

	Plan de Previsión de Recursos Humanos	CÓDIGO: PL5_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 1 de 13

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025

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

	Plan de Previsión de Recursos Humanos	CÓDIGO: PL5_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 2 de 13

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. DEFINICIONES	3
4. NORMATIVIDAD ASOCIADA	5
5. DESARROLLO	5
6. ANEXOS:.....	13
7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:	13
8. RELACIÓN DE FORMATOS:	13
9. CONTROL DE CAMBIOS.....	13

PÚBLICA

	Plan de Previsión de Recursos Humanos	CÓDIGO: PL5_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 3 de 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. 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: 2
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 4 de 13

- **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 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: 2
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 5 de 13

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: cuatro (4) Gerencias, 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

	Plan de Previsión de Recursos Humanos	CÓDIGO: PL5_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 6 de 13

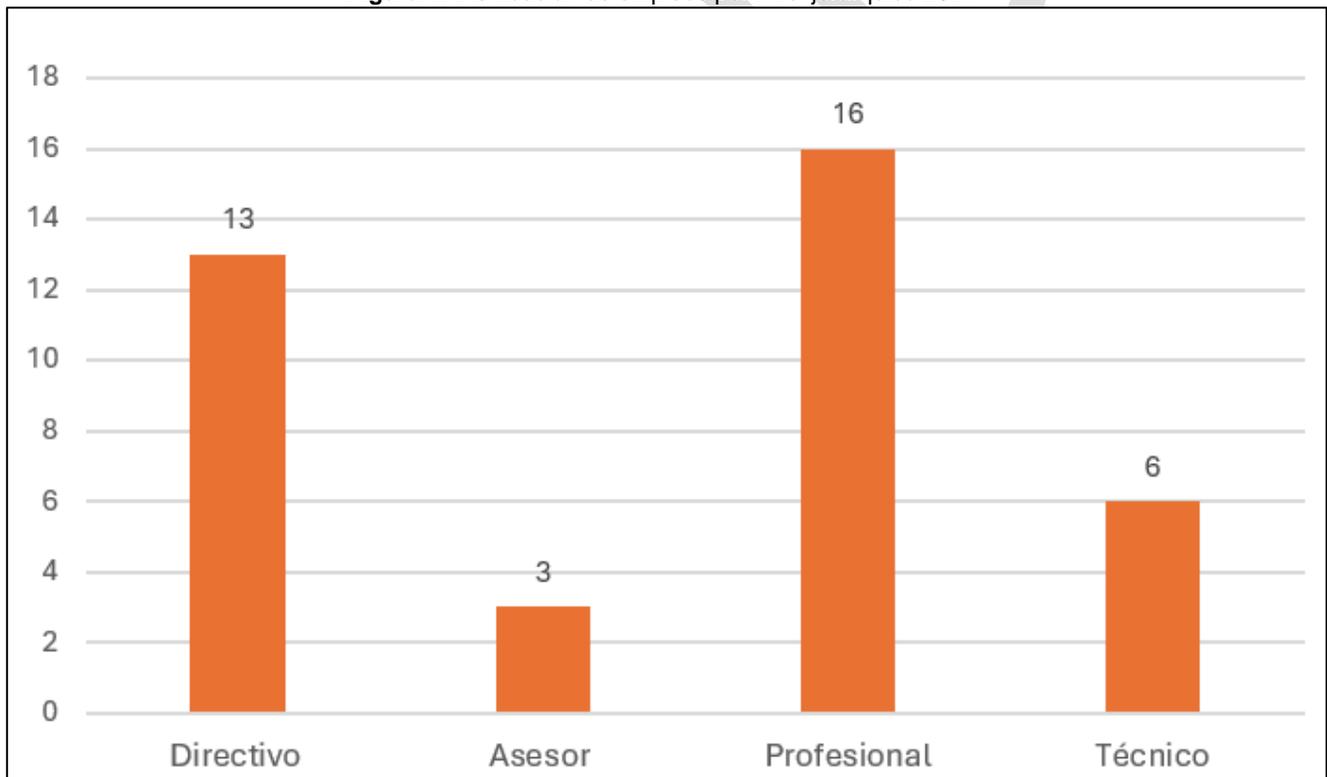
en el siguiente enlace: <https://agenciaatenea.gov.co/transparencia-acceso-informacion-publica/1-informacion-de-la-entidad/12-estructura-organica-organigrama>.

5.2. PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal de la Agencia 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. Ahora bien, mediante el Acuerdo 23 de 2023 expedido por el Consejo Directivo se suprimió 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 en la vigencia 2023.

Es importante mencionar que durante la vigencia 2024 no se registró modificación alguna a la distribución de empleos por nivel jerárquico en la planta, manteniéndose distribuida de la siguiente manera:

Figura 1. Distribución de empleos por nivel jerárquico 2024



Fuente: Acuerdo 06 de 2021 del Consejo Directivo ATENEA - Número de cargos según nivel jerárquico.

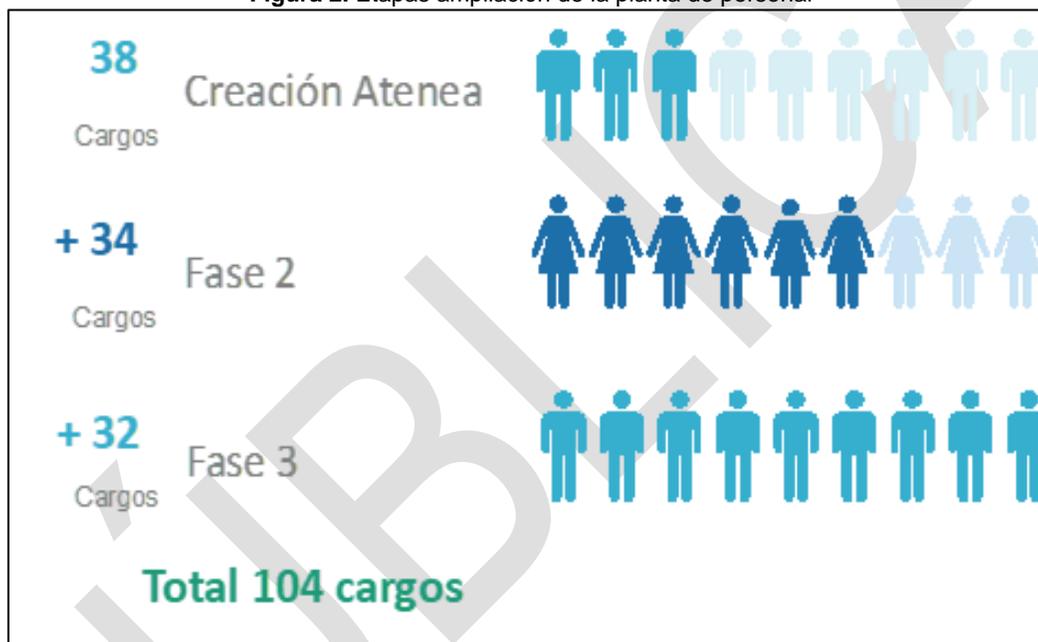
Es importante mencionar que la Planta de personal de Atenea no cuenta con empleos del nivel asistencial, únicamente cuenta con empleos en el nivel directivo, asesor, profesional y técnico.

	Plan de Previsión de Recursos Humanos	CÓDIGO: PL5_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 7 de 13

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El estudio técnico elaborado por la Secretaría de Educación Distrital el cual cuenta con concepto técnico¹ aprobado por 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:

Figura 2. Etapas ampliación de la planta de personal



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.

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.

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

	Plan de Previsión de Recursos Humanos	CÓDIGO: PL5_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 8 de 13

5.1. AMPLIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

Antecedentes

- Se cuenta con un estudio técnico de creación Atenea con propuesta inicial de planta de 38 cargos con la distribución actual (Vigencia 2021).
- En el año 2022 se presentó propuesta de ampliación de planta la cual fue negada por insuficiencia presupuestal.
- En el año 2023 se presentó nuevamente propuesta de ampliación de planta, sobre lo cual, los conceptos de la DDP – SDH se pronunciaron negando así: *“(…) una vez analizada la solicitud del asunto, en reunión conjunta con la Alcaldesa Mayor, la Secretaría General, el Departamento Administrativo del Servicio Civil y la Secretaría Distrital de Hacienda, en el marco de lo establecido en el artículo 21 del Decreto 714, se acordó no dar viabilidad para la creación de nuevos cargos para la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - ATENEA.”* *“(…) se reitera lo comunicado en el oficio 2022EE456822O1 del 30 de septiembre del 2022 (anexo), donde se concluye: “que en reunión conjunta con la Alcaldesa Mayor, la Secretaría General, el Departamento Administrativo del Servicio Civil y la Secretaría Distrital de Hacienda, en el marco de lo establecido en el artículo 21 del Decreto 714, se acordó no dar viabilidad para la creación de nuevos cargos para la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – ATENEA”.*

Contexto:

Como bien se mencionó anteriormente, durante la vigencia 2024 se retomaron las actividades de revisión de la propuesta y estudios técnicos de rediseño y cargas laborales, análisis que permitió identificar que la actual distribución del talento humano de la Agencia restringe actualmente la capacidad directiva y operativa de la entidad teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- El desarrollo de funciones misionales de la entidad se está haciendo principalmente con contratos de prestación de servicios, los cuales representan un 90% del talento humano de Atenea.
- Fuga de conocimiento institucional debido al alto índice de rotación por parte de los contratistas. En 2024, 49 contratos fueron objeto de cesión y otros 11 se terminaron anticipadamente. En 2023 fueron 33 contratos con cesión y 30 los terminados anticipadamente.
- La reducida escala del equipo directivo dificulta la coordinación de los equipos de contratistas. Los cargos directivos en la entidad no han aumentado desde su creación. En contraste, el incremento de contratos de prestación de servicios ha sido considerable para poder asumir todos los retos, funciones y misionalidad de la Entidad, por lo que en 2021 se realizaron 4 contratos de prestación de servicios, para 2024 se suscribieron 353 contratos por \$26.673 millones.

	Plan de Previsión de Recursos Humanos	CÓDIGO: PL5_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 9 de 13

- Las dos gerencias misionales no cuentan con el recurso humano para supervisar la contratación y esta es cada vez más amplia para poder cumplir los objetivos y metas previstos en el Plan Distrital de Desarrollo Bogotá Camina Segura. Se proyecta un crecimiento en recursos administrados que pasan de \$163 mil millones en 2024 a \$305 mil millones en 2025, eso implica un aumento de la carga operativa y de gestión.
- No existen cargos asistenciales que soporten los procesos administrativos y misionales de la entidad.

En consecuencia, durante la vigencia 2024 la carga directiva y operativa se observa de la siguiente forma:

Figura 3. Distribución carga operativa Planta vs Contratistas



Fuente: Elaboración Propia.

Resultado del análisis realizado y, teniendo en cuenta las necesidades presupuestales y administrativas, la propuesta inicial para la primera etapa de ampliación de planta definitiva corresponderá a 66 cargos distribuidos en los diferentes niveles correspondientes a subgerencias, jefes de oficina, asesores, profesionales universitarios y técnicos, razón por la cual se proyecta aproximadamente la incorporación presupuestal por un valor de \$11.686.691.152 adicionales para funcionamiento en el proyecto presupuesto de 2025 para la vigencia 2026 sustentando el correspondiente ahorro en la contratación de prestación de servicios, y con esto durante la vigencia 2025 se adelantarán los trámites presupuestales y administrativos necesarios para el trámite de ampliación de planta como las correspondientes solicitudes de viabilidad presupuestal que debe emitir la Secretaría Distrital de Hacienda - Dirección Distrital de Presupuesto, concepto previo de viabilidad

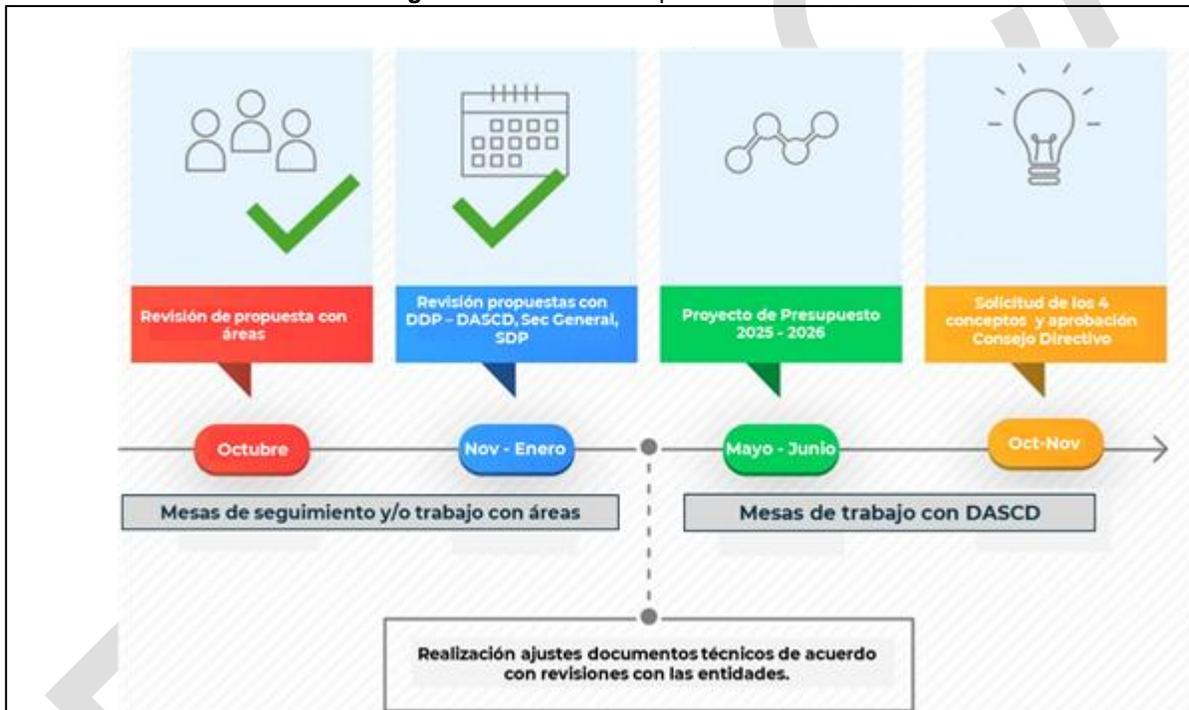
	Plan de Previsión de Recursos Humanos	CÓDIGO: PL5_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 10 de 13

técnica del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, concepto de la Secretaría General y concepto de la Secretaria distrital de planeación de conformidad con lo previsto en el artículo 3 del Decreto 062 de 2024.

Ruta Critica

Para la vigencia 2025 se pretende adelantar las actividades administrativas requeridas para lograr la incorporación en el proyecto de presupuesto para la vigencia 2026 así como adelantar la radicación de solicitud de viabilidad de los cuatro (4) conceptos, así como la aprobación ante el Consejo Directivo de la Agencia Atenea:

Figura 4. Ruta Critica Ampliación Planta 2025-2026



Fuente: Elaboración Propia.

5.2. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

Los veintiún (21) empleos en provisionalidad fueron creados y 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. Estos empleos fueron provistos transitoriamente a través de nombramientos provisionales, como se demuestra en la siguiente tabla:

	Plan de Previsión de Recursos Humanos	CÓDIGO: PL5_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 11 de 13

Tabla No. 1. Empleos de carrera administrativa provistos con nombramiento provisional a 31 de diciembre de 2024.

Denominación	Código	Grado	No. vacantes definitivas empleos de carrera	No. Cargos provistos 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

Fuente: Elaboración Propia.

Por lo anterior, en la medida que a 31 de diciembre de 2024 no existían vacantes en empleos de carrera, para la vigencia 2025 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 2024.

Por su parte, los dieciséis (16) empleos de libre nombramiento y remoción, durante la vigencia 2024, 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 2024, no se cuenta con vacantes definitivas en empleos del nivel Directivo, encontrándose provistos los diecisiete (17) empleos de este nivel, así:

Tabla No. 2. Cargos Provistos Planta de Personal Agencia Atenea.

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	0	4

	Plan de Previsión de Recursos Humanos	CÓDIGO: PL5_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 12 de 13

Denominación	Código	Grado	No. vacantes empleos de libre nombramiento y remoción	No. Cargos provistos nombramiento ordinario
Subgerente	090	02	0	5
Jefe de Oficina	006	01	0	2 ²
Jefe de Oficina Jurídica	006	02	0	1
Asesor	105	03	0	3
Profesional especializado	222	04	0	1
TOTAL				17

Fuente: Elaboración Propia.

5.3. 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.

Los gastos de funcionamiento asignados por la administración distrital para la Agencia Atenea en las vigencias 2021, 2022 y 2023 y 2024 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 2025 de \$ \$12.164.668.000 millones anuales, lo que representa el 90% del gasto de funcionamiento y un 1,69% del presupuesto total de la entidad.

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.

5.4. 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.

² 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.

	Plan de Previsión de Recursos Humanos	CÓDIGO: PL5_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 13 de 13

Tabla No. 3. Indicador de evaluación y seguimiento Plan de Previsión 2025

Nombre del indicador	Descripción general	Meta	Fórmula
Plan de previsión de Recursos Humanos elaborado para la vigencia 2025	Elaboración del Plan de previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2025	Contar con un Plan de previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2025 con la descripción de la necesidad de personal y la forma de proveer las vacantes	Plan de previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2025 aprobado y publicado

Fuente: Elaboración propia

6. ANEXOS:

No aplica

7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

Plan Anual de Vacantes 2025.

8. RELACIÓN DE FORMATOS:

CODIGO	NOMBRE DEL FORMATO

9. CONTROL DE CAMBIOS.

Fecha	Versión	Descripción del Cambio
26/01/2024	PL5_TH V1	Se realiza la modificación de la descripción de las necesidades de personal.

VALIDACIÓN	NOMBRE	CARGO	FECHA
Elaboró	Zulayd Johanna Mateus Salinas	Profesional Especializado Subgerencia de Gestión Administrativa	31/01/2025
Revisó	Ingrid Marcela Barrera Luisa Fernanda Puerta Camilo Cardozo Cruz Diana Blanco Garzón	Contratista Subgerencia de Gestión Administrativa 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