



La educación
es de todos

Mineducación



**PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
2021**

PROCESO: Gestión del Talento Humano

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR



BOGOTÁ D.C, ENERO 2021

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos 2021 de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender, corresponde a un instrumento de gestión del talento humano, el cual permite contrastar las necesidades de personal con las estrategias internas y externas para cubrirlas incluyendo los costos presupuestales que de estas se deriven.

Este plan surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina: “todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance”:

- a) 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.
- b) Identificación de las estrategias cuantitativas y cualitativas para cubrir las necesidades de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Por otra parte, según lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los



La educación
es de todos

Mineducación



servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

En este contexto, el propósito de este plan, consiste en determinar las estrategias internas y externas que permitirán contar con el personal necesario para cumplir a cabalidad con los objetivos y metas institucionales establecidas.

2. MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de Previsión de Recursos Humanos de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar- Alimentos para Aprender, contempla el siguiente marco normativo:

- **Ley 909 de 2004.** “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.
- **Decreto 648 de 2017.** “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”
- **Decreto 1083 de 2015.** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”

3. ANTECEDENTES

La Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender, fue creada mediante el artículo 189 de la Ley 1955 de 2019 como una Unidad Administrativa Especial del nivel nacional adscrita al Ministerio de Educación y mediante Decretos Nacionales 218 y 219 de febrero de 2020, creó la estructura interna de la Entidad y su planta de personal respectivamente; lo que generó que la Entidad iniciara su funcionamiento en el mes de Marzo de 2020 y su operatividad financiera en el mes de Junio de 2020 una vez perfeccionados las gestiones financieras pertinentes ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

La necesidad de poner en marcha esta entidad responde a la expedición del Plan Nacional de Desarrollo y a la orden contenida en su artículo 189, referente al inicio de su operación en 2020.

De esta manera, el artículo 189 de la Ley 1955 de 2019 dispone lo siguiente:

“Créase la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar, como una entidad adscrita al Ministerio de Educación Nacional, con autonomía administrativa, personería jurídica y patrimonio independiente, su domicilio será la ciudad de Bogotá y contará con la estructura interna y la planta de personal que el Gobierno nacional establezca en desarrollo de sus facultades; tendrá como objeto fijar y desarrollar la política en materia de alimentación escolar; sus objetivos específicos serán: 1) Fortalecer los esquemas de financiación del Programa de Alimentación Escolar. 2) Definir esquemas para promover la transparencia en la contratación del Programa de Alimentación Escolar. 3) Ampliar su cobertura y garantizar la continuidad con criterios técnicos de focalización. 4) Garantizar la calidad e inocuidad de la alimentación escolar. 5) Proponer modelos de operación para fortalecer la territorialidad en esta materia. El patrimonio de la entidad estará integrado por fuentes del Presupuesto General de la Nación, fuentes locales y otras fuentes. La Unidad estará administrada y dirigida por un gerente de libre nombramiento y remoción del Presidente de la República, por un consejo directivo, integrado por el Ministro de Educación, quien lo presidirá, y por los demás delegados o representantes que indique el Gobierno nacional. La entidad deberá entrar en funcionamiento en el año 2020”.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

El Plan de Previsión de recurso humano, tiene por objetivo diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la Entidad. Adicionalmente, busca determinar la disponibilidad suficiente de personal, con el fin de contar con la capacidad que permita el desarrollo óptimo de las funciones; en este orden de ideas, el plan de previsión de vacantes se constituye en uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con

el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

4.2. OBJETIVO ESPECÍFICO

Lograr la articulación de estrategias técnicas y económicas para el cálculo, la metodología y la estimación del costo del Talento Humano necesario para el cubrimiento de necesidades de la Unidad para la vigencia 2021.

5. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Unidad para la vigencia 2021, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia, en el marco del análisis de la suficiencia de la planta de personal y la identificación de las fuentes de financiación de personal.

De acuerdo a lo anterior, las etapas definidas para la formulación del Plan corresponden a:

✓ **Análisis de necesidades de personal:** esta etapa, consiste en definir la cantidad y calidad de las personas que se requieren para desarrollar los planes u objetivos institucionales; por otra parte, pretende establecer las razones por las cuales se requiere el personal.

✓ **Análisis de disponibilidad de personal e identificación fuentes de financiación de personal:** se realiza un análisis sobre la disponibilidad interna de personal, teniendo en cuenta la información consolidada, organizada y sistematizada con la cual cuenta el proceso de Gestión del Talento Humano; esto con el fin, de contar con un

panorama claro sobre la oferta interna de recursos humanos y del aprovechamiento que la entidad está haciendo de los mismos.

Se precisa que, la fase de análisis de necesidades de personal se lleva a cabo con respecto al estado actual de la planta de personal vigente y aprobada mediante Decreto Nacional 219 del 2020 con corte al 14 de febrero de 2020, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes definitivas.

Por otra parte, se analizarán las formas de proveer las vacantes a través del ingreso y finalmente se establecerá la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.

5.1. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

- IDENTIFICACION Y DETERMINACION DE NECESIDADES DE PERSONAL POR DEPENDENCIAS.

La información correspondiente a la identificación y determinación de necesidades de personal por dependencias, es suministrada por la Subdirección Técnica de Gestión Corporativa, a través del proceso de Gestión del Talento Humano, quien adelantará los estudios de cargas, tiempos y necesidades de planta de la Entidad.

- ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL

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:

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. Corte 1 de enero de 2021

- ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES

Este análisis se efectúa teniendo en consideración la planta de personal aprobada para la vigencia 2021; por otro lado, una vez se identifiquen los requerimientos de las áreas técnicas y de apoyo de la Entidad, será analizada la disponibilidad interna de personal, en donde el responsable del proceso de Gestión del Talento Humano de la Unidad, contrastará las dos informaciones, con el fin de detectar las siguientes situaciones:

- Que la entidad presenta déficit de personal al no contar con el número adecuado de servidores.
- Que el déficit obedece a que los servidores que conforman la planta de personal no tengan las habilidades y conocimientos requeridos.
- Que el déficit se presenta porque la entidad no cuenta ni con el número ni con la calidad de personal requerido.

- Que se presenten excedentes de recursos humanos.

Partiendo de los resultados del contraste de información, las necesidades de personal y de disponibilidad de personal serán presentadas de manera oportuna, teniendo en cuenta que a partir de ellas se definirán las alternativas para atender las situaciones detectadas; para esto, se adoptarán medidas de cobertura, las cuales serán tanto internas como externas; sin embargo, prevalecerá las medidas internas frente a las externas, por cuanto lo que se pretende es potenciar al máximo el recurso humano existente lo cual se enfoca en mejorar la eficiencia y en mejores oportunidades de desarrollo del personal.

- PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.

En la Vigencia 2021 se iniciará el proceso de reporte a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) de las vacantes a ser provistas en forma definitiva y que actualmente se encuentran provistas de forma provisional.

- PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.

Para la vigencia 2021, se procederá a proveer las vacantes que se requieran para el funcionamiento de la Unidad, mediante nombramiento provisional.

- RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA

En cumplimiento de las normas legales vigentes en materia de administración del talento humano, la entidad adelantará las acciones orientadas al aprovechamiento de la planta de personal con la que actualmente cuenta.

Para este fin, viabilizará reubicaciones, traslados y ajustes en las funciones de forma tal, que puedan cubrir las necesidades del servicio de conformidad con lo señalado en el decreto 648 de 2017.

5.2. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO.

En el presupuesto de gastos de funcionamiento para la vigencia 2021, se encuentra apropiada la suma de \$7.415 millones, incluyendo salarios, contribuciones inherentes a la nómina y remuneración no constitutiva de factores salariales, que financian la totalidad de los costos de la planta aprobada para la Unidad (60 cargos).

HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	OBSERVACIONES	FECHA
1	Se crea el documento	Enero de 2021