	Política de Gestión Estratégica del Talento Humano	CÓDIGO: PO1_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 24/11/2025
		Página: 1 de 9

INTRODUCCIÓN: La Gestión Estratégica del Talento Humano exige la alineación de las prácticas de talento humano, con los objetivos y el propósito de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – Atenea de transformar vidas a través de la educación y la ciencia y posicionar a Bogotá como una ciudad de conocimiento, innovación y oportunidades.

En desarrollo de este propósito, se formula la presente Política de Gestión Estratégica de Talento Humano que será la carta de navegación en donde se encuentran las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano para potencializar una cultura organizacional de servicio que contribuya al desarrollo del talento humano, promover un clima laboral agradable, inclusivo y seguro y que conlleve a la mejora continua.

Las directrices de esta política se estructuran a partir de la gestión de cada uno de los planes asociados a la cadena de valor de la gestión del talento humano: selección, vinculación, inducción, formación, capacitación, promoción, evaluación del desempeño, retiro y se complementan con lo descrito en la caracterización del proceso, los documentos asociados, inmersos en el modelo de operación y en la normativa vigente contenida en el normograma institucional.

Para su implementación se tendrán en cuenta los objetivos y metas trazadas en i) Plan Distrital de Desarrollo 2024-2027, especialmente el objetivo 5 “Bogotá confía en su gobierno”, ii) el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), iii) las políticas de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en general y estará alineada con los retos definidos en la Política de Integridad de la Agencia.

1. OBJETIVO DE LA POLÍTICA:

Objetivo General: Definir directrices y acciones estratégicas para la implementación de la política de talento humano en la Agencia Atenea que permitan el desarrollo de capacidades individuales, colectivas e institucionales tendientes a:


Objetivos Específicos:

- Ofrecer un marco de orientación para que la política de talento humano sea comprendida en todos los niveles de la organización.
- Orientar la gestión del talento humano en cada uno de sus componentes: planeación, ingreso, vinculación, desarrollo y retiro.
- Contribuir al fortalecimiento del desempeño individual, colectivo e institucional mediante prácticas de gestión del talento humano que impulsen la excelencia en el servicio público, la innovación e impacten positivamente a la ciudadanía en el ámbito de la educación, la ciencia y la tecnología.

- ALCANCE:** Aplica a la Gerencia de Gestión Corporativa/Subgerencia de Gestión Administrativa y el equipo de talento humano como líder de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y está dirigida a servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción,

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Política de Gestión Estratégica del Talento Humano	CÓDIGO: PO1_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 24/11/2025
		Página: 2 de 9

período de prueba, provisionales, colaboradores y terceros, teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y tienen impacto con las acciones que se desarrollan desde la gestión del talento humano.

3. PRINCIPIOS:

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano para la Agencia Atenea se basa en los siguientes principios fundamentales:

* **Orientación a resultados:** Este principio es fundamental dentro de la estrategia de talento humano, ya que dirige los esfuerzos hacia la obtención de logros tangibles que se reflejen en la creación de valor público, generando mayor productividad de los servidores públicos y efectos positivos tanto en el bienestar de la ciudadanía como en el fortalecimiento de la confianza de la sociedad en la Entidad.

* **Excelencia y calidad:** Orientar al servidor público a que siempre haga las cosas de la mejor manera posible, tanto en el cumplimiento de las funciones asignadas como en la manera en que se vincula y relaciona con las demás personas.

* **Toma de decisiones basada en evidencia:** El talento humano debe fundamentar todas sus decisiones en evidencias concretas y verificables, evitando recurrir a intuiciones o percepciones personales. Este enfoque promueve la objetividad en los procesos, permitiendo anticipar de manera más precisa los resultados que se esperan. Asimismo, la toma de decisiones basada en evidencia facilita la obtención de resultados medibles y comparables, aportando transparencia y confiabilidad al trabajo del talento humano dentro de la organización.

* **Compromiso:** La gestión estratégica del talento humano depende del esfuerzo, la determinación, entusiasmo, dedicación y conexión emocional que los servidores públicos sienten hacia su trabajo. También en la identificación con los objetivos de la organización, en su motivación para contribuir al éxito y en la búsqueda activa de oportunidades para crecer profesionalmente dentro de la Agencia.

4. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA


4.1. Enunciado de la Política

La Agencia Distrital Para la Educación Superior, La Ciencia y La Tecnología se compromete a promover el desarrollo integral de su talento humano como factor estratégico para transformar a Bogotá en una sociedad basada en el conocimiento a través de la educación, la ciencia y la innovación, con las siguientes acciones.:

- Potencializar el talento humano para que contribuya activamente al desarrollo de los programas, planes y proyectos que impacten positivamente a la ciudadanía en el ámbito de la educación, la ciencia y la tecnología.

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Política de Gestión Estratégica del Talento Humano	CÓDIGO: PO1_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 24/11/2025
		Página: 3 de 9

- Fortalecer las capacidades con suficiencia y cantidad de personas para contar con equipos de trabajo equipados, con roles y responsabilidades balanceadas.
- Implementar programas de formación continua, mentoría y gestión del conocimiento, orientados al fortalecimiento de competencias técnicas, digitales y humanas que lleven al aprendizaje individual, colectivo y organizacional.
- Promover un entorno laboral basado en el respeto, la inclusión, la empatía y la seguridad emocional, enfocado en la colaboración, el reconocimiento y la comunicación abierta entre todos los niveles de la organización.
- Establecer mecanismos de evaluación, retroalimentación y mejora continua que impulsen la excelencia en el servicio público, la innovación en la gestión y el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Generar estrategias para garantizar la seguridad y salud de las personas, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida con enfoque en el cuidado propio, del equipo y el entorno como eje principal de la salud integral.

4.2. Responsabilidades

Alta Dirección:

- Aprobar la política de talento humano y asegurar su alineación con la dirección estratégica y contexto organizacional.
- Promover una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión, la innovación, la empatía y el servicio público.
- Asignar recursos necesarios para la implementación y ejecución de los procesos de ingreso, vinculación, desarrollo, bienestar e incentivos y seguridad y salud en el trabajo y desvinculación.
- Monitorear el impacto de la política estratégica de talento humano sobre el desempeño institucional.

Gerencia de Gestión Corporativa:


- Planear, diseñar, implementar y evaluar los componentes que desarrollan la política estratégica del talento humano.
- Coordinar acciones para promover un clima laboral seguro, inclusivo y colaborativo.
- Gestionar los procesos de selección, vinculación, inducción, formación, evaluación y desvinculación de manera ética y transparente.
- Generar espacios de diálogo intergeneracional y diversidad.

Líderes de Dependencia / Jefaturas

- Aplicar la política de talento humano con sus equipos, promoviendo el desarrollo y el bienestar.
- Identificar necesidades de formación, oportunidades de mejora en el desempeño y lecciones aprendidas.

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Política de Gestión Estratégica del Talento Humano	CÓDIGO: PO1_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 24/11/2025
		Página: 4 de 9

- Fomentar el reconocimiento, la empatía, bondad, corresponsabilidad y la colaboración entre los miembros del equipo.
- Propiciar espacios para promover un clima laboral seguro, inclusivo y colaborativo.
- Actuar como agentes de cambio en la transformación institucional.

Servidores y Colaboradores:

- Conocer y apropiarse la política estratégica de talento humano.
- Participar en las actividades de inducción, formación, bienestar, seguridad y salud en el trabajo e integridad.
- Contribuir al clima laboral positivo mediante el respeto, la empatía y la colaboración.
- Cumplir con sus funciones con responsabilidad, ética, compromiso con el servicio público y actuar con corresponsabilidad.
- Proponer ideas y participar en espacios de innovación y co-creación.
- Actuar como agentes de cambio en la transformación institucional.

5. DESARROLLO

5.1. Contexto formulación de Política Estratégica de la Gestión del Talento Humano

Para su desarrollo, se toma como punto de referencia el marco conceptual de la política pública a partir del sistema de gestión cuya razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia de la organización, adoptado a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en su dimensión de Gestión Estratégica del Talento Humano, en el que se establecen las acciones dentro del ciclo de vida laboral del servidor público en cada uno de sus componentes (planeación, ingreso, desarrollo y retiro) a partir de un autodiagnóstico y las Rutas de Creación de Valor, definidas como caminos que conducen a la creación de valor público y que buscan facilitarle a las entidades y organismos distritales la implementación de medidas orientadas a hacer estratégica la gestión de su talento humano¹.


5.2. Política Estratégica de la Gestión del Talento Humano en la Agencia Atenea

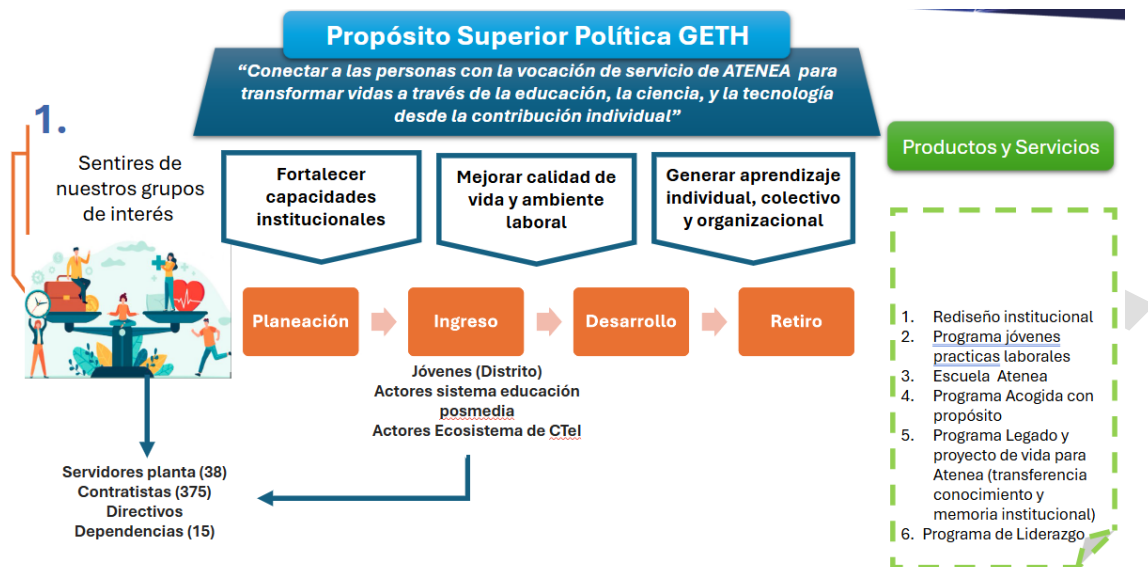
Desde este marco de referencia y en alineación con los objetivos y el propósito de la Agencia, se define la cadena de valor para el proceso de gestión estratégica del talento humano representada así:

¹ Guía implementación Política Gestión Estratégica del Talento Humano. DASC 2019.

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Política de Gestión Estratégica del Talento Humano	CÓDIGO: PO1_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 24/11/2025
		Página: 5 de 9



A partir del entendimiento de las percepciones, expectativas, desafíos de nuestros grupos de interés y de valor, se recopilaron las aspiraciones comunes de todas las personas que forman parte de la Agencia Atenea para avanzar en el propósito de *“Transformar a Bogotá en una sociedad basada en el conocimiento que impulsa el desarrollo sostenible y el bienestar de la ciudadanía, fortaleciendo un sistema de educación que permita el acceso e igualdad de oportunidades”* reflejada en cada uno de los componentes que desarrollan la gestión de lo humano:

1. Componente de planeación de talento humano

- Todas las personas que prestan sus servicios a la Agencia Atenea participan en la formulación de políticas planes, programas.
- Todas las personas que prestan sus servicios a la Agencia Atenea tienen roles y responsabilidades claras y balanceadas.

2. Componente de ingreso y vinculación:


- En la Entidad se promueve el acceso a jóvenes a través de prácticas laborales
- Se conecta a los nuevos colaboradores con el propósito de la Agencia Atenea y con un entorno que facilite el aprendizaje recíproco.

3. Componente de Desarrollo

- Se activan mecanismos de difusión y transferencia del conocimiento sobre lo que hace cada dependencia para mejorar la interacción entre los equipos.

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
 LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Política de Gestión Estratégica del Talento Humano	CÓDIGO: PO1_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 24/11/2025
		Página: 6 de 9

- Se cuenta con medidas de flexibilidad y conciliación familiar con enfoque en la corresponsabilidad.
- Se facilita el acceso a iniciativas de bienestar sin sesgo, promoviendo la elección de opciones de acuerdo a sus intereses.
- Se promueve el acceso a nivel interno de las ofertas académicas disponibles en la plataforma de la Academia de la Agencia Atenea relacionadas con formación para el trabajo, investigación, innovación y CTel.
- Se cuenta con competencias técnicas en transformación digital y datos.
- Se evidencian la empatía, bondad y corresponsabilidad en el quehacer diario
- Se lleva a cabo la gestión de las emociones como hábito para nuestra salud mental.
- Se generan espacios de comunicación para conectar de manera colaborativa entre lo que hago/haces y hacemos.

4. Componente de Retiro

- Se reconoce la dedicación, responsabilidad y desempeño de quienes aportan al propósito de transformar vidas.
- Se documenta el legado para generar aprendizaje.

5.3. Implementación de estrategias para el desarrollo de la Política en la Agencia Atenea

Con el fin de aterrizar los objetivos propuestos en acciones concretas, se dará énfasis en el desarrollo de estos componentes, a partir de las siguientes estrategias:

❖ Componente de Planeación de talento humano

Atenea nuestra casa evoluciona: Se focalizarán las acciones en el rediseño institucional para contar con personas y equipos de trabajo que tengan roles y responsabilidades balanceadas. Lo anterior se llevará a cabo a partir de:


- Rediseño institucional: ampliación de planta de personal
- Actualización del manual de funciones orientado a competencias técnicas y especialidad por dependencia.
- Preparación para el proceso de selección por concurso de méritos de vacantes definitivas.

❖ Componente de Ingreso y Vinculación

Atenea acoge su talento con experticia y experiencia: Las acciones estarán orientadas a fortalecer la integración de las personas y aprovechar sus conocimientos, habilidades y aportes desde su ingreso de tal manera que contribuyan a la productividad, así como en atraer y vincular jóvenes. Lo anterior se llevará a cabo a partir de:

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Política de Gestión Estratégica del Talento Humano	CÓDIGO: PO1_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 24/11/2025
		Página: 7 de 9

- Vincular personas con las competencias técnicas y comportamentales requeridas en el manual de funciones.
- Estrategia de prácticas laborales para atraer talento joven que con su conocimiento aporten al desarrollo de los retos de cada dependencia.
- Diseñar la ruta de acogida con propósito para facilitar el proceso de adaptación y aprendizaje de las personas.

❖ **Componente de Desarrollo**

Atenea desarrolla competencias y reconoce las experiencias de éxito: Las acciones estarán enfocadas a gestionar la formación y aprendizaje a través de facilitadores internos que multipliquen el conocimiento y a fortalecer competencias que son la esencia de la Agencia. Lo anterior se llevará a cabo a partir de:


- Diseñar la ruta Atenea e implementar la iniciativa de feria del conocimiento para comprender desde la experiencia lo que hacen sus dependencias, los programas misionales y mejorar interacción entre los equipos la cual quedará en el programa de inducción – reinducción.
- Realizar inventario para conocer talentos, experticia y experiencia de los colaboradores y conformar la red de mentores/formadores para apalancar los procesos de formación y capacitación.
- Escuela Atenea: avanzar en contenidos y reconocer la experiencia, promover el aprendizaje y fortalecer conocimientos y habilidades de las personas que prestan sus servicios a la Agencia, a través de procesos de gestión del conocimiento y el desarrollo de competencias en transformación digital con las siguientes acciones:
 - i) Realizar enlace con la plataforma de Academia Atenea para promover acceso de las ofertas académicas disponibles a los colaboradores.
 - ii) Trabajar con los formadores internos el desarrollo de contenidos acorde a la malla curricular del PIC.
 - iii) Trabajar con la Subgerencia TIC en el desarrollo de la plataforma tecnológica de la Escuela Corporativa.
 - iv) Realizar convocatoria para *Proyecto Incentivos Experiencias de Exito 3.0*

Atenea promueve el bienestar colectivo y una cultura de servicio: Las acciones estarán enfocadas a implementar prácticas de salario emocional, incentivar hábitos para la gestión de las emociones y el cuidado propio de la salud, desarrollar competencias del liderazgo virtuoso e incorporar el valor de la empatía, la bondad y la corresponsabilidad en las interacciones y relaciones con nuestros grupos de valor. Lo anterior se llevará a cabo a partir de:

- Prácticas de salario emocional y medidas de flexibilidad incorporadas en el Plan de Bienestar e Incentivos.
- Desarrollo de hábitos de vida saludable con enfoque en el cuidado propio del equipo y el entorno como eje principal de la salud integral.

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Política de Gestión Estratégica del Talento Humano	CÓDIGO: PO1_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 24/11/2025
		Página: 8 de 9

- Desarrollo de competencias de liderazgo

❖ **Componente de Retiro**

Atenea reconoce el legado y conecta con los proyectos de vida: Se reforzará el programa de desvinculación asistida incorporando lo relacionado con “*El legado*” a través de aplicación de metodologías de transferencia de conocimiento y memoria institucional. Lo anterior se llevará a cabo a partir de:

- Realizar mesas de transferencia antes del retiro del servidor(a) con acompañamiento de personal de talento humano.
- Documentar el legado (conocimiento construido) indicando la ruta que la persona que recibe o el equipo de trabajo debe seguir para continuar con las actividades, labor y/o gestión que estaba adelantando al momento de su retiro.
- Asistir a las sesiones programadas para trabajar en proyecto de vida.

El programa de desvinculación asistida juega un papel crucial en la preservación de este legado, asegurando que:

-El conocimiento se transfiera a otros empleados: A través de la documentación, la capacitación y la mentoría, los servidores públicos pueden compartir sus conocimientos antes de su salida.

-El impacto positivo de su trabajo se mantenga: Se busca asegurar que los proyectos y programas en los que participaron los servidores públicos continúen siendo efectivos incluso después de su desvinculación.


-Se reconozca y celebre su contribución: Se realizan actividades de reconocimiento y agradecimiento a los servidores públicos por el tiempo y esfuerzo dedicado a la entidad pública.

5.4. Evaluación de la Política en la Agencia Atenea

La evaluación de la política se realiza a partir del seguimiento a la ejecución de los planes implementados en el proceso en el marco del Decreto 612 de 2018. La gestión se evalúa, principalmente, a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y las mediciones complementarias del proceso.

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Política de Gestión Estratégica del Talento Humano	CÓDIGO: PO1_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 24/11/2025
		Página: 9 de 9

6. CONTROL DE CAMBIOS:

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

VALIDACIÓN	NOMBRE	CARGO	FECHA
Elaboró	Ingrid Marcela Barrera Correa	Profesional Contratista de la Gerencia de Gestión Corporativa	24/11/2025
Revisó	Arleth Fonseca Moreno	Profesional Contratista de la Subgerencia de Gestión Administrativa	24/11/2025
	Luisa Fernanda Puerta	Profesional Contratista de la Gerencia de Gestión Corporativa	
	Diana Blanco Garzón	Gerente de Gestión Corporativa	
Aprobó	Comité de Gestión y Desempeño	Comité de Gestión Desempeño	24/11/2025

Camilo Cardozo Cruz – Subgerente de Gestión Administrativa
NOMBRE Y FIRMA DEL LÍDER DE PROCESO

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>