

PLAN ANUAL DE VACANTES - VIGENCIA 2025

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR -ALIMENTOS PARA APRENDER

BOGOTÁ D.C, NOVIEMBRE DE 2024

Tabla de contenido

Pág.

| | |
|---|----|
| 1. Introducción | 4 |
| 2. Marco normativo | 4 |
| 3. Objetivo general | 4 |
| 4. Objetivos específicos | 4 |
| 5. Alcance..... | 4 |
| 6. Términos y definiciones..... | 5 |
| 7. Articulación del plan con la dimensión de talento humano del MIPG..... | 5 |
| 8. Análisis de la planta actual de la Unidad | 6 |
| 8.1 Conformación de la planta actual | 6 |
| 8.2 Clasificación de los empleos por nivel jerárquico..... | 7 |
| 8.3 Distribución de los empleos de la planta de personal | 8 |
| 8.4 Estado de la provisión de la planta actual..... | 8 |
| 8.5 Formación académica de los empleados de la planta de personal de la UApA..... | 10 |
| 8.6 Estimación de los costos de personal y aseguramiento de su financiación en el presupuesto de la UApA..... | 11 |
| 9. Avances del plan de vacantes y previsión de recursos humanos de la UApA en la vigencia 2024. | 12 |
| 10. Plan anual de vacantes vigencia 2025 | 13 |
| 11. Acción estratégica 2025 | 14 |
| 12. Seguimiento y medición del plan vigencia 2025 | 14 |
| Anexo. Plan de implementación | |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Planta de personal de acuerdo con su naturaleza | 6 |
| Tabla 2 Empleos por Nivel Jerárquico..... | 7 |
| Tabla 3 Clasificación de los Empleos por tipo de nombramiento | 7 |
| Tabla 4 Distribución de los 60 cargos de la planta de personal | 8 |
| Tabla 5 Empleos sin proveer de 2020 a 2024..... | 9 |
| Tabla 6 Estado de provisión de las vacantes de la UApA | 9 |
| Tabla 7 Título de pregrado de los empleados de la UAPA..... | 10 |
| Tabla 8 Título de Postgrado de los empleados de la UAPA | 10 |

| | |
|---|----|
| Tabla 9 Rango de Edades de los Empleados de la UApA | 11 |
| Tabla 10 Comportamiento rubro gastos de Personal..... | 11 |
| Tabla 11 Comportamiento provisión de vacantes 2024 | 12 |
| Tabla 12 Actualización OPEC en SIMO 2024 | 13 |

1. Introducción

La Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender en adelante (UApA), presenta el plan anual de vacantes como una estrategia que persigue la implementación de acciones que fortalezcan la gestión del talento humano, a través de la identificación, actualización y provisión efectiva de los empleos vacantes con personal idóneo, indistintamente de forma 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 dimensión del talento humano.

Con el fin de alinear la planeación estratégica del talento humano al cumplimiento de los objetivos misionales de la UApA, a continuación, se presenta la caracterización de la planta de personal, 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 2025.

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, actualizar y administrar la información de los empleos de la UApA, con el fin de aumentar la productividad, y propender por la mejora continua de los procesos y el cumplimiento de la misión institucional.

4. Objetivos específicos

- Actualizar permanentemente la información de los empleos de la UApA.
- Programar y proveer las vacantes que se generen durante la vigencia.

5. Alcance

El Plan anual de vacantes inicia con la identificación de las necesidades, continua con la verificación de los empleos vacantes, y termina con la provisión y actualización de la información, así como el seguimiento permanente de las novedades que se presenten.

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 del 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.
- **Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (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.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:** Marco de referencia que ayuda a las entidades del Estado colombiano a planear, dirigir, ejecutar, controlar, evaluar y hacer seguimiento a su 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 MIPG.

El 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.

- **Etap 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:** En la vigencia 2024 la UApA recibió los resultados del FURAG, obteniendo en la dimensión de talento humano un resultado del 81,1 para la gestión del proceso en la vigencia 2023:
 - Política de gestión del talento con un resultado del 89,8.
 - Política de integridad con un resultado del 75,6.

A partir de estos resultados, la UApA logra 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 para la actualización y provisión efectiva de los empleos vacantes con personal idóneo para el cumplimiento de la misión institucional.

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, conforme a la política de gestión del talento humano.

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 1. Planta de personal de acuerdo con su naturaleza

| DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL DE LA UApA | | | |
|--|---------------------------|--------|-------|
| 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 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 nivel 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 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 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 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 15 de noviembre de 2024, la UApA tiene doce (12) empleos en vacancia definitiva, de

los cuales seis (6) pertenecen a la planta global de la Unidad y seis (6) corresponde al Despacho de la Dirección General.

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 5. Empleos sin proveer de 2020 a 2024 - Corte 15 de noviembre 2024

| Vigencia | Número de Cargos sin proveer |
|-----------------|-------------------------------------|
| 2020 | 12 |
| 2021 | 10 |
| 2022 | 0 |
| 2023 | 8 |
| 2024 | 12 |

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa.

Con el propósito de planificar la provisión de los 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 15 de noviembre del año 2024, que permite identificar en qué nivel se encuentran las necesidades de personal de la UApA.

Tabla 6. Estado de provisión de las vacantes de la UApA - Corte 15 de noviembre de 2024

| Nivel del empleo | Libre nombramiento y remoción | Provisional | Vacante | Total |
|----------------------------------|--------------------------------------|--------------------|----------------|--------------|
| Directivo | 3 | 0 | 3 | 6 |
| Asesor | 1 | 0 | 4 | 5 |
| Profesional especializado | 0 | 18 | 0 | 18 |
| Profesional universitario | 0 | 18 | 4 | 22 |
| Asistencial | 1 | 7 | 1 | 9 |
| Total | 5 | 43 | 12 | 60 |

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa.

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo al 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 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 cuarenta y ocho (48) empleados vinculados con los que cuenta actualmente la UApA a 15 de noviembre de 2024, es la siguiente:

Tabla 7. Título de pregrado de los empleados de la UAPA

| Título de Pregrado | No. Empleados con Pregrado | Porcentaje |
|---------------------------------------|----------------------------|-------------|
| Abogados | 9 | 23% |
| Administradores de Empresas | 6 | 15% |
| Nutricionista Dietista | 4 | 10% |
| Contador Público | 4 | 10% |
| Economía | 2 | 5% |
| Ingeniería de Sistemas | 3 | 8% |
| Ingeniería Alimentos | 3 | 8% |
| Ingeniería Industrial | 1 | 3% |
| Administración Pública | 2 | 5% |
| Comunicador Social | 2 | 5% |
| Ingeniería Química | 1 | 3% |
| Ingeniería Biomedica | 1 | 3% |
| Química de Alimentos | 1 | 3% |
| Relaciones Económicas Internacionales | 1 | 3% |
| TOTAL | 40 | 100% |

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa.

La concentración de los primeros títulos de pregrado con los que cuenta la UApA están encabezados por abogados con un 23%, seguido por administradores de empresas con el 15% y nutricionista dietista y contador público con igual porcentaje del 10%, estos veintitrés pregrados concentran el 58% de la totalidad de los títulos de pregrado de la UApA. Ahora bien, los siguientes 33% se encuentran representados en las profesiones de Economía, Ingenierías, Administración pública y Comunicación Social, terminando con un 10% para las demás profesiones referidas.

Tabla 8. Título de Postgrado de los empleados de la UAPA

| Título de Formación | No de Titulados | Porcentaje % |
|---------------------|-----------------|--------------|
| Profesión | 15 | 38% |
| Especialización | 19 | 47% |
| Maestría | 6 | 15% |
| Total | 40 | 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 47% del total de los empleos provistos al 15 de noviembre de 2024.

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 cuarenta y ocho (48) empleos provistos, la mayor representación se encuentra en los rangos de edad de 25 a 45 años, representando en el 71% de la planta provista. Respecto a los empleados con rango de edad entre los 46 y 64 años, se encuentran el 29%.

Tabla 9 Rango de Edades de los Empleados de la UApA

| Rango de Edad (Años) | No.Empleos | % |
|----------------------|------------|-------------|
| 25 – 35 | 14 | 29% |
| 36 – 45 | 20 | 42% |
| 46 – 55 | 10 | 21% |
| 56 – 64 | 4 | 8% |
| TOTAL | 48 | 100% |

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa.

Considerando las gestiones realizadas por la UApA, durante la vigencia 2025 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 de carrera administrativa vacantes o aquellos que se generen durante la vigencia se proveerán mediante nombramiento en provisionalidad, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos en el manual de funciones y competencias laborales vigente.
- 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.

La Subdirección de Gestión Corporativa proceso de gestión del talento humano realizó la proyección anual de los costos asociados a la nómina para la vigencia 2025, con el fin de estimar los valores y 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 UApA 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 2295 del 29 de diciembre de 2023.

Tabla 10. Comportamiento rubro gastos de personal

| Vigencia | Presupuesto Definitivo Asignado | Presupuesto Ejecutado Gastos de Personal | Diferencia por Ejecutar |
|----------|---------------------------------|--|-------------------------|
|----------|---------------------------------|--|-------------------------|

| | Rubro Gastos de Personal | | |
|-------|---------------------------------|---------------------|---------------------|
| 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 |
| 2024* | \$ 9.623.311.413,00 | \$ 6.405.410.691,00 | \$ 3.217.900.722,00 |

* Ejecutado al 15 de noviembre de 2024.

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa.

9. Avances del plan de vacantes y previsión de recursos humanos de la UApA en la vigencia 2024.

El plan estratégico de talento humano 2024 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 de los empleos para el efectivo funcionamiento de la Unidad.

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

- Planear la provisión de los empleos con vacancia definitiva de la planta de personal de la Unidad.

A continuación, se presenta el comportamiento en la provisión de las vacantes disponibles durante la vigencia 2024 de forma mensual, de acuerdo con sus competencias y lo establecido en decreto 1083 de 2015 y la ley 1960 de 2019.

Tabla 11. Comportamiento provisión de vacantes 2024

| MES | VACANTES | PROVISTAS |
|------------|-----------------|------------------|
| ENERO | 5 | 3 |
| FEBRERO | 5 | 0 |
| MARZO | 6 | 1 |
| ABRIL | 6 | 0 |
| MAYO | 7 | 0 |
| JUNIO | 8 | 0 |
| JULIO | 8 | 0 |
| AGOSTO | 8 | 0 |
| SEPTIEMBRE | 8 | 0 |
| OCTUBRE | 8 | 0 |
| NOVIEMBRE | 11* | 0 |
| DICIEMBRE | 11* | 0 |

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa.

*Nota: La UApA adelanta un proceso de empalme por cambio del equipo Directivo, razón por la cual, se presenta un aumento de las vacantes en el último bimestre de la vigencia 2024, por lo que, se espera al 31 de diciembre de 2024 se hayan presentado los cambios respectivos.

- Actualizar la información de las vacancias y proveer de forma oportuna las vacantes generadas durante la vigencia.

En la medida en que se presentaron las vacantes y conforme a los compromisos establecidos con la Comisión Nacional del Servicio Civil, se 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, así:

Tabla 12. Actualización OPEC en SIMO 2024

| No. | Denominación | Código | Grado | No. de vacantes | Estado |
|-----|---------------------------|--------|-------|-----------------|-------------|
| 1 | Profesional Universitario | 2044 | 9 | 1 | Actualizado |
| 2 | Secretario Ejecutivo | 4210 | 21 | 1 | Actualizado |
| 3 | Profesional Especializado | 2028 | 23 | 1 | Actualizado |
| 4 | Profesional Especializado | 2028 | 21 | 4 | Actualizado |
| 5 | Profesional Especializado | 2028 | 19 | 1 | Actualizado |
| 6 | Profesional Universitario | 2044 | 11 | 3 | Actualizado |
| 7 | Profesional Universitario | 2044 | 9 | 1 | Actualizado |
| 8 | Secretario Ejecutivo | 4210 | 21 | 1 | Actualizado |
| 9 | Profesional Especializado | 2028 | 23 | 1 | Actualizado |
| 10 | Profesional Especializado | 2028 | 23 | 1 | Actualizado |
| 11 | Profesional Especializado | 2028 | 23 | 1 | Actualizado |
| 12 | Profesional Especializado | 2028 | 19 | 1 | Actualizado |
| 13 | Profesional Universitario | 2044 | 11 | 1 | Actualizado |
| 14 | Profesional Universitario | 2044 | 11 | 1 | Actualizado |
| 15 | Profesional Universitario | 2044 | 9 | 1 | Actualizado |
| 16 | Profesional Universitario | 2044 | 9 | 1 | Actualizado |
| 17 | Secretario Ejecutivo | 4210 | 21 | 1 | Actualizado |

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa

Como se puede observar en la tabla anterior, la UApA realizó seguimiento al estado de la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal de la planta de personal, y realizó las actualizaciones de la Oferta Publica Empleo de Carrera (OPEC) en el aplicativo SIMO 4.0 de la CNSC, conforme a las novedades presentadas en lo corrido de la vigencia 2024.

10. Plan anual de vacantes vigencia 2025

La Subdirección de Gestión Corporativa con apoyo del proceso de gestión del talento humano, continuará analizando las necesidades 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 para la vigencia 2025.

Objetivo general: Estructurar, actualizar y administrar la información de los empleos de la UApA, con el fin de aumentar la productividad, y propender por la mejora continua de los procesos y el cumplimiento de la misión institucional.

Este objetivo será desarrollado bajo las siguientes líneas estratégicas.

11. Acción estratégica 2025

El plan anual de vacantes establece la siguiente acción estratégica, la cual se encuentra alineada con el Plan de Acción Institucional de la UApA formulado para la vigencia 2025

- *Ejecutar el plan anual de vacantes como instrumento de planificación, administración y actualización de la información del talento humano.*

Esta acción se desarrollará a través de la ejecución de las actividades propuestas en el **anexo** que define el plan de implementación, para el correspondiente seguimiento por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

12. Seguimiento y medición del plan vigencia 2025

La Subdirección de Gestión Corporativa realizará el seguimiento y evaluación del plan anual de vacantes, a través del 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.

El indicador de avance y cumplimiento de las actividades del Plan de vacantes se realizará mediante el porcentaje de avance para cada una de las actividades definidas, y con el siguiente indicador estratégico implementado:

- Reporte de actualización de las fichas de los empleos en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO) de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).
- Reporte de programación y provisión de los empleos vacantes que se generen durante la vigencia.

Historial de cambios

| VERSIÓN | OBSERVACIONES | FECHA |
|---------|---|-------------------|
| 0 | Se crea el documento, en atención a los lineamientos del Decreto 612 de 2018. | Noviembre de 2024 |