



La educación
es de todos

Mineducación



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR



BOGOTÁ D.C, ENERO 2022



Tabla de contenido

Pág.

1.	Introducción	3
2.	Marco normativo	4
3.	Objetivo general	5
4.	Metodología	5
5.	Análisis de necesidades de personal	6
6.	Análisis planta actual	6
7.	Estado de la provisión de los empleos y reporte a la CNSC	7
8.	Estimación de los costos de personal y aseguramiento de su financiación en el presupuesto	8



La educación
es de todos

Mineducación



1. Introducción

Desde una visión prospectiva, enmarcada en el análisis y diseño de estrategias tendientes al alcance de objetivos concretos que identifiquen y consideren el comportamiento de las variables (cuantitativas y cualitativas) del personal de planta, a corto y largo plazo, el Plan de Previsión de Recursos Humanos 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.

El presente plan busca responder a las exigencias constitucionales y legales, en particular a la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina que “todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos”, teniendo en cuenta el número de puestos a proveer, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el objeto de atender las necesidades, presentes y futuras, derivadas del ejercicio de sus competencias. Asimismo, ha de llevarse a cabo un minucioso ejercicio, relacionado con la identificación de las estrategias cuantitativas y cualitativas, que cubran las necesidades de personal para el periodo anual, sobre la base de las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación, ponderando todos los costos derivados de las medidas anteriores, así como el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

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



2. Marco normativo

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la entidad se ajusta a la normatividad transversal a los procesos de la Entidad.

➤ **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004:** expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos).

➤ **Ley 1960 de 2019 Modifica la 909 de 2004** y establece la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

➤ **Ley 1955 de 2019, artículo 189:** *“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”.*

➤ **Decreto 1083 del 26 de mayo 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 612 de 2018:** por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Planes y programas.

➤ **Decreto 647 de 2017 En su artículo 2.2.5.3.5:** hace referencia a la provisión de empleos temporales indicando que para su provisión los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer. Igualmente, que, en caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. Para tal fin, la entidad podrá

adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.

- **Decreto 051 de 2018:** Estableció la necesidad de regular la periodicidad del registro de los empleos vacantes definitivos en el sistema de información adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil y la planeación de los concursos de méritos con la entidad convocante.
- **Decreto 1299 de 2018:** por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional MIPG
- **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.
- **Decretos Nacionales 218 y 219 de febrero de 2020:** Por los cuales se creó la estructura interna de la Entidad y su planta de personal respectivamente.
- **Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2018:** por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.

3. 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
- Programar las medidas de cobertura para atender dichas necesidades
- Identificar las fuentes de financiación de personal

4. Metodología

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Unidad para la vigencia 2022, 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 con 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. Análisis de necesidades de personal

Identificación y determinación 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 durante la vigencia 2022 el diagnóstico, los estudios de cargas, tiempos y necesidades de planta de la Entidad.

6. Análisis planta actual

• Caracterización de los servidores públicos de la entidad

Para la organización y funcionamiento de la UApeA, el Decreto No. 218 del 14 de febrero de 2020, establece la estructura interna Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar - Alimentos para Aprender; Y a través del decreto No. 219 de 14 de febrero de 2020, se fija su planta de personal de esta manera se define el recurso humano soporte de la operación para la prestación de los servicios en la Entidad.

Caracterización de los empleos de la planta de personal

DENOMINACION	NATURALEZA DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	NUMERO DE EMPLEOS	PROVISTOS	VACANTES
DIRECTIVO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	0015	24	1	1	0



DIRECTIVO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	0015	19	4	4	0
DIRECTIVO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	0040	21	1	1	0
ASESOR	LNR - PERIODO FIJO	1020	16	1	1	0
ASESOR	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1020	18	1	1	0
ASESOR	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1020	16	3	3	0
PROFESIONAL UNIVERITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	2044	9	7	7	0
PROFESIONAL UNIVERITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	2044	11	15	14	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	CARRERA ADMINISTRATIVA	2028	19	2	2	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	CARRERA ADMINISTRATIVA	2028	21	9	9	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	CARRERA ADMINISTRATIVA	2028	23	7	7	0
ASISTENCIAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	4210	21	7	5	2
ASISTENCIAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	4215	23	2	2	0
TOTAL				60	57	3

Fuente: Elaboración propia – Subdirección de Gestión Corporativa

La planta de personal de la UApA la conforman 60 funcionarios, de los cuales 6 se encuentran en el nivel directivo, 5 en el nivel asesor, 18 en el nivel profesional especializado, 22 en nivel profesional universitario y 9 en el nivel asistencial, de conformidad con lo establecido en el Decreto 219 de 2020. De esta manera, el 81,7% de los empleos de la planta de personal son de carrera administrativa (nivel profesional, profesional especializado y asistencial), mientras que el 18,3% son de libre nombramiento y remoción (nivel directivo y asesor).

7. Estado de la provisión de los empleos y reporte a la CNSC

Para la provisión de empleos vacantes de la planta de personal de la UApA, se estará sujeto a las previsiones previstas en la Ley sobre la materia, garantizando el normal funcionamiento de la entidad permitiendo así cumplir con sus cometidos Constitucionales y Legales para el cual se encuentra instituido.

Por ello la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa en la Entidad puede presentarse ante alguna de las siguientes situaciones: Empleos de carrera administrativa en vacancia temporal y en vacancia definitiva, debiéndose estas últimas vacantes previó a su provisión: Informar en los términos de la Ley 1960 de 2019 a la Comisión Nacional del Servicio Civil, para que este como órgano de Administración y Vigilancia de la carrera administrativa conforme lo señala el artículo 130 de la Constitución Política los provea de forma definitiva, mediante concurso abierto de méritos para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño.



La educación
es de todos

Mineducación



A corte 31 de diciembre de 2021, fueron reportados a través del Registro OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil para su provisión los siguientes empleos.

Nivel	Cantidad de empleos	Cantidad de vacantes
Profesional	22	1
Profesional Especializado	18	0
Asistencial	9	2

RESUMEN DE VACANTES POR ESTADO DE PROVISION	
ESTADO DE PROVISION	CANTIDAD DE VACANTES
EN PROVISIONALIDAD	0
NO PROVISTO	3
PROVISTO EN ENCARGO	0
TOTAL	3

Las vacantes relacionadas serán provistas transitoriamente en el presente año de acuerdo con las necesidades del servicio de la entidad y siguiendo los lineamientos de la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019.

Racionalización de la planta

En cuanto a la racionalización, la Entidad ha llevado a cabo acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano de la Entidad, se realizó reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones, movimiento de personal que permitan cubrir las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017 y las demás normas aplicables.

8. 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
0	Diseño del plan institucional para la vigencia 2022, en atención a los lineamientos del Decreto 612 de 2018	Enero de 2022