	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 1 de 21


PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026



Gerencia de Gestión Corporativa
Subgerencia de Gestión Administrativa

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/>

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 2 de 21

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 el 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 Institucionales
- 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.

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 3 de 21

1. OBJETIVO

Fortalecer la gestión del talento humano en Atenea, a través de la implementación de políticas, estrategias y programas que promuevan al 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.

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 carrera administrativa, 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

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 4 de 21

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.


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".
- **Ley 909 de 2004:** "Mediante la cual se reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa".
- **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".
- **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)".
- **Decreto 648 de 2017:** "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública".
- **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 – MIPG7".
- **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".
- Código de Integridad del Servidor Público de 8 de mayo de 2023.
- **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".

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/>

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 5 de 21

- **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".
- **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'".
- **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".
- **Resolución 068 de 2024:** "Mediante la cual se adopta la política interna de teletrabajo y se dictan lineamientos generales para su implementación".
- **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 DASCD.
- **Circular Externa No. 001 de 2025 DASCD:** Lineamientos Planeación estratégica del Talento Humano 2025.

5. DESARROLLO

5.1. Contexto Organizacional

5.1.1 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.

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/>

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 6 de 21

- **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.
- **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:

La planta de personal de la Agencia Atenea está distribuida por tipo de nombramiento de la siguiente manera:

Tabla 1. Tipo de Vinculación

Tipos de Nombramientos	Cantidad
Libre Nombramiento y Remoción	16
Provisionalidad	20
Carrera Administrativa	1
Periodo Fijo	1

Fuente: Elaboración Propia

5.2.2. Caracterización de los empleos.


La planta de personal de la Agencia Atenea 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

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/>

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 7 de 21

No. Cargos	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
PLANTA GLOBAL			
4	Gerente	039	03
5	Subgerente	090	02
2	Jefe de Oficina	006	01
1	Jefe de Oficina Jurídica	006	02
3	Profesional Especializado	222	04
8	Profesional Especializado	222	03
4	Profesional Universitario	219	01
2	Técnico Administrativo	367	02
4	Técnico Administrativo	367	01
Total			38

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

5.2.3 Caracterización de los servidores.

La Agencia Atenea 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 la entidad, 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 y las bases de datos generadas de los resultados de la evaluación de condiciones de salud y de ausentismo.

5.2.3.1 Gráfica de Género:

La Agencia Atenea tiene en planta de personal un porcentaje del **61%** de mujeres y un **39%** de hombres, como se puede observar en el siguiente gráfico:

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/>

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 8 de 21

Gráfica 1. Distribución por género

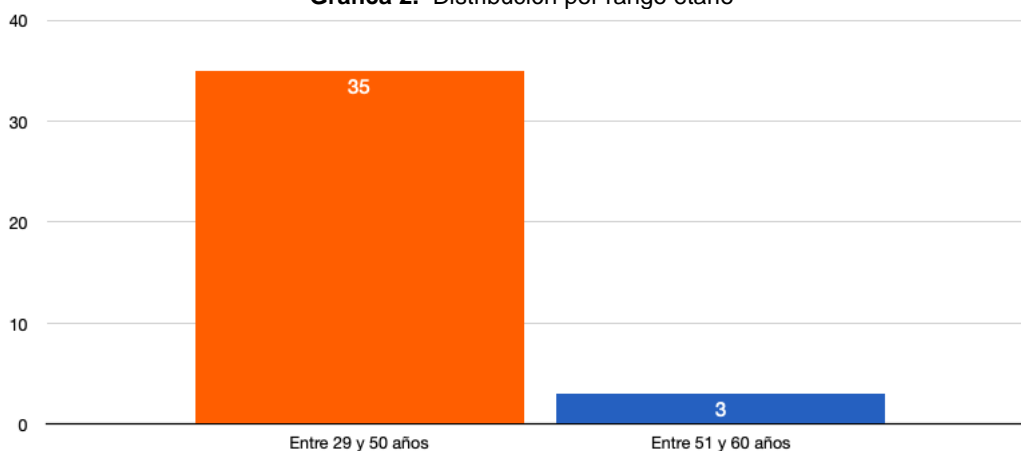


Fuente: Elaboración propia

5.2.3.2 Gráfica de edad:

La Agencia Atenea está compuesta por 38 personas, con una distribución por sexo que favorece a las mujeres (24) frente a los hombres (14). Esta diferencia podría reflejar una política institucional orientada a la equidad de género o una tendencia natural en los perfiles profesionales requeridos. La edad promedio general es de 41,9 años, con una ligera variación entre hombres (41,6) y mujeres (42,0), lo que indica una fuerza laboral madura, posiblemente con experiencia consolidada en el sector público. En conjunto, estos datos sugieren una estructura organizacional estable, con predominancia femenina y una edad promedio que favorece la toma de decisiones informadas, la continuidad institucional y el fortalecimiento de capacidades técnicas.

Gráfica 2. Distribución por rango etario




Fuente: Elaboración Propia

5.2.4 Ley de cuotas y paridad de género:

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 0859 de 2025, se entenderá por máximo nivel decisorio el empleo ocupado por la cabeza de la entidad, es decir, quien ejerce la representación legal y adopta las decisiones de mayor jerarquía dentro de la organización. En el caso de las entidades del Distrito Capital, tanto del sector central como del sector descentralizado, este grupo corresponde a los cargos de Secretarios de Despacho, Directores o Gerentes Generales.

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

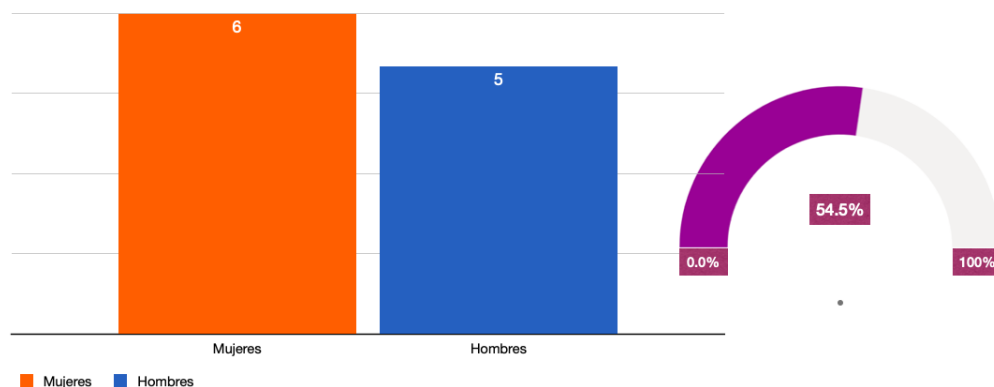
Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 9 de 21

Para efectos de la aplicación de la norma en el Distrito, se entenderá que se encuentran en el “otros niveles decisorios”, los empleos del nivel directivo de libre nombramiento y remoción, distintos al máximo nivel decisorio. En el caso de las entidades del Distrito Capital, tanto del sector central como del sector descentralizado, este grupo corresponde a los cargos de Subsecretarios, Subdirectores, Jefes de Oficina y cargos equivalentes.

A corte 31 de noviembre de 2025 la Agencia cumple con el porcentaje del 50% de mujeres en otro nivel decisorio establecido por la Ley 581 de 2000; tal y como se demuestra a continuación:

Gráfica 3: Distribución ley de cuotas – Otro Nivel Decisorio



Fuente: SIDEAP Noviembre 2025

5.2.5. Estado de los empleos sin requisito de experiencia - Jóvenes:

Con corte a 31 de diciembre de 2025, en la planta de personal de la Agencia Atenea existen ocho (8) cargos que permiten el acceso al empleo sin requisito de experiencia laboral o profesional, que se encuentran ocupados mediante nombramiento provisional.

Tabla 3. Total empleos de las plantas de personal que no requieren experiencia a 31 de octubre de 2025

Denominación del empleo	N° cargos
Profesional Universitario Grado 01	4
Técnico Administrativo Grado 01	4

Fuente: Elaboración propia


Aunque actualmente, en planta de personal no existen personas en el rango de edad entre los 18 y 28 años. Sin embargo, existen 58 jóvenes vinculados mediante contrato de prestación de servicios y 4 practicantes con vinculación formativa.

5.2.6. Estado de personas vinculadas con discapacidad:

En relación con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad para las entidades con plantas entre personal 1 y 1000 conforme a lo establecido en el Decreto 2011 de 2017, la Agencia Atenea cuenta en su planta de personal con una persona en condición de discapacidad, lo que representa un 1% de personas vinculadas en condición de discapacidad sin alcanzar el 3%.

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/>


	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 10 de 21

Teniendo en cuenta que la planta se encuentra ocupada en un 100% y que no se prevé que quede vacante algún cargo por situaciones previsibles, las acciones para el 2026 estarán orientadas a: i) continuar promoviendo el uso de alternativas y estrategias como el teletrabajo y horarios flexibles; ii) acatar las indicaciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil en el proceso de provisión por concurso de méritos relacionadas con este aspecto.

5.2.7 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 2025, contando con resultados satisfactorios en cada uno de los procesos evaluativos y sin necesidad de desarrollar planes de mejoramiento.
- **Resultados de la medición del clima laboral y de la cultura organizacional:** De acuerdo con los resultados de la encuesta de medición de clima y cultura aplicada entre noviembre de 2024 y enero de 2025, se identificaron brechas relacionadas con las variables de desarrollo de personal que generaron como principales recomendaciones: i) Generar espacios que permitan que los colaboradores expresen su sentir frente a la entidad; ii) Incentivar la identificación de las habilidades y competencias propias y la creación de estrategias para aplicarlas en beneficio de la entidad y iii) Generar espacios para incentivar las ideas creativas e innovadoras que impacten positivamente a la comunidad.
- **Resultados de la medición de riesgo psicosocial:** Acorde con la última aplicación de la batería para la medición del riesgo psicosocial laboral establecida por el Ministerio del Trabajo y la Protección Social realizada en 2024, la Agencia Atenea se encuentra 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 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.
- **Resultados de análisis de perfiles y cargas:** Como resultado de la actualización del estudio de cargas realizado en la vigencia 2025, se encontró que la entidad requiere para cubrir su operación un aproximado de 500 empleos, distribuidos así: (4% nivel directivo, 4% nivel asesor, 84% nivel profesional, 8% nivel técnico). Dada la sobrecarga actual para los cargos

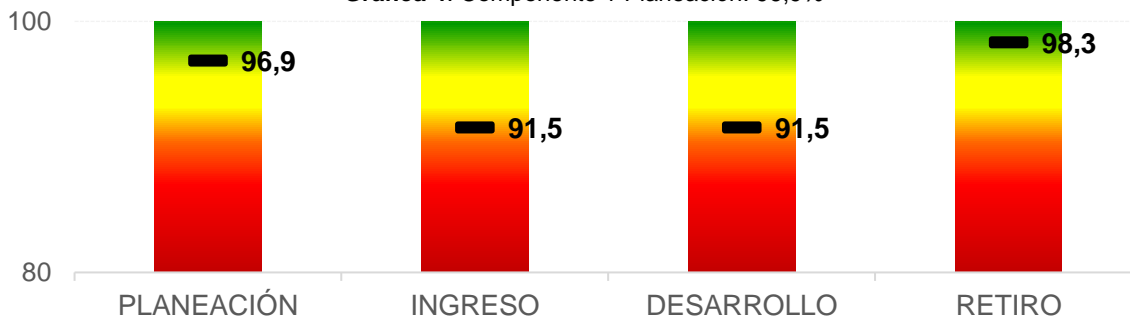
	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 11 de 21

de nivel directivo que se concentran especialmente en temas de supervisión y coordinación de equipos, es indispensable contar con un mayor número de cargos de nivel directivo para desconcentrar funciones en otros cargos del nivel de asesor y profesional y de esta manera mejorar la eficacia administrativa y disminuir riesgos en la operación. De acuerdo con el análisis de todas las variables, la Agencia continuará avanzando en las etapas 2 y 3 propuestas en el estudio técnico realizado para la creación de la Agencia hasta llegar a un total de ciento (104) cargos.

5.3. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano-GETH

Teniendo en cuenta la aplicación del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano para la planeación 2026, en la vigencia 2025 se mantiene el nivel de madurez de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano con el mismo resultado de la medición efectuada en diciembre de 2024, representado en un 95,7%.

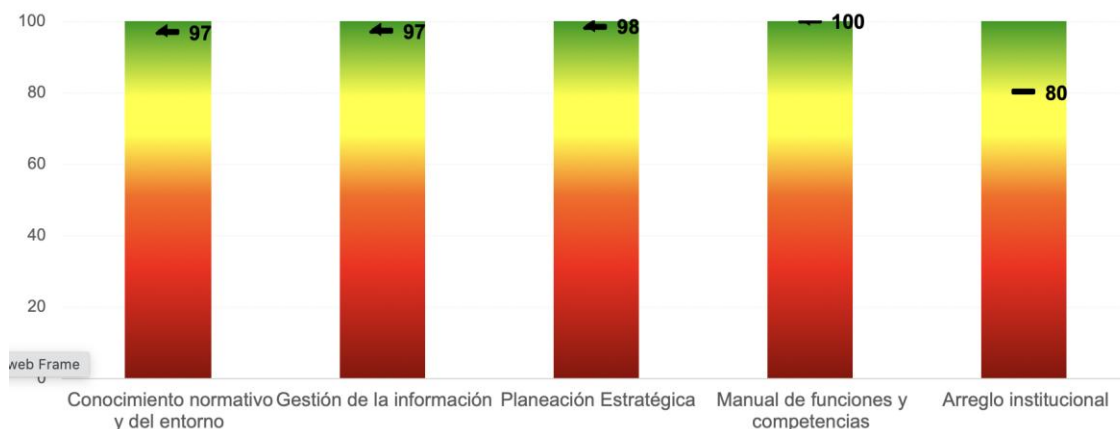
Gráfica 4. Componente 1 Planeación: 96,9%



Fuente: Resultados Autodiagnóstico GETH Atenea. Componente Planeación. Noviembre 2025.

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

Gráfica 5. Componente 1 Planeación: 96,9%




Fuente: Resultados Autodiagnóstico GETH Atenea. Componente Planeación. Noviembre 2025.

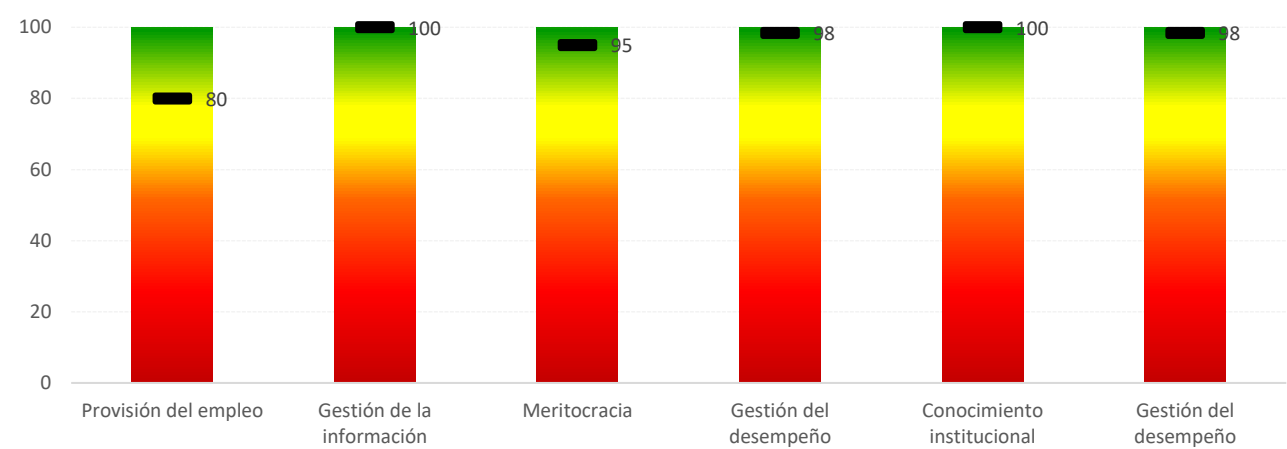
Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

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

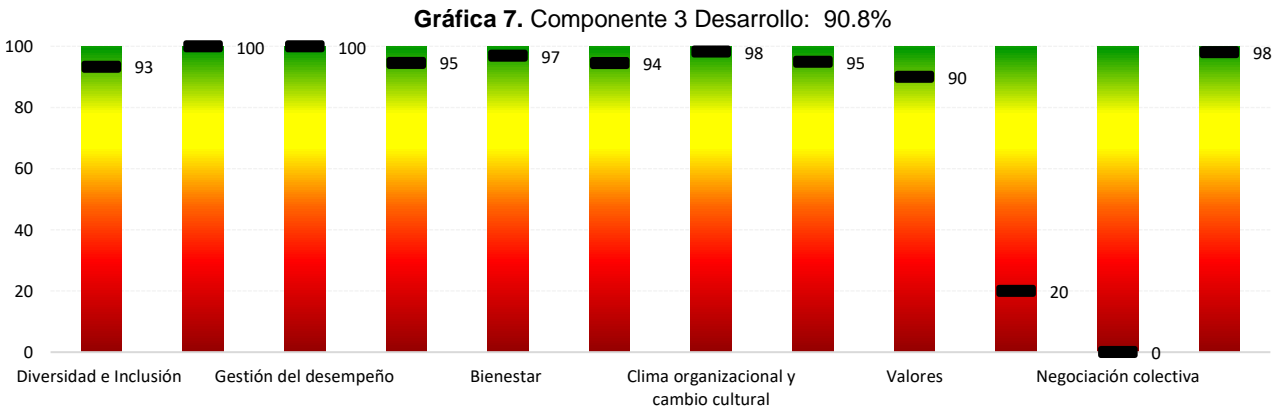
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 12 de 21


Gráfica 6. Componente 2 Ingreso: 90.8%



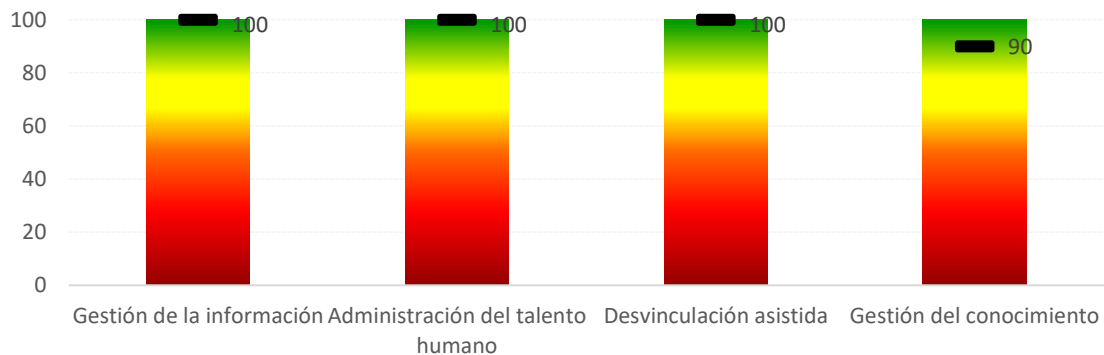
Fuente: Resultados Autodiagnóstico GETH Atenea. Componente Ingreso. Noviembre 2025.



Fuente: Resultados Autodiagnóstico GETH Atenea. Componente Desarrollo. Noviembre 2025.

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 13 de 21

Gráfica 8. Componente 4 Retiro: 93,3%



Fuente: Resultados Autodiagnóstico GETH Atenea. Componente Retiro. Noviembre 2025

De lo anterior, se evidencia que continúan existiendo 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 vienen desarrollando acciones desde el 2025 para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano. Así mismo, en la formulación de los planes del proceso de gestión del talento humano para la vigencia 2026 se incorporarán acciones que permitan fortalecer estas variables.

Los resultados de las rutas de valor indican la necesidad de reforzar acciones en la Ruta de la felicidad (generar innovación con pasión) que obtuvo un ponderado de 94 y la Ruta del análisis de datos obtuvo un ponderado de 93 puntos para el año 2026, como se muestra a continuación:

Gráfica 9. Rutas de creación de valor


RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	97	- 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	97
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	97
		- Ruta para generar innovación con pasión	94
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	97	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	97
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	97
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	97
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	96
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	97	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	98
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	96
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	95	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	97
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	94
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	93	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	93

Fuente: Resultados Autodiagnóstico GETH Agencia Atenea noviembre 2025

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

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

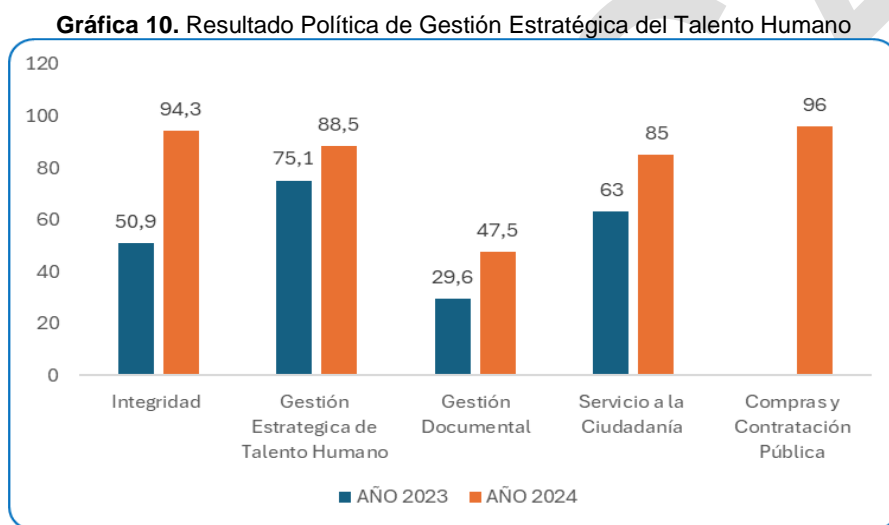
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 14 de 21

5.3.1 Medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG

En el año 2025 se realizó la medición del formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG de la vigencia 2024, obteniendo, para la dimensión D1 Talento Humano, un puntaje de 91,5; para la política de gestión estratégica de talento humano, un puntaje de 88,5; y para la política de integridad, un puntaje de 94,3.

Se evidencia un incremento importante en relación con los resultados del FURAG de la vigencia 2023 en la que se obtuvo un puntaje de 61,4 y en la política de integridad se evidencia igualmente un incremento que pasa de un 50,9 a un 94,3, como se muestra en el siguiente gráfico:



Fuente: Resultados FURAG 2024

5.4. Implementar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano-GETH.


La implementación de este plan se desarrolla en el marco de la política estratégica de talento humano adoptada por la Agencia en el año 2025 que está orientada a potencializar el talento humano para que contribuya activamente al desarrollo de las estrategias y proyectos que impacten positivamente a la ciudadanía en el ámbito de la educación, la ciencia y la tecnología.

Así mismo, a partir de los resultados de la medición del FURAG en cada uno de los componentes de la gestión estratégica del talento humano se pondrá foco en las variables priorizadas en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, 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 directrices institucionales.

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

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/>

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 15 de 21

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 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.
3. “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.
4. “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 la aplicación de metodologías de transferencia de conocimiento y memoria institucional.

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

5.4.1. 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.

A partir de los resultados de la actualización del estudio de cargas y análisis del modelo de operación realizado durante el 2025, se estableció una propuesta que incluye: i) modificación de la estructura organizacional; ii) ampliación de planta y iii) modificación al manual de funciones, para lo cual se definió una hoja de ruta a seguir en la vigencia 2026 que contempla acciones como:


- Actualización de propuesta acorde con las observaciones de las diferentes instancias;
- Presentación de propuesta para viabilidad ante las diferentes instancias;
- Proyección de actos administrativos.

- Estrategia vinculación jóvenes

Como parte de la estrategia de vincular personas jóvenes e impulsar el desarrollo de esta población en el servicio público, se continuará generando oferta para atraer talento joven mediante la estrategia de dignificación de las prácticas laborales en coordinación con la DASCD, con enfoque diferencial y se seguirá promoviendo la vinculación de jóvenes por prestación de servicios. El número de practicantes a vincular estará sujeto a disponibilidad presupuestal.

- Estrategia análisis de datos planta de personal

Se continuará gestionando la información relacionada con las novedades de planta de personal en la plataforma SIDEAP 2.0, teniendo en cuenta que se constituye en la principal herramienta para el análisis y la toma de decisiones en la gestión de personal. En tal sentido, la Agencia Atenea en su proceso de provisión apoyará sus decisiones a partir de los indicadores generados por el sistema de

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 16 de 21

analítica que se visibilizan en los tableros de control generados por la plataforma y los informes derivados del análisis de estos indicadores.

5.4.2. 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 veinte (20) empleos de carrera administrativa de la planta de personal para actualizar oportunamente la información relacionada con las vacantes que actualmente existen en la planta de personal en el aplicativo SIMO 4.0.

De otra parte, acorde con los requerimientos y lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC se adelantarán las actividades de planeación para el concurso de méritos de las vacantes definitivas actualmente reportadas en el aplicativo SIMO.


5.4.3 Plan de Bienestar e Incentivos y Clima Laboral:

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.

Siguiendo los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD se trabajarán las actividades para la vigencia 2026, orientadas a promover el desarrollo integral de los (as) servidores (as) públicos (as) que impacten su proyecto de vida personal, familiar, social y laboral desde cada uno de los ejes del modelo de la felicidad que estarán desarrolladas de acuerdo con la disponibilidad de los recursos y conforme con la segmentación de la población resultado de la caracterización y diagnóstico de necesidades.

El plan de Bienestar e incentivos se desarrollará priorizando acciones en los siguientes aspectos:

- 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.
- Desarrollo de competencias de liderazgo enfocado en la colaboración, el reconocimiento y la comunicación abierta entre todos los niveles de la organización.
- Buenas prácticas para fortalecer la vocación de servicio afianzando valores como el respeto, la bondad, la empatía en el marco de un entorno laboral inclusivo y con enfoque diferencial de género.
- Gestión de las emociones como hábito para nuestra salud mental.

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 17 de 21

5.4.4 Plan Institucional 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 la Agencia Atenea.


Con este propósito se continuará con la implementación de las siguientes estrategias que se vienen incorporando desde la vigencia 2025:

- Implementar la ruta ATENEA a través de la experiencia Metro del conocimiento creada para comprender desde la experiencia lo que hacen sus dependencias, los programas misionales y mejorar interacción entre los equipos.
- Realizar inventario para conocer talentos, experticia y experiencia de los colaboradores y conformar la red de mentores/formadores.
- 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.
- Estrategia de liderazgo: desarrollar actividades para fortalecer competencias de liderazgo en directivos y líderes de proceso, priorizando habilidades como pensamiento sistémico, visión estratégica, gestión del cambio y trabajo colaborativo.

5.4.5 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 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 de los estándares mínimos del SG-SST del 2024 y la evaluación de madurez de diciembre de 2025, se desarrollarán las actividades de cada componente para dar cumplimiento a los requisitos legales que le aplican a la gerencia en SST y se implementarán las estrategias definidas en el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo con enfoque en el cuidado propio, del equipo y el entorno como eje principal de la salud integral, a partir de la consigna “*Gerenciando Nuestra Salud Integral*” en alineación con el valor de la corresponsabilidad.

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 18 de 21

Las estrategias están orientadas al cierre de brechas en aquellas variables que puntuaron bajo y en aquellas medidas que deban adoptarse para la prevención de accidentes y enfermedades laborales, para lo cual se concentran en:

- Enfoque preventivo de actos y condiciones inseguras
- Promoción de hábitos y comportamientos saludables
- Visión de gerencia de la propia salud

5.4.6 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.

Para el desarrollo y gestión de personal se toma como una de sus principales fuentes de información para la planeación estratégica, el proceso de evaluación el cual contempla 5 fases de conformidad con el protocolo de evaluación de la gestión para empleados provisionales del DASCD, así:


- Fase: Preparación del proceso de evaluación de la gestión para el periodo anual.
- Fase: Formulación de plan de trabajo y definición de competencias comportamentales en periodo anual.
- Fase: Seguimiento a la gestión mediante portafolio de evidencias y el desarrollo de competencias comportamentales.
- Fase: Primera evaluación semestral de la gestión. Plan de mejoramiento.
- Fase: Segunda evaluación semestral de la gestión. Plan de mejoramiento.

Asimismo, se desarrollan las etapas relacionadas con la evaluación de gestión de empleos de naturaleza gerencial conforme a lo establecido mediante Resoluciones N.º 081 de 2023 y 032 de 2025.

5.4.7 Promoción de Integridad y Ética Pública – PTEP

En la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – Atenea se implementa el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) como un conjunto de actividades orientadas a fortalecer prácticas claras, responsables y abiertas en la gestión pública, así como a prevenir y gestionar los riesgos de corrupción en el ejercicio de la función pública.

El PTEP 2026 se define en cumplimiento de la Ley 2195 de 2022, la Ley 1474 de 2011 y lo dispuesto en el Decreto 1122 de 2024, el cual establece la metodología y estructura del Programa de Transparencia y Ética Pública.

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 19 de 21

5.4.7.1. Transición normativa hacia el PTEP Decreto 1122 de 2024

El Decreto 1122 de 2024 establece que las entidades territoriales cuentan con un plazo de hasta dos (2) años para implementar de manera gradual los nuevos lineamientos definidos en su Anexo Técnico. En este marco, el PTEP 2026 representa un avance en el proceso de transición, incorporando ajustes que permiten fortalecer la planeación, el seguimiento y la articulación de las acciones relacionadas con la transparencia, la ética pública y el control social.

De acuerdo con el Anexo Técnico del Decreto 1122 de 2024, el componente programático establecido en la Temática Modelo de Estado Abierto, Acción Estratégica 3.2. Integridad pública y cultura de la legalidad del PTEP: las actividades lideradas por la Subgerencia de Gestión Administrativa en el 2026 priorizarán acciones orientadas a la apropiación y promoción de la integridad pública, al fomento de una cultura de la integridad y se definirán actividades que reforzarán las lecciones aprendidas y buenas prácticas en integridad.

5.5. 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).

Tabla 4. Indicadores de seguimiento Plan Estratégico de Talento Humano.

Nombre del indicador	Descripción general	Meta	Fórmula
Cumplimiento de las metas establecidas en los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano.	Cumplimiento de mínimo siete (7) metas establecidas en los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano: 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 90% de las metas establecidas en los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano: Plan Institucional de Capacitación, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan de SST	$\frac{\text{No. total, de metas cumplidas en los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano}}{\text{No. total, de metas establecidas en los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano}} * 100$

Fuente: Elaboración propia


6. ANEXOS:

No aplica

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/>

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 20 de 21

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
31/01/2025	PL4_TH V2	Se actualizan los resultados del diagnóstico de Talento Humano y la descripción de la implementación de acciones.
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	29/01/2026
Revisó	Arleth Fonseca Moreno	Profesional Contratista de la Subgerencia de Gestión Administrativa	29/01/2026
	Luisa Fernanda Puerta Benavides	Profesional Contratista Gerencia de Gestión Corporativa	
	Ingrid Marcela Barrera Correa	Profesional Contratista Gerencia de Gestión Corporativa	
	Diana Blanco Garzón	Gerente de Gestión Corporativa	
Aprobó	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	29/01/2026

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/>

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: PL4_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 21 de 21

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

PÚBLICA

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/>