	Plan de Previsión de Recursos Humanos	CÓDIGO: PL5_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2026
		Página: 1 de 14

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 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 de Previsión de Recursos Humanos	CÓDIGO: PL5_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2026
		Página: 2 de 14

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. DEFINICIONES.....	3
4. NORMATIVIDAD ASOCIADA.....	4
5. DESARROLLO.....	5
5.1. Diagnóstico de Necesidades	5
5.1.1. Estructura Organizacional	5
5.1.2. Planta de Personal.....	5
5.1.3. Diagnóstico de Necesidades	7
5.1.4. Antecedentes	8
5.2 Etapa de Implementación.....	9
5.2.1 Ruta Crítica Rediseño Institucional 2026.....	9
5.2.2 Estrategia vinculación jóvenes	9
5.2.3 Estrategia de análisis de datos planta de personal.....	9
5.2.4 Provisión de los Empleos	9
5.2.5. Provisión transitoria de vacancias temporales y definitivas	11
5.2.5.1. Encargo (mecanismo preferente)	11
5.2.5.2. Nombramiento provisional (mecanismo excepcional)	11
5.2.5.3. Provisión definitiva de empleos de carrera administrativa	12
5.3. Financiación	13
5.4. Evaluación y Seguimiento	13
6. ANEXOS:	13
7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:	13
8. RELACIÓN DE FORMATOS:	14
9. CONTROL DE CAMBIOS.	14

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 de Previsión de Recursos Humanos	CÓDIGO: PL5_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2026
		Página: 3 de 14

INTRODUCCIÓN.

El presente documento se elabora en cumplimiento al artículo 17 la Ley 909 de 2004, que establece la obligación de elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que contengan el cálculo de los empleos necesarios para atender las necesidades presentes y futuras, la identificación de las formas de cubrir las necesidades a través de ingreso, ascenso, capacitación y formación y; la estimación de los costos de personal.

En virtud de lo anterior, se desarrolla el presente documento para realizar el análisis con el alcance señalado en la norma y a efectos de que sirva como insumo para la mejora en la gestión institucional a través del talento humano.

1. OBJETIVO

Establecer las directrices para la previsión del recurso humano a través del cálculo de los empleos necesarios en la planta de personal de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología “Atenea”, la identificación de las vacantes y su forma de provisión, con el fin de determinar las necesidades de personal requeridas para mejorar el desempeño organizacional y cumplir con la misión de la Entidad.

2. ALCANCE


Inicia con el análisis de la estructura y distribución de la planta de Atenea, continúa con el análisis de las necesidades encontradas en la planta, con la financiación de los costos de la planta y finaliza con la respectiva evaluación y seguimiento realizados al plan.

3. DEFINICIONES

Carrera Administrativa: La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna (artículo 27 ley 909 de 2004).

Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones. En el Decreto Ley 785 de 2005, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden territorial se encuentran señalados clasificados en los siguientes niveles jerárquicos:

- **Nivel Directivo:** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

	Plan de Previsión de Recursos Humanos	CÓDIGO: PL5_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2026
		Página: 4 de 14

- **Nivel Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- **Nivel Profesional:** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- **Nivel Técnico:** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- **Nivel Asistencial:** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Empleado de libre nombramiento y remoción: Aquel cuya provisión y retiro se efectúan en virtud de la facultad discrecional del nominador para proveer los empleos señalados en el artículo 5 de la Ley 909 de 2004.

Empleo Público: Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado. Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades (artículo 2° del Decreto 770 de 2005).

Encargo: Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.5.5.42 y 2.2.5.5.43).

Necesidades de personal: Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias (Numeral 1, Art. 17, Ley 909 de 2004).


Provisionalidad. Forma de proveer un empleo de carrera administrativa en caso de vacancia temporal o definitiva de la misma.

4. NORMATIVIDAD ASOCIADA.

Ley 909 de septiembre de 2004. Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.

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 de Previsión de Recursos Humanos	CÓDIGO: PL5_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2026
		Página: 5 de 14

Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción señala que “Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

Decreto 1800 de 2019: Acciones que deben adelantar cada 2 años las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal.

5. DESARROLLO

5.1. Diagnóstico de Necesidades

5.1.1. Estructura Organizacional

El 5 de noviembre de 2021, el Consejo Directivo de Atenea expidió el Acuerdo 003 de 2021 con el fin de establecer la estructura organizacional, la planta de empleos y el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología -Atenea.

Posteriormente, mediante Acuerdo 22 de 2023 se modificó la estructura organizacional de Atenea establecida mediante el Acuerdo No. 03 de 2021, eliminando la Oficina Asesora Jurídica y ubicándola orgánicamente en el Nivel Directivo bajo la denominación de Oficina Jurídica.

Así mismo, se hicieron modificaciones a las funciones de la Dirección General, la Oficina Jurídica y la Oficina de Control Disciplinario con el fin de asignarle al Despacho las funciones de juzgamiento de procesos disciplinarios en segunda instancia, a la Jurídica en primera instancia y la Oficina de Control Disciplinario Interno mantuvo las funciones en el marco del proceso disciplinario en la etapa de instrucción.


La Estructura de la planta diseñada para atender sus productos y servicios se encuentra conformada por: cuatro (4) Gerencias, tres (3) Oficinas adscritas a la Dirección General (la Oficina Jurídica, la Oficina de Control Interno Disciplinario y la de Control Interno de Gestión) y cinco (5) Subgerencias (Subgerencia de Planeación, Subgerencia de Tecnologías de Información y Comunicaciones, Subgerencia Análisis de información y Gestión del Conocimiento, Subgerencia Financiera y Subgerencia de Gestión Administrativa). La estructura organizacional de la entidad puede consultarse en el siguiente enlace: <https://agenciaatenea.gov.co/transparencia-acceso-informacion-publica/1-informacion-de-la-entidad/12-estructura-organica-organigrama>.

5.1.2. Planta de Personal

La planta de personal de la Agencia se conformó mediante Acuerdo 06 de 2021, expedido por el Consejo Directivo, con un total de treinta y ocho (38) cargos distribuidos en los diferentes niveles

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 de Previsión de Recursos Humanos	CÓDIGO: PL5_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2026
		Página: 6 de 14

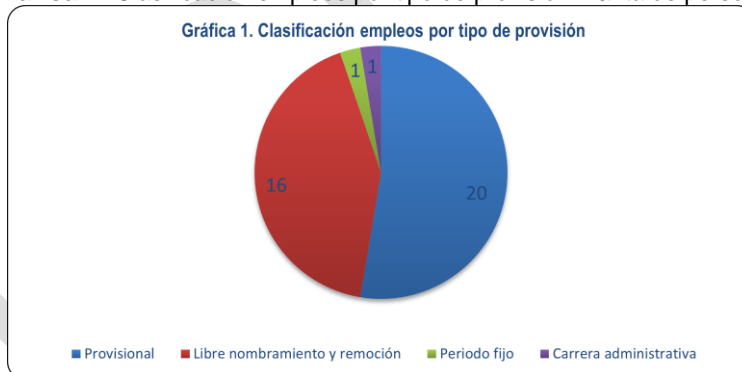
jerárquicos establecidos para la entidad. Posteriormente, mediante el Acuerdo 23 de 2023, también expedido por el Consejo Directivo, se suprimió el empleo de Jefe de Oficina Asesora ubicado en el nivel Asesor, creando en su lugar el empleo de Jefe de Oficina en el nivel Directivo para la vigencia 2023.

En desarrollo de las obligaciones institucionales y en cumplimiento de las órdenes impartidas por la jurisdicción constitucional y por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, se realizó la reubicación de un servidor público con derechos de carrera administrativa en una vacante definitiva del empleo Profesional Especializado, Código 222, Grado 03. Esta actuación fue ejecutada en atención al fallo de tutela confirmado en segunda instancia y a las disposiciones contenidas en las Resoluciones No. 1562 del 11 de marzo de 2025 y No. 5593 del 27 de mayo de 2025 expedidas por la CNSC, mediante las cuales se ordenó la provisión del cargo a través del mecanismo de traslado.

En cuanto al estado de provisión de los empleos, con corte al 31 de octubre de 2025, la entidad cuenta con diferentes modalidades de vinculación; sin embargo, la planta de personal resulta insuficiente para atender de manera integral las funciones asignadas a la Agencia, lo que ha hecho necesario recurrir a otras formas de vinculación para garantizar la continuidad y adecuada prestación del servicio público.

A continuación, se presenta la clasificación de los empleos según su tipo de vinculación:

Gráfica 1. Clasificación empleos por tipo de provisión Planta de personal



Fuente: Elaboración propia.

Condición que obedece al régimen propio de cada nivel jerárquico y a los procesos de provisión adelantados conforme a la normatividad vigente.

Es importante mencionar que durante la vigencia 2025 no se registró modificación alguna a la distribución de empleos por nivel jerárquico en la planta, manteniéndose la estructura previamente aprobada así:


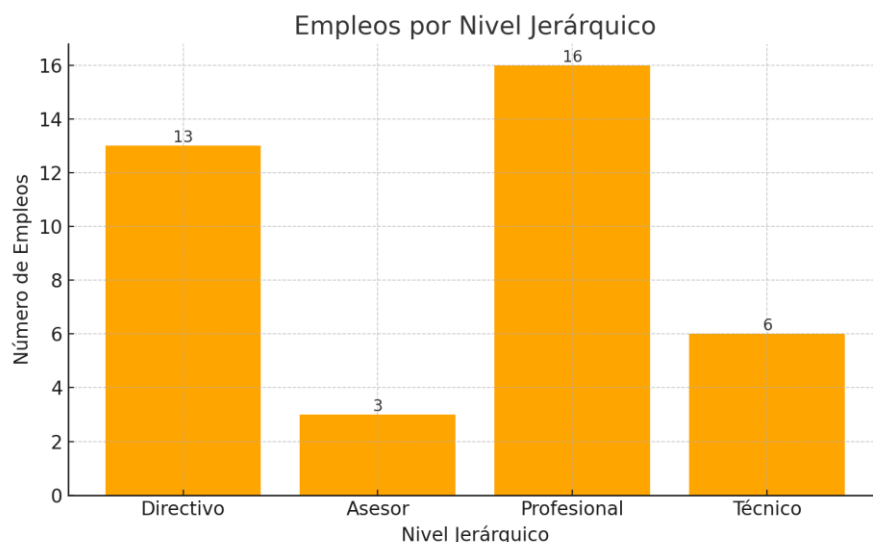
	Plan de Previsión de Recursos Humanos	CÓDIGO: PL5_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2026
		Página: 7 de 14

Figura 1. Distribución de empleos por nivel jerárquico 2025



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

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

5.1.3. Diagnóstico de Necesidades

El estudio técnico elaborado por la Secretaría de Educación Distrital el cual cuenta con concepto técnico¹ aprobado por parte del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital para la creación de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - Atenea, estableció que la implementación de la Agencia debía realizarse por etapas, lo cual implicaría ir creando y provisionando la planta de personal estimada en 104 personas durante tres años, así:

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


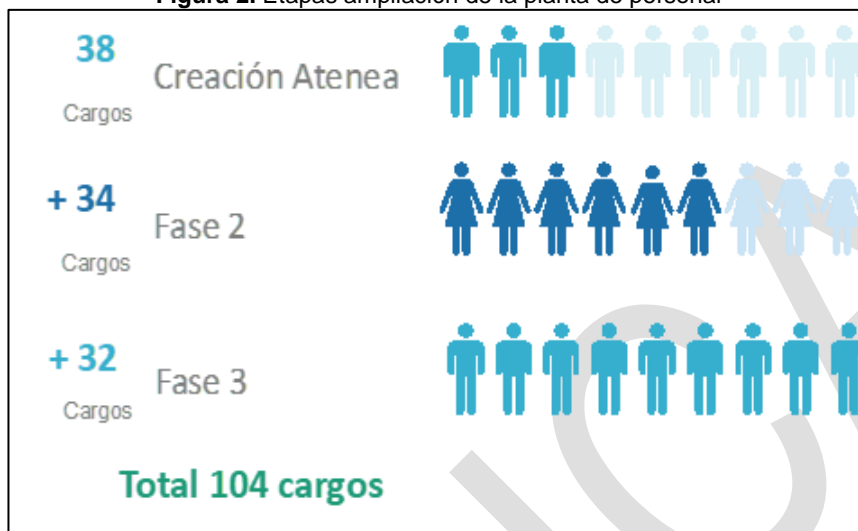
	Plan de Previsión de Recursos Humanos		CÓDIGO: PL5_TH
			VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano		FECHA DE APROBACION: 26/01/2026
			Página: 8 de 14

Figura 2. Etapas ampliación de la planta de personal



Fuente: Proyecto de documento de estudio técnico modificación de planta ATENEA.2023.

Como se puede observar, desde el momento de creación de la planta de personal de la Agencia, el estudio técnico determinó la necesidad de contar con un total de ciento cuatro (104) cargos para el cumplimiento de la misionalidad de la entidad.

A pesar de ello, durante el año 2023 se adelantó un levantamiento de cargas frente a la operación actual de Atenea y se encontró que la entidad requiere para su operación trescientos veintiocho (328) personas distribuidas en los equipos para el cumplimiento de las metas y retos actuales institucionales.

En la vigencia 2025 se realizó la actualización del estudio de cargas, encontrando que la Agencia requiere de aproximadamente 500 empleos para su operación y dar respuesta a los retos establecidos en el plan distrital de desarrollo.


5.1.4. Antecedentes

- Se cuenta con un estudio técnico de creación Atenea con propuesta inicial de planta de 38 cargos con la distribución actual (Vigencia 2021) y se plantea ampliar la planta en fase 2 y 3 hasta llegar a 104 cargos.
- En el año 2022 se presentó propuesta de ampliación de planta la cual fue negada por insuficiencia presupuestal.
- En el año 2023 se presentó nuevamente propuesta de ampliación de planta ante la DDP – Secretaría Distrital de Hacienda, la cual fue rechazada.
- Durante el año 2024 y el 2025 dada la necesidad de fortalecer la capacidad operativa y funcional de la Agencia, se decidió retomar esta iniciativa estratégica con una propuesta de rediseño que

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 de Previsión de Recursos Humanos	CÓDIGO: PL5_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2026
		Página: 9 de 14

incluye el ajuste a la estructura organizacional creando siete (7) dependencias nuevas y la ampliación de la planta de empleos, creando 66 cargos adicionales a los 38 cargos existentes para un total de 104 cargos de planta previstos inicialmente en el estudio técnico de creación de la Agencia Atenea.

Para el logro de este propósito, se adelantaron las siguientes acciones como: i) actualización del estudio de cargas, ii) elaboración de documento técnico acorde con lineamientos de DASCD, iii) presentación ante las instancias correspondientes para la viabilidad de la propuesta, iv) mesas de trabajo con las diferentes instancias.

5.2. Etapa de Implementación

5.2.1. Ruta Crítica Rediseño Institucional 2026

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.

5.2.2. 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.

5.2.3. Estrategia de 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 de la Agencia. En tal sentido, la Agencia en su proceso de provisión apoyará sus decisiones a partir de los indicadores generados por el sistema de analítica que se visibilizan en los tableros de control generados por la plataforma y los informes derivados del análisis de estos indicadores.

5.2.4. Provisión de los Empleos

Los veinte (20) empleos en provisionalidad fueron creados y se configuran en vacantes definitivas en la medida que no fueron sometidos a concurso de méritos para su provisión con empleados en período

	Plan de Previsión de Recursos Humanos		CÓDIGO: PL5_TH
			VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano		FECHA DE APROBACION: 26/01/2026
			Página: 10 de 14

de prueba o de carrera administrativa. Estos empleos fueron provistos transitoriamente a través de nombramientos provisionales, como se demuestra en la siguiente tabla:

Tabla No. 1. Empleos de carrera administrativa provistos con nombramiento provisional a 31 de noviembre de 2025.

Denominación del Empleo	Código	Grado	Vacantes definitivas de carrera	Cargos provistos por nombramiento provisional
Profesional Especializado	222	4	3	3
Profesional Especializado	222	3	7	7
Profesional Universitario	221	1	4	4
Técnico Administrativo	367	2	2	2
Técnico Administrativo	367	1	4	4
TOTAL	—	—	20	20

Fuente: Elaboración Propia.

Por lo anterior, en la medida que a 31 de octubre de 2025 no existían vacantes en empleos de carrera, para la vigencia 2026 se continuará con su provisión a través de nombramientos provisionales mientras se surte el proceso de concurso de méritos con la Comisión Nacional de Servicio Civil para su provisión definitiva.

Sin perjuicio de lo anterior, Atenea tendrá en cuenta los lineamientos y parámetros generales para el desarrollo de los procesos de encargo y nombramiento provisional en empleos en vacancia definitiva de carrera administrativa de las entidades y organismos distritales señaladas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASCD en su Directiva No. 002 de 2024.

Por su parte, los dieciséis (16) empleos de libre nombramiento y remoción, durante la vigencia 2025, fueron provistos a través de nombramientos ordinarios de acuerdo con las facultades con las que reviste la norma al nominador para nombrar y remover al personal de su confianza.


A 30 de noviembre de 2025, no se cuenta con vacantes definitivas en empleos del nivel Directivo, encontrándose provistos los diecisiete (17) empleos de este nivel, así:

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

Denominación	Código	Grado	No. vacantes empleos de libre nombramiento y remoción	No. Cargos provistos nombramiento ordinario
Director General	050	04	0	1
Gerente	039	03	0	4
Subgerente	090	02	0	5

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 de Previsión de Recursos Humanos	CÓDIGO: PL5_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2026
		Página: 11 de 14

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

Fuente: Elaboración Propia.

La provisión del empleo de carrera administrativa en la Agencia Atenea se rige por los principios constitucionales de mérito, igualdad, transparencia y profesionalización del servicio público, consagrados en la Ley 909 de 2004 y desarrollados en el Decreto 1083 de 2015, así como por los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC en su Observatorio de Provisión de Empleo.

En concordancia con estas disposiciones, la provisión de empleos de carrera puede realizarse bajo dos modalidades: provisión transitoria y provisión definitiva, de acuerdo con la naturaleza de la vacancia y con las condiciones previstas en la normatividad vigente.

5.2.5. Provisión transitoria de vacancias temporales y definitivas

La CNSC establece que los empleos de carrera administrativa que se encuentren en vacancia temporal o definitiva pueden ser provistos de forma transitoria, mientras se adelantan las actuaciones necesarias para su provisión definitiva o mientras subsista la situación administrativa del titular con derechos de carrera. Para este fin existen tres mecanismos:


5.2.5.1. Encargo (mecanismo preferente)

El encargo es la figura mediante la cual un servidor público es designado temporalmente para asumir las funciones de un empleo vacante, ya sea por ausencia temporal o por vacancia definitiva de su titular. Esta figura está regulada en el artículo 2.2.5.9.7 del Decreto 1083 de 2015 y constituye el mecanismo preferente para suplir vacancias en empleos de carrera administrativa.

De acuerdo con la CNSC, el encargo debe recaer prioritariamente en servidores que ostenten derechos de carrera, cumplan los requisitos del empleo, demuestren aptitudes para su desempeño y cuenten con evaluación de desempeño sobresaliente o, en su defecto, con mejores calificaciones comparativas.

5.2.5.2. Nombramiento provisional (mecanismo excepcional)

² En la planta de personal se encuentra un (1) empleo de período correspondiente al jefe de Oficina de control interno de gestión, código 006, grado 01, nombrado directamente por el/la alcalde(sa) de Bogotá D.C.

	Plan de Previsión de Recursos Humanos	CÓDIGO: PL5_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2026
		Página: 12 de 14

El nombramiento provisional procede únicamente cuando no existe servidor de carrera que cumpla los requisitos para ser encargado en el empleo vacante. La CNSC enfatiza que esta figura es excepcional, pues no constituye un mecanismo permanente de provisión y su utilización debe estar debidamente justificada por la entidad en ausencia de personal de carrera disponible y idóneo.

Los nombramientos provisionales permanecen vigentes únicamente mientras se adelanta el proceso de provisión definitiva del empleo o mientras dure la situación administrativa del titular.

5.2.5.3. Provisión definitiva de empleos de carrera administrativa

La provisión definitiva de empleos de carrera, conforme al artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, debe seguir un orden legal obligatorio, garantizando el respeto al principio de mérito. El orden de priorización es el siguiente:

- Reintegro de la persona con derechos de carrera por orden judicial.
- Traslado del empleado con derechos de carrera que ostente condición de desplazado por razones de violencia, con orden de la CNSC.
- Reincorporación de la persona de carrera cuyo cargo fue suprimido y optó por el derecho preferencial.
- Nombramiento de la persona que ocupe el primer puesto en la lista de elegibles vigente para el empleo ofertado.

Si ninguna de estas opciones es aplicable, la entidad deberá adelantar un proceso de selección específico para la provisión del empleo, a través del sistema de mérito administrado por la CNSC.


Así las cosas, la planta de personal está compuesta por un total de treinta y ocho (38) empleos, configurados mediante los Acuerdos 06 de 2021 y 23 de 2023 del Consejo Directivo, distribuidos en los diferentes niveles jerárquicos y modalidades de vinculación establecidas para la entidad.

De dichos empleos, la situación actual de provisión es la siguiente:

- 20 empleos provistos en provisionalidad,
- 16 empleos de libre nombramiento y remoción,
- 1 empleo de período fijo,
- 1 un empleo adicional con derechos de carrera administrativa, reubicado por decisión de la CNSC en cumplimiento de una orden judicial.

Este análisis refleja la necesidad de estructurar un fortalecimiento progresivo de la carrera administrativa, garantizando la planeación adecuada, el cumplimiento de los principios del mérito y la disminución progresiva de la provisionalidad en la entidad.

De acuerdo con los lineamientos de la CNSC la Agencia atenderá los requerimientos para la planeación del concurso de méritos durante el 2026.

	Plan de Previsión de Recursos Humanos		CÓDIGO: PL5_TH
			VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano		FECHA DE APROBACION: 26/01/2026
			Página: 13 de 14

5.3. Financiación

La financiación de los gastos de personal se ejecuta conforme a las directrices y lineamientos establecidos por la Secretaría Distrital de Hacienda para cada vigencia fiscal.

Los recursos de funcionamiento asignados por la administración distrital a la Agencia Atenea durante las vigencias 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025 se han destinado principalmente a cubrir los gastos de personal, incluidos los rubros de nómina y aportes parafiscales, así como la adquisición de bienes y servicios necesarios para garantizar la operación y el adecuado funcionamiento de la entidad.

La planta de personal vigente tiene un costo anual proyectado para la vigencia 2026 de **\$12.729 millones**, lo que corresponde al **91% del gasto de funcionamiento** y al **1,66% del presupuesto total** de la entidad.

En caso de que exista viabilidad financiera para avanzar en la creación de nuevos cargos, será necesario incrementar el presupuesto asignado al rubro de Gastos de Personal.

5.4. Evaluación y Seguimiento

El plan de previsión de Recursos Humanos se entenderá cumplido con la suscripción del presente documento en la medida que se encuentra señalada la necesidad de empleos de la planta de personal como producto del levantamiento de cargas durante el año 2023. El seguimiento a la provisión de los empleos vacantes se realizará mediante la medición señalada en el Plan Anual de Vacantes.

Tabla No. 3. Indicador de evaluación y seguimiento Plan de Previsión 2026

Nombre del indicador	Descripción general	Meta	Fórmula
Cumplimiento del Plan de previsión de Recursos Humanos elaborado para la vigencia 2026	Cumplimiento mínimo de quince (15) actividades definidas en el plan de trabajo de previsión de recursos humanos para la vigencia 2026.	100%	Número de actividades ejecutadas/ programadas*100%

Fuente: Elaboración propia

6. ANEXOS:


No aplica

7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

Plan Anual de Vacantes 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 de Previsión de Recursos Humanos		CÓDIGO: PL5_TH
			VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano		FECHA DE APROBACION: 26/01/2026
			Página: 14 de 14

8. RELACIÓN DE FORMATOS:

CODIGO	NOMBRE DEL FORMATO

9. CONTROL DE CAMBIOS.

Fecha	Versión	Descripción del Cambio
31/01/2025	PL5_TH V2	Se actualizan las cifras de los empleos de carrera administrativa según su provisión, se establece la necesidad de estructurar un fortalecimiento progresivo de la carrera administrativa disminuyendo la provisionalidad, pero sobre todo incluyendo propuesta de ampliación de la Planta de Personal
26/01/2024	PL5_TH V1	Se realiza la modificación de la descripción de las necesidades de personal.

VALIDACIÓN	NOMBRE	CARGO	FECHA
Elaboró	Zulayd Johanna Mateus Salinas	Profesional Especializado Subgerencia de Gestión Administrativa	29/01/2026
Revisó	Ingrid Marcela Barrera	Profesional Contratista de la Gerencia de Gestión Corporativa	29/01/2026
	Arleth Fonseca Moreno	Profesional Contratista de la Subgerencia de Gestión Administrativa	
	Luisa Fernanda Puerta	Profesional Contratista de la 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

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/>