción y reinducción: Procesos de formación y capacitación dirigidas a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

Planeación Estratégica: Sistema de gestión que tiene como objetivo planear actividades que permitan a los servidores cumplir y adaptarse a la estrategia institucional y comprende el plan de inducción, capacitación, bienestar e incentivos y seguridad y salud en el trabajo.

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 4 de 17

SIDEAP: Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública.

4. NORMATIVIDAD ASOCIADA

- **Decreto Ley 1567 de 1998:** "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".
- **Ley 581 de 2000:** "Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público"2.
- **Ley 909 de 2004:** "Mediante la cual se reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa"3.
- **Ley 1010 de 2006:** "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo"4.
- **Decreto 1081 de 2015 (Modificado por el Decreto 830 de 2021):** "Por el cual se modifican y adicionan algunos artículos al Decreto 1081 de 2015, Único Reglamentario del Sector Presidencia de la República, en lo relacionado con el régimen de las Personas Expuestas Políticamente (PEP)"5.
- **Decreto 648 de 2017:** "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública"6.
- **Decreto 1499 de 2017:** "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG"7.
- **Decreto 2011 de 2017:** "Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público"8.
- Código de Integridad del Servidor Público.
- **Decreto 612 de 2018:** "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado"10.
- **Decreto 1498 de 2022:** "Por el cual se dictan normas en materia salarial para los empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., sus entidades descentralizadas, la Personería, Contraloría, Veeduría y del Concejo Distrital y se dictan disposiciones para su reconocimiento"11.
- **Resolución 134 de 2023:** "Por la cual se adopta la Política de Desconexión Laboral al interior de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología 'Atenea'"12.

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 5 de 17

- **Resolución 239 de 2023:** "Por medio de la cual se implementa la Política de Dignificación de Prácticas Laborales en la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología 'ATENEA', y se hace una delegación"13.
- **Resolución 068 de 2024:** "Mediante la cual se adopta la política interna de teletrabajo y se dictan lineamientos generales para su implementación"14.
- **Circular Externa No. 002 de 2024 DASCD:** Lineamientos para el acceso al Servicio de Evaluación de Competencias Comportamentales - SEVCOM y al Servicio de Publicación de Hojas de vida del DASCD15.
- **Circular Externa No. 001 de 2025 DASCD:** Lineamientos Planeación estratégica del Talento Humano 2025.

5. DESARROLLO

5.1 CONTEXTO DE LA ENTIDAD

A. MISIÓN

Consolidar el sistema de educación y formación posmedia distrital, generando oportunidades para el acceso y permanencia a una oferta pertinente con calidad y potenciar las capacidades del ecosistema de Ciencia, Tecnología e Innovación para hacer de Bogotá una ciudad productiva, innovadora y sostenible.

B. VISIÓN

En 2028, Bogotá será reconocida como una ciudad basada en el conocimiento, líder en América Latina por contar con un sistema de educación posmedia pertinente y de calidad que promueve el acceso y la permanencia con equidad, donde la Ciencia, la Tecnología y la Innovación son el motor para la solución de retos de ciudad y para el bienestar de sus todos sus habitantes.

C. CÓDIGO DE INTEGRIDAD

- **Honestidad:** Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Ser consciente de la importancia del rol como servidor público y estar siempre en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que hay relación en las labores cotidianas, buscando siempre mejorar el bienestar.
- **Diligencia:** Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas cada cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 6 de 17

- **Justicia:** Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **Bondad:** Tener la capacidad de dar lo mejor de mí en mi labor para construir el bien común y propender por un ambiente íntegro.
- **Empatía:** Tener la capacidad de interactuar con las personas para construir una relación, hacerlos sentir escuchados, respetados y comprendidos.

5.2 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

5.2.1 Caracterización por tipo de vinculación:

Tabla 1. Tipo de Vinculación

Tipos de Nombramientos	Cantidad
Libre Nombramiento y Remoción	16
Provisionalidad	21
Periodo Fijo	1

Fuente: Elaboración Propia

5.2.2. Caracterización de los empleos.

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:

Tabla 2. Planta de personal de la Agencia

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
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

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 7 de 17

No. Cargos	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
4	Profesional Universitario	219	01
2	Técnico Administrativo	367	02
4	Técnico Administrativo	367	01
Total			38

Fuente: Acuerdo 06 de 2021 Modificado por el Acuerdo 23 de 2023

5.2.3 Caracterización de los servidores.

La Agencia cuenta con toda la información asociada a la edad, género, antigüedad, nivel educativo, experiencia laboral, tipo de vinculación y demás aspectos propios de la caracterización de los servidores públicos vinculados a Atenea, con el apoyo del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP- 2.0 el cual se constituye como el instrumento de gestión de información oficial del Distrito Capital en materia de talento humano.

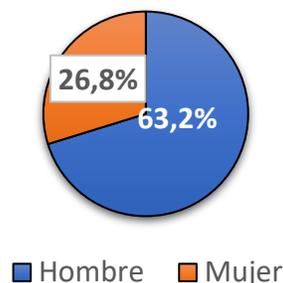
Adicionalmente, la Subgerencia de Gestión Administrativa dispone de una base de datos de la planta de personal de Atenea en la que se registra la información de los servidores como: su nivel educativo, antigüedad en la entidad, tipo de vinculación laboral, entorno familiar, antigüedad, entre otros.

5.2.3.1 Gráfica de Género:

Atenea tiene en planta de personal un porcentaje del 63,2% de mujeres y un 26,8% de hombres, como se puede observar en el siguiente gráfico:

Figura 1. Distribución por género

Recuento género



Fuente: Elaboración propia

5.2.3.2 Gráfica de edad:

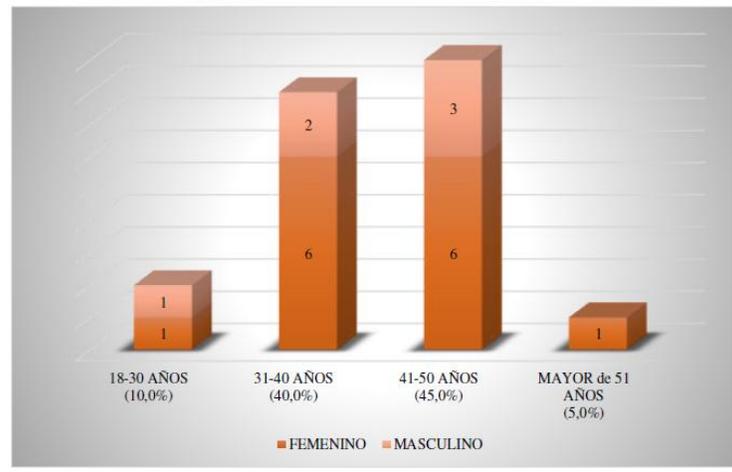
Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

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

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 8 de 17

Además, se destaca que el grupo de edad más predominante en la entidad está comprendido entre los 43 y los 52 años, seguidos por el rango entre los 35 y 42 años. Por su parte, le entidad con corte a noviembre de 2024 tiene vinculados dos jóvenes de 28 años.

Figura 2. Distribución por rango etario



Fuente: Elaboración Propia

A través del SIDEAP 2.0, la Agencia Atenea puede gestionar la información correspondiente a su planta de personal, controlando las siguientes variables: denominación, código, grado, número de empleos, naturaleza del empleo, titular del empleo, desempeñado por (titular, encargo, nombramiento provisional, vacancia definitiva, vacancia temporal, período de prueba, comisión), dependencia, período de vinculación (inicio vigencia y fin vigencia), que le permite contar con información en tiempo real sobre el estado de provisión de su planta de personal.

Por lo anterior, para el año 2025 se continuará registrando en el SIDEAP 2.0, las novedades de personal relacionadas con vinculaciones, encargos y demás situaciones administrativas, que facilitan gestionar la información del personal de la entidad.

5.2.4 Ley de cuotas y paridad de género:

A la fecha, si bien se cumple con el porcentaje del 30% de mujeres en el nivel decisorio establecido por la Ley 581 de 2000; sin embargo existe una brecha para el 50% de mujeres en el nivel directivo señalado en el Decreto 455 de 2020, tal y como se demuestra a continuación:

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 9 de 17

Figura 3: Distribución ley de cuotas



Fuente: Elaboración propia

5.2.5 Otra Información del Talento Humano.

Se aplican encuestas de diagnóstico para identificar las necesidades y aspectos de interés por partes de los servidores de la Agencia con el fin de obtener insumos para la formulación de los planes de bienestar e incentivos y capacitación de la Entidad. A continuación, se presenta información importante:

•**Resultados del análisis a la implementación de la evaluación del desempeño:** Acorde con los resultados presentados por los evaluadores de la Agencia Atenea, se identificó que la contribución individual y la gestión propia de los servidores públicos, dio cumplimiento a los objetivos y metas trazadas para el 2024, contando con resultados satisfactorios en cada uno de los procesos evaluativos y sin necesidad de desarrollar planes de mejoramiento.

•**Resultados de la medición de clima laboral y cultura organizacional:** En lo que respecta a la evaluación de clima y cultura fue aplicado en el mes de noviembre de 2024, el cuestionario establecido por el DASCOD cuyos resultados están en procesamiento y análisis por parte de esta entidad, y sobre los cuales se determinará el plan de acción e intervención de las variables que resulten con necesidad de fortalecimiento, a partir, del primer trimestre del año.

•**Resultados de la medición de riesgo psicosocial:** Acorde con la aplicación de la batería para la medición del riesgo psicosocial laboral establecida por el Ministerio del Trabajo y la Protección Social, la Agencia Atenea se encuentra a nivel global, en riesgo bajo con algunas variables con tendencia a medio. Por lo tanto, fueron identificados como factores protectores, que mitigan o eliminan el riesgo psicosocial las dimensiones: características del liderazgo, relación con los colaboradores, participación y manejo del cambio, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas emocionales, consistencia del rol, recompensas derivadas de la pertenencia

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 10 de 17

a la organización, reconocimiento y compensación, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno; condiciones que favorecen la salud, el desempeño, el crecimiento personal y el bienestar de los trabajadores de esta empresa, generando satisfacción personal y condiciones positivas para el afrontamiento de situaciones estresantes.

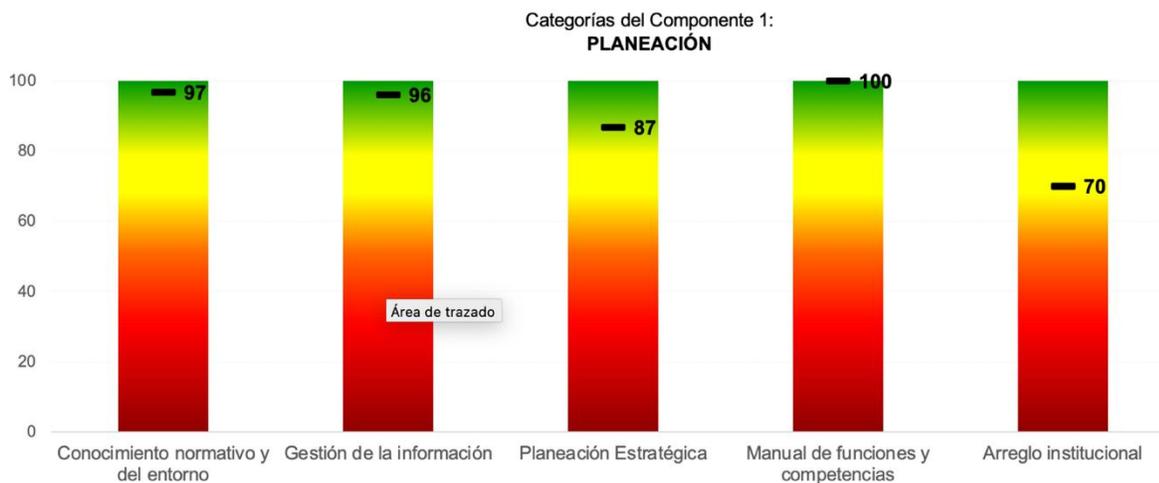
5.4. DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO-GETH

Teniendo en cuenta la aplicación del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano para la planeación 2025, en la vigencia 2024 se obtuvo un nivel de madurez de la Política Gestión Estratégica de Talento Humano del 94,1%, ubicándola en el nivel de madurez de “CONSOLIDACIÓN”.

En comparación con los resultados de la medición del auto diagnostico efectuado en la vigencia 2023 se encontró un progreso del **12,1 %**, resultado obtenido de las acciones adelantadas para mejorar el nivel de implementación de la política de Talento Humano.

A continuación, se presenta el resultado discriminado con las puntuaciones para cada uno de sus componentes:

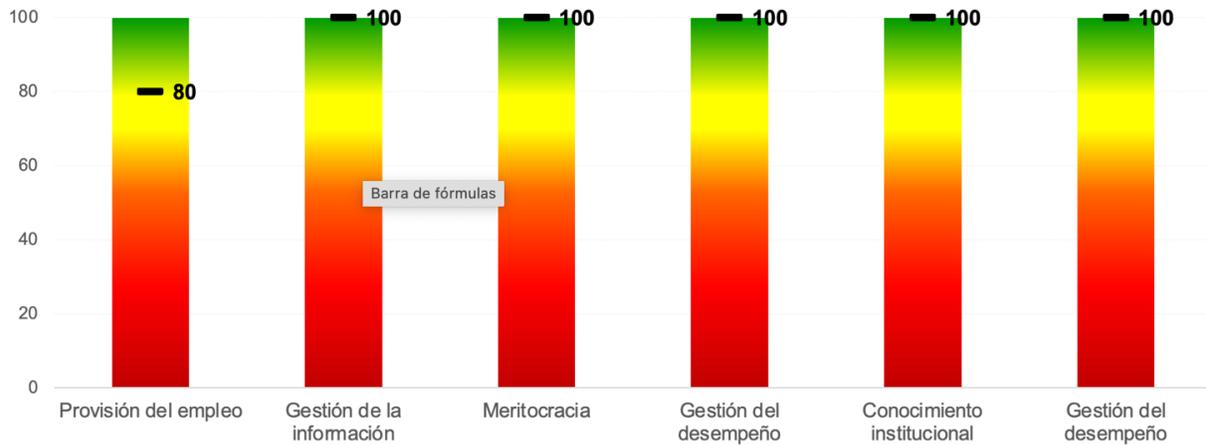
Figura 4. Componente 1 Planeación: 91,7%



Fuente: Resultados Autodiagnóstico GETH Atenea. Componente Planeación. Diciembre 2024.

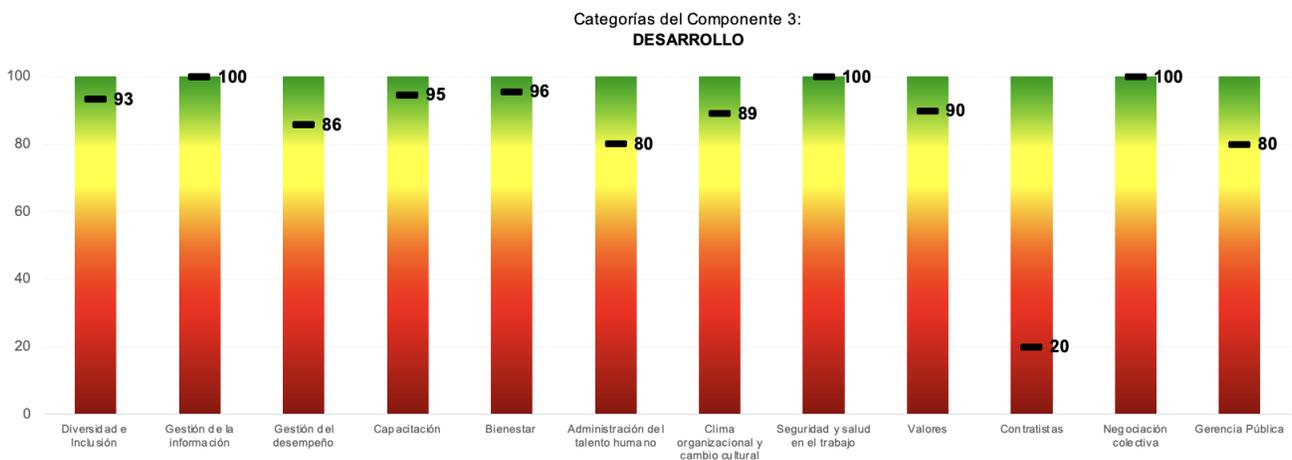
	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 11 de 17

Figura 5. Componente 2 Ingreso: 92.9%



Fuente: Resultados Autodiagnóstico GETH Atenea. Componente Ingreso. Diciembre 2024.

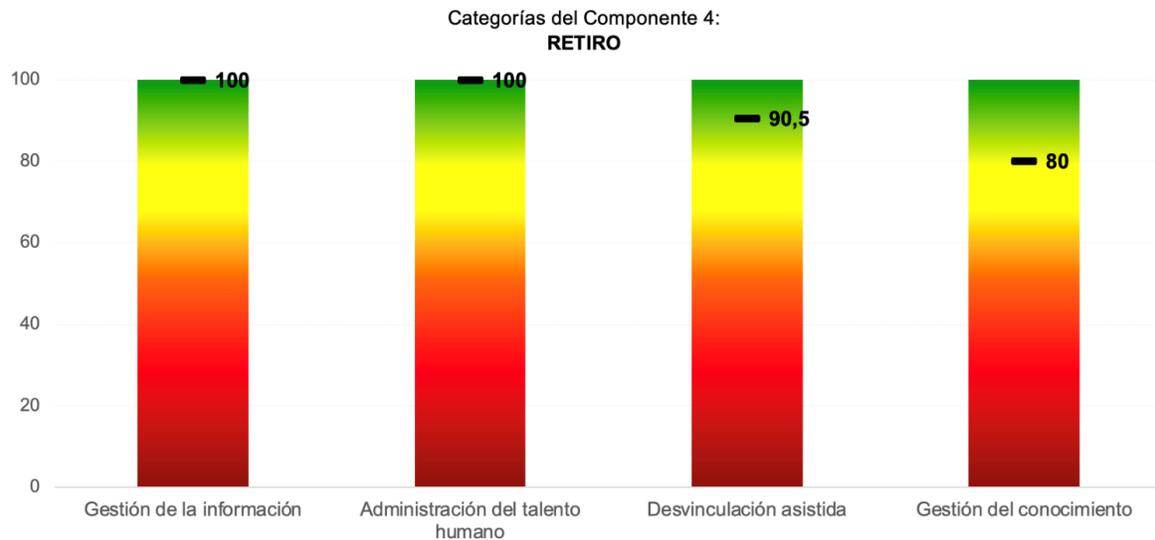
Figura 6. Componente 3 Desarrollo: 95.2%



Fuente: Resultados Autodiagnóstico GETH Atenea. Componente Desarrollo. Diciembre 2024.

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 12 de 17

Figura 7. Componente 4 Retiro: 93,5%



Fuente: Resultados Autodiagnóstico GETH Atenea. Componente Retiro. Diciembre 2024

De lo anterior, se evidencia que hay oportunidades de mejora en las variables de provisión del empleo, administración del talento humano, gerencia pública, desvinculación y gestión del conocimiento en las que se establecerán acciones para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano que serán incorporadas en la formulación de los planes del proceso de gestión humana.

Los resultados de las rutas de valor indican la necesidad de reforzar acciones en la Ruta del Servicio y la Ruta del Análisis de Datos que obtuvieron un ponderado de 89 puntos para el año 2024, como se muestra a continuación:

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 13 de 17



modelo integrado
de planeación
y gestión



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	91	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	100
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	92
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	90
		- Ruta para generar innovación con pasión	83
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	93	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	93
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	90
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	96
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	94
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	89	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	88
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	91
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	92	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	93
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	91
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	89	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	89

Medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG

En el año 2024 se realizó la medición del formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG de la vigencia 2023, obteniendo un puntaje de 61.4. Esta dimensión resulta del promedio del puntaje de las dos políticas que se presentan a continuación:

Tabla 3. Resultado Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

	Puntaje	Índice detallado	Puntaje
P01 Política Gestión Estratégica del Talento Humano	75,1	Calidad de la planeación estratégica TH	75
		Desarrollo del TH en la entidad	77
		Desvinculación asistida y retención del conocimiento	62,5
		Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática	66,7

Fuente: Resultados Función Pública FURAG

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

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

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 14 de 17

Tabla 4. Resultado Política de Integridad

P02 Política de Integridad	Puntaje	Índice detallado	Puntaje
	50,9		Cambio cultural en la implementación del código de integridad
Coherencia entre los elementos que materializan la integridad en el servicio público y la gestión del riesgo			48,2
Gestión adecuada de acciones preventivas en conflictos de interés			40,6

Fuente: Resultados Función Pública FURAG

5.5. IMPLEMENTAR ACCIONES PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO-GETH.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables priorizadas en el autodiagnóstico de la Matriz GETH y en los resultados de la medición del FURAG para el cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de acciones que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las políticas institucionales.

Para ello, se abordarán las acciones estratégicas que se describen a continuación:

1. ATENEA nuestra casa evoluciona: Se focalizarán las acciones en el rediseño institucional para contar con equipos de trabajo equipados, con roles y responsabilidades balanceadas; a fin de mejorar la capacidad de la entidad con suficiencia y cantidad de personas.
2. ATENEA nuestra casa florece con productividad: Se implementarán las estrategias definidas en el plan de bienestar e incentivos para tener personas comprometidas con su autocuidado y saludables, para contar con equipos de trabajo competentes y productivos.
3. ATENEA nuestra casa florece con innovación: se implementarán las estrategias definidas en el plan de capacitación para contar con personas gestoras de conocimiento e innovadoras.

Las estrategias se desarrollarán a través de los planes de la siguiente manera:

5.5.1. Plan de previsión de recursos humanos:

La previsión de recursos humanos es una actividad consistente en determinar la cantidad y calidad de servidores que la entidad requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales, fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal.

Durante el año 2025 se adelantarán las actividades de la hoja de ruta definida para la propuesta de rediseño institucional que pretende aumentar la capacidad de la Agencia con: i) ampliación de planta y ii) ajuste al manual de funciones y competencias. Así mismo, se fortalecerá el programa de dignificación de prácticas laborales.

Se continuará realizando el monitoreo y seguimiento en el registro y análisis de los datos generados por el SIDEAP para la toma de decisiones en la gestión de personal.

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 15 de 17

5.5.2. Plan de Vacantes.

Es un instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia y su forma de provisión; permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

Se gestionará la información relacionada con las vacantes definitivas de los empleos de carrera administrativa de la planta de personal para realizar oportunamente el reporte de las vacantes que se generen en el SIMO y el SIDEAP.

5.5.3. Plan de Bienestar e Incentivos:

El Plan de Bienestar, Incentivos y Clima Laboral busca promover el desarrollo integral y la calidad de vida de sus servidores(as) y familias; así como generar un ambiente laboral satisfactorio donde la productividad, el sentido de pertenencia, y el trabajo en equipo hagan parte del día a día.

Con este propósito se implementarán las estrategias orientadas a dar respuesta a las necesidades de ocio, identidad corporativa y aprendizaje de los servidores y sus familias, teniendo en cuenta los resultados obtenidos del diagnóstico de necesidades de bienestar realizado en noviembre de 2024, que estarán enfocadas en los siguientes aspectos: salud mental; equilibrio trabajo/vida personal; cultura organizacional basada en la bondad, reconocimiento de los logros y ambientes de trabajo saludables y reforzar prácticas para una sana convivencia.

Así mismo, se continuará promoviendo la estrategia de proyectos de vida como parte del programa de desvinculación asistida.

5.5.4. Plan de Capacitación:

Facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

Con este propósito se implementarán las estrategias de “formador de formadores” y la *ruta de aprendizaje para la innovación* a partir de procesos de inducción y reinducción para aprender desde la experiencia y en los cuales participen todas las dependencias, con el propósito de fortalecer las competencias necesarias para liderar y gestionar proyectos transformadores que permitan responder a las demandas del entorno cambiante.

5.5.5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Este plan se enfoca en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), Comité de Convivencia Laboral, así como el Comité Operativo de Emergencias y su Brigada de Emergencias tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 16 de 17

individual y colectiva de los servidores públicos y contratistas de la Entidad en el desarrollo de sus ocupaciones en los diferentes puestos de trabajo, en forma integral e interdisciplinaria.

A partir de la última evaluación del sistema, se desarrollarán las actividades de cada componente para dar cumplimiento a los requisitos legales que le aplican a la Agencia en SST y se implementarán las estrategias definidas en el Plan de Trabajo en Seguridad y Salud en el trabajo con enfoque en el cuidado propio, del equipo y el entorno como eje principal de la salud integral.

5.5.6. Evaluación del Desempeño:

La Agencia Atenea en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 2.2.8.1.1 del Decreto 1083 de 2015, adelanta el proceso de evaluación del Desempeño Laboral como una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados en el desempeño de sus respectivos cargos, busca promover el cumplimiento de los objetivos institucionales desde un liderazgo institucional e impacto de la gestión, que conlleve a una entidad innovadora, productiva y de alta eficacia.

5.5.7. Promoción de Integridad y Ética Pública –PTEP

Este Plan está orientado con actividades que apuntan al cambio cultural basado en la implementación del código de integridad con actividades de apropiación de los valores de la Agencia y a la Gestión adecuada de acciones preventivas en conflictos de interés contenidas en el PTEP, componente C3-Promoción de la Integridad y Ética Pública para el 2025.

5.6. EVALUAR ACCIONES PARA LA GETH

La Subgerencia de Gestión Administrativa será responsable de establecer mecanismos para hacer el seguimiento a las acciones implementadas y en esa medida el Plan Estratégico de la Gestión del Talento humano será medido a través del cumplimiento de las actividades establecidas en los planes de talento humano (Plan Institucional de Capacitación, Plan de bienestar social e incentivos, plan anual de vacantes, plan de previsión de recursos humanos y plan de seguridad y salud en el trabajo).

Nombre del indicador	Descripción general	Meta	Fórmula
Porcentaje cumplido de las metas establecidas en los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano: <ul style="list-style-type: none"> Plan Institucional de Capacitación Plan Anual de Vacantes Plan de Previsión de Recursos Humanos Plan de Bienestar Social e Incentivos Plan de SST 	Seguimiento al cumplimiento de las metas definidas en los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano: <ul style="list-style-type: none"> Plan Institucional de Capacitación Plan Anual de Vacantes Plan de Previsión de Recursos Humanos Plan de Bienestar Social e Incentivos Plan de SST 	Cumplir el 100% de las metas establecidas en los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano: <ul style="list-style-type: none"> Plan Institucional de Capacitación Plan Anual de Vacantes Plan de Previsión de Recursos Humanos Plan de Bienestar Social e Incentivos Plan de SST 	(No. total, de metas cumplidas en los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano/ No. total, de metas establecidas en los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano) * 100

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 17 de 17

6. ANEXOS:

No aplica.

7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Seguridad y Salud en el trabajo-SST
- Plan de previsión del Talento Humano
- Guía de gestión estratégica del talento humano - GETH en el sector público-DAFP2022
- Procedimiento de Vinculación
- Procedimiento de Desvinculación Laboral
- Guía de Situaciones Administrativas

8. RELACIÓN DE FORMATOS:

CODIGO	NOMBRE DEL FORMATO

9. CONTROL DE CAMBIOS:

Fecha	Versión	Descripción del Cambio	
26/01/2024	PL4_TH V1	Se actualizan los resultados del diagnóstico de Talento Humano y la descripción de la implementación de acciones.	
VALIDACIÓN	NOMBRE	CARGO	FECHA
Elaboró	Zulayd Johanna Mateus Salinas	Profesional Especializado Subgerencia de Gestión Administrativa	31/01/2025
Revisó	Ingrid Marcela Barrera Correa Luisa Fernanda Puerta Benavides Camilo Cardozo Cruz Diana Blanco Garzón	Profesional Contratista Subgerencia de Gestión Administrativa Profesional Contratista Gerencia de Gestión Corporativa Subgerente de Gestión Administrativa Gerente de Gestión Corporativa	31/01/2025
Aprobó	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	31/01/2025

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

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