
	Plan Anual de vacantes	CÓDIGO: PL6_TH
		VERSIÓN: 2
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 1 de 12

# PLAN ANUAL DE VACANTES 2025




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

	<b>Plan Anual de vacantes</b>	<b>CÓDIGO: PL6_TH</b>
		<b>VERSIÓN: 2</b>
	<b>Proceso de Gestión del Talento Humano</b>	<b>FECHA DE APROBACION: 31/01/2025</b>
		<b>Página: 2 de 12</b>

**Tabla de contenido**

<b>1. OBJETIVO</b> .....	<b>3</b>
<b>2. ALCANCE</b> .....	<b>3</b>
<b>3. DEFINICIONES</b> .....	<b>3</b>
<b>5. DESARROLLO</b> .....	<b>5</b>
<b>6 ANEXOS:</b> .....	<b>11</b>
<b>7 DOCUMENTOS DE REFERENCIA:</b> .....	<b>11</b>
<b>8 RELACIÓN DE FORMATOS:</b> .....	<b>11</b>
<b>9 CONTROL DE CAMBIOS:</b> .....	<b>12</b>

PÚBLICA

	<b>Plan Anual de vacantes</b>	CÓDIGO: PL6_TH
		VERSIÓN: 2
	<b>Proceso de Gestión del Talento Humano</b>	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 3 de 12

## 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.

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).

	<b>Plan Anual de vacantes</b>	CÓDIGO: PL6_TH
		VERSIÓN: 2
	<b>Proceso de Gestión del Talento Humano</b>	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 4 de 12

**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.
- Permiso remunerado.
- Comisión, salvo en la de servicios al interior.
- Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.

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

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

	<b>Plan Anual de vacantes</b>	CÓDIGO: PL6_TH
		VERSIÓN: 2
	<b>Proceso de Gestión del Talento Humano</b>	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 5 de 12

- 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

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.

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.

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 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.


Acuerdo 06 de 2021, Consejo Directivo de Atenea, "Por el cual se establece la planta de empleos de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología "Atenea" y se dictan otras disposiciones"

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.

#### 5. DESARROLLO

En cumplimiento del artículo 14 y el literal b) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología "Atenea", elaboró el presente Plan Anual de Vacantes de acuerdo con los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP. Este incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

##### 5.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE ATENEA

	<b>Plan Anual de vacantes</b>	CÓDIGO: PL6_TH
		VERSIÓN: 2
	<b>Proceso de Gestión del Talento Humano</b>	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 6 de 12

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
  - 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:

**Tabla 1.** Distribución Planta de Personal Agencia Atenea.

No. Cargos	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
<b>DIRECCIÓN GENERAL</b>			
1	Director o Gerente General de Entidad Descentralizada	050	04
3	Asesor	105	03
1	Profesional especializado	222	04
<b>Subtotal Dirección</b>			5
<b>PLANTA GLOBAL</b>			

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

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

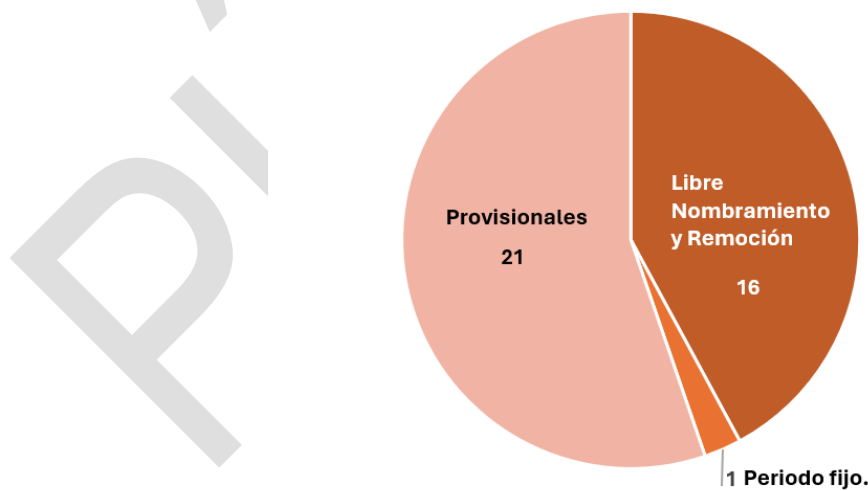
	<b>Plan Anual de vacantes</b>	CÓDIGO: PL6_TH
		VERSIÓN: 2
	<b>Proceso de Gestión del Talento Humano</b>	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 7 de 12

No. Cargos	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
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
<b>Subtotal Planta Global</b>			33
<b>Total General</b>			<b>38</b>


Fuente: Elaboración Propia.

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.** Clasificación empleos Planta de personal



Fuente: Elaboración propia.

	<b>Plan Anual de vacantes</b>	CÓDIGO: PL6_TH
		VERSIÓN: 2
	<b>Proceso de Gestión del Talento Humano</b>	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 8 de 12

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 2024, se identificaron un total de 21 vacantes definitivas en provisionalidad, las cuales se encuentran provistas mediante nombramientos provisionales distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 2. Distribución de vacantes definitivas en empleos de carrera.

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



	<b>Plan Anual de vacantes</b>	CÓDIGO: PL6_TH
		VERSIÓN: 2
	<b>Proceso de Gestión del Talento Humano</b>	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 9 de 12

EMPLEO	CODIGO	GRADO	DEPENDENCIA
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

Fuente: Elaboración Propia

**Tabla 3.** Vacantes definitivas en empleos de carrera según su 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%

Fuente: Elaboración Propia.

**Tabla 4.** Vacantes definitivas en empleos de carrera según el nivel de empleo

NIVEL DEL EMPLEO	VACANTES
Profesional	15
Técnico	6

Fuente: Elaboración Propia.

## 5.4. ESTRATEGIAS DE PROVISIÓN

### 5.4.1. 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 de las figuras establecidas en el Decreto 1083 de 2015, para lo cual se verificará el cumplimiento de las condiciones y requisitos señalados, entre ellos se encuentran: el encargo de funciones de un empleado público de libre nombramiento y remoción para que cumpla sus funciones de manera parcial o completa.

En el caso de vacantes definitivas, los cargos de libre nombramiento y remoción serán provistos a través de nombramiento ordinario o por medio del encargo con empleados de libre nombramiento y remoción mientras se hace proceso de selección, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto 1083 de 2015.

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.

### 5.4.2. 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

	<b>Plan Anual de vacantes</b>	CÓDIGO: PL6_TH
		VERSIÓN: 2
	<b>Proceso de Gestión del Talento Humano</b>	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 10 de 12

las entidades y organismos distritales señaladas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASCDC en su Directiva No. 002 de 2023.

#### **5.4.2.1 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 efectuará 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 veintiún (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.

Durante la vigencia 2025, los esfuerzos estarán enfocados en la ampliación de planta para mejorar la capacidad en suficiencia y cantidad de personas, por lo que no se prevé el concurso de méritos. Sin embargo, la entidad cumplirá con el registro y reportes que le corresponde efectuar en cumplimiento de las normas de carrera administrativa.


#### **5.4.2.2 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.

#### **5.4.2.3 Encargos**

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

	<b>Plan Anual de vacantes</b>	CÓDIGO: PL6_TH
		VERSIÓN: 2
	<b>Proceso de Gestión del Talento Humano</b>	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 11 de 12

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 por ahora no será aplicable para los empleos de esta naturaleza.

### 5.4.3 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 30 de noviembre de 2024, 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 para la vigencia 2025.

Por lo anterior, para el año 2025 no se tiene previsto retiros de empleados por esta causa.

## 5.5 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 2025 por lo que el Plan anual de vacantes será medido, así:

**Tabla 5.** Indicador de Gestión Plan Anual de Vacantes 2025

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.	$(\text{No. Total, de vacantes empleos de la planta} / \text{No. total, empleos que conforman la planta de personal}) * 100$

Fuente: Elaboración Propia.

## 6 ANEXOS:


No aplica

## 7 DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

Plan de Previsión de Recursos Humanos

## 8 RELACIÓN DE FORMATOS:

CODIGO	NOMBRE DEL FORMATO

	<b>Plan Anual de vacantes</b>	CÓDIGO: PL6_TH
		VERSIÓN: 2
	<b>Proceso de Gestión del Talento Humano</b>	FECHA DE APROBACION: 31/01/2025
		Página: 12 de 12

## 9 CONTROL DE CAMBIOS:

Fecha	Versión	Descripción del Cambio
26/01/2024	PL6_TH V1	Se realiza la modificación de cifras empleos vacantes, estrategias de provisión y medición.

VALIDACIÓN	NOMBRE	CARGO	FECHA
<b>Elaboró</b>	Zulayd Johanna Mateus Salinas	Profesional Especializado Subgerencia de Gestión Administrativa	31/01/2025
<b>Revisó</b>	Ingrid Marcela Barrera Correa Luisa Fernanda Puerta Benavides 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
<b>Aprobó</b>	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	31/01/2025