

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

**UNIDAD DE PLANIFICACIÓN DE TIERRAS RURALES
ADECUACIÓN DE TIERRAS Y USOS AGROPECUARIOS**

- UPRA

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

PLAN ANUAL DE VACANTES

VIGENCIA 2024

BOGOTA D.C., ENERO DE 2024

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. DESCRIPCIÓN DE LA UPRA Y CONTEXTO ESTRATEGICO.....	3
1.1.Misión.....	4
1.2.Visión	4
2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 2023 -2026	5
3. MARCO NORMATIVO	7
4. ALCANCE Y OBJETIVOS	9
4.1.Objetivo General.....	9
4.2.Objetivos Específicos	10
4. DESCRIPCIÓN DE LA PLANTA DE LA UPRA.....	10
5.1. Distribución de la planta de personal administrativo por niveles ocupacionales: 11	
5.2. Distribución de la planta de personal por dependencias de la Unidad.....	11
5.3. Ocupación de la Planta de Personal	12
5. VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEO DE CARRERA ADMINISTRATIVA	13

INTRODUCCIÓN

El plan anual de vacantes de la UPRA forma parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano 2022, conforme al Decreto 612 de 2018. En el presente plan se identifican las características de los Empleos de la Unidad, situación de provisión y un análisis descriptivo del total de vacantes de carrera administrativa asignadas en: provisionalidad, encargo y sin proveer, todas por nivel jerárquico, con el fin de proveer un adecuado instrumento de gestión estratégica.

Lo anterior de conformidad con la Ley 909 de 2004, en especial el artículo 15 numeral 2, que establece en su literal a) que serán funciones de las Unidades de Personal: “a). Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos” y, b). “Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano”. El plan anual de vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva donde se debe relacionar cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicar si pertenecen a la parte misional o de apoyo, para ser provistos; así como para la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes, a fin de que las entidades públicas puedan programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva.

Este plan contiene la siguiente información,

- i. Descripción de la UPRA y contexto estratégico
- ii. Objetivos estratégicos
- iii. Marco normativo
- iv. Alcance y objetivos
- v. Descripción de la planta de la UPRA,
- vi. Vacantes definitivas

1. DESCRIPCIÓN DE LA UPRA Y CONTEXTO ESTRATEGICO

La Unidad de Planificación de Tierras Rurales Adecuación de Tierras y Usos Agropecuarios UPRA, es una unidad administrativa especial de carácter técnico y especializado, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, con autonomía presupuestal, administrativa, financiera y técnica. Conforme a su naturaleza jurídica y funciones Decreto 4145 de 2011, debe orientar la política de gestión del territorio para usos agropecuarios. Para ello la UPRA planificará, producirá lineamientos, indicadores y criterios técnicos para la toma de decisiones sobre el ordenamiento social de la propiedad de la tierra rural, el uso eficiente del suelo para fines agropecuarios, la adecuación de tierras, el mercado de tierras rurales, y el seguimiento y evaluación de las políticas públicas en estas materias

Dirección General

La Dirección General de la UPRA, dirige la Unidad, ejerce la representación legal y realiza la ordenación del gasto.

Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Es una oficina de carácter técnico que se encarga de la gestión de información, análisis de la información y sus tecnologías, los sistemas de información y de las comunicaciones internas y externas de la Unidad.

Dirección de Ordenamiento de la Propiedad y Mercado de Tierras:

Esta dirección técnica se encarga de la formulación de los lineamientos, criterios, instrumentos en materia de ordenamiento social de la propiedad, mercado de tierras, ordenamiento territorial y el seguimiento y evaluación en esas materias, para la gestión del territorio rural. Se articula y complementa con los temas de ordenamiento productivo a través del desarrollo de políticas de gestión Nacional y Territorial.

Dirección de Uso Eficiente del Suelo y adecuación de Tierras.

Esta dirección técnica se encarga de la formulación de los lineamientos, criterios, instrumentos en materia de uso eficiente del suelo, la adecuación de tierras, gestión de cadenas productivas y el seguimiento y evaluación en esas materias, para la gestión del territorio rural. Se articula y complementa con los temas de ordenamiento social de la propiedad a través del desarrollo de políticas de gestión Nacional y Territorial.

Secretaría General:

Le corresponde el desarrollo de temas claves para a la gestión institucional, como el de talento humano, contratación, recursos físicos, gestión documental y gestión financiera y contable. Así mismo, ejerce el juzgamiento en primera instancia en materia Disciplinaria.

1.1. Misión

Orientar la política pública de planificación en la gestión del territorio para usos agropecuarios que contribuya a la productividad y competitividad, la seguridad jurídica de la tenencia de la tierra y el uso eficiente del suelo rural.

1.2. Visión

Al 2026, la UPRA incidirá en el desarrollo y ordenamiento territorial para la producción sostenible de alimentos, basado en el ordenamiento productivo y social de la propiedad rural y en la gobernanza de la información sectorial

Principios Institucionales

Los principios que rigen el quehacer institucional en la UPRA son:

Responsabilidad social: En la UPRA nos comprometemos a realizar procesos de

planificación que incidan positivamente en las comunidades, orientando la gestión agropecuaria, aportando a la seguridad alimentaria y contribuyendo a la sustentabilidad ambiental.

Transparencia: En la UPRA actuaremos garantizando la claridad, la nitidez, la imparcialidad y la buena fe, asegurando el buen uso de los recursos, la optimización de nuestra gestión y la disponibilidad de la información a partir de un adecuado proceso de rendición de cuentas. Trabajo en equipo Unir los esfuerzos de manera coordinada, para dar cumplimiento a los objetivos trazados en la UPRA, buscando siempre el bien común.

Identidad: En la UPRA prevalece el sentido de pertenencia, la vocación de servicio y la objetividad de todo el personal que la integra.

Aprendizaje y creatividad: En la UPRA, el sello institucional se destaca por el compromiso frente a la generación del conocimiento y su correcta aplicación, la innovación y la aplicación de buenas prácticas en pro de la mejora continua en todos los ámbitos de nuestra gestión.

Valores Institucionales

En la UPRA, mediante Resolución N°188 de 2019, adoptó su código de integridad, ratificando como valores del servicio público los siguientes:

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas con sus virtudes

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender las necesidades de las personas, con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignados a mi cargo, de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia: Actúo con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 2023 -2026

- I. Mejorar la Gestión de los Instrumentos territoriales de planificación del desarrollo y ordenamiento agropecuario.
- II. Aumentar la capacidad de gestión y gobernanza de información agropecuaria para el ordenamiento productivo y social de la Propiedad Rural.
- III. Orientar las comunicaciones al servicio de la gente, los territorios y la Institucionalidad.

- IV. Fortalecer el desempeño institucional, los sistemas de gestión, el talento humano para la satisfacción de las necesidades como soporte a la Planificación del Territorio Rural Agropecuario.
- V. Fortalecer la Planificación del Territorio Rural Agropecuario para el Ordenamiento Productivo y Social de la Propiedad Rural orientado al derecho humano a la alimentación

Estructura Organizativa

Para el cumplimiento del objeto y funciones tiene establecida la siguiente estructura:

Decreto 4145 de 2011

Decreto 484 de 2019

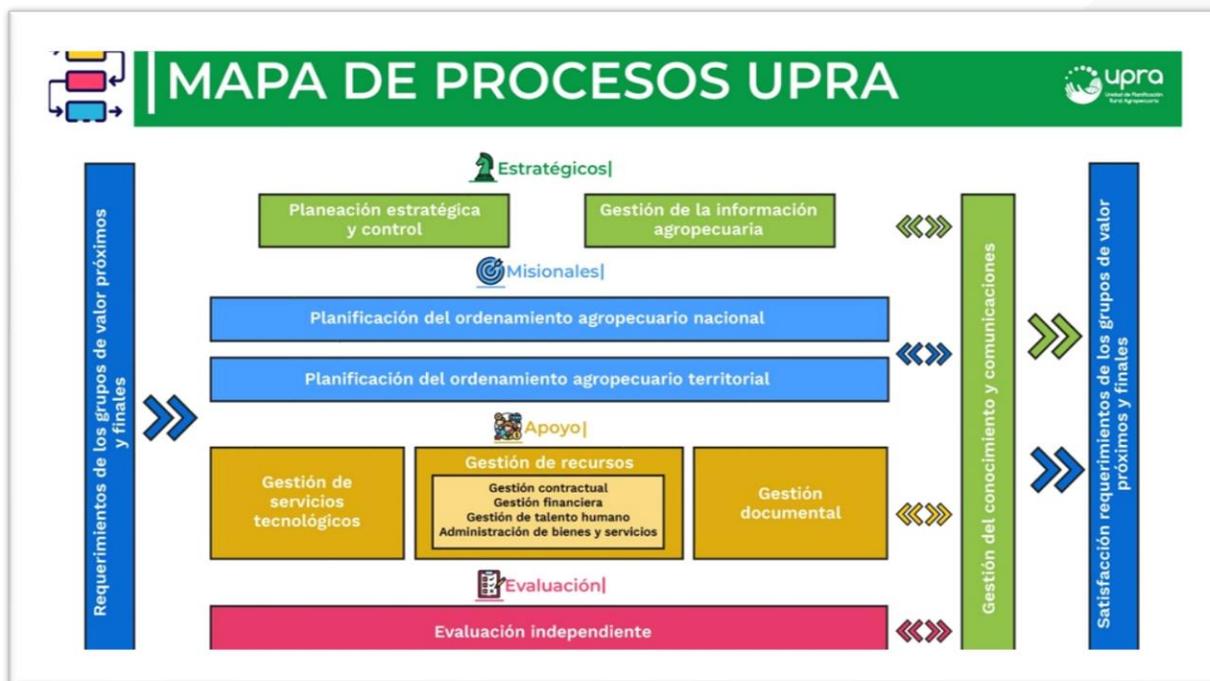


Mapa de Procesos

Mediante la resolución N°193 de 2019, se adoptó el mapa de procesos institucional el cual hace parte del Sistema de Gestión -SG- y muestra de manera gráfica la secuencia e interacción en los diferentes niveles de procesos, estratégicos, misionales, de apoyo y evaluación, que orientan la gestión institucional, para atender los requerimientos de los diferentes grupos de valor.

Se trata de 12 procesos institucionales organizados de acuerdo con su categoría 3 estratégicos, 2 misionales, 6 de apoyo a gestión y 1 de evaluación independiente, para poder atender los requerimientos de los grupos de valor de la Unidad.

Resolución 193 de 2019 – UPRA



3. MARCO NORMATIVO

El marco legal básico sobre el cual se basan las actuaciones del plan de vacantes de la UPRA es:

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN
Ley 909 de 2004: Literal b), artículo 15	Relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe "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 2482 de 2012:	Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto en el literal c) del artículo 3º. dentro de las Política de Desarrollo Administrativo, la Política de Gestión del Talento Humano y en ella el Plan Anual de Vacantes.

<p>Decreto 1083 de 2015: Artículo 2.2.5.3.1</p>	<p>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 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.</p> <p>Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.</p>
<p>Decreto 1083 de 2015: Artículo 2.2.5.3.3</p>	<p>Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.</p>
<p>Decreto 1083 de 2015: Artículo 2.2.5.5.42</p>	<p>Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”. “Artículo</p>

	2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.
Decreto 1083 de 2015: Artículo 2.2.19.2.2	Modalidades de concursos. Se podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con el propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles.
Decreto 1083 de 2015: Artículo 2.2.22.3.14.	Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano.

4. ALCANCE Y OBJETIVOS

Para la vigencia 2024 el plan anual de vacantes forma parte de los instrumentos para la planeación del talento humano en la Unidad, por medio de la identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal.

4.1. Objetivo General

- Planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal 2024 asegurando el servicio público y el cumplimiento de las funciones institucionales, en el marco de lo estipulado por la ley.

4.2. Objetivos Específicos

Actualizar la información de las vacantes de empleo de carrera administrativa, con el propósito de establecer las necesidades de personal de la planta de personal de la Unidad de Planificación de Tierras Rurales Adecuación de Tierras y Usos Agropecuarios UPRA.

Implementar estrategias de previsión de los empleos vacantes en observancia con las normas legales vigentes de la planta de personal de la Unidad de Planificación de Tierras Rurales Adecuación de Tierras y Usos Agropecuarios UPRA.

4. DESCRIPCIÓN DE LA PLANTA DE LA UPRA

La planta de personal es el conjunto de los empleos permanentes requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a la Unidad de Planificación de Tierras Rurales Adecuación de Tierras y Usos Agropecuarios UPRA, identificados y ordenados jerárquicamente y que corresponden al sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de cargos establecido mediante el Decretos 4146 de 2011 y 952 de 2013.

Planta de Personal:

Corresponde a los 67 empleos que se encuentran distribuidos así:

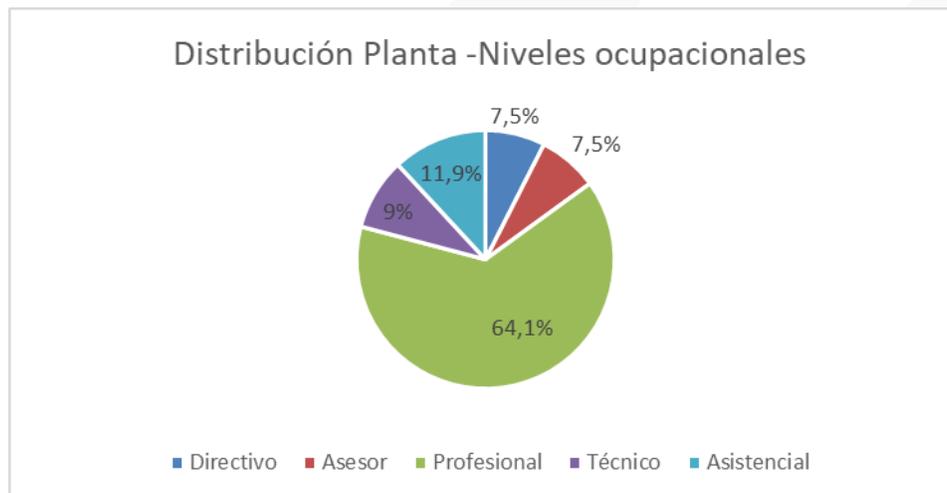
N.º de Empleos	Denominación del Cargo	Código	Grado
DESPACHO DEL DIRECTOR			
1	Director General	0015	23
5	Asesor	1020	12
2	Profesional Especializado	2028	20
1	Secretario Ejecutivo	4210	24
1	Conductor Mecánico	4103	19

N.º de Empleos	Denominación del Cargo	Código	Grado
PLANTA GLOBAL			
1	Secretario General	0037	20
2	Director Técnico	0100	20
1	Jefe de Oficina	0100	19
9	Profesional Especializado	2028	22
17	Profesional Especializado	2028	20
15	Profesional Especializado	2028	17
6	Técnico Administrativo	3124	16
4	Secretario Ejecutivo	4210	22
1	Auxiliar Administrativo	4044	16
1	Conductor Mecánico	4103	19

5.1. Distribución de la planta de personal administrativo por niveles ocupacionales:

La planta de personal de acuerdo, con las atribuciones dadas en los Decretos 4146 de 2011 y 952 de 2013, se ha distribuido de la siguiente manera:

No. de Empleos	Nivel Ocupacional	Peso%
5	Directivo	7,5
5	Asesor	7,5
43	Profesional	64,1
6	Técnico	9,0
8	Asistencial	11,9
67	TOTAL	100,0



5.2. Distribución de la planta de personal por dependencias de la Unidad

Los 67 empleos de la planta de personal por dependencias respecto a la estructura del Decreto 4145 de 2011 es la siguiente:

Dirección General		
No.	Nivel	Denominación
1	Directivo	Director General 0015-23
5	Asesor	Asesor 1020-12
2	Profesional	Profesional Especializado 2028-20
1	Asistencial	Secretario Ejecutivo 4210-24
1	Asistencial	Conductor Mecánico 4103-19
Dirección Técnica de Uso Eficiente del Suelo y Adecuación de Tierras		

No.	Nivel	Denominación
1	Directivo	Director 0100-20
3	Profesional	Profesional Especializado 2028-22
5	Profesional	Profesional Especializado 2028-20
3	Profesional	Profesional Especializado 2028-17
1	Asistencial	Secretario Ejecutivo 4210-24
Dirección Técnica de Ordenamiento y Mercado de Tierras		
No.	Nivel	Denominación
1	Directivo	Director 0100-20
3	Profesional	Profesional Especializado 2028-22
5	Profesional	Profesional Especializado 2028-20
3	Profesional	Profesional Especializado 2028-17
1	Asistencial	Secretario Ejecutivo 4210-24
Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones		
No.	Nivel	Denominación
1	Directivo	Jefe de Oficina 0100-19
3	Profesional	Profesional Especializado 2028-22
4	Profesional	Profesional Especializado 2028-20
5	Profesional	Profesional Especializado 2028-17
1	Asistencial	Secretario Ejecutivo 4210-24
Secretaria General		
No.	Nivel	Denominación
1	Directivo	Secretario General 0037-20
3	Profesional	Profesional Especializado 2028-20
4	Profesional	Profesional Especializado 2028-17
6	Técnico	Técnico Administrativo 3124-16
1	Asistencial	Secretario Ejecutivo 4210-24
1	Asistencial	Conductor Mecánico 4103-19
1	Asistencial	Auxiliar Administrativo 4044-16

5.3. Ocupación de la Planta de Personal

La ocupación de la Planta de Personal de la UPRA a 31 de diciembre de 2023, es la siguiente:

Nivel Ocupacional	Nombramiento Ordinario	Carrera Administrativa			Encargos	Vacantes	Total
	Libre Nombramiento y remoción	Nombramiento Definitivo	Nombrados en periodo de prueba	Nombramiento Provisional			
Directivo	5						5
Asesor	5						5

Profesional Especializado grado 22		6	1			2	9
Profesional Especializado Grado 20	2	8	8		1		19
Profesional Especializado grado 17	1	10	3			1	15
Técnico		2	2		1	1	4
Asistencial	2	3	2	1		2	10
	15	29	16	1	2	6	67

Vacantes actuales:

En el nivel profesional Especializado:

- Profesional Especializado grado 22 existen dos (2) vacantes en DOPMT, una mediante OPEC 144515, la cual se encuentra en aprobación de usos de lista en la CNSC, y la otra en proceso de verificación de requisitos para encargo, ya que el cargo se encuentra en vacancia temporal con ocasión a que la servidora pública se encuentra en periodo de prueba en otra entidad.
- Profesional especializado grado 17 hay una vacante en DOPMT, la cual está en proceso de nombramiento provisional, lo anterior teniendo en cuenta que la servidora pública del cargo se encuentra en un encargo en un profesional especializado grado 20.

En el nivel técnico administrativo y asistencial.

- Técnico Administrativo grado 16 existen dos (2) vacantes en la Secretaría General, OPEC 144546 se encuentra en aprobación de uso de lista en la CNSC, OPEC 144548 actualmente se encuentra a la espera de la aceptación del nombramiento.
- En el cargo Asistencial se cuenta con una vacancia temporal con ocasión a que la servidora pública se encuentra en periodo de prueba en otra entidad y una vacancia temporal por que la titular se encuentra en encargo.

5. VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEO DE CARRERA ADMINISTRATIVA

A continuación, se presenta tabla con el estado actual de las vacantes por dependencia y nivel de empleo.

EMPLEO	VACANTES				
	TIC	DOPMT	DUESAT	SG	TOTAL
Gerencia pública	0	0	0	0	0

Profesional Especializado 2028 grado 22	0	2	0	0	2
Profesional Especializado 2028 grado 20	0	0	0	0	0
Profesional Especializado 2028 grado 17	0	1	0	0	1
Técnico Administrativo 3124 grado 16	NA	NA	NA	1	1
Secretario Ejecutivo 4210-22	0	0	1	1	2
Conductor mecánico 4103 – 19	NA	NA	NA	0	0
Auxiliar administrativo 4044 grado 16	NA	NA	NA	0	0
Total, por dependencia	0	3	1	2	6