

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
VIGENCIA 2026**

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR -
ALIMENTOS PARA APRENDER**

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

BOGOTÁ D.C, ENERO DE 2026

Tabla de contenido

Pág.

1. Introducción.....	3
2. Objetivo general	3
3. Objetivos específicos.....	4
4. Términos y definiciones.....	¡Error! Marcador no definido.
5. Política del MIPG con la que se articula el plan	5
6. Avances o logros - Vigencia 2024.	7
6.1.Plan anual de vacantes	7
6.2.Plan institucional de capacitación.....	8
6.3.Plan de bienestar social	9
6.4.Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.....	11
7. Autodiagnóstico Política de Gestión Estratégica del Talento Humano	13
8. Acciones estratégicas para la vigencia 2025	15
9. Seguimiento	18

1. Introducción

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en Colombia es quien lidera el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) el cual obra como uno de los lineamientos fundamentales del Gobierno Nacional para la gestión pública en las entidades estatales, concibe el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades es el activo capaz de agregar verdadero valor al desarrollo de las funciones y prestación de los servicios en las entidades, en la medida en que es quien ejecuta las políticas que componen el modelo MIPG.

En el contexto expuesto, la planeación estratégica del talento humano es uno de los ejes fundamentales del modelo, el cual busca orientar, contextualizar, potencializar y mejorar las condiciones propias del talento humano al servicio de la entidad, con el fin de generar consecuentemente el mejoramiento continuo del ejercicio misional de las entidades. El desarrollo de la Planeación Estratégica del Talento Humano implica el análisis de las necesidades del talento humano tomando como referente el entorno interno y externo de la entidad, su contexto de desarrollo, de proyección y el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad, entre otros aspectos.

La Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar -Alimentos para Aprender adopta los lineamientos previstos en las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026 "*Colombia potencia mundial de la vida*" y en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), con el propósito de contribuir a una mayor productividad del Estado. Esto se logra mediante el bienestar, desarrollo y compromiso de las servidoras y los servidores públicos quienes prestarán un mejor servicio a la ciudadanía. De esta manera, se busca incrementar los niveles de confianza en el Estado, promoviendo los derechos de los trabajadores en términos de equidad, igualdad, meritocracia y transparencia; además, se fortalece la implementación de la política de Equipares Público y el cumplimiento de las normas laborales, con el fin de alcanzar las metas y objetivos de la entidad y del sector educación, en el marco del fortalecimiento del empleo público con equidad y dignidad, la Unidad presenta el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2026.

2. Objetivo general

Fortalecer y potenciar el Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar - Alimentos para Aprender que permitan fortalecer las competencias, capacidades, habilidades, aumento de la productividad y desarrollo integral de los servidores públicos, promoviendo la calidad de vida y la vocación por el buen servicio público.

3. Objetivos específicos

- Implementar estrategias de previsión de empleo, estableciendo un plan de acción que detecte de manera oportuna las necesidades de personal, acorde con los cambios que puedan surgir durante la vigencia, evitando interrupciones en el normal funcionamiento de las dependencias.
- Verificar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.
- Promover ambientes propicios para el bienestar y el rendimiento laboral de los servidores públicos, diseñando estrategias de reconocimiento, actividades recreativas e integradoras, y la implementación de herramientas tecnológicas que propicien el desarrollo integral y satisfagan las necesidades del personal durante el ciclo de vida laboral.
- Fortalecer habilidades y competencias mediante programas de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, en línea con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para garantizar un óptimo rendimiento laboral.
- Fomentar la política pública de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, con el propósito de fortalecer el sentido de pertenencia y vocación por el servicio público, íntegro, eficiente y de calidad en los servidores públicos de la Entidad.

4. Marco normativo

Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Ley 909 de 2004. Literal b), artículo 15, “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.

Decreto 1083 de mayo de 2015. Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. “Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo,

previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004.”

Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Libro 2, Parte 2, Título 4, capítulos 6 y 7).

Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Matriz GETH: Es una herramienta (Excel) de autodiagnóstico que permite a las entidades valorar el estado de la dimensión de talento humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en las etapas de planeación, ingreso, desarrollo y retiro¹.

5. Política del MIPG con la que se articula el Plan Estratégico de Talento Humano

El índice de Desempeño Institucional en la Unidad ha sido enfocado por cada una de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). La Dirección General – Planeación, en articulación con la Subdirección de Gestión Corporativa, lideran el actuar de las dependencias responsables de las políticas con el fin de implementar buenas prácticas de gestión, así como su respectiva documentación.

Para la medición del año 2025, el DAFP en su función de líder de la política realizó cambios significativos en el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), por lo que, sus resultados no son comparables con vigencias anteriores, los cuales se presentan a continuación:

¹ Microsoft Power BI

Gráfico 1. Índices de gestión y desempeño de la dimensión de talento humano

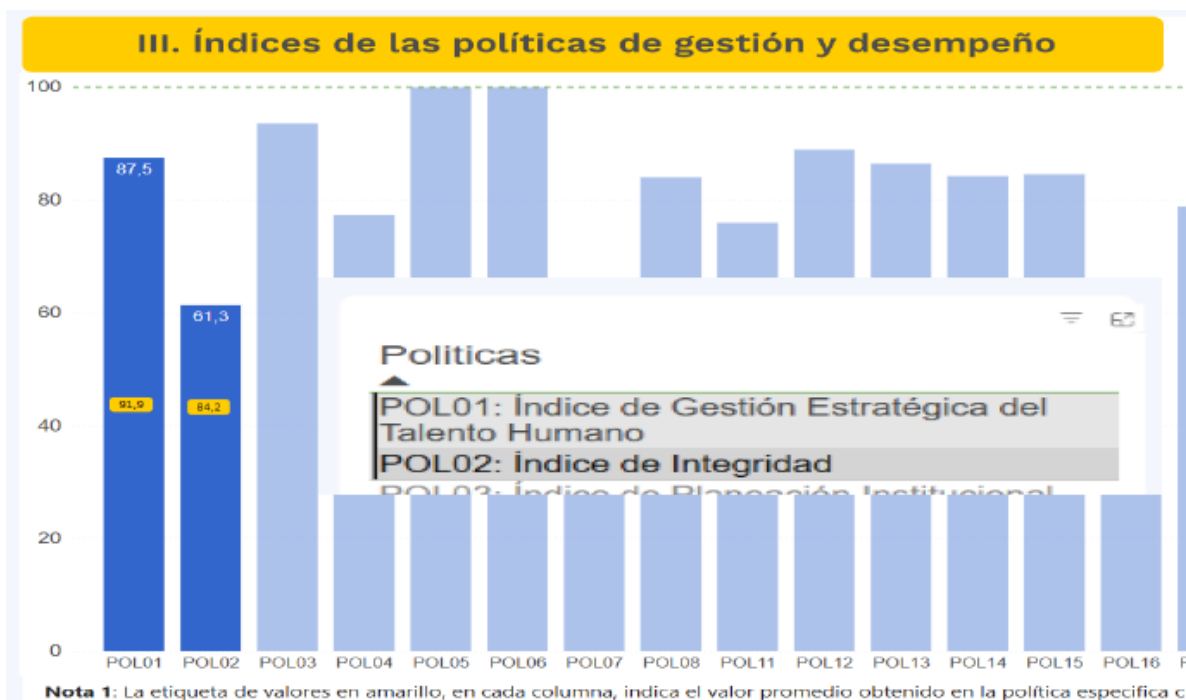


Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

De acuerdo con la anterior gráfica, se evidencia que, la dimensión de talento humano obtuvo un puntaje de 73,1 puntos.

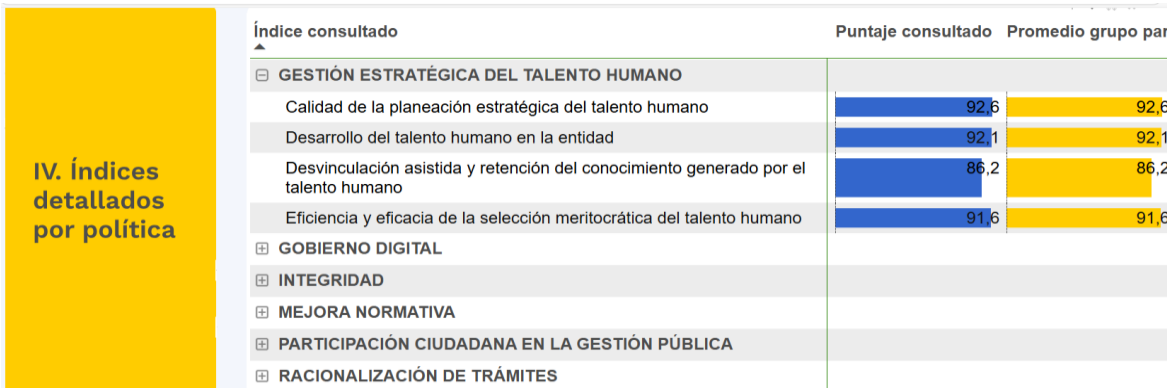
Para evidenciar los factores para tener en cuenta para su mejora continua, a continuación, se presentan los datos desagregados de la política de integridad y de la gestión estratégica del talento humano

Gráfico 2. Resultado Índice de Gestión y Desempeño de la política de gestión estratégica de talento humano y la política de integridad



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

Gráfico 3. Índices detallados de la política de gestión estratégica de talento humano y la política de integridad



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

6. Avances o logros - Vigencia 2025.

Durante la vigencia 2025 la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar -Alimentos para Aprender, bajo la coordinación de la Subdirección de Gestión Corporativa líder del proceso de Gestión del Talento Humano a través de diferentes estrategias por cada una de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) diseñó e implementó actividades obteniendo los siguientes resultados:

6.1. Plan anual de vacantes

- 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 el corrido de la vigencia 2025.
- En la medida en que se presentaron las vacantes, 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.

La planta de empleos de la UApA se encuentra compuesta por 60 cargos en planta permanente, distribuidos entre carrera provisional y libre nombramiento y remoción. A continuación, se presenta la situación de la planta con corte a 30 de noviembre de 2025:

Tabla 1. Situación de provisión de los empleos de carrera administrativa en 2025

NIVEL	LNR	PROVISIONAL	SIN PROVEER	TOTAL/NIVEL
PROFESIONAL	1	34	5	40
ASISTENCIAL	2	7	0	9
TOTAL, EMPLEOS				49

Fuente: Base de datos Subdirección de Gestión Corporativa
Corte a 30 de noviembre de 2025

Es posible observar que, de los 49 cargos de carrera administrativa, el 84.4% están provistos por servidores públicos con nombramiento provisional y el 15,6% se encuentran sin proveer.

Respecto a los empleos de Libre Nombramiento y Remoción:

Tabla 2. Situación de provisión de los empleos de LNR en 2025

NIVEL	LNR	SIN PROVEER	TOTAL/NIVEL
ASESOR	5	0	5
DIRECTIVO	5	1	6
TOTAL, EMPLEOS			11

Fuente: Base de datos Subdirección de Gestión Corporativa - Corte a 30 noviembre de 2025

Para los empleos de libre nombramiento y remoción se evidencia que el 30.7% se encontraban sin proveer.

6.2. Plan institucional de capacitación

En la vigencia 2025, se realizaron actividades de capacitación y formación facilitando el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores a nivel individual y de equipo llevando a cabo diferentes capacitaciones tales como:

Cronograma Capacitación 2025																
EJE	ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	COMPETENCIA ASOCIADA	TRIMESTRE I			TRIMESTRE II			TRIMESTRE III			TRIMESTRE IV		
					Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	Derechos Humanos	Todos	Externo	Saber - Hacer												
	Riesgos y controles a la gestión de cada proceso	Todos	Externo	Saber - Hacer												
	Normas Internacionales de Auditoría	Servidores Control Interno	Externo	Saber - Hacer												
TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	Sostenibilidad Ambiental	Todos	Externo	Saber - Hacer												
	Seguridad y Salud en el Trabajo	Todos	Externo	Saber - Hacer												
	Política de participación ciudadana	Todos	Interno	Saber - Hacer												
	Política de gestión del conocimiento	Todos	Interno	Saber - Hacer												
	Sistema Integrado de Gestión	Todos	Interno	Saber - Hacer												
	Formulación y seguimiento de proyectos de inversión	Servidores formuladores y gestores de proyectos	Externo	Saber - Hacer												
	Lenguaje claro	Todos	Externo	Saber - Hacer												
	Gestión del cambio	Todos	Externo	Saber - Hacer												
MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	Inclusión y diversidad	Todos	Externo	Saber - Hacer y Ser												
TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	Manejo de archivos en equipo	Todos	Externo	Saber - Hacer												
	Inteligencia artificial y su aplicación en la entidad	Todos	Externo	Saber - Hacer												
	Innovación y su aplicación en la Entidad	Todos	Externo	Saber - Hacer												
PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	Código General Disciplinario	Todos	Externo	Saber - Hacer y Ser												
	Prevención de acoso laboral, sexual y su respectiva	Todos	Externo	Saber - Hacer y Ser												
	Resolución de conflictos y negociación	Todos	Externo	Saber - Hacer y Ser												
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Trabajo en equipo	Todos	Externo	Saber - Hacer y Ser												
	Habilidades para gestionar la carga laboral	Todos	Externo	Saber - Hacer y Ser												
	Relaciones interpersonales	Todos	Externo	Saber - Hacer y Ser												
	Habilidades sociales	Todos	Externo	Saber - Hacer y Ser												
	Liderazgo efectivo	Todos	Externo	Saber - Hacer y Ser												

6.3. Plan de bienestar social

En la vigencia 2025, se desarrollaron actividades que contribuyeron al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la UApa y sus familias, reconociendo su labor e intensificando una cultura que promueva el sentido de

pertenencia y motivación, promoviendo espacios de conocimiento e integración, resaltando el cumplimiento de los lineamientos establecidos para la vigencia 2024, con la ejecución de las siguientes actividades:

Cronograma Bienestar e Incentivos 2025													
EJE	ACTIVIDAD	TRIMESTRE I			TRIMESTRE II			TRIMESTRE III			TRIMESTRE IV		
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Eje1: Equilibrio Psicosocial	FACTOR PSICOSOCIAL												
	Jornada deportiva												
	Actividades de integración												
	Entorno laboral saludable												
	Salario Emocional												
	Ferias de servicios y emprendimientos												
	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR												
	Teletrabajo												
	Día de la familia												
	Vacaciones recreativas												
	Día de los niños												
	Sala amiga lactante												
	CALIDAD DE VIDA LABORAL												
	Medición de clima y cultura organizacional												
	Desvinculación laboral asistida												
	Día nacional del servidor público												
	Reconocimiento a la profesión o labor												
	Programa de incentivos y reconocimientos especiales												
	Programa servimos												
Eje 2: Salud Mental:	HIGIENE MENTAL												
	Taller de habilidades para gestionar la carga laboral												
	Taller de relaciones interpersonales												
	Taller de habilidades sociales												
	PREVENCIÓN DE NUEVOS RIEGOS A LA SALUD												
	Prevención de riesgo cardiovascular - tamizaje												
	Prevención de riesgo visual - tamizaje												
	Taller de liderazgo efectivo												
	Taller sobre equilibrio trabajo-vida y gestión del tiempo												
	Caminata ecológica												
Eje 3: Diversidad e inclusión:	FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, LA DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD												
	Charla sobre inclusión y diversidad												
	Diseñar y divulgar el procedimiento de atención para situaciones												
	Campaña de buen trato												
	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN												
	Charla sobre prevención de acoso laboral, sexual y su respectiva normatividad												
	Taller sobre resolución de conflictos y negociación												
Eje 4: Transformación digital:	CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR												
	Charla sobre manejo de archivos en equipo												
	Charla adaptación al cambio												
	ANALITICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR												
	Charla sobre inteligencia artificial y su aplicación en la entidad												
	CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES												
	Charla sobre innovación y su aplicación en la entidad												
Eje 5: Identidad y vocación por el servicio	FOMENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA Y LA VOCACION POR EL SERVICIO PÚBLICO												
	Código de integridad												

6.4. Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

La UApa para el 2025, desarrolló el plan de SST, estructurando bajo los principios del ciclo PHVA:

- Planear: La planeación del SG-SST está conformada por:
 - ✓ Política y objetivos del SG-SST.
 - ✓ Indicadores.
 - ✓ Gestión de recursos.
 - ✓ Funcionamiento de comités y grupo de apoyo.
- Hacer: Como medida de prevención y control se compone de:
 - ✓ Cronograma de actividades anual.
 - ✓ Cronograma de capacitaciones.
 - ✓ Seguimiento de medicina preventiva y del trabajo:
 - ✓ Sistema de vigilancia epidemiológica musculo esquelético y riesgo psicosocial.
 - ✓ Programa de higiene y seguridad industrial.
 - ✓ Plan de emergencia y contingencia.
- Verificar: Está conformada por los objetivos, indicadores, revisión por la alta dirección y auditoría.
- Actuar: Proyección de planes de mejoramiento.

6.4.1 Avances del plan de SST

La ejecución de las actividades contempladas en el plan de seguridad y salud en el trabajo, se encuentran establecidas a través de ciclo PHVA permitiendo la mejora continua en los cuatro (4) ciclos del SG-SST, incluyendo aspectos tales como: política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, valorar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los funcionarios, colaboradores, visitantes de la UApa, en cumplimiento de los estándares mínimos.

6.4.1.1 Ciclo del Planear

A partir de los resultados de la evaluación de estándares mínimos y su plan de mejora - Vigencia 2024, se planifica el plan operativo anual de trabajo, para dar seguimiento al cumplimiento de las actividades propuestas y así, lograr los resultados de acuerdo con las políticas, objetivos y parámetros de medición que se utilizaron para controlar y seguir el proceso:

- ✓ Cronograma de actividades del SG-SST 2025.
- ✓ Cronograma de capacitaciones del SG-SST 2025.
- ✓ Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral (CCL), Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo (COPASST) y brigada de emergencia.

6.4.1.2 Ciclo del Hacer

Se implementaron los cambios y acciones necesarias para lograr las mejoras planteadas, con el objeto de ganar en eficacia y poder corregir fácilmente posibles errores durante su ejecución:

- Cumplimiento a las actividades y capacitaciones del SG-SST.
- Seguimiento al sistema de vigilancia epidemiológica musculo esquelético y riesgo psicosocial. Con el apoyo de salud empresarial ocupacional y la ARL se desarrollaron las siguientes actividades:
 - ✓ Análisis e inspección de puesto de trabajo.
 - ✓ Aplicación batería de riesgo psicosocial.
 - ✓ Autocuidado de la salud: Se realizan pausas activas y estudio general ergonómico del puesto de trabajo.
 - ✓ Programas de higiene y seguridad industrial: Se realizaron actividades para promover el autocuidado, la salud física y mental desarrollando actividades como: Inspección locativa programada y mantenimiento de equipos e instalaciones.
- Con base a la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos según la Guía Técnica Colombiana GTC-45, se realizaron las acciones necesarias de control operacional y se establecieron los mecanismos de intervención para la prevención de los accidentes y enfermedades de tipo laboral.
- Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias: Con el fin de contar con una adecuada estructura organizativa para casos de emergencia, junto con la brigada de emergencia se desarrollaron las siguientes actividades:
 - ✓ Capacitación a la brigada de emergencia:
 - ✓ Primeros auxilios.
 - ✓ Control de incendios.
 - ✓ Evacuación y rescate.
 - ✓ Pista móvil de emergencia.
- Capacitación a los servidores y colaboradores de la UApA en emergencias.

- Red de apoyo PH - Comité Operativo de Emergencias (COE) para el servicio de área protegida (ambulancia medicalizada y transporte de pacientes).

6.4.1.3 Ciclo del Verificar

De acuerdo con la Resolución No.312 de 2019, a partir de la evaluación inicial se planea las directrices al SG-SST construyendo los objetivos, indicadores y el plan operativo en la vigencia.

Por lo anterior, la medición del SG-SST se encuentra registrada en los siguientes resultados:

- Reporte de actividades y capacitaciones.
- Indicadores de batería de riesgo psicosocial.
- Reuniones mensuales del COPASST (Auditoría del COPASST).
- Gestión del CCL.
- Reunión de seguimiento y atención de emergencias por parte de la brigada de emergencia.
- Rendición de cuentas (Alta Dirección).

6.4.1.4 Ciclo del Actuar

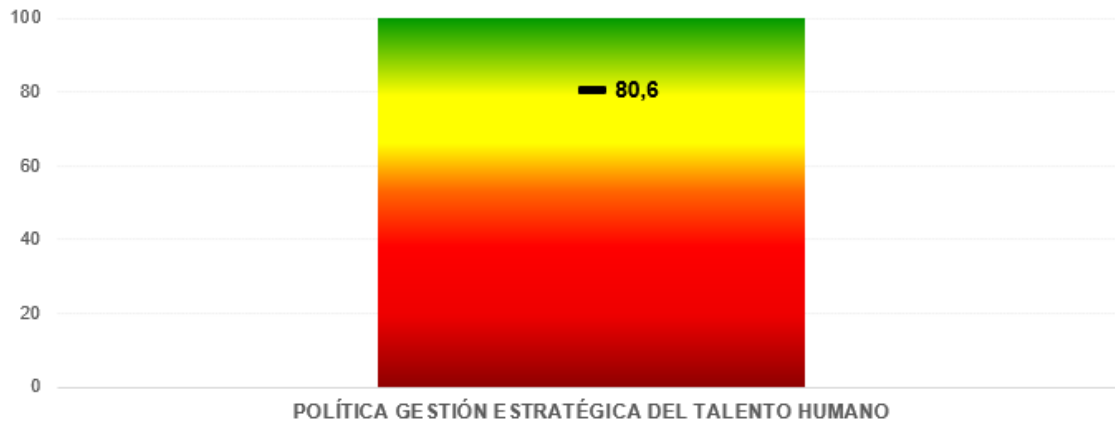
Para el desarrollo del plan de mejoramiento, se tomó como objetivo formular, ejecutar, verificar y evaluar cada actividad del plan de acción, permitiendo dar cumplimiento a los requisitos, reduciendo los efectos no deseados y mejorando el desempeño de los servidores y colaboradores en la UApA.

7. Autodiagnóstico Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

Para la definición del plan estratégico del talento humano, se diligenció el autodiagnóstico dispuesto por el DAFP, con el propósito de identificar las acciones requeridas para fortalecer el liderazgo, la gestión del talento humano y la seguridad y salud en el trabajo, durante el ciclo de vida del servidor público (ingreso, permanencia y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la UApA.

Una vez se obtiene la calificación de los componentes y categorías se establecen las rutas de acción a ejecutar durante la siguiente vigencia, considerando las necesidades, intereses y expectativas para el desarrollo, crecimiento, bienestar, salud y seguridad en el trabajo de los servidores públicos.

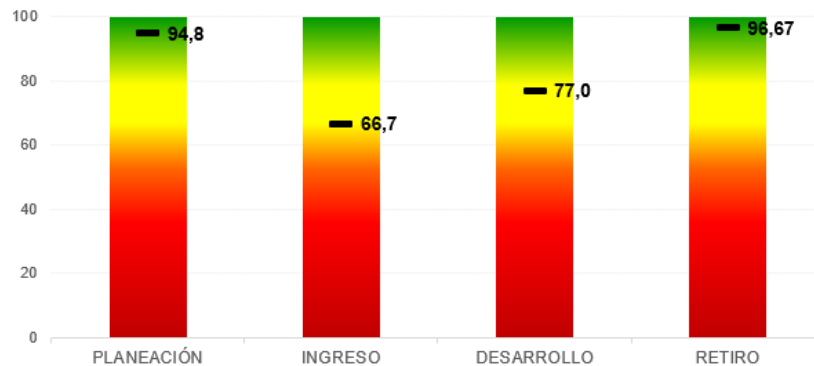
Gráfico 4. Resultados política de gestión estratégica del talento humano



Fuente: Autodiagnóstico MIPG 2025.

Como se puede observar en el grafico anterior, como resultado de las acciones adelantadas en cada uno de los componentes durante la vigencia 2025, se obtuvo una calificación de 80.6 puntos. De acuerdo con los resultados generales obtenidos, la Unidad continuará orientando su gestión hacia el mejoramiento continuo de su desempeño institucional, desde la dimensión del talento humano.

Gráfico 5. Calificación por componentes



Fuente: Autodiagnóstico MIPG 2025.

De acuerdo con el grafico anterior, se obtuvo una calificación en los componentes de planeación 94,8 y desarrollo 77,0, como resultado de las siguientes acciones adelantadas en cada uno de los componentes durante la vigencia 2025:

- Se implementaron acciones para favorecer el mejoramiento de la calidad de vida, bienestar, y clima laboral, de los servidores públicos con empatía y trabajo en equipo.
- Se desarrollaron los ejes estratégicos de equilibrio psicosocial, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital, potenciando las habilidades de los servidores públicos.
- Se realizó la provisión de las vacantes, de acuerdo con las novedades presentadas durante la vigencia 2025.

Así mismo, frente al componente de retiro se obtuvo una calificación del 96,67 que deja como resultado la necesidad de adelantar acciones de mejora que contribuyan en el desarrollo de este.

8. Acciones estratégicas para la vigencia 2026

Con lo expuesto, la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar - Alimentos para Aprender, presenta estrategias para el fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y aumento de la productividad para el desarrollo integral de los servidores públicos, promoviendo la calidad de vida y la vocación por el buen servicio público que permitan alcanzar los objetivos organizacionales y el cumplimiento de la misión institucional.

Para el 2026 la Unidad, seguirá teniendo en cuenta el ciclo de vida del servidor público: Ingreso, Desarrollo y Retiro.

El objetivo principal es lograr que, cada módulo genere las condiciones adecuadas para el desarrollo de un entorno laboral para la vida y el conocimiento, garantizando la diversidad, dignidad y equidad en cada una de las etapas.

- **Ingreso**

El Ingreso al servicio público constituye el origen de los derechos adquiridos y debe ser corresponsable al propósito de garantizar la equidad, igualdad, meritocracia y transparencia. La etapa de Ingreso se conforma por varios componentes da saber:

- **Selección**

La talento humano a seleccionar se efectuará conforme a lo dispuesto en la normativa vigente, en especial lo previsto en la Ley 909 de 2004, Ley 1960 de 2019, los decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017 y demás que sustituyan o modifiquen. Con corte al 30 de noviembre de 2025 se registran dos (2) vacantes sin proveer.

La UApA, en cumplimiento de los lineamientos emitidos por el DAFP, con los cuales se pretende formalizar el empleo público bajo los criterios de dignidad y equidad, continuará los estudios correspondientes, con el fin de formalizar los empleos necesarios para el correcto desarrollo de las funciones misionales y de apoyo. A través del plan de previsión de recursos humanos, se determinarán las necesidades de personal y los mecanismos para la provisión de los empleos requeridos.

- **Actualización SIGEP y cumplimiento de la Ley 2013 de 2019**

En cumplimiento de lo señalado en la Ley 2013 de 2019, al momento del ingreso a la UApA, para los empleos de la planta, se valida el diligenciamiento de la declaración de conflicto de interés y bienes y rentas en el aplicativo de integridad pública, realizando su correspondiente seguimiento y adicionalmente, se realiza seguimiento al cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 19 de 2012, modificado por Decreto Ley 2106 de 2019, que establece "Quien sea nombrado en un cargo o empleo público deberá, al momento de su posesión, registrar su hoja de vida, su declaración de bienes y rentas y los soportes en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), previa habilitación por parte de la unidad de personal de la correspondiente entidad, o ante la dependencia que haga sus veces."

- **Inducción**

A través del proceso de inducción, se fortalecerá la integración del servidor con la creación de identidad y sentido de pertenencia por la Entidad. El desarrollo de este procedimiento permitirá avanzar en el enfoque de la transformación de la cultura organizacional desde el inicio del ciclo de vida del servidor público en la UApA.

Durante la vigencia 2025 se adelantaron espacios de inducción de manera virtual, los cuales contienen los elementos básicos para contextualizar a las servidoras y servidores que Ingresen a la Unidad.

- **Permanencia**

Para la vigencia 2026, la gestión estratégica del talento humano estará orientada a lograr un entorno laboral digno, saludable e incluyente a partir de los siguientes ejes:

- Eje 1: Equilibrio Psicosocial
- Eje 2: Salud Mental
- Eje 3: Diversidad e Inclusión
- Eje 4: Transformación Digital
- Eje 5: Transversal: Identidad y vocación por el servicio público

Se llevarán a cabo actividades de variadas características que permitan avanzar en la consolidación del entorno laboral para la vida y el conocimiento, con el objeto de desarrollar los ejes anteriormente relacionados.

- **Seguridad y salud en el trabajo SST**

- ✓ **Ambiente laboral seguro y saludable**

Este componente se desarrolla mediante el plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo el cual tiene por objetivo el diseño e implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la UApA, mediante la proyección de estrategias para el cumplimiento de los estándares mínimos, con el fin de fortalecer la toma de conciencia acerca del cuidado de la salud, minimizar los accidentes y enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los colaboradores de la entidad.

La Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar - Alimentos para Aprender, comprometida con la promoción de la salud en el lugar de trabajo, la prevención, la clasificación y la determinación del riesgo para promover el cuidado y bienestar de los servidores públicos, establece el plan de trabajo anual para la vigencia 2026, constituyéndose en uno de los componentes transversales a la gestión estratégica del talento humano.

El plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo está direccionado a los servidores públicos y colaboradores de la Unidad, desarrollándose en el marco del Decreto Ley 1295 de 1994, Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019; asimismo, la entidad establece, implementa, mantiene y mejora continuamente el SG-SST bajo el desarrollo del ciclo del Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA), para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

- ✓ **Prevención y atención del riesgo psicosocial.**

Durante la vigencia 2025 se ejecutaron actividades relacionadas con la prevención del riesgo psicosocial, orientadas a temas de interés general como: Charlas relacionadas con el manejo del estrés laboral, gestión de emociones, y hábitos de vida saludable. Así mismo, se tuvo en cuenta el resultado de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, la cual arrojó como resultado la intervención en temas relacionados con Acoso Laboral, Síndrome de Burnout y Mobbing laboral para la vigencia 2025.

✓ Retiro

En garantía de los derechos y la dignificación del trabajo, para el año 2026 los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculen por pensión, terminación del nombramiento en provisionalidad, con el objeto de orientar al servidor público en el proceso de transición y contar con procesos y procedimientos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiren de la UApA.

• Política de integridad

Con el fin de fortalecer el conocimiento del código de integridad, para la vigencia 2026 se seguirán planeando actividades lúdicas, recreativas e innovadoras que permitan una mayor apropiación de los valores adoptados por la Unidad, por parte del talento humano vinculadas a la entidad. Este componente se incluirá dentro de las capacitaciones de inducción y reinducción a los servidores públicos y colaboradores.

• Recursos

Para el correcto desarrollo de las actividades del plan estratégico de talento humano, la UApA contará con recursos técnicos, financieros y talento humano, para lograr la satisfactoria ejecución de las actividades de vinculación y las propias de la gestión del talento humano.

9. Seguimiento

La Subdirección de Gestión Corporativa realiza seguimiento a los indicadores asociados al plan estratégico de talento a través de los siguientes mecanismos:

Tabla 3. Mecanismos de seguimiento del plan estratégico de talento humano

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	PERIODICIDAD	RESPONSABLE
Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Trimestral	Subdirector(a) Técnico(a) de Gestión Corporativa
Plan de acción sectorial – Ruta de la felicidad - transversal del sector educación	Trimestral	Subdirector(a) Técnico(a) de Gestión Corporativa y líderes de proceso
Actualización SIGEP	Anual	Subdirector(a) Técnico(a) de Gestión Corporativa
Seguimiento de indicadores de gestión	Trimestral, semestral, anual	Subdirector(a) Técnico(a) de Gestión Corporativa

Autodiagnóstico GETH	Anual	Subdirector(a) Técnico(a) de Gestión Corporativa y líderes de proceso
Autodiagnóstico de integridad	Anual	Subdirector(a) Técnico(a) de Gestión Corporativa y líderes de proceso

Historial de cambios

VERSIÓN	OBSERVACIONES	FECHA
0	Se elabora el documento en atención a los lineamientos del Decreto 612 de 2018.	Enero de 2026