



PLAN DE ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021

Elaborado por: Secretaría General

Versión: 1

Fecha: Enero 29 de 2021



Tabla de contenido

Introducción.....	3
Generalidades.....	4
1. Marco legal	4
2. Alcance	6
3. Objetivo general.....	6
4. Contexto	7
4.1 Disposición de información.....	7
4.1.1 Caracterización de empleos	7
4.1.2 Resultado diagnóstico	7
4.1.3 Otros resultados	8
5. Desarrollo	8
6. Ejes temáticos para el año 2021	15
6.1 Beneficiario.....	15
6.2 Recursos físicos y tecnológicos	15
6.3 Método.....	15
7. Planes y programas 2021	15
7.1.1 Plan de Previsión de Recursos Humanos – Plan anual de vacantes.....	15
7.1.2 Programa de Bienestar e incentivos.....	16
7.1.3 Plan de Seguridad y Salud en el trabajo	17
7.1.4 Plan Institucional de Capacitación.....	17
7.1.5 Evaluación de desempeño	17
7.1.6 Administración de nómina	18
8. Riesgos	18
9. Evaluación del Plan	18



Introducción

La constante transformación de la administración pública, conlleva a que las entidades asuman rápidamente nuevos retos y desafíos que respondan a los cambios políticos, sociales y económicos, no solo en el país, sino también a nivel global; cambios que están dominados por la información, la tecnología, la hiperconectividad y la competitividad. Por supuesto, esta transformación acelerada impacta directamente al Talento Humano, que debe estar preparado para asumir estos cambios, y también a la vez amparado por políticas que propendan por su desarrollo integral, con unas condiciones laborales que generen bienestar, satisfacción y motivación por su labor en el servicio público.

El Plan Estratégico institucional de la Unidad de Planificación Rural Agropecuaria (UPRA) para el cuatrienio 2019 a 2022, considera a la Gestión del Talento Humano en uno de sus cuatro objetivos: Fortalecer la gestión del talento humano, administrativa, financiera y de control interno, como apoyo a la orientación de la política pública de planificación y gestión del territorio para usos agropecuarios. Así mismo, cumpliendo con las orientaciones del PND, la estrategia organizacional de la UPRA, consiste en fortalecer la gestión institucional para el cumplimiento de los componentes enmarcados en las 17 políticas de desarrollo administrativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en el marco de sus siete (7) dimensiones; entre las cuales está la dimensión de Talento Humano.

Por otro lado, la situación actual de pandemia ocasionada por el virus del COVID-19 ha ocasionado que la transformación digital sea una realidad con un crecimiento acelerado y necesario debido a que los trabajadores desarrollan su labor de manera remota bajo la modalidad de trabajo en casa, llevándolos a adaptarse rápidamente al cambio tecnológico, al cambio en su estilo de vida, acompañado del manejo de situaciones bajo presión y de incertidumbre que impactan su salud física y emocional. Adicionalmente, la entidad experimentará un cambio significativo debido al concurso de méritos que se está adelantando y que se definirá el presente año, que conlleva a la preparación y optimización de procesos de transferencia de conocimiento y gestión del cambio.

Es así como la UPRA desarrolla el Plan Estratégico de Talento Humano, en el marco de la Planeación Estratégica Institucional, siguiendo los lineamientos de MIPG del ciclo de vida del Servidor Público en su ingreso, desarrollo y retiro; con la definición de objetivos, estrategias y principales temas a trabajar durante el año a través del Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos, Plan de Bienestar e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación, y Plan de Seguridad y Salud en el trabajo; proponiendo actividades que mejoren los conocimientos, habilidades, y competencias del servidor público; que impacten positivamente en su calidad de vida laboral, en su salud y vida familiar, y que conlleven a un desempeño con calidad, excelencia y mejora continua.

Generalidades

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y, de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

La Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano proporciona orientaciones respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

1. Marco legal

Tabla 1. Normatividad de referencia en la Dimensión de Talento Humano.

Normatividad	Tema	Proceso relacionado
Decreto 2865 de 2013	Por el cual se celebra el Día del Servidor Público.	Plan de Bienestar e Incentivos
Ley 1361 de 2009 y la Ley 1857 de 2017 que la modifica	Crea la protección integral a la familia.	Plan de Bienestar e Incentivos

Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.	Plan Institucional de Capacitación
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).	Plan Institucional de Capacitación - Programa de bienestar
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación
DECRETO 1072 DE 2015 LIBRO 2, PARTE 2, TÍTULO 4, CAPÍTULO 6	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019	Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

2. Alcance

Este plan esta enfocado a mejorar la calidad de vida y el bien – estar de la población de colaboradores de la Entidad, conforme a los pilares del Talento Humano definidos por el DAFP para el año 2021 como lo son la Salud Mental, el enfoque psicosocial, la formalización del empleo público y la innovación que se requiere hoy día en la implementación de nuevas modalidades de trabajo por las condiciones de Emergencia Sanitaria que estamos viviendo desde Febrero de 2020, aunado a la transformación tecnológica que implica retos y desarrollo de habilidades y competencias para el Talento Humano, que es la base del conocimiento y motor de la productividad de cualquier Entidad, cuyos valores de ética y responsabilidad son hoy día fundamentales por la autonomía e independencia que se deriva de las condiciones laborales actuales relacionadas al trabajo en casa y su proyección a la modalidad de teletrabajo.

3. Objetivo general

Gestionar adecuadamente el Talento Humano de la Entidad, a través del ciclo de vida del funcionario (ingreso, desarrollo y retiro) para fomentar el desarrollo y la potenciación de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida laboral de los colaboradores de la Entidad, de acuerdo con las prioridades estratégicas y su contexto organizacional que aportan al cumplimiento de la misión institucional definida en la Planeación estratégica institucional para el cuatrienio 2019 - 2022 .

3.1. Objetivos específicos

1. Fortalecer las habilidades y competencias de los colaboradores, a través de actividades de inducción, reinducción entrenamiento y capacitación, según las necesidades específicas de la Entidad, identificadas por medio de diagnósticos propios.
2. Generar mecanismos de transformación digital que permitan la retención y circulación de conocimiento al interior de la entidad en pro de la continuidad y evolución de los procesos de la Entidad.
3. Diseñar el marco metodológico, con base en la Estrategia de Gestión del Conocimiento, que permitirá establecer las herramientas para la transferencia del conocimiento a través del ciclo de vida de los colaboradores de la Entidad.
4. Desarrollar actividades encaminadas al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los colaboradores, al enaltecimiento y reconocimiento de su labor, la promoción de estilos de vida saludable y la reformulación del proyecto de vida de quienes se retiran.
5. Desarrollar las estrategias de formalización del empleo público en la planta global de la Entidad, según los lineamientos definidos por el DAFP y su provisión.
6. Implementar actividades de promoción y prevención de accidentes de trabajo y enfermedad laboral según las características particulares de la Entidad y su contexto organizacional.

4. Contexto

4.1 Disposición de información

De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, durante la vigencia 2021, se implementarán herramientas que permitan la generación de insumos para el desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano; de igual manera, se cuenta con un régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos en las diferentes mediciones adelantadas.

4.1.1 Caracterización de empleos

La UPRA cuenta con una planta de 67 empleos, de los cuales 61 están provistos. El 76% (51 personas) de los servidores están vinculados a través de nombramientos provisionales; el 21% (14 personas) de libre nombramiento y remoción, y 3% (2 personas) son de carrera administrativa (Tabla 2).

Tabla 2. Caracterización de empleos de la planta global de la UPRA

Nivel de empleo	Carrera Administrativa	Provisional	Libre nombramiento y remoción
Directivo	-	-	5
Asesor	-	-	5
Profesional	-	41	2
Técnico	1	5	-
Asistencial	1	5	2

4.1.2 Resultado diagnóstico

De acuerdo con los resultados del FURAG del año 2019, la Entidad presenta un 71.1 % en el Índice de Desempeño Institucional. La gestión en la Dimensión del Talento Humano tiene un



índice de desempeño de 67,8 %, en el cual se identifican la Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano, la desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano y el desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad con puntuaciones por debajo del 70 %.

A partir de este diagnóstico se generaron 27 recomendaciones para fortalecer la política de gestión para la Dimensión del Talento Humano en los aspectos antes mencionados.

4.1.3 Otros resultados

- **Riesgo Psicosocial:** en el año 2020 se realiza la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, de la cual se obtiene que la Entidad se encuentra en un riesgo medio bajo, según las características de los procesos de la Entidad. Sin embargo, en la implementación de la modalidad de trabajo en casa por las condiciones de la Emergencia Sanitaria, se potencia este riesgo en algunos colaboradores de la Entidad, lo que conduce al seguimiento de casos particulares y la identificación de necesidades de intervención de este riesgo individual para los casos presentes.
- **Clima Organizacional:** en el 2019, la UPRA llevó a cabo la medición de clima laboral, la cual se hace cada dos años. En esta ocasión, la medición estuvo a cargo de la Caja de Compensación Familiar Compensar con su proveedor Great Place to Work, cuya metodología incluyó un cuestionario que indaga sobre políticas y prácticas de la administración y gestión del personal, y revelan cómo los colaboradores perciben y experimentan un lugar de trabajo: sobre el tipo y calidad de sus relaciones de trabajo (con sus compañeros, con los líderes, con lo intangible), así como los sentimientos que le producen diferentes facetas de su empresa, e identifica los niveles de confianza, orgullo, y compañerismo dentro del entorno laboral.
- **Encuesta de necesidades de Bienestar:** encuesta aplicada durante una semana entre el 26 de noviembre y el 03 de diciembre, fue diligenciada por 45 de 63 servidores, para un porcentaje de participación total del 71% de la planta de personal. Esta encuesta se basa principalmente en el formato diseñado por el DAFP, con la inclusión de algunas preguntas necesarias para la Unidad. Los resultados se detallan en el Diagnóstico del Plan de Bienestar e Incentivos.

5. Desarrollo

En la UPRA en Plan Estratégico de Talento Humano se articula con los procesos de la Entidad, teniendo en cuenta que está alineado con los objetivos estratégicos de la Unidad, los procedimientos establecidos para la administración del personal y demás medidas que deben regir el ejercicio de la UPRA, desde el ingreso, desarrollo y retiro de los servidores públicos, a



través del desarrollo integral y el fortalecimiento de sus competencias laborales hasta el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Para la vigencia 2021, se formulará el Plan Estratégico de Talento Humano articulado con el Plan Institucional y Política de integridad enfocado en la Formalización de la planta de personal, el afianzamiento de la ejecución de los procesos en el entorno digital como consecuencia de la emergencia sanitaria COVID 19, y en el fomento de la gestión del cambio en la cultura organizacional en aspectos como la autonomía, la responsabilidad y la ética que se requieren para el alcance de metas institucionales de los proyectos que se ejecutan al interior de la Entidad.

Adicional a ello, a partir del análisis de la Dimensión de Talento Humano, se tendrá como referente las categorías de inducción y reinducción en el componente de planeación, gerencia pública en el componente de desarrollo y las categorías de administración del talento humano, desvinculación asistida y gestión del conocimiento en el componente de retiro, así como la actualización y fortalecimiento de aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo. Sobre estos aspectos se fundamentan las actividades a desarrollar en los planes que se derivan (Plan Anual de Vacantes, Plan de provisión de recursos humanos, Plan de Bienestar e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación, Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo) sobre las actividades que se plantean en las variables de Talento Humano, como se relaciona en la Tabla 3.



DIMENSION DE TALENTO HUMANO						
RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES	CICLO DE VIDA	OTRAS DIMENSIONES	PROCESO	BENEFICIARIOS
RUTA DE LA FELICIDAD	ENTORNO FISICO	Actualizar e implementar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Entidad, conforme al contexto organizacional y las necesidades específicas de la población.	Planeación / Desarrollo	D2	SST	Servidores y contratistas
		Continuar con las inspecciones virtuales de puesto de trabajo en la modalidad de trabajo en casa	Desarrollo	D2, D5	SST	Servidores y contratistas
		Actualizar Plan de Emergencia y extenderlo a la modalidad de trabajo en casa	Desarrollo	D2, D5	SST	Servidores y contratistas
		Articular los aspectos ambientales con los aspectos SST en la Entidad	Planeación / Desarrollo	D2, D3	SST /Ambiental	Servidores y contratistas
	EQUILIBRIO DE VIDA	Programar actividades de esparcimiento individual y/o grupos.	Desarrollo	D1	Bienestar/Incentivos	Servidores
		Elaborar y apoyar la implementación del protocolo de la modalidad de trabajo en casa.	Desarrollo	D1, D2, D5	Bienestar/Incentivos / SST	Servidores y contratistas
		Levantamiento de información para el diagnóstico para la proyección de la implementación de la modalidad de teletrabajo en la Entidad.	Desarrollo	D2, D3, D4, D5, D6	Bienestar/Incentivos / SST	Servidores y contratistas



	Actualizar Plan Anual de Vacantes / Concurso de méritos	Ingreso	D1, D2	Talento Humano	Servidores	
	Promover actividades de manejo del tiempo y autocontrol	Desarrollo	D1	Bienestar/Incentivos / SST	Servidor y contratistas	
	Desarrollar actividades relacionadas con la diversidad, inclusión y representatividad.	Desarrollo	D1	Bienestar/Incentivos / Comunicaciones	Servidor y contratistas	
	Desarrollar estrategias para el cuidado de la salud mental de los colaboradores	Desarrollo	D2	Bienestar/Incentivos / SST /PIC	Servidor y contratistas	
	SALARIO EMOCIONAL	Celebrar fechas especiales como cumpleaños, cumpleaños UPRA, día de la mujer, del hombre, etc.	Desarrollo	D1	Bienestar/Incentivos / SST	Servidor y contratistas
		Formular y apoyar el desarrollo de estrategias de horarios flexibles	Desarrollo	D1, D2, D5	Bienestar/Incentivos / SST	Servidores
		Divulgar el programa Servimos del DAFP.	Desarrollo	D1, D5	Bienestar/Incentivos	Servidores y contratistas
		Desarrollar Programa de reconocimientos e incentivos	Desarrollo	D1	Bienestar/Incentivos	Servidores
	INNOVACIÓN CON PASIÓN	Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas de innovación, e incluirlo en el PIC.	Desarrollo	D1	PIC	Servidores y contratistas
		Fomentar actividades de recreación y deportivas desarrolladas por la Caja de Compensación.	Desarrollo	D1	Bienestar/Incentivos / SST	Servidores



RUTA DEL CRECIMIENTO		Desarrollar actividades en el componente de desvinculación laboral asistida, como revisión del procedimiento y gestión del cambio, y prepensionados.	Retiro	D1, D2, D5, D6	Bienestar/Incentivos / SST / PIC	Servidores y Contratistas
	CULTURA DE LIDERAZGO	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación, conforme a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Planeación	D1, D2, D6	PIC	Servidores y contratistas
		Diseñar e implementar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad.	Planeación	D1, D2, D5, D6	PIC / SST	Servidores y contratistas
		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información y, según requerimientos de la norma.	Planeación	D1, D2, D6	PIC / SST	Servidores y contratistas
		Desarrollar taller de retroalimentación para líderes.	Desarrollo	D1	PIC / SST / Bienestar / Incentivos	Servidores
		Implementar actividad de reconocimiento de los líderes a su equipo de trabajo y viceversa.	Desarrollo	D1	Bienestar/Incentivos / SST	Servidores y contratistas
	BIENESTAR DEL TALENTO	Difundir información o gestionar capacitación en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, e incluirlas en el PIC.	Desarrollo	D1, D5	Bienestar/Incentivos / SST / PIC	Servidores y contratistas



		Creación de Kit de Herramientas para la inducción y reinducción de los servidores	Desarrollo	D5	PIC / SST	Servidores y contratistas
		Realizar actividad de conmemoración del Día del Servidor Público	Desarrollo	D1	Bienestar/Incentivos	Servidores
		Diseñar encuesta de retiro dentro del Plan de desvinculación.	Retiro	D1	Bienestar/Incentivos / SST / PIC	Servidores y Contratistas
		Promover actividades que refuercen la cultura organizacional del respeto.	Desarrollo	D1, D5, D6	Bienestar/Incentivos / SST	Servidores y contratistas
		Realizar la medición del clima organizacional y su socialización.	Desarrollo	D1	Bienestar/Incentivos / SST	Servidores y contratistas
	LIDERAZGO EN VALORES	Promover actividades relacionadas con la Política de Integridad	Desarrollo	D1, D2, D5	Bienestar/Incentivos	Servidores y contratistas
	SERVIDORES QUE SABEN LO QUE HACEN	Diseñar el marco metodológico que permita, con base en la Estrategia de Gestión del Conocimiento herramientas para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran.	Planeación	D1, D2, D6	Gestión del conocimiento	Servidores
		Aplicar conjuntamente con la Estrategia de Gestión del Conocimiento las herramientas diseñadas para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran.	Retiro	D1, D2	Gestión del conocimiento	Servidores



		Desarrollar estrategias para la identificación de líderes de entrenamiento por proceso.	Planeación / Desarrollo	D1, D2, D6	Gestión del conocimiento	Servidores
		Realizar actividades para prepensionados.	Retiro	D1	Bienestar/Incentivos	Servidores
RUTA DEL SERVICIO	CULTURA BASADA EN EL SERVICIO	Generar mecanismos de transformación digital que permitan la retención y circulación de conocimiento al interior de la entidad.	Planeación	D2, D5, D6	Gestión de Conocimiento	Servidores y contratistas
		Promover el desarrollo de habilidades de servicio al cliente interno y externo en los procesos que así lo requieran, según sus necesidades	Desarrollo	D1, D5, D6	Bienestar/Incentivos / Gestión del conocimiento	Servidores y contratistas
RUTA DE LA CALIDAD	HACER SIEMPRE LAS COSAS BIEN	Articular los procesos de Seguridad Social como aliado estratégico en los procesos de Talento Humano	Desarrollo	D2, D4	SST / Talento Humano	Servidores y contratistas
		Administrar la nómina según procedimiento y llevar los registros estadísticos actualizados	Desarrollo	D2	Nómina	Servidores
RUTA DE LA INFORMACIÓN	ENTENDIENDO PERSONAS A TRAVÉS DEL USO DE LOS DATOS	Actualizar perfil sociodemográfico de la Entidad	Planeación	D2	SST	Servidores y contratistas
		Elaboración e implementación de programa de Orden y Aseo Digital articulado a la puesta en funcionamiento de nueva unidad.	Desarrollo	D5	SST	Servidores y contratistas



6. Ejes temáticos para el año 2021

6.1 Beneficiario

Dadas las condiciones actuales de Emergencia Sanitaria y los aspectos de la Dimensión de talento humano con puntuaciones bajas, se priorizan actividades correspondientes a la inducción y reinducción en la fase de ingreso y en fase de retiro administración del talento humano y desvinculación asistida.

6.2 Recursos físicos y tecnológicos

Los retos que implican las condiciones actuales de la modalidad de Trabajo en casa y la proyección de Teletrabajo con la modalidad de trabajo presencial alternado que se requiere en el desarrollo de algunas funciones de la Entidad conducen a pensar y elaborar estrategias que le den un alcance a la infraestructura más allá de lo físico de las instalaciones propias de la sede, llegando a las necesidades de los colaboradores en sus lugares de trabajo en sus propias residencias y en la infraestructura tecnológica que requiere el mundo digital en el que vivimos hoy día.

6.3 Método

Se priorizan actividades de gestión de conocimiento enfocadas a la innovación y transformación digital en el manejo y conservación de la información.

7. Planes y programas 2021

7.1.1 Plan de Previsión de Recursos Humanos – Plan anual de vacantes

Objetivo: articular la provisión de empleos públicos con la consecución de objetivos de la Entidad por medio del cual se realiza la previsión, administración y actualización de la información relacionada con la planta de personal, mediante la identificación de vacancias definitivas para su provisión en el tiempo, conforme al presupuesto y a la necesidad de la entidad, garantizando una adecuada administración del empleo público.

Es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión.

Para el año 2021 se proveerán los cargos que se encuentran en vacancia a 31 de diciembre de 2020, los cuales son cincuenta (50) empleos de carrera administrativa que se proveerán a través del proceso de selección que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil; a esta misma

quedan en vacancia definitiva dos empleos, uno de libre nombramiento y remoción correspondiente a un Conductor y un Técnico de carrera administrativa, para los cuales se adelantarán los procesos correspondientes para su vinculación.

Así mismo la UPRA continuará con el proceso de selección de las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y CAR que lleva a cabo la Comisión Nacional del Servicio Civil en las modalidades de ascenso y abierto para proveer los empleos en vacancia definitiva, pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la UPRA (Acuerdo 0284 de 2020).

El plan de la entidad tendrá el siguiente alcance, teniendo en cuenta el documento de cargas laborales adelantado en la vigencia 2020 a). Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de las competencias. b). Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación. c). Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

7.1.2 Programa de Bienestar e incentivos

Objetivo: Contribuir al desarrollo integral de los servidores de la Unidad y al mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, a través del diseño e implementación de actividades de bienestar e incentivos encaminadas a elevar los niveles de satisfacción y motivación, y a fortalecer el sentido de pertenencia del servidor público con la entidad en pro del buen desempeño institucional.

El Plan de Bienestar e Incentivos para 2021, se basa en el Programa Nacional de Bienestar "Servidores saludables, Entidades sostenibles" que publicó en DAFP en el mes de diciembre de 2020, instrumento que permite desarrollar estrategias de Bienestar como complemento a la normatividad vigente del Sistema de Estímulos. Dicho Programa propone 5 ejes: Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Convivencia Social, Alianzas Interinstitucionales y por último un eje transversal de transformación digital. Estos lineamientos se trabajarán amoldados a las necesidades de la UPRA.

Así mismo, para la elaboración del Plan de Bienestar e Incentivos 2021, se elaboró un diagnóstico que tuvo en cuenta la aplicación de la Encuesta de detección de necesidades, donde también se evaluaron las principales actividades del Plan de Bienestar e Incentivos 2020. Adicionalmente, se tuvieron en cuenta las evaluaciones realizadas a lo largo del año de cada actividad; las recomendaciones de los facilitadores en el caso de los talleres de calidad de vida laboral; y por último las variables y recomendaciones que se presentaron en los resultados de la aplicación de la batería de Riesgo Psicosocial; así como la caracterización del personal de la entidad.

7.1.3 Plan de Seguridad y Salud en el trabajo

Objetivo: Actualizar e implementar el Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, articulando las actividades en el marco del Modelo del Plan Integrado de Gestión de la Unidad de Planificación Rural Agropecuaria, con el fin de promover la cultura de bienestar y salud integral en los servidores y contratistas en el desarrollo de sus funciones contractuales.

Como objetivos específicos se tienen:

- Actualizar el plan de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo acorde a las necesidades y características propias de la población de funcionarios y contratistas de la entidad, articulando sus acciones al plan estratégico de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado del Plan de Gestión de la misma.
- Darle cobertura y alcance a la población de funcionarios y contratistas de la Unidad en las actividades del plan de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo según lo dispuesto en la normatividad legal actual vigente, incluyendo lo dispuesto en la normatividad desarrollada en el marco de la Emergencia Sanitaria para esta población específica.
- Establecer acciones de promoción en salud y prevención de ATEL acorde a las funciones de los funcionarios y las obligaciones contractuales de los contratistas en la Unidad según el contexto organizacional de la Entidad.
- Promover una cultura de autocuidado en los funcionarios y contratistas de la Unidad en pro del bienestar y la salud integral de los mismos, que coincidan con los indicadores de productividad de la Unidad.

7.1.4 Plan Institucional de Capacitación

Objetivo: Contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la UPRA, a través de la implementación de herramientas metodológicas enmarcadas en la Estrategia de Gestión de Conocimiento 2021, para la identificación de necesidades de aprendizaje.

Con el fin de cumplir el objetivo, se propenderá para la construcción de un Diagnostico de Necesidades de Aprendizaje (DNAO) con base en las líneas de trabajo y conocimientos que son fundamentales para el cumplimiento de los objetivos de proceso.

Finalmente, otra estrategia a desarrollar se basará en el programa de inducción y reinducción para el año 2021, donde se actualizarán los ejes temáticos que son necesarios para generar este componente en los Colaboradores de la entidad.

7.1.5 Evaluación de desempeño

Objetivo: Dar cumplimiento a la normatividad vigente para la evaluaciones de desempeño de los servidores públicos de la entidad.

7.1.6 Administración de nómina

Objetivo Nómina: Dar cumplimiento a los lineamientos para pago de nómina, Seguridad Social y Parafiscales de la Planta de personal de la Entidad.

Objetivo Presupuesto: Analizar información de la planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores para la toma de decisiones de la alta Dirección, de conformidad con las necesidades del servidor.

8. Riesgos

El análisis de los riesgos asociados con el Plan Estratégico de Talento Humano será desarrollado junto con la oficina asesora de Planeación, teniendo en cuenta la metodología para la implementación de la Gestión del Riesgo desarrollada por el DAFP con un enfoque preventivo para la protección de los recursos, obtener mejores resultados y mejorar la prestación de servicios que se refleja en la generación de valor público.

9. Evaluación del Plan

Los mecanismos que se utilizarán para la evaluación del plan estratégico son:

1. Matriz GETH
2. FURAG
3. Indicadores del sistema de gestión de la Unidad