



La educación  
es de todos

Mineducación



**PLAN ANUAL DE VACANTES  
2021**

**PROCESO:** Gestión del Talento Humano

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR**



**BOGOTÁ D.C, ENERO 2021**

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes 2021 de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender, corresponde a un instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su forma de provisión; por otra parte, permite contar con la información específica de la oferta real de empleos de la entidad; lo anterior, con el propósito de que las diferentes dependencias de la entidad cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones y de los objetivos institucionales.

Este documento, también se consolida como una herramienta que permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal que se deben proveer en la siguiente o inmediata vigencia fiscal, una vez se genere, para que no afecte el servicio público, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestal para su provisión. Así mismo, permite proyectar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de la entidad. La actualización de la información de las vacancias, se debe realizar en la medida en que generen nuevas o se vayan cubriendo las mismas.

Por lo anterior, la Unidad formula el plan anual de vacantes de conformidad con la normatividad aplicable y de acuerdo a las políticas que establece el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP; esto favorecerá la racionalidad de los procesos de selección que deberá adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de las vacantes en cargos de carrera administrativa.

## 2. MARCO NORMATIVO

El Plan de Vacantes de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar- Alimentos para Aprender, se fundamenta bajo la siguiente normatividad:

- **Constitución Política de Colombia 1991.** Título V, capítulo 2, de la Función Pública.
- **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.
- **Decreto 1083 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública, en su Título 22, artículo 2.2.22.3.
- Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.

## 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”.*

En este orden de ideas durante la vigencia 2020, se adelantaron las gestiones administrativas necesarias para la provisión de los cargos aprobados logrando que, al cierre de la misma, se contara con 36 cargos provistos (provisionales) entre cargos del nivel Directivo y del Nivel profesional.

Ahora bien, es importante mencionar que, para el cumplimiento de las funciones y los objetivos misionales asignados por Ley, se hace necesario que se adelante la gestión para proveer la totalidad de los cargos aprobados.

#### **4. OBJETIVO**

Garantizar la eficiente prestación del servicio, mediante la provisión en forma temporal de los cargos, y a su vez realizar el diseño, elaboración de la propuesta y

fases para el desarrollo del concurso abierto de méritos, para proveer definitivamente los empleos vacantes del Sistema General de Carrera Administrativa de la Unidad, con el fin de dar continuidad a la estrategia permanente de provisión definitiva de empleos en conjunto con la Comisión Nacional del Servicio Civil.

## 5. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE SUS FUNCIONES

De acuerdo a la naturaleza general de las funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el artículo 4 del Decreto 770 de 2005, los cuales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel técnico y Nivel Asistencial, así:

*“• Nivel Directivo: comprende los empleados a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes programas y proyectos.*

*• Nivel Asesor: agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.*

*• Nivel Profesional: agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.*

• Nivel Técnico: comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

- Nivel Asistencial: comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.”

Actualmente la planta de personal aprobada para la Unidad, mediante el Decreto Nacional 219 de 2020 cuenta con cargos en los niveles Directivo, asesor, profesional y asistencial. En cuanto al nivel técnico y una vez efectuado el estudio para la aprobación de la planta, se consideró que no era necesario contar con funcionarios de este nivel dada la naturaleza de las funciones a desarrollar en la Entidad.

## 6. 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
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>0</b>

Fuente: Elaboración Subdirección Técnica de Gestión Corporativa. Corte 1 de enero de 2021

Actualmente la Entidad no cuenta con planta temporal y se encuentra adelantando las gestiones necesarias para proveer en forma provisional los 24 cargos vacantes.

## **7. ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES**

Este análisis se efectúa teniendo en consideración la planta de personal aprobada y provista para la vigencia 2021 y los requerimientos de las áreas técnicas y de apoyo de la Entidad. Del escenario que resulte de comparar las dos variables mencionadas, el área de Talento Humano determinará la existencia de las siguientes situaciones:

- Que la entidad presente déficit de personal generado por una planta aprobada insuficiente para cumplir con los objetivos institucionales.
- 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 y teniendo en cuenta la planta aprobada, las necesidades de personal y la disponibilidad del personal nombrado, el área de talento humano propondrá alternativas o estrategias que subsanen las situaciones planteadas, con este fin se adoptarán medidas de cobertura, las cuales serán de orden interno (reubicación) o externas (modificación de planta). 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.

## **8. 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.

## **9. PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.**

Para la vigencia 2021, se procederá a proveer la totalidad de las vacantes existentes para garantizar el normal funcionamiento de la Unidad, mediante nombramiento provisional, logrando con ello contar con el talento humano necesario para el desarrollo de las funciones establecidas por Ley a la Entidad.

## **10. 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.

## **11. 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



La educación  
es de todos

Mineducación



#### HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	OBSERVACIONES	FECHA
1	Se crea el documento	Enero de 2021