

## **PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - 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 .....	3
2. Marco normativo .....	3
3. Objetivo general .....	3
4. Objetivos específicos .....	3
5. Alcance.....	4
6. Términos y definiciones.....	4
7. Articulación del plan con la dimensión de talento humano del MIPG.....	4
8. Avances del plan de vacantes y previsión de recursos humanos de la UApA en la vigencia 2024. ....	5
9. Plan de previsión de recursos humanos vigencia 2025.....	7
10. Acción estratégica 2025 .....	8
11. Seguimiento y medición del plan vigencia 2025 .....	8
Anexo. Plan de implementación	

## 1. Introducción

La Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender en adelante (UApA), presenta el plan de previsión de recursos humanos como una estrategia que persigue la implementación de acciones para fortalecer la gestión del talento humano, a través de la identificación, financiación y provisión de las nuevas necesidades de personal.

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 de 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 identificación de las necesidades del talento humano, las acciones y mecanismos adelantados para la financiación, implementación y provisión del talento humano requerido para la ejecución de las actividades 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

Adelantar las actuaciones requeridas para la implementación del proyecto de rediseño institucional y formalización laboral que deriven en el aumento de la productividad, la mejora continua de los procesos y el cumplimiento de la misión institucional, atendiendo los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional.

## 4. Objetivos específicos

- Articular con la Alta Dirección de la UApA las acciones requeridas para la implementación del proyecto de rediseño institucional y formalización laboral.
- Realizar las acciones requeridas para la provisión de los nuevos empleos generados a partir de la modificación de la estructura y la ampliación de la planta de personal.

## 5. Alcance

La UApA busca fortalecer el recurso humano para el logro de los objetivos misionales, a través de la identificación, financiación y provisión de nuevos empleos generados a partir de la implementación del proyecto de rediseño institucional y formalización laboral.

## 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.
- **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.

- **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:** 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 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 previsión de recursos humanos, conforme a la política de gestión del talento humano, establecida en el Manual Operativo de MIPG.

## **8. Avances del plan de vacantes y previsión de recursos humanos de la UApA en la vigencia 2024.**

La UApA dio inicio al proceso rediseño institucional y formalización laboral, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento y fortalecer la capacidad de respuesta a los grupos de valor, a través del desarrollo de la siguiente línea estratégica:

- Articular con la Alta Dirección de la UApA las acciones requeridas para la implementación del proyecto de formalización laboral.

Para la ejecución de esta línea estratégica, la UApA diseñó un plan de trabajo para el análisis de las necesidades de personal, 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.

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 \$9.541.546.970 (costos 2025), con la siguiente distribución por nivel jerárquico.

**Tabla 1.** Propuesta y costos planta definitiva y temporal

Nivel Jerárquico	No. de empleos	Total gastos de personal
<b>Directivo</b>	5	\$2.391.678.413
<b>Asesor</b>	7	\$3.091.366.245
<b>Profesional</b>	101	\$15.319.462.902
<b>Técnico</b>	8	\$500.779.144
<b>Asistencial</b>	2	\$144.631.124
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>\$21.447.917.828</b>

**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 continua adelantando 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 ruta diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, de la cual, presenta el estado de avance del proyecto.

**Grafica 1.** Ruta y nivel de avance de las actividades planteadas para la formalización del empleo.



**Fuente:** Subdirección de Gestión Corporativa.

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 fase de implementación de la propuesta y con ello la provisión de los empleos, garantizando que estos guarden relación con los planes, programas, proyectos y procesos para el cumplimiento de la misión institucional.

## 9. Plan de previsión de recursos humanos vigencia 2025

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 2025.

**Objetivo general:** Adelantar las actuaciones requeridas para la implementación del proyecto de rediseño institucional y formalización laboral que deriven en el aumento de la

productividad, la mejora continua de los procesos y el cumplimiento de la misión institucional, atendiendo los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional.

Este objetivo será desarrollado bajo las siguientes líneas estratégicas.

## 10. Acción estratégica 2025

El plan de previsión de recursos humanos 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.

## 11. Seguimiento y medición del plan vigencia 2025

La Subdirección de Gestión Corporativa realizará el seguimiento y evaluación del Plan 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, para lo cual, el indicador de avance y cumplimiento de las actividades del Plan de previsión de recursos humanos será el siguiente:

- Reporte avance formalización: Número de reportes de las gestiones adelantadas para la formalización laboral (sujeta a las aprobaciones de las instancias competentes).
- Reporte avance de provisión: Número de empleos provistos de la planta temporal/Número de empleos creados en la planta temporal de la Unidad.

## Historial de cambios

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