



PLAN DE ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

UPRA 2025

Autor: Secretaría General
Versión: 1
Fecha:

| | |
|--|-----------|
| Introducción | 3 |
| Generalidades | 4 |
| 1. Marco legal | 5 |
| 2. Alcance | 6 |
| 3. Objetivo general | 7 |
| 4. Contexto | 8 |
| 4.1. Disposición de información..... | 8 |
| 4.2. Caracterización de empleos..... | 8 |
| 4.3. Resultado diagnóstico..... | 8 |
| 4.4. Responsables | 10 |
| 5. Desarrollo | 11 |
| 6. Ejes temáticos para el año 2025 | 18 |
| 6.1. Plan anual de vacantes | 18 |
| 6.2. Plan de Previsión de Recursos Humanos..... | 18 |
| 6.3. Programa de Incentivos Institucionales - Integridad | 18 |
| 6.4. Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el trabajo..... | 19 |
| 6.5. Plan Institucional de Capacitación..... | 19 |
| 7. Riesgos | 21 |
| 8. Evaluación del Plan | 22 |



Introducción

La Unidad de Planificación de Tierras Rurales, Adecuación de Tierras y Usos Agropecuarios – UPRA, es una Entidad Líder en el orden nacional, en la generación de instrumentos y planes, en ordenamiento productivo y ordenamiento social de la propiedad rural, base para la formulación de políticas en gestión del territorio para usos agropecuarios de la mano de un talento humano idóneo, motivado y comprometido, con el cumplimiento de la misión y la visión, con rigor técnico, suficiencia, calidad y oportunidad.

En consecuencia, la Entidad se enfrenta a nuevos y constantes retos en virtud, además de los cambios en aspectos tecnológicos, normativos, sociales y económicos, en especial dentro del post conflicto, los cuales requieren de un talento humano idóneo, capacitado y motivado que aporte al cumplimiento de los objetivos estratégicos y del Plan Nacional de Desarrollo, en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Es así como, con base en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), cuyo principal objetivo es el de mejorar la calidad y el cubrimiento de los servicios del estado y de la misión de la entidad de 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, se proyecta para la vigencia 2025 la consolidación y finalización de los procesos de ampliación de la planta de personal de la entidad y la ejecución de las actividades y retos que esto conlleva.

Para el cumplimiento de los retos y objetivos descritos, la entidad para la vigencia 2025 busca fomentar el desarrollo integral de los servidores en lo que corresponde a competencias comportamentales y desempeño laboral a través de programas de formación y capacitación, establecidos a partir de las necesidades identificadas al final de la vigencia 2024, fortaleciendo los procesos de inducción y reinducción, la programación de capacitación alineada con la plataforma estratégica institucional y la normatividad vigente, así como la integración de las actividades de capacitación que se realizan desde las diferentes dependencias en un único Cronograma Institucional.

En ese sentido se prevé el diseño y ejecución de actividades que permitan mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la UPRA y de sus familias, mediante la generación de espacios de integración, esparcimiento y aprendizaje con el objetivo de fortalecer el sentido de pertinencia, la productividad, la motivación y el desarrollo profesional, contribuyendo además con el adecuado clima organizacional de la entidad, mediante la ejecución de actividades en materia de bienestar social, estímulos e incentivos generadas a partir de las necesidades identificadas durante la vigencia 2024.

Adicionalmente, se proyecta continuar con la política de teletrabajo en la entidad, mediante el seguimiento, control y eliminación de brechas, la documentación y seguimiento de un plan anual de vacaciones, un plan de provisión de empleo y un plan anual de vacantes.



Generalidades

El Plan Estratégico de Talento Humano es una herramienta de gestión que permite alinear las políticas y los objetivos institucionales con las estrategias y actividades definidas por la Secretaría General con el propósito de definir las acciones que se llevarán a cabo para gestionar y promover el desarrollo del Talento Humano, brindando bienestar, capacitación, formación y seguridad y salud en el trabajo a los servidores públicos dentro de un adecuado clima laboral.

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, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (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 el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) es el Talento Humano, identificándolo como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la 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 en búsqueda del avance del sector agrícola, en lo que corresponde a la UPRA como Unidad del Ministerio de Agricultura.

El Plan 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.

Para la vigencia actual, la UPRA enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración y evolución que ha tenido a lo largo de la implementación del Modelo de acuerdo con el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, herramienta que permite establecer los avances que se han tenido en el cumplimiento de estándares en este aspecto, a partir del análisis de los componentes de los componentes de Previsión de recursos, Plan anual de vacantes, Incentivos Institucionales, Seguridad y Salud en el Trabajo, Capacitación, Gestión del desempeño, y Administración del Talento Humano; los cuales impactan al servidor público en sus diferentes etapas del ciclo de vida: ingreso, desarrollo y retiro.

Dentro de las siete dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se incluye la Dimensión de Talento Humano, que resalta el papel fundamental del servidor público y su labor, y se considera el corazón de este modelo. La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano hace parte de esta dimensión e incluye



1. Marco legal

- Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.
- Decreto No. 1295 de 1994: “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.”
- Ley 489 de 1998: “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.”
- Decreto – Ley 1567 de 1998: “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”
- Ley 909 de 2004: “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”
- Ley 1562 de 2012: “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.”
- Ley 1016 de 2013: “Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.”
- Ley 1712 de 2014: “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.”
- Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública: “Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.”
- Decreto No. 1072 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.”
- Decreto No. 1083 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”
- Decreto 171 de 2016: “Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).”
- Circular 05 de 2016 de la CNSC: “Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa – concurso de méritos.”
- Decreto No. 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- Decreto 2865 de 2013 Por el cual se celebra el día del servidor público.
- Ley 1361 de 2009 y Ley 1857 de 2017 que la modifica relacionada con la protección integral de la familia.



2. Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Unidad de Planificación de Tierras, Adecuación de Tierras y Usos Agropecuarios – UPRA, parte del autodiagnóstico que se realiza por medio de la matriz GETH de Función Pública, por medio de la cual se identifican las necesidades y debilidades en la gestión estratégica del Talento Humano en la Entidad y aplica a todos los servidores públicos de la Entidad y le da cobertura a contratistas en las actividades que se ejecutan en el componente del Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo y en algunas actividades transversales de capacitación.

Así mismo, incorpora los resultados de la encuesta de necesidades de capacitación y los resultados de la encuesta de Bienestar Social aplicadas durante la vigencia 2024.



3. Objetivo general

Fortalecer la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de las habilidades, competencias y calidad de vida de servidores públicos a través de los mecanismos propios de la planeación estratégica (Planear, Hacer Verificar y Actuar), en el marco de los procesos de cambio de la Entidad vinculación de servidores públicos, consolidación de la planta actual y proyección de la nueva planta global, así como la política del teletrabajo.

3.1. Objetivos específicos

1. Fortalecer el proceso de inducción, reinducción, capacitación y formación de los servidores públicos de la entidad.
2. Potencializar las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores públicos en el puesto de trabajo en la fase de permanencia del ciclo del servidor público, en aras de la consolidación de la planta de funcionarios de carrera administrativa, a partir de los resultados generados en la evaluación de Desempeño Laboral.
3. Elaborar e implementar estrategias desde el Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo e Incentivos Institucionales que impacten positivamente la calidad de vida de los servidores, impactando de manera positiva la salud y el equilibrio entre la vida laboral y personal de forma integral.
4. Continuar con el proceso de ampliación de planta global de la Entidad con el fin de mejorar la productividad de esta de forma tal que redunde en beneficios de calidad laboral y dignificación del servicio público.
5. Administrar las actividades planteadas para el seguimiento de conflicto de intereses como parte de las actividades de la Política de Integridad.
6. Adelantar actividades de actualización del proceso, procedimientos, formatos, guías y demás documentación asociada al proceso de Talento Humano.



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 y calidad de vida de los servidores públicos.

En consecuencia, para la vigencia 2025, se implementarán controles y repositorios de información en la carpeta P – Talento Humano, que permitan la consolidación de las evidencias de las actividades realizadas en cada uno de los subprocesos de Talento Humano, la disponibilidad de información en tiempo real, lo que permitirá además la consolidación rápida y oportuna de los informes que sean requeridos.

4.2. Caracterización de empleos

La Entidad cuenta con una planta de 67 empleos, de los cuales 62 se encuentran provistos a fecha de corte 31 de diciembre de 2024.

Tabla 2. Caracterización de empleos de la planta global de la UPRA a 31 de diciembre 2024

| Nivel de empleo | Carrera administrativa | Periodo de prueba | Provisional | Libre nombramiento y remoción |
|---------------------------|------------------------|-------------------|-------------|-------------------------------|
| Directivo | - | - | - | 4 |
| Asesor | - | - | - | 5 |
| Profesional especializado | 31 | 3 | 2 | 3 |
| Técnico | 5 | 1 | - | - |
| Asistencial | 4 | 1 | 1 | 2 |
| Total | 40 | 5 | 3 | 14 |

4.3. Resultado diagnóstico

De acuerdo con los resultados del FURAG medido en 2024, la Unidad alcanzó un puntaje final de 91.7 en el Índice de Desempeño Institucional.

La gestión en la Dimensión del Talento Humano, presentó un puntaje de 91.7, con las siguientes oportunidades de mejora en los siguientes temas relacionados: encargo de servidores de carrera administrativa en cargos de Gerentes públicos; Promoción de la diversidad e inclusión (personas con discapacidad); Selección meritocrática para la elección de gerentes públicos; elaboración de protocolo de acoso laboral, Incluir el análisis de los resultados de la evaluación de desempeño y los acuerdos de gestión; Herramientas

suficientes para la transferencia de conocimiento, reforzar las actividades de inducción conforme con los lineamientos de la entidad Y la generación de una matriz consolidada con toda la información del personal de la entidad, la cual servirá como insumo para los proceso de TH.

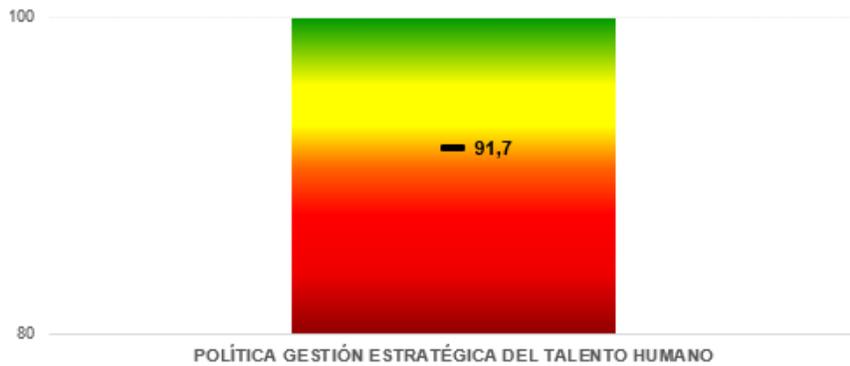


Gráfico 1. Calificación política gestión estratégica del talento humano

Se evidencia un incremento en la calificación general de la política de Talento Humano en relación con la vigencia 2023, así, Planeación 91.1; Ingreso 96.1; Desarrollo 91.40 y 88.3 Retiro.

En cuanto al componente de retiro, la gráfica con los resultados detallados se presenta a continuación:

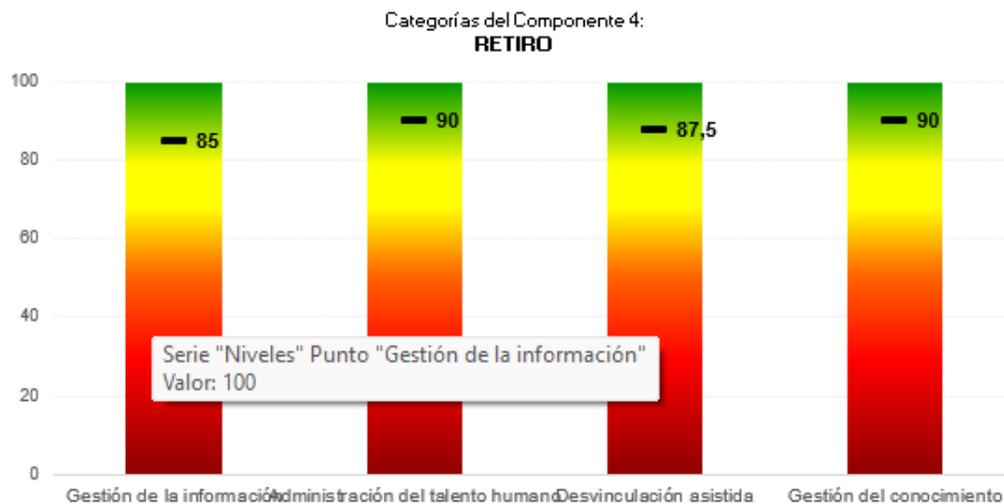


Gráfico 2. Calificación desgregada en el componente de retiro.

Se evidencia, un incremento en comparación a la vigencia inmediatamente anterior en los componentes de Gestión de la Información y Administración de Talento Humano dado el trabajo desarrollado desde los diferentes frentes de la política en la vigencia 2024.

Otros resultados

- **Clima Organizacional:** en la Entidad se llevaron a cabo las intervenciones con el fin de mejorar el resultado de la medición de Clima laboral que se realizará en el 2025.
- **Batería de Riesgo Laboral:** La Entidad debe llevar a acabo la medición de la batería de riesgo Laboral para la vigencia 2025, dado que la medición realizada en 2024 arrojó resultados de riesgo alto.
- **Encuesta de necesidades de Bienestar:** se aplicó la encuesta de necesidades de bienestar del 14 al 30 de noviembre de 2024, y fue diligenciada por 52 servidores de las diferentes áreas, es decir el 81% de la planta global a la fecha. Los resultados detallados en el Diagnóstico del Plan de Bienestar e Incentivos 2024, se tuvieron en cuenta para el diseño del Plan de Incentivos Institucionales.
- **Autodiagnóstico de estándares mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Se aplica en enero de 2025, generándose planes de mejora en el componente del verificar y del actual del ciclo PHVA de SG SST. Adicional a ello, en los procesos de renovación de la planta global, de la implementación de Teletrabajo como modalidad de Trabajo a distancia y la incorporación de nuevos contratistas, la gestión del cambio organizacional tiene un impacto muy fuerte en este componente.

4.4. Responsables

La Secretaría General es responsable de llevar a cabo y hacer seguimiento a las acciones definidas en el presente plan, con el apoyo y soporte de los contratistas y servidores públicos a cargo.

Para ello se contará con el apoyo del equipo de trabajo conformado por contratistas y servidores públicos bajo el liderazgo de la Secretaria General de la Entidad, con el apoyo de la asesoría de Planeación y la asesoría de Comunicaciones de la Dirección General y los cuerpos de apoyo de SST como lo son el COPASST y el Comité de Convivencia Laboral.



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 2025, se formulará en el Plan Estratégico de Talento Humano las actividades enfocadas a la fase de permanencia en el ciclo de vida del servidor público, sin perder de vista el fortalecimiento de la gestión oportuna que se viene adelantando desde vigencias anteriores.

Adicionalmente se mantendrán los esfuerzos con el fin de implementar y mejorar la gestión de la información en el SIGEP relacionada con las hojas de vida y vinculación completa de los servidores públicos, visualización en tiempo real de la planta de personal y generación de reportes actualizados relacionados con la nómina mediante la articulación con la Oficina TIC, articulación de la evaluación del desempeño laboral con el plan estratégico de la entidad con el apoyo de la Asesoría de Planeación, continuar con los procesos de encargo, la trazabilidad electrónica o física de las historias laborales, generación de información electrónica relacionada con indicadores claves como rotación de personal, movilidad, encargos, comisiones, ausentismos, situaciones administrativas, incentivos relacionados con equipos de trabajo, gerentes públicos, educación en artes y artesanías, desarrollo de programas de entorno laboral saludable, desarrollo del programa estado joven en la entidad, riesgo psicosocial.

El afianzamiento de la ejecución de los procesos en el entorno digital como consecuencia de las modalidades de trabajo en casa y teletrabajo, la responsabilidad y la ética en equilibrio con la vida personal que se requieren para el alcance de metas institucionales de los proyectos que se ejecutan al interior de la Entidad y la calidad de vida, salud mental y estilos de vida saludable, continúan constituyéndose en un lineamiento base para los servidores públicos.

Esta evaluación y análisis de la Dimensión de Talento Humano, se plasma en el desarrollo de actividades de forma específica 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) e Integridad, las cuales se relacionan en la Tabla 2.

| DIMENSION DE TALENTO HUMANO | | | | | | |
|-----------------------------|--------------------|---|--|-------------------|---------------------------------------|---------------------------|
| RUTA | VARIABLE | ACTIVIDADES | CICLO DE VIDA | OTRAS DIMENSIONES | PROCESO | POBLACIÓN OBJETO |
| RUTA DE LA FELICIDAD | ENTORNO FISICO | Administrar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo desde el enfoque de la gestión del cambio por factores internos/externos con el apoyo del comité COPASST | Planeación / Ingreso / Desarrollo / Retiro | D2 | SST | Servidores y contratistas |
| | | Elaborar e implementar el programa de orden y aseo en la Unidad | Planeación/ Retiro /Ingreso | D2 | SST | Servidores y contratistas |
| | | Analizar las condiciones del entorno físico acorde a las características de la Entidad – Demarcación e rutas de evacuación | Planeación | D2, D4 | SST | Servidores y contratistas |
| | EQUILIBRIO DE VIDA | Teletrabajo suplementario. | Desarrollo | No aplica | Incentivos Institucionales / SST | Servidores |
| | | Promover actividades de desconexión laboral en la modalidad hibrida de trabajo | Desarrollo | No aplica | Incentivos Institucionales / SST | Servidores |
| | | Desarrollar actividades relacionadas con la diversidad, inclusión y representatividad. | Desarrollo | D3 | Incentivos / Comunicaciones | Servidores y contratistas |
| | | Desarrollar estrategias para el manejo de estrés y ansiedad en la gestión del cambio. | Ingreso / Desarrollo /Retiro | No aplica | Incentivos Institucionales / SST /PIC | Servidores y contratistas |

| | | | | | | |
|-----------------------------|------------------------------|---|------------------|----------------|--|---------------------------|
| RUTA DE LA FELICIDAD | | Fomentar actividades de estilos de vida saludables (Caja de Compensación y Apoyo de ARL) | Desarrollo | No aplica | Incentivos Institucionales/SST | Servidores |
| | SALARIO EMOCIONAL | Celebración de fechas especiales como cumpleaños, aniversario UPRA, día de la mujer, del hombre, día del servidor público, entre otros. | Desarrollo | No aplica | Incentivos Institucionales / SST | Servidor |
| | | Tiempo en familia: Compensación de tiempo de trabajo para compartir en familia. | Desarrollo | No aplica | Incentivos Institucionales / SST | Servidor |
| | | Promover el uso de la bicicleta como medio de transporte y la realización de actividad física antes de la jornada laboral. | Desarrollo | No aplica | Incentivos Institucionales / SST | Servidor |
| | | Divulgar el programa Servimos del DAFP. | Desarrollo | No aplica | Incentivos Institucionales | Servidores |
| | | Desarrollar Programa de reconocimientos e incentivos | Desarrollo | No aplica | Incentivos Institucionales | Servidores |
| | INNOVACIÓN CON PASIÓN | Implementar estrategias de innovación para el fortalecimiento en la gestión del conocimiento para la transferencia en la renovación de planta | Ingreso / Retiro | D2, D3, D4, D6 | PIC / Plan de previsión de recursos | Servidores y contratistas |
| | | Evaluar el impacto de los programas de ingreso (inducción y entrenamiento en puesto de trabajo) en el desarrollo de competencias en servidores públicos | Planeación | D2, D3, D4, D6 | Incentivos Institucionales / SST / PIC | Servidores |

| | | | | | | |
|----------------------|-----------------------|---|-------------------------|----------------|---|---------------------------|
| | | Elaborar estrategias para el desarrollo permanente de competencias de los servidores públicos y contratistas de la Entidad | Planeación / Desarrollo | D2, D3, D4, D6 | PIC | Servidores y contratistas |
| RUTA DEL CRECIMIENTO | CULTURA DEL LIDERAZGO | Realizar actividad de promoción y fortalecimiento de liderazgo en los jefes de la Unidad con el fin de mejorar el clima laboral | Ingreso / Desarrollo | D4 | Incentivos institucionales/PIC / SST | Servidores |
| | | Desarrollar estrategias de retroalimentación para los servidores públicos en torno a su adaptación en pro del liderazgo y clima laboral | Ingreso | D4 | PIC / SST / Incentivos institucionales | Servidores |
| RUTA DEL CRECIMIENTO | BIENESTAR DEL TALENTO | Realizar actividad de conmemoración del Día del Servidor Público | Desarrollo | No aplica | Incentivos institucionales | Servidores |
| | | Realizar actividades de retiro como entrevistas y exámenes médicos. | Retiro | No aplica | Incentivos institucionales | Servidores |
| | | Reconocimiento a la labor de los servidores que se retiran | Retiro | No aplica | Incentivos institucionales / Plan Anual de vacantes | Servidores |
| | | Realizar actividades de fortalecimiento del clima organizacional y evaluación del riesgo psicosocial. | Desarrollo | D4 | Incentivos Institucionales / SST | Servidores |
| | | Realizar actividades para prepensionados. | Retiro | No aplica | Incentivos Institucionales / Plan Anual de vacantes | Servidores |
| | LIDERAZGO | Promover actividades relacionadas con la Política de Integridad | Desarrollo | D3 | Incentivos Institucionales | Servidores y contratistas |

| | | | | | | |
|-----------------------------|--|--|----------------------|-----------------|--|---------------------------|
| | | Promover actividades que refuercen la cultura organizacional en torno a los valores institucionales y la sana convivencia laboral. | Desarrollo | Integridad | Incentivos institucionales / SST | Servidores y contratistas |
| | SERVIDORES QUE SABEN LO QUE HACEN | Evaluar el impacto de las actividades transversales en el desarrollo de competencias blandas y duras de servidores públicos y contratistas | Desarrollo | D3, D4, D5 y D6 | Incentivos Institucionales / SST | Servidores |
| | | Diseñar e implementar Estrategias de Gestión del Conocimiento en la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran. | Ingreso / Retiro | D3, D4, D5 y D6 | Gestión del Conocimiento | Servidores |
| | | Fortalecer la gestión del desempeño en los servidores públicos en periodo de prueba y de carrera administrativa | Ingreso /Desarrollo | D3, D4, D5 y D6 | Talento Humano | Servidores |
| RUTA DEL CRECIMIENTO | SERVIDORES QUE SABEN LO QUE HACEN | Promover y fortalecer la cultura del trabajo en equipo en el contexto actual de renovación de la planta global | Ingreso / Desarrollo | D4 | Incentivos Institucionales / SST | Servidores |
| | | Promover la participación en el curso virtual de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción. | Ingreso / Desarrollo | Integridad, D3 | PIC / | Servidores y contratistas |
| | | Promover y hacer seguimiento a la publicación de bienes y rentas | Ingreso / Desarrollo | Integridad, D3 | Incentivos Institucionales/ Talento Humano | Servidores |

| | | | | | | |
|---------------------------|--------------------------------------|---|----------------------|----------------|--|---------------------------|
| | | Socializar de forma permanente la Política y actividades estandarizadas en el SG de Integridad y Conflicto de Intereses | Ingreso / Desarrollo | Integridad, D3 | Incentivos Institucionales/ Talento Humano | Servidores y contratistas |
| | | Capacitar a los cargos directivos en el sistema de evaluación de desempeño de servidores de carrera y en Acuerdos de Gestión. | Ingreso / Desarrollo | D4 | PIC /Plan de previsión de recursos | Servidores |
| RUTA DEL SERVICIO | CULTURA BASADA EN EL SERVICIO | Generar e implementar mecanismos de transformación digital que permitan la transferencia de conocimiento al interior de la entidad. | Planeación | D3, D4, D6 | PIC | Servidores y contratistas |
| | | Promover el desarrollo de habilidades de servicio al cliente interno y externo como parte de la inducción y el entrenamiento en puesto de trabajo | Ingreso | D3 | Incentivos Institucionales/ SST / PIC | Servidores y contratistas |
| | | Continuar con el proyecto de ampliación de planta global de la Entidad | Planeación | D2, D3 | Talento Humano | Servidores |
| RUTA DE LA CALIDAD | HACER SIEMPRE LAS COSAS BIEN | Divulgar los procesos de Seguridad Social como aliado estratégico en los procesos de Talento Humano | Desarrollo | D3 | SST / Talento Humano | Servidores |
| | | Fortalecer el proceso de SST en contratistas personas naturales y personas jurídicas en cumplimiento de requisitos legales. | Desarrollo | D3 | SST | Servidores y contratistas |

| | | | | | | |
|-------------------------------|---|---|----------------------|--------------------|--|---------------------------|
| | | Socializar los procedimientos de nómina y llevar los registros estadísticos actualizados | Desarrollo / Retiro | D3 | Nómina | Servidores |
| | | Desarrollar actividades en el componente de desvinculación laboral asistida en la renovación de la planta global. | Retiro | D2, D3, D4, D5, D6 | Incentivos Institucionales / PIC / SST / Plan Anual de Vacantes | Servidores |
| RUTA DE LA INFORMACIÓN | ENTENDIENDO PERSONAS A TRAVES DEL USO DE LOS DATOS | Actualizar perfil sociodemográfico de la Entidad en el ingreso de los servidores nuevos en periodo de prueba | Planeación / Ingreso | D2 | SST / Plan de previsión de recursos | Servidores |
| | | Actualizar el perfil de contratistas conforme a la dinámica de la Entidad | Planeación | D2, D3 | SST | Contratistas |
| | | Actualizar y divulgar la configuración de la planta global de la Entidad y las relaciones en las interdependencias conforme a los procesos organizacionales | Planeación / Ingreso | D3, D4, D5, D6 | Plan anual de vacantes/ Plan de previsión de recursos / Incentivos Institucionales | Servidores y contratistas |



6. Ejes temáticos para el año 2025

Se articulan los componentes de Gestión del conocimiento, Plan Institucional de Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo e Incentivos Institucionales en torno al cambio organizacional propio del contexto de la Entidad en la vigencia actual por los procesos definidos en el Plan de Previsión de Recursos y Plan Anual de Vacantes.

6.1. Plan anual de vacantes

Objetivo general: Estructurar la información de los cargos vacantes de la Unidad de Planificación de Tierras Rurales Adecuación de Tierras y Usos Agropecuarios UPRA, para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en el mediano y corto plazo, asegurando el servicio público y cumplimiento de las funciones institucionales, en el marco de lo regulado por la ley.

En este plan se describe la situación actual de vacancias temporales y definitivas, funcionarios en periodo de prueba y se relaciona el estado actual de concurso de méritos abierto y por ascenso en curso con la CNSC.

6.2. Plan de Previsión de Recursos Humanos

Objetivo general: Planear técnica y económicamente, la provisión de los empleos con vacancia definitiva relacionando la cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicar si pertenecen a la parte misional o de apoyo.

En este plan se describe la proyección durante la vigencia actual para el aprovisionamiento del recurso humano para las vacancias temporales y definitivas.

6.3. Programa de Incentivos Institucionales - Integridad

Objetivo: Diseñar, ejecutar y promover actividades que permitan mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la UPRA y sus familias, mediante espacios de integración, esparcimiento y aprendizaje; fortaleciendo el sentido de pertenencia, la productividad, la motivación, la identidad y vocación por el servicio público y el desarrollo profesional al interior de la entidad.

Teniendo en cuenta la normatividad vigente y los lineamientos del DAFP, se concluye que se trabajarán las siguientes variables en el Plan de Bienestar e incentivos 2025:

- Equilibrio psicosocial.
- Salud mental.



- Diversidad e Inclusión.
- Transformación digital.
- Identidad y vocación por el servicio público.

El cual incluye las actividades de apropiación del código de integridad y conflicto de intereses.

Se contratará la ejecución de algunas actividades del Plan que requieran presupuesto, teniendo en cuenta el Plan Anual de Adquisiciones, y siguiendo los lineamientos para la programación presupuestal

Se llevarán a cabo actividades internamente sin requerir presupuesto.

Se aprovecharán las alianzas interinstitucionales con las Entidades Promotoras de Salud, con la aseguradora de riesgos laborales, con la Caja de Compensación Familiar Compensar y con otras entidades que brinden apoyo en el desarrollo de actividades que se plantean.

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

Objetivo: Fortalecer la implementación y verificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, articulando sus 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.

Como objetivos específicos se tienen:

- Desarrollar actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo para los funcionarios de la planta global enfocadas a la intervención de los riesgos prioritarios identificados.
- Ejecutar estrategias enfocadas a los contratistas según su modalidad de trabajo, de forma tal que permita intervenir los riesgos prioritarios a los que se encuentran expuestos.
- Implementar estrategias que mejoren la participación de funcionarios y contratistas en las actividades planeadas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Dar inicio al cumplimiento de requisitos para la certificación en excelencia del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo otorgada por el Ministerio de Trabajo acorde a lineamientos definidos en la Resolución 0312 de 2019.

6.5. Plan Institucional de Capacitación

Objetivo: Propiciar espacios de formación y capacitación para los servidores públicos de la Unidad, a través de los cuales se permita el desarrollo integral de los servidores a través de programas de capacitación y formación, acordes a las necesidades identificadas, y que aporten al fortalecimiento de competencias y mejoramiento del desempeño laboral.



Los objetivos de gestión son:

- Fortalecer los procesos de inducción, entrenamiento en puesto de trabajo y reintroducción de los servidores, para facilitar la adaptación al servicio público, a la cultura organizacional, a su puesto de trabajo y a los contextos de la entidad y su misión.
- Planear y desarrollar las acciones de capacitación para los servidores de la UPRA, de acuerdo con las necesidades diagnosticadas, alineadas con la estrategia de la entidad y su normatividad.
- Fomentar en la UPRA, la ética e Integridad del servidor Público, afianzando el crecimiento integral y el cumplimiento eficaz de sus objetivos.
- Integrar la planificación de actividades de capacitación que permitan visualizar y hacer seguimiento efectivo y real desde un cronograma único, optimizando tiempos, espacios y recursos de ejecución.



7. Riesgos

El análisis de los riesgos asociados con el Plan Estratégico de Talento Humano se actualizó en la vigencia 2024 en conjunto con la oficina asesora de Planeación, teniendo en cuenta las observaciones de las auditorías de control interno, observando 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.



8. Evaluación del Plan

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

1. Matriz GETH.
2. Elaboración e implementación de Indicadores de Gestión de Talento Humano y seguimiento a los Indicadores de los planes de acción articulados (Plan Anual de SST, Plan de Incentivos institucionales y PIC).
3. Evaluación de impacto de las actividades.
4. Seguimiento a la ejecución de cada uno de los planes y reporte de metas físicas.