

**PLAN ANUAL DE VACANTES
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	3
4. Términos y definiciones	3
5. Articulación del plan anual de vacantes y la dimensión de talento humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).....	5
6. Avances y logros vigencia 2025	5
6.1 Planta de empleos de la Unidad.	5
Tabla 1. Planta de personal de acuerdo con su naturaleza	6
6.2 Clasificación de los empleos por nivel jerárquico.....	6
6.3 Distribución de los empleos de la planta de personal.....	7
6.4 Estado de la provisión de la planta actual	8
6.5 Formación académica de los empleados de la planta de personal de la UApA.....	9
6.6 Estimación de los costos de personal y aseguramiento de su financiación en el presupuesto de la UApA	11
7. Avances del plan de vacantes y provisión de recursos humanos de la UApA en la vigencia 2025.....	11
8. Acción estratégica vigencia 2026.....	13
9. Seguimiento y medición del plan vigencia 2026	13

Índice de tablas

Tabla 1 Planta de personal de acuerdo con su naturaleza .	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 2 Empleos por Nivel Jerárquico.....	6
Tabla 3 Clasificación de los Empleos por tipo de nombramiento	7
Tabla 4 Distribución de los 60 cargos de la planta de personal	7
Tabla 5 Empleos sin proveer de 2020 a 2024.....	8
Tabla 6 Estado de provisión de las vacantes de la UApA	9
Tabla 7 Título de pregrado de los empleados de la UAPA.....	9
Tabla 8 Título de Postgrado de los empleados de la UAPA	10
Tabla 9 Rango de Edades de los Empleados de la UApA	10
Tabla 10 Comportamiento rubro gastos de Personal.....	11
Tabla 11 Comportamiento provisión de vacantes 2024	12
Tabla 12 Actualización OPEC en SIMO 2024	12

1. Introducción

La Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar - Alimentos para Aprender (UApA), presenta el plan anual de vacantes orientado a establecer la estrategia de recursos humanos con los objetivos de la entidad, para garantizar que se cubran eficazmente las vacantes, implementando acciones que permitan identificar, actualizar y proveer vacantes de forma efectiva, independientemente de su tipo de vinculación.

El desarrollo del presente plan se encuentra articulado con los lineamientos señalados por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), herramienta que permite orientar y priorizar la planeación para el avance en la gestión estratégica en 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 Unidad, a continuación, se presenta la identificación de las necesidades del talento humano, la caracterización de la planta de personal y los mecanismos de planeación que deberán implementarse para la efectiva provisión de los cargos vacantes durante la vigencia 2026.

2. Objetivo general

Identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos en vacancia definitiva o temporal, con el fin de garantizar a las dependencias de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender la disponibilidad del talento humano requerido para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

3. Objetivos específicos

1. Identificar necesidades de personal de planta para proveer las vacantes temporales o definitivas a través de encargo o nombramiento provisional.
2. Adelantar las gestiones necesarias para la provisión de empleos por encargo o nombramiento provisional.

4. 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, los

requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades.

- **Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG):** Herramienta que permite recopilar, monitorear y evaluar las entidades públicas en desempeño e implementación de políticas de gestión y desempeño, además se utiliza para evaluar los avances en la aplicación de políticas como el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Modelo Estándar de Control Interno (MECI).
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG:** Marco de referencia implementado en entidades públicas del estado para dirigir, planear, ejecutar y controlar la gestión institucional. Se creó para unificar y armonizar los sistemas de gestión y control interno, enfocándose en el beneficio del ciudadano y el logro de resultados. Este modelo está compuesto por 7 dimensiones y 19 políticas y su correcta implementación es monitoreada a través del Formulario Único de Avances en la Gestión (FURAG).
- **Matriz GETH:** Es una herramienta de autodiagnóstico que permite a las organizaciones evaluar la gestión del talento humano según el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se enfoca en las dimensiones de planeación, ingreso, desarrollo y retiro del personal para identificar fortalezas y áreas de mejora, con el fin de alinear las estrategias de talento humano con los objetivos institucionales.
- **Necesidades de personal:** Corresponde a la evaluación de cuantos y qué tipo de servidores públicos son los requeridos en la Unidad para cumplir con los objetivos, dicha labor se realiza de forma continua mediante estudios de carga de trabajo y de la aplicación de políticas de empleo público.
- **Vacante definitiva:** Es un empleo de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción que ha quedado sin titular debido a las causales previstas en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017, el Decreto 1083 de 2015 define la situación que se genera cuando no hay una persona ocupando el empleo de forma permanente y debe ser provista. Son empleos que no cuentan con un titular de carrera administrativa o de libre nombramiento o remoción.
- **Vacante temporal:** Ocurre cuando el titular de un empleo público se encuentra en una situación administrativa que lo separa de su cargo de forma temporal, como vacaciones, licencias o comisiones. Estas vacancias pueden ser provistas, a través de encargo a otro empleado de carrera o mediante un nombramiento provisional si el encargo no es posible.
- **Provisión:** Son los mecanismos para cubrir los empleos públicos vacantes, el cual puede ser definitivo (mediante concurso de méritos) o transitorio (mediante encargo o nombramiento provisional). El nombramiento provisional es un mecanismo excepcional para cubrir empleos de carrera de manera temporal cuando no hay empleados de carrera para encargar o no hay lista de elegibles vigente.
- **OPEC:** Oferta Pública de Empleos de Carrera, la cual corresponde a lista detallada de las vacantes disponibles en una entidad pública. Cada vacante expone información específica como el nivel, el grado, el salario, las funciones y los requisitos del cargo.

5. Articulación del plan anual de vacantes y la dimensión de talento humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Consiste en usar el plan anual de vacantes para planear, vincular, desarrollar y retener al talento humano, de acuerdo con las prioridades estratégicas de la Unidad, con el objetivo de garantizar la provisión de personal idóneo y el cumplimiento de las necesidades institucionales. Sin embargo, la Unidad articula y ejecuta las siguientes etapas para una gestión estratégica más efectiva.

- ✓ Etapa 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.
- ✓ Etapa 2: Diagnosticar la gestión estratégica del talento humano: En la vigencia 2024 la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar - Alimentos para Aprender, recibió los resultados del FURAG, obteniendo en la dimensión de talento humano un resultado del 73,1 para la gestión del proceso en la vigencia 2024:
Política de gestión del talento con un resultado del 82,1.
Política de integridad con un resultado del 61,3.

A partir de estos resultados, la Unidad logra identificar las acciones requeridas para fortalecer el liderazgo, la comunicación asertiva, el trabajo en equipo en la gestión del talento humano.

- Etapa 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.

6. Avances y logros vigencia 2025

- La UAPE 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 2025.
- En la medida en que se presentaron las vacantes, se generó la actualización y administración de la información en la Oferta Pública Empleo de Carrera (OPEC) en el aplicativo SIMO 4.0 de la CNSC.

6.1 Planta de empleos de la Unidad.

La planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar - Alimentos para Aprender, se encuentra conformada por un total de sesenta (60) empleos

de acuerdo con lo establecido en el Decreto 219 del 14 de febrero de 2020 distribuidos de la siguiente forma:

Tabla 1. Planta de personal de acuerdo con su naturaleza

DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL			
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
del 14 de

219

febrero de 2020

6.2 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%), el nivel directivo con 6 empleos (10%) y asesor con 5 empleos (8%), permitiendo inferir que la planta de personal de la Unidad no cuenta con empleos de nivel técnico en su planta de personal.

Es importante precisar que los empleos que se encuentran adscritos al Despacho del Director General de la Unidad, son empleos de libre nombramiento y remoción, independientemente del nivel jerárquico al que pertenezcan, así como los creados en la planta global que

pertenecen al nivel directivo y 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% pertenecen a empleos de carrera provistos con nombramiento provisional, en concordancia con lo establecido en el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia.

La Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar - Alimentos para Aprender, en la actualidad no cuenta con servidores públicos que ostenten derechos de carrera administrativa; es decir, la planta de empleos se encuentra provista mediante nombramiento en provisionalidad.

6.3 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 dependencias de la Unidad, está enmarcada en la Resolución 850 del 24 de octubre de 2025, así:

Tabla 4. Distribución de los 60 cargos de la planta de personal

Nivel empleo del	Número de cargos distribuidos						Total
	Dirección General	Subdirec. 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	0	3	3	3	4	5	18
Profesional universitario	0	1	4	2	4	12	23

Nivel empleo del	Número de cargos distribuidos						Total
	Dirección General	Subdirec. General	Sub. Información	Sub. Análisis, Calidad e Innovación	Sub. Fortalecimiento	Sub. Gestión Corporativa	
Técnico	0	0	0	0	0	0	0
Asistencial	2	1	1	1	1	3	9
Total	8	6	9	7	10	21	60

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa

Considerando lo anterior, se logra observar en la Tabla 4 que la mayor concentración de empleos de la Unidad se encuentra en la Dirección General con un 25%, considerando que en esta dependencia se encuentra asignados los empleos de Asesor con funciones de planeación, jurídica, comunicaciones y control interno.

Por su parte, la Subdirección de Gestión Corporativa y la Subdirección de Fortalecimiento después de la Dirección General representan la mayor concentración de empleos, 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 empleos siendo la Subdirección General la que menor participación tiene, con el 11% de la planta de personal actual.

6.4 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 30 de noviembre de 2025, la Unidad tiene dos (02) empleos en vacancia definitiva el cual pertenece a la planta global de empleos de la Unidad.

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

Tabla 5. Empleos sin proveer de 2020 a 2025 con Corte a 30 de noviembre 2025

Vigencia	Número de Cargos sin proveer
2020	12
2021	10
2022	0
2023	8
2024	9
2025	2

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 líder del proceso de Gestión del Talento Humano, analiza las necesidades que se presentan en la planta de personal.

A continuación, se presenta con corte al 30 de noviembre del año 2025 en la Tabla 6, el estado de provisión de la planta identificando el tipo de nombramiento y las vacantes, permitiendo establecer en qué nivel se encuentran las necesidades de personal de la Unidad.

Tabla 6. Estado de provisión de las vacantes de la Unidad con corte al 30 de noviembre de 2025

Nivel del empleo	Libre nombramiento y remoción	Provisional	Vacante	Total
Directivo	6	No aplica	1	6
Asesor	5	No aplica	0	5
Profesional especializado	0	18	0	18
Profesional universitario	1	21	1	22
Asistencial	2	7	0	9
Total	14	46	2	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.

Los empleos de carrera vacantes deben ser provistos por encargos con derechos de carrera según lo establecido en la Ley 1960 de 2019 modificatoria de la Ley 909 de 2004, sin embargo, al no proceder el encargo por no tener servidores con derechos de carrera, se procederá a efectuar nombramientos provisionales.

6.5 Formación académica de los empleados de la planta de personal de la UAaA

La formación académica o título de pregrado de los cuarenta y seis (46) empleados vinculados con los que cuenta actualmente la UAaA a 30 de noviembre de 2025, es la siguiente:

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

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	4	8%
Ingeniería Alimentos	3	8%

Título de Pregrado	No. Empleados con Pregrado	Porcentaje
Ingeniería Industrial	2	3%
Administración Pública	1	5%
Comunicador Social	2	5%
Ingeniería Química	1	3%
Ingeniería Biomédica	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 servidores públicos 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 30 de noviembre de 2025.

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 ocho (58) empleos provistos, la mayor representación se encuentra en los rangos de edad de 25 a 45 años, representando en el 66% de la planta provista. Respecto a los empleados con rango de edad entre los 46 y 64 años, se encuentran el 34%.

Tabla 9. Rango de Edades de los Empleados de la Unidad

Rango de Edad (Años)	No. Empleos	%
25 – 35	16	28%
36 – 45	22	38%
46 – 55	16	28%
56 – 64	4	7%

Total	58	100%
-------	----	------

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa

Considerando las gestiones realizadas por la Unidad, 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 y en el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

La Subdirección de Gestión Corporativa a través del proceso de Gestión del Talento Humano, realizó la proyección anual de los costos asociados a la nómina para la vigencia 2026, 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.

6.6 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 \$10.333.756.225 millones de pesos, a través del Decreto 1621 del 30 de diciembre de 2024 y Resolución 2608 del 16 de octubre de 2025.

Tabla 10. Comportamiento rubro gastos de personal (Ejecutado a 30 de noviembre de 2025)

Vigencia	Presupuesto definitivo asignado rubro gastos de personal	Presupuesto ejecutado Gastos de Personal	Diferencia por ejecutar
2020	\$ 2.486.000.000	\$ 2.409.178.303	\$ 76.821.697
2021	\$ 7.403.417.461	\$ 5.843.093.691	\$ 1.560.323.770
2022	\$ 7.624.351.913	\$ 7.356.421.532	\$ 267.930.381
2023	\$ 8.843.371.491	\$ 7.676.660.572	\$ 1.166.710.919
2024	\$ 9.623.311.413	\$ 6.405.410.691	\$ 3.217.900.722
2025	\$ 10.333.756.225	\$ 8.586.047.287	\$ 1.747.708.938

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa

7. Avances del plan de vacantes y previsión de recursos humanos de la UApA en la vigencia 2025.

El Plan Estratégico de Talento Humano 2025 el cual es liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con el Plan de Acción Institucional, proyectó y ejecutó líneas estratégicas para el cumplimiento del plan anual de vacantes y previsión 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 2025 de forma mensual, de acuerdo con sus competencias y lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

Tabla 11. Comportamiento provisión de vacantes 2025

MES	VACANTES	PROVISTAS
ENERO	11	6
FEBRERO	5	1
MARZO	4	1
ABRIL	4	0
MAYO	4	0
JUNIO	4	0
JULIO	4	0
AGOSTO	4	0
SEPTIEMBRE	4	0
OCTUBRE	4	0
NOVIEMBRE	4	2
DICIEMBRE	2	0

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa

La Unidad reporta y provee de forma oportuna las vacantes generadas en la vigencia, además conforme a 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 saber:

Tabla 12. Actualización OPEC en SIMO 2025

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

No.	Denominación	Código	Grado	No. de vacantes	Estado
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 Técnica de Gestión Corporativa

Como se puede observar en la tabla anterior, la Unidad 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 Pública Empleo de Carrera (OPEC) en el aplicativo SIMO 4.0 de la CNSC, conforme a las novedades presentadas en lo corrido de la vigencia 2025.

8. Acción estratégica vigencia 2026

La Subdirección de Gestión Corporativa líder 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, el plan será desarrollado bajo la siguiente línea estratégica:

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

9. Seguimiento y medición del plan vigencia 2026

La Subdirección de Gestión Corporativa realizará el seguimiento y evaluación del PINAR, a través del Plan de Acción Institucional, de forma trimestral. Así mismo, se realizará el correspondiente seguimiento por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

El indicador de avance y cumplimiento de las actividades del plan 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.	Enero de 2026