



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
NACIONAL

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023

PROCESO: Gestión del Talento Humano

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR



BOGOTÁ D.C, DICIEMBRE 2022

Tabla de Contenido

Introducción

1	Marco normativo	4
2	Alcance.....	5
3	Objetivos.....	5
3.1	Objetivo general.....	5
3.2	Objetivos específicos.....	5
4	Diagnóstico de la gestión del talento humano	5
4.1	Disposición de la información	5
4.2	Caracterización de los empleos.....	6
4.3	Resultados de los autodiagnósticos	7
4.4	Capacitación:	8
4.5	Bienestar e incentivos.....	9
4.6	Salud y Seguridad en el trabajo.....	12
4.7	Vinculación y previsión de planta	14
5	Plan Estratégico de Talento Humano.....	14
5.1	Ingreso	14
5.1.1	Plan anual de vacantes	15
5.1.2	Plan institucional de previsión de recursos humanos.....	15
5.2	Desarrollo del talento humano	16
5.2.1	Plan institucional de capacitación.....	16
5.2.2	Plan de bienestar e incentivos.....	17
5.2.3	Plan de seguridad y salud en el trabajo	18
5.3	Retiro	20
6	Seguimiento y evaluación	20



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
NACIONAL

Introducción

El Plan Estratégico de Talento Humano 2023 de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender, se desarrolla en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual indica que la gestión estratégica del activo más importante con el que cuentan las entidades, corresponde a un conjunto de prácticas y acciones que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la vinculación, desarrollo y retención del mejor talento humano, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional; así mismo, cuenta con un enfoque al mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción y compromiso, para contribuir a la prestación de servicios acorde con los requerimientos de los grupos de valor de la Unidad.

De acuerdo con lo anterior, este documento se constituye en una herramienta que describe, organiza y estructura las estrategias lideradas por el proceso de Gestión del Talento Humano de la entidad, que contribuyan al fortalecimiento del ciclo de vida laboral del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), y redunden en el bienestar familiar, generando sentido de pertenencia y productividad institucional, lo cual apunta a una gestión estratégica efectiva en el marco de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH).

1 Marco normativo

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar- Alimentos para Aprender, contempla el siguiente marco normativo:

- **Ley 909 de 2004.** Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1010 de 2006.** Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- **Ley 1064 de 2006.** Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- **Ley 1811 del 21 de octubre de 2016.** por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
- **Ley 1960 de 2019.** Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1567 de 1998.** Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- **Decreto 1083 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).
- **Decreto 1072 de 2015.** Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- **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
- **Decreto 726 del 26 de abril de 2018.** Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.
- **Decreto 815 de 2018.** Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- **Decreto 1273 de 2018.** Cumplimiento de las normas del sistema general de riesgos laborales
- **Decreto 1800 de 2019.** Por el cual se adiciona el capítulo 4 al título 1 de la parte 2 del Decreto 1083 de 2015, reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo
- **Decreto 218 de 2020.** Por el cual se establece la estructura interna de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar - Alimentos para Aprender.
- **Decreto 2365 de 2019.** Lineamientos para que las entidades públicas vinculen a sus plantas a jóvenes entre 18 y 28 años que no acrediten experiencia, según indica el artículo 196 del PND.
- **Decreto 2043 de 2020.** Por medio de la cual se reconocen las prácticas laborales como experiencia profesional y/o relacionada y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 400 de 2021.** Por el cual se adicionan unos artículos al Capítulo 3 del Título 1 de la parte 2 de libro 2 Del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la jornada laboral mediante el sistema de turnos.

- **Decreto 2088 de 2021.** Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.
- **Código de Integridad del Servidor Público 2017.** DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.
- **Resolución 390 de 2017.** Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.
- **Resolución 312 de 2019.** Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

2 Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender, inicia con la determinación de necesidades, formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes institucionales; comprendiendo los componentes de capacitación, bienestar e incentivos, provisión de vacantes, previsión de recursos humanos y seguridad y salud en el trabajo, los cuales aplicarán a los servidores públicos que se encuentran vinculados a la entidad en carrera administrativa, provisional o de Libre Nombramiento y Remoción.

3 Objetivos

3.1 Objetivo general

Fortalecer el talento humano de la Unidad para que éste sea competente, creativo y motivado; que pueda responder a los requerimientos de una gestión institucional excelente, en un ambiente sano, productivo y de mejoramiento continuo, apoyado en una tecnología adecuada.

3.2 Objetivos específicos

- Elaborar y ejecutar los diferentes planes asociados a la Gestión del Talento.
- Potenciar habilidades y competencias, en los servidores a través de capacitación, entrenamiento en el puesto de trabajo, e inducción y reinducción, de acuerdo con las necesidades de aprendizaje identificadas, generando impacto en el desempeño laboral.
- Propender por ambientes que favorezcan el mejoramiento de la calidad de vida, bienestar, y clima laboral de los servidores públicos de la Unidad, mediante actividades enmarcadas en el plan de bienestar e incentivos.
- Mantener y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para controlar y reducir la accidentalidad, las enfermedades y ausentismo laborales.
- Adelantar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con acciones oportunas que permita identificar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia.

4 Diagnóstico de la gestión del talento humano

4.1 Disposición de la información

El presente plan estratégico es construido a partir de la caracterización de los funcionarios y los empleos de la Unidad, así como el resultado de encuestas, mediciones de higiene ocupacional y resultados de evaluación de desempeño practicadas a los servidores públicos de la unidad, además del seguimiento y de la ejecución de los planes de Talento Humano en la vigencia 2022.

Por otra parte, mediante la herramienta dispuesta por el DAFP “Autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano del DAFP” se tuvieron en cuenta los resultados de los ejercicios realizados para la vigencia 2021 y la actualización de este mismo a corte de 31 de octubre de 2022, identificando de esta manera las necesidades a fortalecer con el plan estratégico 2023.

4.2 Caracterización de los empleos

La planta de personal aprobada para la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender mediante Decreto Nacional No. 219 de 2020, está conformada por un total de Sesenta (60) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

Tabla 1. Planta de cargos Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar.

NÚMERO DE EMPLEOS EN LA UAPA		
NIVELES	PLANTA GLOBAL	PLANTA TEMPORAL
Directivo	6	0
Asesor	5	0
Profesional	40	0
Asistencial	9	0
Total	60	0

Fuente: Elaboración Subdirección Técnica de Gestión Corporativa. Decreto 219 de 2020

Para el control y administración de los empleos la Subdirección Técnica de Gestión Corporativa – área de Talento Humano cuenta con la caracterización de la Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales actualizado, en donde se identifican todos empleos conforme a las necesidades del servicio.

Tabla 2. Caracterización de la planta de personal

Nivel Jerárquico	Cantidad	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Vacantes	% Vacantes
DIRECTIVOS	6	2	33%	4	67%	0	0%
ASESOR	5	3	60%	2	40%	0	0%
PROFESIONAL	40	23	58%	16	40%	1	2%
ASISTENCIAS	9	9	100%	0	0%	0	0%
TOTALES	60	37	62%	22	36%	1	2%

Fuente: Elaboración Subdirección Técnica de Gestión Corporativa. Corte 30 de noviembre de 2022

En la población de la UApa predomina el género femenino, representado con un 61%, frente al género masculino con un

37% de los funcionarios.

4.3 Resultados de los autodiagnósticos

La Unidad ha realizado 2 ejercicios de monitoreo a través del diligenciamiento de la herramienta autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano dispuesta por el DAFP, el primer ejercicio de autodiagnóstico se realizó en enero de 2022 con fecha de corte a 31 de diciembre de 2021 y el segundo, realizado en el mes de noviembre con corte a 31 de octubre de 2022, en este último el resultado general fue de 73,1% de avance en la implementación de la política de talento humano en el marco del MIPG, que si bien es un gran avance frente al resultado obtenido a corte 31 de diciembre de 2021 (62.6%) impone retos frente a la gestión de talento humano para la vigencia 2023.

De acuerdo con lo anterior, frente a los resultados obtenidos con corte a 31 de octubre de 2022, se tiene las siguientes oportunidades de mejora en la gestión del talento humano:

Tabla 3. Oportunidades de mejora autodiagnóstico política de gestión de talento humano

Ruta de Creación de Valor	2021	2022	Oportunidades de mejora
Ruta de la Felicidad	63%	75%	<ul style="list-style-type: none"> Implementar matriz de indicadores para el seguimiento de situaciones administrativas Revisar la viabilidad de implementar el Teletrabajo Terminar la implementación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST Realizar monitoreo permanente de la exposición de Riesgo Psicosocial y a los resultados de la batería de riesgo psicosocial. Realizar mediciones de clima laboral en la cual se determine el conocimiento de la orientación organizacional, la comunicación e integración y el trabajo en equipo. De acuerdo con la evaluación de desempeño, establecer y hacer seguimiento a planes de mejoramiento individual, en los casos que aplique. Llevar a cabo talleres de educación en artes y artesanías.
Ruta del crecimiento	56%	68%	<ul style="list-style-type: none"> Realizar inducción y reinducción a trabajadores con el fin de prestar un mejor servicio a los grupos de valor. Llevar el registro del personal que participa en el plan de capacitación de acuerdo con las necesidades de los diferentes procesos y de la alta dirección. Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad. Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.
Ruta del servicio	67%	79%	<ul style="list-style-type: none"> Realizar reinducción a funcionarios con énfasis a la misionalidad de la entidad

Ruta de Creación de Valor	2021	2022	Oportunidades de mejora
Ruta de la calidad	63%	73%	<ul style="list-style-type: none"> Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias. Proveer de manera eficiente y oportuna las vacantes que se encuentren disponibles.
Ruta del análisis de datos	71%	82%	<ul style="list-style-type: none"> Mantener actualizados los cargos que se encuentran en provisionalidad y y continuar con la provisión oportuna de estos.

4.4 Capacitación:

De acuerdo con el seguimiento realizado al plan de capacitación desarrollado en la vigencia 2022 se llevaron a cabo diferentes capacitaciones, talleres y diplomados para los servidores públicos de la unidad así:

a) Talleres en desarrollo de habilidades blandas: como liderazgo, empatía y conexiones de equipo

b) Capacitaciones institucionales en:

- Inducción y reinducción
- Líneas de defensa
- Código de integridad
- Política de administración del riesgo e indicadores de gestión.
- SAC
- Lenguaje claro
- Atención a poblaciones diversas
- Metodologías ágiles
- Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción
- Analítica institucional
- Gestión de la transparencia
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
- Uso eficiente del recurso Hídrico y Contaminación Visual
- Fundamentos de Gestión Documental

c) Educación basada en creación de valor publico

- Inducción
- Diplomado “Auditores internos ISO 9001-2015”
- Ahorro de papel y contaminación visual
- Uso eficiente de recurso hídrico

Quedando pendiente algunas de las necesidades identificadas para dicha vigencia, las cuales se podrán tener en cuenta para la vigencia 2023, como lo son Excel y logística de alimentos.

Adicionalmente una vez tabulados los resultados de las evaluaciones de desempeño realizadas en la vigencia 2022, y el diagnóstico de necesidades de capacitación adelantado en diciembre de 2022, se identificó que los funcionarios y los directivos requieren para el cumplimiento de los objetivos institucionales capacitaciones en:

- Habilidades blandas
- Redacción de documentos
- Excel
- Ingles
- Habilidades comunicativas
- Adaptación al cambio
- Orientación a resultados
- Trabajo en equipo
- Compromiso organizacional
- Aprendizaje continuo.

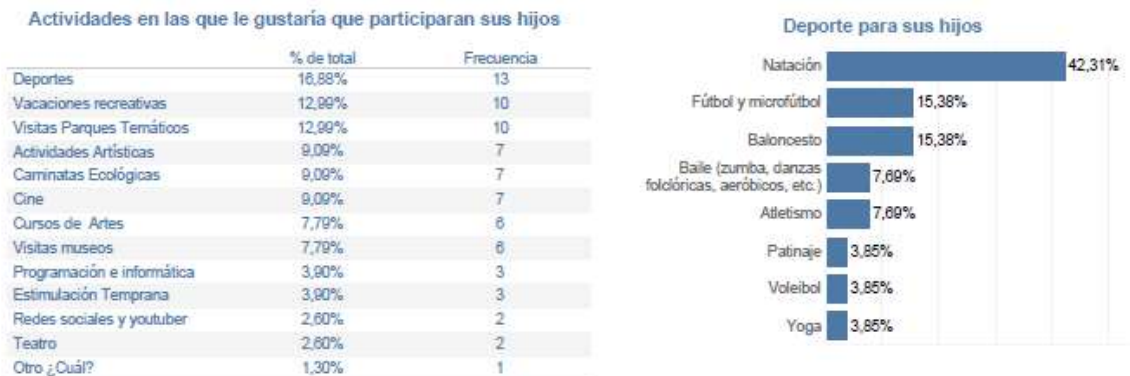
4.5 Bienestar e incentivos

El plan de bienestar e incentivos de la vigencia 2022 se desarrolló en el marco de 5 ejes estratégicos del Programa Nacional de Bienestar para servidores públicos, propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública para el periodo comprendido entre los años 2020 a 2022, logrando una ejecución del 89% de actividades distribuidas en cada eje estratégico: Equilibrio Psicosocial, Salud mental, Convivencia Social, Alianzas interinstitucionales y transformación digital.

Del Plan de Bienestar 2022 no se logró la ejecución de dos actividades: Estimulo por llegar a la Unidad en Bicicleta, dado que el edificio no cuenta con baños ni vestier para garantizar un buen desarrollo de la actividad y la aplicación de la encuesta de clima laboral, por cuanto la unidad inició trabajo presencial en febrero de 2022, lo cual no representa un tiempo adecuado para realizar esta medición.

Por otro lado, la unidad adelantó la encuesta de calidad de vida laboral cuyos principales resultados se relacionan a continuación:

Para actividades dirigidas a los hijos de los servidores de la Unidad la mayoría de los funcionarios eligió los deportes y las vacaciones recreativas como se puede observar en la gráfica 1.

Gráfico 1. Actividades preferidas para los hijos de los funcionarios.


Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades de bienestar 2022

Con relación al apoyo que el personal le gustaría recibir en temas de salud, más del 50% solicitan apoyo para acondicionamiento físico, manejo de estrés/relajación, dermatología y nutrición como se puede observar en la gráfica 2.

Gráfica 2. Apoyo en temas de salud

Apoyo le gustaría recibir en temas de Salud		
	Frecuencia	Porcentaje
Acondicionamiento físico	20	16,95%
Manejo de estrés/ relajación	18	15,25%
Dermatología	13	11,02%
Nutrición: evitar problemas alimenticios	12	10,17%
Oftalmólogo- Citología- Audición	11	9,32%
Higiene oral: Odontólogo-Jornadas de salud oral	10	8,47%
Salud Osteomuscular	9	7,63%
Jornada de salud para la familia: pediatría, entre otros.	8	5,08%
Medicina General	6	5,08%
Temas relacionados con riesgos profesionales	5	4,24%
Jornadas de vacunación	4	3,39%
diversion	1	0,85%
desarrollo personal	1	0,85%
Charlas de planificación familiar	1	0,85%
Charlas de prevención y apoyo en el manejo de sustancias psicoactivas	1	0,85%
Total general	118	100,00%

Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades de bienestar 2022

Con relación a los aspectos más importantes para el bienestar laboral, como se puede ver en la gráfica 3, los funcionarios priorizan un ambiente laboral agradable, temas de crecimiento laboral, profesional y económico, el balance entre la vida personal y el trabajo y los temas locativos del puesto de trabajo.

Gráfica 3. Aspectos más importantes para el bienestar laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Ambiente laboral agradable	35	26,52%
Crecimiento laboral - profesional - económico	33	25,00%
Balance vida personal / trabajo	20	15,15%
Puesto de trabajo (locativos)	18	13,64%
Espacios de recreación y relajación	12	9,09%
Espacios de innovación	5	3,79%
Reconocimiento de sus logros	5	3,79%
Liderazgo	4	3,03%
Total general	132	100,00%

Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades de bienestar 2022

Cuando se indagó sobre las temáticas más importantes para lograr un impacto positivo en el ambiente de trabajo se prioriza trabajar en el sentido de pertenencia, relaciones interpersonales, inteligencia emocional, las relaciones con los directivos entre otras. (Ver gráfica 4)

Gráfica 4: Temáticas más importantes para lograr impacto positivo en el ambiente de trabajo



Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades de bienestar 2022

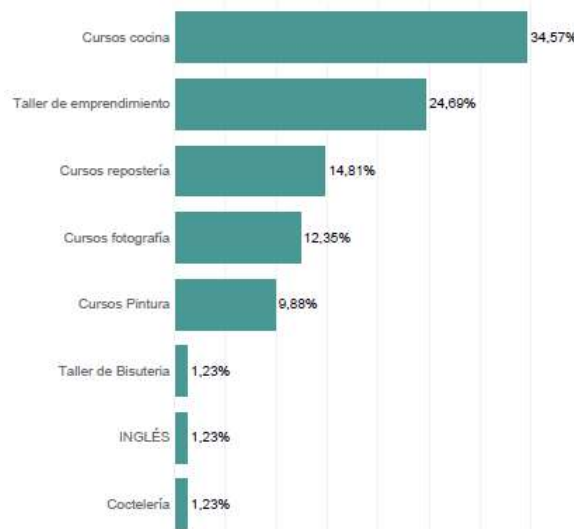
Igualmente, para los funcionarios son prioritarias actividades relacionadas con el clima laboral, actividades recreativas, deportivas culturales y de integración familiar como se puede observar en la gráfica 5.

Gráfica 5: Actividades que deben tener prioridad en el plan de bienestar

	Frecuencia	Porcentaje
Clima Laboral	25	20,00%
Actividades Recreativas	25	20,00%
Actividades Deportivas	21	16,80%
Actividades Culturales	20	16,00%
Actividades de Integración Familiar	10	8,00%
Ferías de Vivienda	8	6,40%
Conferencias y Charlas Motivacionales	7	5,60%
Actividades de Autocuidado	4	3,20%
Programas de Promoción y Prevención de la Salud	4	3,20%
Actividades para mejorar las relaciones en pareja	1	0,80%
Total general	125	100,00%

Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades de bienestar 2022

Adicionalmente a las actividades prioritarias a ser incluidas en el plan de bienestar, a los funcionarios les gustaría cursos formativos como: cursos de cocina, talleres de emprendimiento, cursos de repostería y cursos de fotografía principalmente, como se puede ver en la gráfica 6.

Gráfica 6: Cursos formativos


Fuente: Encuesta diagnóstico necesidades de bienestar 2022

4.6 Salud y Seguridad en el trabajo

De acuerdo con lo establecido en la resolución 0312 de 2019, expedida por el Ministerio del Trabajo, la cual define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, así como el seguimiento al plan de trabajo anual de SST de la vigencia 2022 y las recomendaciones dadas por la ARL, en la vigencia mencionada, se logró avanzar en la documentación del sistema y en su implementación, con un cumplimiento del 92% del plan de esta vigencia, de acuerdo con el ciclo PHVA se pueden destacar los siguientes avances y temas pendientes:

Fase del Planear:

- Documentación y diseño del SG-SST:** formulación de la política y objetivos del sistema, adopción de los procedimientos Conformación y funcionamiento del COPASST, Reporte, investigación y análisis de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales; adopción de la guía de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles de la unidad, así como de los formatos de matriz legal, matriz de IPVR, inspecciones planeadas y no planeadas, encuesta de accidentes e incidentes de trabajo, seguimiento a condiciones de salud, reporte de actos y condiciones inseguras e incidentes de trabajo, registro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Dentro de la documentación se encuentra pendiente la formulación y adopción del procedimiento de gestión del cambio, guía de las evaluaciones médico-ocupacionales, adopción del profesiograma y el manual del SG-SST.

- Alistamiento para la operación:** en este ítem se logró la designación de la persona responsable del sistema con el cumplimiento de todos los requisitos, asignación de recursos suficientes para la implementación del sistema, generación de las tablas de retención documental para el sistema, inclusión de la obligación general del cumplimiento de los requisitos en SST que deben cumplir los proveedores y contratistas de la Unidad, se puso a disposición de todos

los funcionarios el correo electrónico sst@alimentosparaaprender.gov.co como mecanismo de comunicación entre la administración y todo el personal, puesta en funcionamiento de la sala amiga de la familia lactante así como la formulación y ejecución del plan anual de salud y seguridad en el trabajo 2022.

Con el avance logrado en la vigencia 2022, el reto principal para la vigencia 2023 es la formulación de los planes de vigilancia epidemiológica, higiene industrial, seguridad industrial y administración del riesgo y de la política de prevención de consumo y abuso de alcohol, drogas ilícitas y tabaquismo. Igualmente se continuará con los esfuerzos que lleven a la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST y la Brigada de Emergencia, dado que, si bien la administración designó sus representantes, en las convocatorias para la inscripción de candidatos para representantes de los trabajadores, así como de brigadistas, no fue posible la inscripción de suficiente personal para su elección.

Fase del Hacer:

- En esta fase se ejecutó el plan de acción de salud y seguridad en el trabajo. Para la vigencia 2022, dicho plan se formuló de forma general para continuar con el diseño en implementación del sistema, al ser la UApA una entidad de reciente creación, sin embargo, a continuación, se agrupan los avances de acuerdo con los temas del SST así:
 - **Medicina preventiva y del trabajo:** Se realizaron las evaluaciones medicas ocupacionales de ingreso, periódicas y de egreso, se investigaron los accidentes e incidentes de trabajo reportados, de acuerdo con esto, se tuvo una baja accidentalidad, con accidentes mortales en 0, se realizó la intervención de puestos de trabajo de acuerdo con las recomendaciones de la inspección de puestos de trabajo, se aplicó la batería de riesgo psicosocial, custodia de las historias clínicas laborales por parte del proveedor de los servicios de exámenes médicos ocupacionales, se llevó el registro de ausentismo por causa médica, se desarrollaron capacitaciones con distintos temas como: higiene postural, estilos de vida saludables, manejo de residuos, manejo del estrés y salud mental,
 - **Higiene industrial:** Matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, inspecciones a puestos de trabajo y estudio de iluminación, entrega de EPP,
 - **Seguridad industrial:** Inspecciones a botiquines, camillas y extintores, capacitación a brigadistas en articulación con la administración del edificio, participación en el simulacro de evacuación distrital, se hizo control del mantenimiento a las instalaciones de la sede, así como a los equipos manipulados por los funcionarios,
 - **Administración del riesgo:** El 100% de los funcionarios y contratistas se encuentran afiliados al sistema de seguridad social y riesgos profesionales, se identificó que ningún trabajador se expone o desarrolla actividades de alto riesgo, así como tampoco dentro de la unidad se manipulan sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda, funcionamiento del comité de convivencia laboral,

Fase del Verificar:

Se adelantó la Evaluación inicial del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, sobre el cual se elaboró el plan de acción 2022, para 2023 se debe realizar la revisión por parte de la alta dirección, para establecer las acciones de mejora correspondientes.

Fase del Actuar:

De acuerdo con lo mencionado en las anteriores fases, producto de los resultados obtenidos en cada frente de trabajo se deben formular los programas de vigilancia epidemiológica, higiene industrial y seguridad industrial.

4.7 Vinculación y previsión de planta

Teniendo en cuenta que la Unidad fue creada en 2020 y que en esta vigencia se declaró la emergencia sanitaria por el COVID-19, a partir de esta fecha (marzo) se inició la provisión gradual de la planta aprobada mediante decreto 219 de 14 de febrero de 2020, para la vigencia 2022, la unidad inició actividades de forma presencial y en esta misma vigencia se terminó con la provisión de la planta en febrero con el nombramiento de 6 funcionarios.

Durante esta misma vigencia se presentó la renuncia de un servidor cuya vacante esta en proceso de provisión, lo cual implica un 98% de cubrimiento de la planta a fecha de corte 31 de diciembre de 2022.

Adicionalmente se aseguró el pago oportuno del 100% de las obligaciones laborales por parte de la Unidad, lo cual implicó una ejecución del 98% de la apropiación vigente de gastos de personal para la vigencia 2022, correspondiente a \$7.361.949.853 de compromiso de \$ 7.624.351.913 de la apropiación de la vigencia.

Durante los 32 meses de funcionamiento de la entidad, se ha visto la necesidad de contar con personal adicional a la planta aprobada, para esto en 2022 se contó con 19 contratos de prestación de servicios profesionales, quienes apoyaron con distintas obligaciones temas particulares en diferentes dependencias.

De acuerdo con lo anterior y teniendo en cuenta la normatividad vigente, para el 2023 se requiere una revisión tanto de los procesos que desarrolla la unidad así como de las cargas de trabajo para determinar el número óptimo de cargos de planta para la UApA.

5 Plan Estratégico de Talento Humano

A través de la formulación, ejecución y seguimiento y evaluación del plan estratégico de talento humano la Unidad busca garantizar la calidad técnica, profesional y humana de sus servidores, en condiciones de equidad y ambientes de trabajo saludables, con procesos sistematizados que garanticen información fiable, oportuna y con excelencia en la prestación del servicio.

En este sentido se busca que la Unidad cuente con un talento humano competente, motivado y creativo que responda a los requerimientos de una gestión institucional excelente, en un ambiente sano, productivo y de mejoramiento continuo, para lo cual la Unidad atiende las necesidades tanto de sus servidores, como las necesidades institucionales en todo el ciclo de vida de la vinculación de los servidores públicos en su ingreso, permanencia y retiro.

Para la vigencia 2023, la gestión estratégica del talento humano recoge los diagnósticos en cada una de las áreas a intervenir y se orienta a la formulación e implementación de los diferentes planes que la integran.

5.1 Ingreso

5.1.1 Plan anual de vacantes

Con el plan de vacantes se busca asegurar la prestación del servicio con eficiencia, garantizando la provisión oportuna de los cargos para el efectivo funcionamiento de la Unidad, es así como se proveerán las vacantes disponibles de acuerdo con lo establecido en decreto 1083 de 2015 y la ley 1960 de 2019.

Los empleos de libre nombramiento y remoción cuyas vacantes surjan en la vigencia, se proveerán mediante el sistema de meritocracia a través del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Objetivo general: Provisión oportuna de los empleos de la planta de cargos de la Unidad.

Objetivos específicos:

- Planear la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal de la planta de cargos de la entidad.
- Establecer la forma de provisión de los empleos que se encuentren en vacancia definitiva o temporal de la planta de personal de la entidad.
- Garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan en la entidad.
- Actualizar la información de las vacancias en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.

Línea estratégica 2023:

- Mantener actualizado la Oferta Pública Empleo de Carrera (OPEC) en el aplicativo SIMO 4.0 de la CNSC.
- Proveer de forma oportuna las vacantes generadas durante la vigencia.

5.1.2 Plan institucional de previsión de recursos humanos

Se busca atender las necesidades que se presenten en las diferentes dependencias y la actualización de los perfiles y funciones de los cargos con el ánimo de garantizar que estos guarden relación con los planes, programas, proyectos y procesos de cada una sus dependencias estratégicas, misionales y de apoyo de la Unidad.

Como se describió en el numeral 4.7, después de 32 meses de funcionamiento de la unidad, se requiere una revisión tanto de los procesos que desarrolla, así como de las cargas de trabajo para determinar el número óptimo de cargos de planta para la UApA, lo cual se debe articular con la programación presupuestal y las políticas de formalización de empleo a nivel nacional.

Objetivo general: Formular la previsión anual de recursos humanos de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender (UApA), con el fin de cubrir las necesidades de la planta de personal, en el marco de los principios de igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y ascenso en el servicio público de los servidores para el logro de la misión, visión y objetivos institucionales.

Objetivos específicos:

- Analizar las necesidades de personal de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender – UapA.
- Prever las medidas para cubrir y atender las necesidades de personal
- Identificar las fuentes de financiación de personal

Líneas estratégicas 2023:

- ✓ Análisis de necesidades de personal
- ✓ Análisis de disponibilidad de personal e identificación fuentes de financiación de personal

5.2 Desarrollo del talento humano

5.2.1 Plan institucional de capacitación

Este plan busca contribuir a la formación, fortalecimiento, competitividad y conocimientos de los servidores de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender (UApA), a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acorde con las necesidades identificadas, que conlleven al mejoramiento continuo de los procesos, a la generación de valor público y al logro de los objetivos de la entidad, todo lo cual se agrupa en las líneas estratégicas 2023.

De acuerdo con lo anterior, el PIC 2023 se enfocará de acuerdo con los resultados del autodiagnóstico, la encuesta de necesidades de capacitación y el resultado de las evaluaciones de desempeño realizadas en 2022 en:

- Consolidación del MIPG y sus políticas de gestión y desempeño
- Habilidades comunicativas
- Adaptación al cambio
- Orientación a resultados
- Trabajo en equipo
- Compromiso organizacional
- Aprendizaje continuo

En el mismo sentido se tendrán en cuenta los lineamientos del plan nacional de capacitación los cuales están encaminados a:

- Aplicación de la inducción y reinducción
- Incorporación de elementos de gestión pública, buen gobierno, y cultura del servicio
- Integración de la cultura organizacional en la formación del servidor público

Objetivo general: Contribuir a la formación, fortalecimiento, competitividad y conocimientos de los servidores de la UApA, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas, que conlleven al mejoramiento continuo de los procesos, a la generación de valor público y al logro de los objetivos de la entidad.

Objetivos específicos:

- Fortalecer el desarrollo integral de las competencias de los funcionarios de la Unidad, para optimizar su desempeño laboral y así mismo, aportar al cumplimiento de objetivos y metas institucionales.
- Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional y de lo público, a través del proceso de Inducción.
- Establecer la reinducción, en virtud de los cambios y actualizaciones derivadas en los procesos y objetivos institucionales, así como en los nuevos lineamientos y políticas determinados a través de: el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el Plan Nacional de Formación y Capacitación y el Código de Integridad.
- Socializar la importancia de transmitir conocimientos y habilidades, para mejorar el desempeño laboral individual y/o grupal, que permitan el logro de los objetivos de la entidad.
- Generar mecanismos de transformación digital para el acceso de los colaboradores a sesiones de aprendizaje en cualquier momento y lugar.

Líneas estratégicas 2023:

- ✓ Articulación de la formación y capacitación con las áreas internas de la Unidad
- ✓ Formación y capacitación en temas específicos de acuerdo con las necesidades detectadas
- ✓ Inducción y reinducción
- ✓ Fortalecimiento de habilidades blandas.
- ✓ Gestión pública, buen gobierno, cultura del servicio e integridad

5.2.2 Plan de bienestar e incentivos

El plan esta soportado en el diagnóstico de necesidades de bienestar y los avances obtenidos en la vigencia 2022, de tal forma que su desarrollo y ejecución facilite el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales y la satisfacción de las necesidades de los servidores y su grupo familiar, contribuyendo al mejoramiento continuo de la calidad de vida y la productividad e innovación institucionales. Adicionalmente, dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

Para el 2023 el plan de bienestar retomará la iniciativa de motivar a los servidores para usar la bicicleta como medio de transporte alternativo, igualmente se dará aplicación a la medición de clima laboral.

Por su parte, teniendo en cuenta los resultados de la encuesta de calidad de vida laboral se puede observar que los servidores de la Unidad manifestaron las siguientes áreas de intervención así: actividades deportivas y acondicionamiento físico, priorizando natación, vacaciones recreativas para los hijos, visitas a parques temáticos, manejo de estrés y relajación, apoyo a temas de salud como dermatología, además de desarrollo de sentido de pertenencia y relaciones interpersonales entre pares y con los directivos, inteligencia emocional y talleres de cocina, repostería, emprendimiento y pintura.

Objetivo general: Desarrollar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la UAyA y sus familias, exaltando la labor del servidor público e intensificando una cultura que promueva el sentido de pertenencia y motivación, promoviendo espacios de conocimiento, esparcimiento e integración.

Objetivos específicos:

- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.
- Ejecutar acciones orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones de bienestar, que aporten al desarrollo integral, al mejoramiento de su calidad de vida y el de su grupo familiar primario.
- Crear espacios de reconocimiento a los servidores, orientados a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas, en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.
- Contribuir al desarrollo de los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos en escenarios normales y de crisis.
- Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.

Líneas estratégicas 2023:

- ✓ Articulación con entidades promotoras de salud, ARL, DAFP y caja de compensación para ofrecer beneficios a los servidores de la Unidad.
- ✓ Fomento a la recreación y el deporte y uso del tiempo libre
- ✓ Medición de clima laboral
- ✓ Preparación de pre - pensionados
- ✓ Plan de estímulos y salario emocional
- ✓ Revisión y factibilidad de la implementación de la estrategia de Teletrabajo en la Unidad.
- ✓ Mejoramiento de la convivencia laboral

5.2.3 Plan de seguridad y salud en el trabajo

La formulación de este plan parte de la responsabilidad y compromiso de todos y cada uno de los servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica de la Unidad con el autocuidado, autoprotección y el firme apoyo de la Entidad para posibilitar la prevención de los riesgos laborales, es decir el plan propende por impedir la ocurrencia de accidentes de trabajo, la exposición a factores de riesgo y desarrollo de enfermedades laborales; de igual manera, busca contribuir al control total de pérdidas no solamente en su salud, sino sobre el medio ambiente y los activos de la Entidad.

El plan también se formula como uno de los componentes fundamentales para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST con la finalidad de controlar los riesgos que puedan alterar la salud de los servidores públicos, contratistas, estudiantes en práctica de la Unidad y el proceso productivo de conformidad con su responsabilidad moral y legal sobre las condiciones de trabajo y salud.

La entidad cuenta con los recursos suficientes para la implementación del SG-SST, con lo cual se asegura su ejecución para que se refleje en el bienestar integral de todos los servidores, en relación con su trabajo y a proteger a la Entidad

contra posibles pérdidas. Se promueve la participación de todos los funcionarios, contratistas e interesados del sistema y se busca mantener informada a la alta dirección sobre su funcionamiento y resultados, garantizando condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades realizadas en la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender - UApeA.

Así como se observa en el numeral 4.6, las actividades contempladas en Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo se establecen en la lógica del ciclo PHVA, el cual permite la mejora continua incluyendo aspectos tales como: política, organización, planificación, ejecución, evaluación, auditoría y acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, valorar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los funcionarios.

Con el fin de mantener y/o mejorar la gestión en seguridad y salud en el trabajo en la Unidad para el 2023 se han identificado las siguientes acciones a implementar de cara a los retos de la nueva vigencia:

- Formulación y adopción del procedimiento de gestión del cambio, la guía de las evaluaciones médico-ocupacionales, el profesiograma, el manual del SG-SST y la política de prevención de consumo y abuso de alcohol, drogas ilícitas y tabaquismo.
- Formulación de los programas de medicina preventiva y del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial.
- Conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST y la Brigada de Emergencia
- Articulación y ejecución del plan de trabajo con ARL.

Objetivo general: Diseñar e implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST promoviendo la participación de todos los funcionarios, contratistas e interesados del sistema e informando a la alta dirección sobre su funcionamiento y resultados, garantizando condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades realizadas en la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender - UApeA.

Objetivos específicos:

- Continuar con el diseño y estructuración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, con el fin de aportar en la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo.
- Identificar oportunamente los peligros, evaluar y valorar los riesgos y definir los respectivos controles
- Cumplir con los requisitos legales en términos de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como las directrices y procedimientos que formule la Unidad, que sean pertinentes a los funcionarios de planta, contratistas, colaboradores, visitantes, proveedores y otras partes interesadas.
- Contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo con miras a proteger la salud y la seguridad de los funcionarios, contratistas y demás interesados en el SG-SST, a través de la implementación y seguimiento de planes de acción del sistema.
- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y contratistas.
- Promover la calidad de vida laboral y la integridad física, mental y social en búsqueda de eliminar los peligros y reducir los riesgos en la salud de los trabajadores y la mejora continua en el ambiente laboral de la unidad

Líneas estratégicas 2023:

- ✓ Culminar el diseño y documentación del SGSST
- ✓ Formulación, ejecución y seguimiento a los tres programas de SST (medicina preventiva y del trabajo, higiene industrial, seguridad industrial)
- ✓ Revisión por la alta dirección de los avances y acciones de mejoramiento.

5.3 Retiro

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por renuncia regularmente aceptada, por finalización del nombramiento en provisionalidad y en caso de adelantar procesos de reestructuración. De esta manera, se pretende guiar al servidor a enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida, así como contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

Estrategias 2023

- ✓ Diseño y aprobación del procedimiento de gestión del retiro

6 Seguimiento y evaluación

El seguimiento del plan se realizará con los mecanismos institucionales de seguimiento implementados, para el 2023 se plantean seguimientos trimestrales al cumplimiento del plan de acción institucional y de los planes que integran el plan estratégico de talento humano.

De manera particular para los planes que integran el plan estratégico de talento humano se tienen los mecanismos de evaluación de la tabla

Tabla 4. Mecanismos de evaluación de los planes que integran el Plan estratégico de talento humano

Plan	Mecanismo de evaluación
Plan de vacantes	% de provisión de la planta de cargos
Plan de previsión de recursos humanos	% de ejecución de gastos de personal
Plan institucional de capacitación	Nivel de satisfacción con las capacitaciones
Plan de bienestar e incentivos institucionales	Nivel de satisfacción con las actividades desarrolladas
Plan de seguridad y salud en el trabajo	Evaluación de cumplimiento de indicadores

Finalmente, otra herramienta de evaluación es el ejercicio que se desarrolla anualmente con el Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión FURAG II, en el que se mide y evalúa el avance en la dimensión de Talento Humano y su implementación con los factores de calidad e idoneidad para la obtención de resultados.



**MINISTERIO DE EDUCACIÓN
NACIONAL**

Historial de cambios

VERSIÓN	OBSERVACIONES	FECHA
0	Se crea el documento	Enero de 2023