

Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos **2024**

Proceso:
**Gestión del Talento
Humano**

Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar
Alimentos para Aprender

Bogotá D.C, abril de 2024

Tabla de contenido

Pág.

1. Introducción	4
2. Marco normativo.....	5
3. Objetivo general	5
4. Objetivos específicos	5
5. Alcance	5
6. Términos y definiciones.....	6
7. Articulación del plan con la dimensión de talento humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.....	6
8. Análisis de la planta actual de la Unidad	7
8.1 Conformación de la planta actual	7
8.2 Clasificación de los empleos por nivel jerárquico	8
8.3 Distribución de los empleos de la planta de personal	9
8.4 Estado de la provisión de la planta actual.....	10
8.5 Formación académica de los empleados de la planta de personal de la UApA.....	11
8.6 Estimación de los costos de personal y aseguramiento de su financiación en el presupuesto de la UApA.....	13
9. Avances del plan de vacantes y previsión de recursos humanos de la UApA en la vigencia 2023.....	13
9.1 Línea estratégica plan anual de vacantes vigencia 2023.....	14
9.2 Línea estratégica plan de previsión de recursos humanos vigencia 2023	15
10. Plan anual de vacantes y previsión de recursos humanos vigencia 2024.....	16
11. Seguimiento y medición del plan vigencia 2024	18

Índice de tablas

Tabla N° 1 Planta de personal actual UAPA	7
Tabla N° 2 Empleos por Nivel Jerárquico	8
Tabla N° 3 Clasificación de los Empleos por tipo de nombramiento	8
Tabla N° 4 Distribución de los 60 Cargos de la Planta de Personal	9
Tabla N° 5 Cargos provistos de 2020 a 2023 (diciembre)	10
Tabla N° 6 Estado de provisión de las vacantes al 10 de diciembre de 2023	10
Tabla N° 7 Título de pregrado de los empleados de la UAPA	11
Tabla N° 8 Título de Postgrado de los empleados de la UAPA.....	12
Tabla N° 9 Rango de Edades de los Empleados de la UApA	12
Tabla N° 10 Comportamiento rubro gastos de Personal	13
Tabla N° 11 Comportamiento provisión de vacantes 2023	14
Tabla N° 12 Propuesta y costos planta definitiva y temporal	17

1. Introducción

La Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender en adelante UApA, presenta el Plan de vacantes y previsión de recursos humanos, como una estrategia que persigue la implementación de acciones que fortalezcan la Gestión del Talento Humano, a través de la provisión efectiva de los empleos vacantes con personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.

El desarrollo del presente plan se encuentra articulado con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, herramienta que permite orientar y priorizar la planeación para el avance en la gestión estratégica de las entidades públicas, a través de la implementación de políticas y dimensiones como la del Talento Humano.

Con el fin de alinear la planeación estratégica del talento humano al cumplimiento de los objetivos misionales de la UApA, se presenta la caracterización de la planta de persona, la identificación de las necesidades del talento humano, y los mecanismos de planeación que deberán implementarse para la efectiva provisión de los cargos vacantes durante la vigencia 2024.

2. 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”.*

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 1083 de 2015 *“Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición”.*

Decreto 219 de 2022 *“Adopta planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar - Alimentos para Aprender”.*

3. Objetivo general

Estructurar y actualizar la información relacionada con los empleos de la UApA, que deriven en el aumento de la productividad, la mejora continua de los procesos y en el cumplimiento de la misión institucional, a través de la provisión de los cargos durante la vigencia 2024, conforme a las políticas adoptadas por la Unidad como a los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional.

4. Objetivos específicos

- Planear la provisión de los empleos con vacancia definitiva de la planta de personal de la Unidad.
- Actualizar la información de las vacancias y proveer de forma oportuna las vacantes generadas durante la vigencia.
- Articular con la Alta Dirección de la Unidad las acciones requeridas para la implementación del proyecto de formalización laboral.

5. Alcance

La Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar buscar fortalecer el recurso humano para el logro de los objetivos misionales, a través de la actualización permanente de las vacantes y la provisión de las vacantes temporales o definitivas de los empleos con los que cuenta actualmente.

Así mismo, la UApA se encuentra adelantado un proceso de fortalecimiento y rediseño institucional, para lo cual, diseñó y ejecutó un plan de trabajo para el análisis de las necesidades de personal en el marco del Plan Nacional para la Formalización Laboral del

Empleo Público, así como la Guía de rediseño organizacional lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

6. Términos y definiciones

- **Dimensión del Talento Humano:** Corresponde a la definición, alcance y políticas que involucran la gestión del recurso humano, así como los requisitos mínimos para su actualización o implementación, de acuerdo con el Manual Operativo de MIPG.
- **Empleo público:** El Decreto 770 de 2005 en su artículo 2 define el empleo público como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.
- **FURAG:** Herramienta a través de la cual se capturan, monitorean y evalúan los avances sectoriales e institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo de las entidades.
- **Matriz GETH:** Es una herramienta de autodiagnóstico que permite a las entidades valorar la planeación, ingreso, desarrollo y retiro de los servidores públicos. Así mismo, permite orientar y priorizar la planeación para el avance en la Gestión Estratégica del Talento Humano.
- **MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- **Necesidades de personal:** Corresponde al cálculo de los empleos requeridos para atender a las necesidades derivadas del ejercicio de las competencias de la Unidad, conforme a los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual de funciones y competencias laborales.
- **Vacante Definitiva:** Corresponden a aquellos cargos que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento o remoción, debido a las causales previstas en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017.
- **Vacante Temporal:** Corresponden a aquellos cargos cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como encargos, licencias, comisiones, ascenso en período de prueba, entre otras (artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 648 de 2017).
- **Provisión:** Proceso mediante el cual se ocupa un cargo que se encuentra vacante, previo cumplimiento de requisitos.
- **OPEC:** Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa.

7. Articulación del plan con la dimensión de talento humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades para la gestión y el logro

de sus objetivos y resultados. Entre tanto, a través de la dimensión del talento humano, la entidad articula y ejecuta las siguientes etapas para una gestión estratégica más efectiva.

- **Etapas 1: Disponer de información:** Es indispensable que la entidad disponga de información oportuna y actualizada sobre la planta de personal, caracterización requerida para la identificación de las necesidades, intereses, y expectativas de los servidores públicos.
- **Etapas 2: Diagnosticar la gestión estratégica del talento humano:** La Unidad cuenta con una herramienta diseñada por el DAFP, denominada matriz de GETH, que contiene un inventario de variables, que permiten identificar las acciones requeridas para fortalecer el liderazgo y la gestión del talento humano.
- **Etapas 3: Diseñar acciones para la gestión estratégica del talento humano:** Esta última etapa de la dimensión del talento humano es la materialización de la etapa 1 y 2, ya que, permite a la entidad implementar las acciones requeridas a efectos de garantizar la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la Unidad.

En línea con las políticas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Gobierno Nacional, a continuación, se desarrolla el plan de vacantes y previsión de recursos humanos, conforme a la política de gestión del talento humano, establecida en el Manual Operativo de MIPG.

8. Análisis de la planta actual de la Unidad

8.1 Conformación de la planta actual

La planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender se encuentra conformado por un total de sesenta (60) empleos de acuerdo con lo establecido en el Decreto 219 de 2020 distribuidos de la siguiente forma:

Tabla N° 1 Planta de personal de acuerdo con su naturaleza

DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL DE UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL			
No.	Denominación	Código	Grado
(Uno) 1	Director	0015	24
(Uno) 1	Asesor	1020	18
(Cuatro) 4	Asesor	1020	16
(Dos) 2	Secretario Ejecutivo	4210	23
PLANTA GLOBAL			
No.	Denominación	Código	Grado
(Uno) 1	Subdirector General	0040	21
(Cuatro) 4	Subdirector Técnico	0150	19
(Siete) 7	Profesional Especializado	2028	23

(Nueve) 9	Profesional Especializado	2028	21
(Dos) 2	Profesional Especializado	2028	19
(Quince) 15	Profesional Universitario	2044	11
(Siete) 7	Profesional Universitario	2044	09
(Siete) 7	Secretario Ejecutivo	4210	21

Fuente: Decreto 219 de 2020.

8.2 Clasificación de los empleos por nivel jerárquico

Se clasificaron los empleos atendiendo al nivel jerárquico al que pertenecen, así:

Tabla N° 2 Empleos por Nivel Jerárquico

Nivel del empleo	No. de Cargos	%
Directivo	6	10%
Asesor	5	8%
Profesional	40	67%
Técnico	0	0%
Asistencial	9	15%
TOTAL	60	100%

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa.

De conformidad con lo anterior, el jerárquico más representativo es el profesional con 40 empleos (67%), seguido por el asistencial con 9 empleos (15%) y finalmente el nivel directivo y asesor con 6 y 5 empleos (10% y 8%, respectivamente); lo anterior permite inferir que la UApA no cuenta actualmente a la fecha con empleos de nivel técnico en su planta de personal.

Es relevante precisar que los cargos que se encuentran ubicados en el Despacho del Director General de la Unidad son empleos de libre nombramiento y remoción, independientemente del nivel jerárquico al que pertenezcan, así como aquellos creados en la denominada planta global que pertenecen al nivel directivo o que por sus funciones pertenezcan a esta Dirección, tal como lo indica el artículo 5 de la ley 909 de 2004.

Tabla N° 3 Clasificación de los Empleos por tipo de nombramiento

Nivel del empleo	Clasificación			
	Libre Nombramiento y Remoción		Nombramiento Provisional	
Directivo	6	43%	0	0%
Asesor	5	36%	0	0%
Profesional	1	7%	39	85%
Técnico	0	0%	0	0%
Asistencial	2	14%	7	15%
TOTAL	14	100%	46	100%

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa.

De lo anterior se concluye que el 23% de los cargos de la UApA son de libre nombramiento y remoción y el 77% son empleos de carrera provistos actualmente bajo nombramiento provisional, guardando plena coherencia con lo establecido en el artículo 125 de la Constitución Política. Con lo expuesto, se precisa que la UApA no cuenta en la actualidad con empleados que ostenten derechos de carrera administrativa; es decir, todos los cargos de carrera administrativa tienen servidores públicos vinculados a través de nombramiento en provisionalidad.

8.3 Distribución de los empleos de la planta de personal

Respecto a la distribución de los 60 empleos de la planta de personal actual, en las diferentes dependencias de la Unidad, está dada por la Resolución 090 del 15 de abril del 2021, así:

Tabla N° 4 Distribución de los 60 cargos de la planta de personal

Nivel del empleo	Número de cargos distribuidos						Total
	Dir. General	Sub. General	Sub. Información	Sub. Análisis, Calidad e Innovación	Sub. Fortalecimiento	Sub. Gestión Corporativa	
Directivo	1	1	1	1	1	1	6
Asesor	5	0	0	0	0	0	5
Profesional Especializado	1	3	3	3	4	4	18
Profesional Universitario	5	2	3	3	4	5	22
Técnico	0	0	0	0	0	0	0
Asistencial	3	1	1	1	1	2	9
Total	15	7	8	8	10	12	60

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa.

Considerando lo anterior, se logra observar en la tabla No.4 que la mayor concentración de empleos de la UApA se encuentra en la Dirección General con 15 un 25%, considerando que en esta dependencia están asignados los empleos de asesor y el personal de apoyo con funciones de planeación, jurídica, comunicaciones y control interno.

Por su parte, la Subdirección de Gestión Corporativa y la Subdirección de Fortalecimiento representan la mayor concentración después de la Dirección General, con una participación del 20% y 17% respectivamente, seguido de la Subdirección de Análisis, Calidad e Innovación y la Subdirección de Información con un 13% de los cargos, siendo la Subdirección General la que menor participación tiene, con el 11% de la planta de personal actual.

8.4 Estado de la provisión de la planta actual

Para que un empleo se considere en vacancia, debe cumplir con las características establecidas en el artículo 2.2.5.2.1 y 2.2.5.2.2 del Decreto 1083 de 2015, en tal sentido a corte 12 de diciembre de 2023, la UApA tiene ocho (8) empleos en vacancia definitiva, de los cuales tres (3) pertenecen a la planta global de la Unidad y cinco (5) corresponde al Despacho de la Dirección.

A continuación, se presenta el comportamiento en la provisión de los empleos de la planta de personal de la UApA desde su creación hasta la fecha.

**Tabla N° 5 Empleos sin proveer de 2020 a 2023
(corte 12 de diciembre 2023)**

Vigencia	Número de Cargos sin proveer
2020	12
2021	10
2022	0
2023	8

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa.

Con el propósito de planificar la provisión de los ocho (8) empleos conforme a las novedades presentadas durante la vigencia, la Subdirección de Gestión Corporativa y los responsables de la ejecución del proceso de Gestión del Talento Humano, analizarán las necesidades que se presenten en la planta de personal. Con fundamento en lo expuesto, se presenta a continuación el estado de provisión de la planta actual con su correspondiente tipo de nombramiento, así mismo, se relacionan las vacantes con corte al 12 de diciembre del año 2023, que permite identificar en qué nivel se encuentran las necesidades de personal de la UApA.

**Tabla N° 6 Estado de provisión de las vacantes de la UApA
(corte 12 de diciembre de 2023)**

Nivel del empleo	Libre nombramiento y remoción	Provisional	Vacante	Total
Directivo	3	0	3	6
Asesor	3	0	2	5
Profesional Especializado	0	18	0	18
Profesional Universitario	1	19	2	22
Asistencial	2	7	0	9
Total	9	44	7	60

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa.

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo.

Para los ocho (8) empleos de carrera vacantes se deben proveer encargos con derechos de carrera según lo establecido en la Ley 1960 de 2019 modificatoria de la Ley 909 de 2004, al no poder encargarse por no tener servidores con derechos de carrera, se procederá a nombramientos provisionales.

8.5 Formación académica de los empleados de la planta de personal de la UApa

La formación académica o título de pregrado de los cincuenta y dos (52) empleados con los que cuenta actualmente la UApa a 12 de diciembre de 2023, es la siguiente:

Tabla N° 7 Título de pregrado de los empleados de la UAPA

Título de Pregrado	No. Empleados con Pregrado	Porcentaje
Abogados	8	19%
Administradores de Empresas	6	14%
Nutricionista Dietista	4	9%
Contador Público	4	9%
Economía	3	7%
Ingeniería de Sistemas	3	7%
Ingeniería Alimentos	3	7%
Ingeniería Industrial	2	5%
Administración Pública	2	5%
Comunicador Social	1	2%
Ingeniería Electrónica	1	2%
Ingeniería Química	1	2%
Ingeniería Mecatrónica	1	2%
Química de Alimentos	1	2%
Relaciones Económicas Internacionales	1	2%
Médico Cirujano	1	2%
Odontología	1	2%
TOTAL	43	100%

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa.

La concentración de los primeros ocho títulos de pregrado con los que cuenta las UApa la encabezan abogados con un 19%, seguido por administradores de empresas con el 14% y nutricionista dietista y contador público con igual porcentaje del 9%, estos veintidós

pregrados concentran el 51% de la totalidad de los títulos de pregrado de la UApA. Ahora bien, el 49% restante, se encuentran representados en las profesiones de Economía, Ingeniería y Administración Pública, que concentran el 30% de los títulos de pregrado, terminando con un 19% para las demás profesiones referidas.

Tabla N° 8 Título de Postgrado de los empleados de la UAPA

Título de Formación	No de Titulados	Porcentaje %
Profesión	18	42%
Especialización	18	42%
Maestría	7	16%
Total	43	100%

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa.

Como se puede observar en la tabla anterior, la UApA cuenta con una planta profesionalizada, mayormente con título de Especialización, representada en un 42% del total de los empleos provistos al 12 de octubre de 2023.

Finalizando con la caracterización de la planta actual de la UApA, se presenta la clasificación de los empleados por rangos de edad, en la cual, de los cincuenta y dos (52) empleos provistos, la mayor representación se encuentra en los rangos de edad de 25 a 45 años, representando en el 73% de la planta provista. Respecto a los empleados con rango de edad entre los 46 y 64 años, se encuentran el 27%.

Es importante precisar, la UApA cuenta con dos (2) servidores públicos en condición de prepensionados, situación que, según la normatividad vigente, se da cuando el empleado se encuentra a tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio, o presenta las semanas de cotización, para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez.

Tabla N° 9 Rango de Edades de los Empleados de la UApA

Rango de Edad (Años)	No.Empleos	%
25 – 35	18	35%
36 – 45	20	38%
46 – 55	10	19%
56 – 64	4	8%
TOTAL	52	100%

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa.

Considerando las gestiones realizadas por la Unidad, durante la vigencia 2024 se espera tener provista la totalidad de la planta, con el propósito de adelantar las actividades para el buen funcionamiento de la Unidad, para lo cual, a continuación, se exponen los mecanismos de provisión que se contempla para los empleos actualmente vacantes:

- Los empleos vacantes o aquellos que se generen durante la vigencia se proveerán mediante nombramiento en provisionalidad.
- Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos en el manual de funciones y competencias laborales vigente, de conformidad con lo establecido en la ley 909 de 2004.

La Subdirección de Gestión Corporativa proceso de Gestión del Talento Humano realizará la proyección anual de los costos asociados a la nómina durante el primer trimestre de 2024, con el fin de estimar los valores, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Unidad.

8.6 Estimación de los costos de personal y aseguramiento de su financiación en el presupuesto de la UApA

La fuente de financiación de la planta de personal de la Unidad está dada en el Presupuesto General de la Nación, con una asignación inicial de \$8.161.371.491 millones de pesos, a través del Decreto 2050 del 23 de diciembre de 2022.

De acuerdo con la proyección de los gastos de personal para lo que resta la vigencia 2023 la UApA realizó solicitud de recursos faltantes, quedando con una apropiación definitiva asignados al rubro gastos de personal para la vigencia 2023 de \$8.843.371.491,00.

Tabla N° 10 Comportamiento rubro gastos de Personal

Vigencia	Presupuesto Definitivo Asignado Rubro Gastos de Personal	Presupuesto Ejecutado Gastos de Personal	Diferencia por Ejecutar
2020	\$ 2.486.000.000,00	\$ 2.409.178.303,00	\$ 76.821.697,00
2021	\$ 7.403.417.461,00	\$ 5.843.093.691,00	\$ 1.560.323.770,00
2022	\$ 7.624.351.913,00	\$ 7.356.421.532,00	\$ 267.930.381,00
2023*	\$ 8.843.371.491,00	\$ 7.676.660.572,00	\$ 1.166.710.919,00

* Ejecutado al 10 de diciembre de 2023

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa.

9. Avances del plan de vacantes y previsión de recursos humanos de la UApA en la vigencia 2023.

El plan estratégico de talento humano 2023 de la UApA fue liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con el plan de acción institucional, cuyo enfoque estableció la identificación actualización de los perfiles y funciones de los empleos y la provisión oportuna de los empleos para el efectivo funcionamiento de la Unidad.

En consecuencia, la UApa proyectó y ejecutó cuatro líneas estratégicas para el cumplimiento del plan anual de vacantes y el plan de previsión de recurso humanos que se relacionan a continuación.

9.1 Línea estratégica plan anual de vacantes vigencia 2023

Con el plan anual de vacantes la Unidad planeo la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, garantizando el adecuado funcionamiento de la entidad, a través de la ejecución de las siguientes líneas estratégicas:

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

De acuerdo con lo expuesto, se presenta a continuación el comportamiento en la provisión de las vacantes disponibles durante la vigencia 2023 de forma mensual, de acuerdo con lo establecido en decreto 1083 de 2015 y la ley 1960 de 2019.

Tabla N° 11 Comportamiento provisión de vacantes 2023

MES	VACANTES	PROVISTAS
ENERO	3	0
FEBRERO	1	0
MARZO	3	3
ABRIL	1	4
MAYO	0	0
JUNIO	2	0
JULIO	2	1
AGOSTO	2	1
SEPTIEMBRE	1	0
OCTUBRE	2	0
NOVIEMBRE	1	1
DICIEMBRE	0	0

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa.

Como se puede observar en la tabla anterior, la UApa realizó las acciones para la provisión de los empleos con vacancia definitiva de la planta de personal, conforme a las novedades presentadas en lo corrido de la vigencia 2023. Así mismo, en la medida en que se presentaron las vacantes, generó la actualización y administración de la información en la Oferta Publica Empleo de Carrera (OPEC) en el aplicativo SIMO 4.0 de la CNSC, a través de la Subdirección de Gestión Corporativa – Proceso Gestión del Talento Humano.

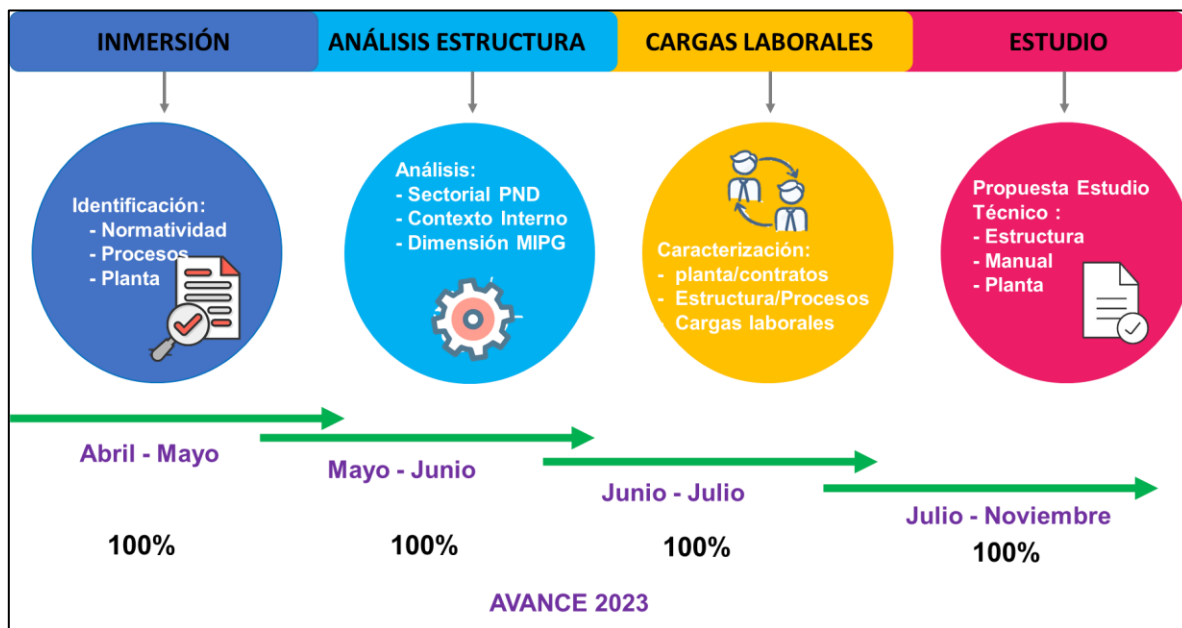
9.2 Línea estratégica plan de previsión de recursos humanos vigencia 2023

La UApA dio inicio al proceso formalización laboral y rediseño organizacional, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento y fortalecer la capacidad de respuesta a los grupos de valor, a través de las siguientes líneas estratégicas:

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

Para la ejecución de estas líneas estratégicas, la UApA diseñó y ejecutó un plan de trabajo para el análisis de las necesidades de personal, contenidas en un documento técnico diseñado como soporte para la formalización laboral y fortalecimiento institucional, en el marco del Plan Nacional para la Formalización Laboral del Empleo Público, así como la guía de rediseño organizacional lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, y cuya fase de ejecución contempló las siguientes fases:

Grafica No.1 Ruta o Cronograma y nivel de avance de las actividades planteadas para la formalización del empleo.



Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa.

Conforme a lo expuesto, al término de la vigencia 2023 la UApA avanzó en la ejecución de las etapas mencionadas, dejando como resultado una propuesta de modificación de la estructura y planta de personal de la Unidad, soportados en un Estudio Técnico y documentos complementarios que establecen, entre otros:

1. **Análisis del contexto externo:** En este apartado la UApA realizó un análisis del sector, identificando las funciones que desarrolla en su contexto (Objetivos de Desarrollo Sostenible, Bases y Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, Ley 2294 de 2023 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”) y elaboró un diagnóstico de sus capacidades, en torno a la política sectorial y los retos que soportan el cumplimiento de la misión institucional.
2. **Análisis del contexto interno:** En este apartado la UApA realizó una revisión de las competencias administrativas sobre las que ejerce su misionalidad, realizando una descripción del marco estratégico y un análisis de las capacidades internas, en términos tecnológicos, financieros y de estructura organizacional, a efectos de plasmar la necesidad de talento humano cualificado para la formalización laboral por un trabajo digno y en equidad.
3. **Diseño de la propuesta:** En este apartado la UApA presentó una propuesta de ajuste a la cadena de valor y estructura de procesos, y presentó un proyecto inicial de las necesidades de personal y los costos de financiación para la modificación de la estructura y planta de personal.

En atención a los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública para el rediseño de las organizaciones sectoriales y la formalización laboral del empleo público en equidad, la UApA presentó ante el Ministerio de Educación Nacional, el proyecto de formalización laboral y rediseño institucional para la aprobación de la cabeza del sector.

10. Plan anual de vacantes y previsión de recursos humanos vigencia 2024

La Subdirección de Gestión Corporativa con apoyo del proceso de Gestión del Talento Humano, continuará analizando las necesidades, a partir de la previsión de los empleos que se presenten en la planta de personal, durante el ciclo de vida del servidor público (ingreso, permanencia y retiro).

De acuerdo con lo anterior, a continuación, se presenta el objetivo estratégico del plan anual de vacantes y previsión de recursos humanos para la vigencia 2024.

Objetivo general: Administrar y actualizar la información relacionada con los empleos vacantes de la UAPa, con el propósito de planificar la provisión de los mismo y que estos guarden relación con los planes, programas, proyectos y procesos para el cumplimiento de la misión institucional.

Este objetivo será desarrollado bajo las siguientes líneas estratégicas.

Línea estratégica 2024:

- Realizar la actualización de la Oferta Publica Empleo de Carrera (OPEC) en el aplicativo SIMO 4.0 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Proveer de forma oportuna las vacantes generadas durante la vigencia.
- Articular con la Alta Dirección las acciones requeridas para la implementación del proyecto de formalización laboral.

Dando continuidad a las actividades previstas y ejecutadas en la vigencia 2023, y con el planteamiento de las líneas estratégicas para la vigencia 2024, como resultado del estudio técnico se contempla la modificación de la planta actual, pasando de sesenta (60) a sesenta y uno (61) empleos con un costo por concepto de asignaciones básicas, factores salariales, prestaciones sociales y transferencias de \$10.655.985.612, y una propuesta de conformación de una planta de carácter temporal, con sesenta y dos (62) empleos con un costo por los mismos conceptos de \$8.604.515.258, con la siguiente distribución por nivel jerárquico.

Tabla N° 12 Propuesta y costos planta definitiva y temporal

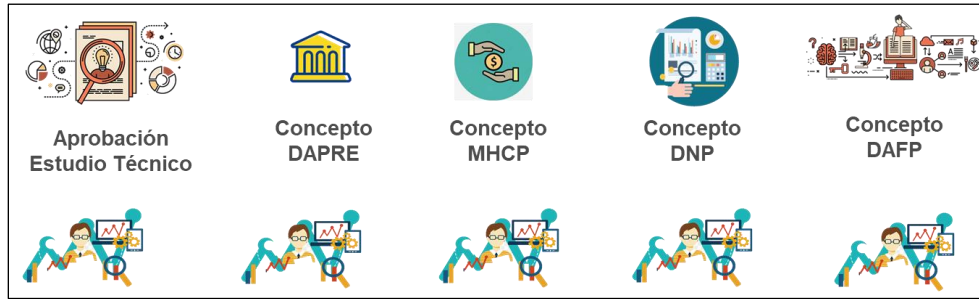
Nivel Jerárquico	No. De Empleos	Total Gastos de Personal
Directivo	5	\$2.075.687.619
Asesor	7	\$2.787.777.297
Profesional	101	\$13.815.008.478
Técnico	8	\$451.599.914
Total	123	\$19.260.500.871

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa.

Como quiera que los lineamientos del Gobierno Nacional se orientan a modificaciones de la planta de personal a costo cero y ante la imposibilidad de efectuar transferencias de recursos entre inversión y gastos de funcionamiento para apalancar las modificaciones de la planta de personal actual, como resultado del estudio técnico se plantea una nueva alternativa con la combinación de una planta permanente y una planta temporal, con el propósito de armonizar el mapa de procesos, el análisis de cargas laborales y los retos establecidos para el cumplimiento de las metas del Plan Nacional de Desarrollo.

En lo referido, para cofinanciar y cubrir los costos de conformación de la planta temporal, conforme a los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional y el Departamento Administrativo de la Función Pública, la UApa adelantará las acciones requeridas para contar con el presupuesto suficiente que permita adelantar la modificación de la planta actual y la conformación de la planta temporal en la vigencia 2024, conforme a la siguiente ruta diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Grafica No.2 Ruta establecida para la formalización del empleo



Fuente: Adaptación – Ruta Ministerio de Educación Nacional.

Ahora bien, en atención a los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP en la circular 100-011DE2023 Ruta - Guía para los rediseños organizacionales sectoriales y la formalización laboral del empleo público en equidad, una vez la entidad cuenta con los conceptos favorables y la aprobación del proyecto de formalización laboral adelantará la ruta para la provisión de los empleos, garantizando que estos guarden relación con los planes, programas, proyectos y procesos para el cumplimiento de la misión institucional.

Grafica No.2 Ruta establecida para la provisión de los empleos de la UApA



Fuente: Adaptación – Ruta Ministerio de Educación Nacional.

11. Seguimiento y medición del plan vigencia 2024

La Subdirección de Gestión Corporativa realizará el seguimiento y evaluación del Plan anual de vacantes y previsión de recursos humanos, a través del Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan de Acción Institucional, de forma trimestral.

Así mismo, la UApA cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de las estrategias implementadas, a través del Formulario Único de Reporte y Avances de Gestión – FURAG y la Matriz de autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano.

El indicador de avance y cumplimiento de las actividades del Plan de vacantes y previsión de recursos humanos se realizará a través de la UApA de medida de porcentaje para cada una de las actividades definidas, así:

- Reporte de OPEC actualizado: No de actualizaciones realizadas / total de actualizaciones programadas * 100.
- Reporte avance formalización: Número de reportes de las gestiones adelantadas para la formalización laboral (sujeta a las aprobaciones de las instancias competentes).

Historial de cambios

VERSIÓN	OBSERVACIONES	FECHA
0	Se crea el documento, en atención a los lineamientos del Decreto 612 de 2018.	Diciembre de 2023
1	Se incluye el marco normativo, se ajusta la caracterización de la planta de personal y se actualiza información relacionada con el rediseño institucional y la formalización laboral.	Abril de 2024