	Plan Anual de Vacantes	CÓDIGO: PL6_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 1 de 12

PLAN ANUAL DE VACANTES 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 Anual de Vacantes	CÓDIGO: PL6_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 2 de 12


Tabla de contenido

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

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/>

 ATENEA <small>AGENCIA DISTRITAL PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR, LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA</small>	Plan Anual de Vacantes	CÓDIGO: PL6_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 3 de 12

INTRODUCCIÓN

Dentro de las herramientas de gestión del talento humano se encuentra el Plan Anual de Vacantes como un instrumento técnico de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público y cuáles se encuentran en procesos de selección meritocrática. Esta información facilita la planificación de los concursos de mérito para proveer dichos cargos e incidir en la planeación del talento humano y la formulación de directrices.

En ese sentido, la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología- Atenea desarrolla el plan anual de vacantes en cumplimiento con lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP y los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

1. OBJETIVO

Identificar los empleos vacantes generados en la planta de personal de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología- Atenea, facilitando la planeación de los concursos con la Comisión Nacional del Servicio Civil, y/o la forma de su provisión de manera oportuna.

2. ALCANCE

Inicia con la descripción de la estructura de la planta de personal de Atenea, continúa con el análisis de empleos vacantes y finaliza con la provisión de las vacantes.

3. DEFINICIONES

Provisión de las vacancias definitivas: Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.


Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.5.3.1).

Provisión de las vacancias temporales: Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados

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 Anual de Vacantes	CÓDIGO: PL6_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 4 de 12

de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera” (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.5.3.3)

Vacancia definitiva. Hace referencia a aquellos empleos que no han sido provistos, o que, habiendo sido provistos, quedaron vacantes por alguna causal de retiro del servicio; para efectos de la provisión, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015 se considera que un empleo se encuentra en vacancia definitiva por las siguientes causales:


- Por renuncia regularmente aceptada.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- Por revocatoria del nombramiento.
- Por invalidez absoluta.
- Por estar gozando de pensión.
- Por edad de retiro forzoso.
- Por traslado.
- Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
- Por declaratoria de abandono del empleo.
- Por muerte.
- Por terminación del período para el cual fue nombrado.
- Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Vacancia temporal. Hace referencia a aquellos empleos que cuentan con un titular, no obstante, dicho titular se encuentra separado temporalmente del servicio por cuanto se encuentra inmerso en alguna de las situaciones administrativas que contempla el artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 1083 de 2015, las cuales se detallan a continuación:

- Vacaciones.
- Licencia.
- Permiso remunerado.
- Comisión, salvo en la de servicios al interior.
- Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
- Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.

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 Anual de Vacantes	CÓDIGO: PL6_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 5 de 12

- Período de prueba en otro empleo de carrera
- Descanso compensado

4. NORMATIVIDAD ASOCIADA

Ley 909 de 2004, por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

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

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

Decreto 648 de 2017, por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Ley 1960 de 2019, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

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

Directiva 02 de 2023 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital-DASCD: directrices para provisión de empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva mediante encargo y nombramiento en provisionalidad.

5. DESARROLLO


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

5.1. Estructura Organizacional de la Agencia Atenea

Mediante el Acuerdo 003 de 2021, modificado por el Acuerdo 022 de 2023, el Consejo Directivo de Atenea estableció la estructura organizacional de la Entidad para el cumplimiento de su objeto y funciones generales, la cual se encuentra distribuida como se señala a continuación:

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 Anual de Vacantes	CÓDIGO: PL6_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 6 de 12

1. Dirección General
 - 1.1. Oficina Jurídica
 - 1.2. Oficina de Control Interno de Gestión
 - 1.3. Oficina de Control Disciplinario Interno

2. Gerencia de Estrategia
 - 2.1. Subgerencia de Planeación
 - 2.2. Subgerencia de Tecnologías de Información y la Comunicación.
 - 2.3. Subgerencia Análisis de información y Gestión del Conocimiento.

3. Gerencia de Educación Posmedia

4. Gerencia de Ciencia, Tecnología e Innovación

5. Gerencia de Gestión Corporativa
 - 5.1 Subgerencia de Gestión Administrativa
 - 5.2 Subgerencia Financiera

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

5.2. Planta de Personal


La planta de personal de la Agencia está conformada por un total de treinta y ocho (38) empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, distribuidos en los niveles directivo, asesor, profesional y técnico, de la siguiente forma:

Tabla 1. Distribución Planta de Personal Agencia Atenea.

No. Cargos	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
DIRECCIÓN GENERAL			
1	Director o Gerente General de Entidad Descentralizada	050	04
34	Asesor	105	03
1	Profesional especializado	222	04
Subtotal Dirección			5
PLANTA GLOBAL			
4	Gerente	039	03
5	Subgerente	090	02

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 Anual de Vacantes	CÓDIGO: PL6_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 7 de 12

No. Cargos	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
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	221	01
2	Técnico Administrativo	367	02
4	Técnico Administrativo	367	01
Subtotal Planta Global			33
Total General			38

Fuente: Elaboración Propia tomada del Acuerdo 23 de 2023 .

Los empleos de la planta del Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología-Atenea, se clasifican por tipo de provisión tal como se muestra en la siguiente gráfica:

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




Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la gráfica, el 52,6% de los empleos de la planta son de carrera administrativa provistos a través de nombramientos provisionales que son susceptibles de provisión definitiva a través de concurso de méritos que se adelantará en caso que así lo decida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, el 2,6%% corresponde a un empleo de carrera administrativa por reubicación, el 2,6% por ciento corresponde a uno de Periodo Fijo y el porcentaje restante corresponde a 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/>

	Plan Anual de Vacantes	CÓDIGO: PL6_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 8 de 12

5.3. Vacantes Definitivas

De acuerdo con la información de la planta de personal reportada en SIDEAP con fecha de corte 26 de diciembre de 2025, se identificaron un total de veinte (20) vacantes definitivas en provisionalidad, las cuales se encuentran provistas mediante nombramientos provisionales distribuidos de la siguiente manera:

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

Código	Denominación	Grado	Cantidad
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	4
222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	3	7
222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	4	3
367	TECNICO ADMINISTRATIVO	1	3
367	TECNICO ADMINISTRATIVO	1	1
367	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	2

Fuente: Reporte SIDEAP 26 de diciembre de 2025

Tabla 3. Vacantes definitivas en empleos de carrera según su provisión.

VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA				
POR PROVEER	EN PERÍODO FIJO	EN ENCARGO	EN PROVISIONALIDAD	TOTAL
0	0	0	20	20
0%	0%	0%	100%	100%

Fuente: Elaboración Propia.

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

NIVEL DEL EMPLEO	VACANTES
Profesional	14
Técnico	6

Fuente: Elaboración Propia.


5.4. Estrategias de Provisión

5.4.1. Provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción que se presenten en Atenea serán provistas a través de las figuras establecidas en el Decreto 1083 de 2015, para lo cual se verificará el cumplimiento de las condiciones y requisitos señalados, entre ellos se encuentran: el encargo de funciones de un empleado público de libre nombramiento y remoción para que cumpla sus funciones de manera parcial o completa.

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 Anual de Vacantes	CÓDIGO: PL6_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 9 de 12

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

El encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo de libre nombramiento y remoción deberá ser provisto en forma definitiva.

5.4.2. Provisión de Empleos de Carrera Administrativa

La Agencia 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 2023.

5.4.2.1 Provisión definitiva de cargos de carrera administrativa a través de concurso de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil


De acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019, la carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se efectuará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

Actualmente, los veintiún (21) empleos de carrera administrativa de la planta de personal se encuentran reportados en el SIMO, plataforma dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil para ofertar a la ciudadanía los empleos de carrera administrativa vacantes en las entidades del Estado.

Durante la vigencia 2026, los esfuerzos estarán enfocados en la ampliación de planta para mejorar la capacidad e insuficiencia y cantidad de personas, sin embargo, la Agencia estará presta a seguir los lineamientos de la CNSC para atenderá los requerimientos relacionados con la planeación del concurso de méritos durante el 2026 y cumplirá con el registro y reportes que corresponde efectuar en cumplimiento de las normas de carrera administrativa.

5.4.2.2 Nombramiento provisional

El nombramiento en provisionalidad aplica cuando no fuere posible proveer los empleos de carrera administrativa de la planta de personal de la entidad mediante situación administrativa de encargo con servidores públicos de carrera antes de proceder a su provisión excepcional mediante nombramiento en provisionalidad.

	Plan Anual de Vacantes	CÓDIGO: PL6_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 10 de 12

Por lo anterior, dado que, en la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología-Atenea ninguno de los empleos ha sido sometido a concurso de méritos, se acudirá a la excepción señalada en la norma y en esa medida, las vacantes serán provistas de manera transitoria mediante nombramiento provisional en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004.

5.4.2.3 Encargos de empleos de Carrera Administrativa

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

Cuando se trate de encargos para vacancias definitivas o temporales de carrera administrativa se seguirá el procedimiento señalado en la Ley 1960 de 2019, priorizando el derecho preferencial que corresponde al empleado que desempeñe el cargo inmediatamente inferior en la planta de personal.

En caso de no existir servidores de carrera administrativa en la planta de personal, el Subgerente de Gestión Administrativa certificará posterior a la verificación que no se encontraron servidores de carrera administrativa que cumplan los requisitos.

5.4.3 Proyecciones de retiro del servicio por edad de retiro forzoso o jubilación.

Teniendo en consideración la normativa que regula en materia de retiro forzoso, la Subgerencia de Gestión Administrativa analizó con corte a 30 de noviembre de 2025, las hojas de vida de los servidores con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos y no se encontraron funcionarios(as) hombres ni mujeres que se encuentren en edad de jubilación ni edad de retiro forzoso para la vigencia 2025.

Por lo anterior, para el año 2026 no se tiene previsto retiros de empleados por esta causa.

5.5 Evaluación y Seguimiento

La Subgerencia de Gestión Administrativa será responsable de establecer mecanismos para hacer el seguimiento a la provisión de las vacantes generadas durante 2026 por lo que el Plan anual de vacantes será medido, así:


	Plan Anual de Vacantes	CÓDIGO: PL6_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 11 de 12

Tabla 5. Indicador de Gestión Plan Anual de Vacantes 2026

Nombre del indicador	Descripción general	Meta	Fórmula
Reporte Vacantes ocupadas – SIDEAP	Cumplimiento en la actualización y reporte de estado de las vacantes la planta en el SIDEAP.	Doce (12) reportes realizados oportunidad y calidad en el SIDEAP relacionado con el estado actual de la planta.	(No. de reportes realizados en el SIDEAP / 12) *100
Reporte Vacantes definitivas de empleo de carrera administrativa. - SIMO	Cumplimiento en la actualización y reporte de estado de las vacantes la planta en el SIMO.	Reporte de la totalidad de las novedades registradas en la planta de personal en el aplicativo SIMO.	(No. de reportes realizados en el SIMO / 12) *100

Fuente: Elaboración Propia.

6 ANEXOS:

No aplica

7 DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

Plan de Previsión de Recursos Humanos

8 RELACIÓN DE FORMATOS:


CODIGO	NOMBRE DEL FORMATO

9 CONTROL DE CAMBIOS:

Fecha	Versión	Descripción del Cambio
31/01/2025	PL6_TH V2	Se realiza la modificación de cifras empleos vacantes, estrategias de provisión y medición
26/01/2024	PL6_TH V1	Se realiza la modificación de cifras empleos vacantes, estrategias de provisión y medición.

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/>

 ATENEA <small>AGENCIA DISTRITAL PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR, LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA</small>	Plan Anual de Vacantes	CÓDIGO: PL6_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 12 de 12

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/>