



PLAN DE ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2023

Elaborado por: Secretaría General

Versión: 1

Fecha: enero 2023



Tabla de contenido

Introducción	3
Generalidades	5
1. Marco legal.....	6
2. Alcance	7
3. Objetivo general	7
4. Contexto.....	8
4.1 Disposición de información	8
4.1.1 Caracterización de empleos	8
4.1.2 Resultado diagnóstico	9
4.1.3 Responsables	12
5. Desarrollo.....	13
6. Ejes temáticos para el año 2023.....	20
6.1 Beneficiario	20
6.2 Recursos físicos y tecnológicos	20
6.3 Método	20
7. Planes y programas 2023.....	20
7.1.1 Plan anual de vacantes	20
7.1.3 Programa de Incentivos Institucionales	21
7.1.4 Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el trabajo	22
7.1.5 Plan Institucional de Capacitación	22
8. Riesgos	23
9. Evaluación del Plan.....	23



Introducción

La estrategia organizacional de la UPRA, conforme con las orientaciones del PND, consiste en fortalecer la gestión institucional para el cumplimiento de los componentes enmarcados en los 6 principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que se desarrollan a través de las 19 políticas Desempeño y Evaluación Institucional en el marco de sus siete (7) dimensiones, entre las cuales está la dimensión de Talento Humano como el corazón de este modelo. Así mismo, 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.

Este año la Entidad continuará con la renovación de personal en su planta en la ejecución de la última fase del concurso de méritos que dio inicio en Agosto de 2022 con la incorporación del primer funcionario por lista de elegibles del concurso de méritos que tuvo su apertura en el año 2020, lo cual ha impactado la productividad y ejecución de procesos transversales al interior de la Entidad, con la afectación esperada del clima laboral por los procesos de adaptación propios de estos procesos de renovación de planta. Esta situación, adicional al retorno a la presencialidad y la reestructuración de las modalidades de trabajo acorde a directrices gubernamentales como consecuencia de lo aprendido y adquirido en el tiempo de pandemia, implica un proceso de cambio que requiere continuar con los esfuerzos principalmente hacia enfocados hacia la optimización en la gestión del conocimiento y el crecimiento de la curva de aprendizaje que los funcionarios nuevos requieren, no solo como parte de los procesos de inducción y entrenamiento en puesto de trabajo, sino en los procesos que se generen como parte de la fase de permanencia del ciclo de vida del servidor.

Por otro lado, el cambio que se da a causa del cambio de gobierno y la responsabilidad de la Entidad en la ejecución de algunas propuestas del Plan de Gobierno actual y la formulación de las bases del Plan Nacional de Desarrollo, conduce a fortalecer los procesos desde la gestión estratégica de Talento Humano en relación con la evaluación de la suficiencia que tiene la planta global actual en el cumplimiento de la prestación del servicio y las necesidades insatisfechas que se han venido trabajando desde el proyecto de ampliación de planta a raíz de los resultados que se obtuvo en el estudio de cargas laborales realizado en el año 2020.

Las situaciones previamente descritas conducen a repensar la estrategia que se debe seguir desde la planeación del Talento Humano en términos de productividad e integralidad par atenuar los efectos negativos que se esperan de los procesos de adaptación laboral y transformación de las modalidades de trabajo en un entorno de mayor exigencia en la prestación del servicio como quehacer de la actividad misional de la Entidad.

Con base en el análisis anterior, el equipo de trabajo de la Secretaria General de la Entidad diseña 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 (ingreso,



desarrollo y retiro) con un enfoque de adaptación basado en la continuidad de la renovación de planta, evolución de la planta global para atender las necesidades de la prestación del servicio en términos de oportunidad y productividad y dignificación del empleo público como directriz gubernamental y transformación en la modalidad de trabajo acorde a lección aprendida de la Emergencia Sanitaria.

Con la definición de objetivos, estrategias y principales temas a trabajar a lo largo de esta vigencia, la Gestión del Talento Humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza (y en lo posible se sistematiza) la información en la materia y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión que son:

- Planeación: Plan de vacantes y previsión de empleos.
- Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.
- Permanencia: en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Retiro: situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

Con esto, se busca impactar positivamente el proceso de Talento Humano de la Entidad en aras del fortalecimiento de la prestación del servicio de la Entidad y la apuesta a la evolución del Talento de los funcionarios que están incorporándose, como premisa fundamental del quehacer y razón de ser de la Dimensión de Talento Humano para la UPRA en el 2023.



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 el Área de Talento Humano y que tiene como propósito delinear las acciones que se deben llevar a cabo para gestionar y promover el desarrollo del Talento Humano, con el fin de brindar bienestar a los funcionarios, así como de mejorar las competencias laborales y la seguridad y salud en el trabajo para proporcionar 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, 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, 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.

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.

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

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 Ministerio del Trabajo	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

El Plan Estratégico de Talento Humano de la 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.

3. Objetivo general

Fortalecer la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de las habilidades, competencias y calidad de vida de funcionarios y contratistas 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 (incorporación de funcionarios en periodo de prueba, consolidación de la planta global con funcionarios de carrera administrativa, transformación en la modalidad de trabajo, proyección de la nueva planta global y virtualidad).

3.1. Objetivos específicos

1. Fortalecer la fase de ingreso de funcionarios en periodo de prueba en el marco de la ejecución de la última fase del concurso de méritos.
2. Potencializar las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores 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 del periodo de prueba de los mismos.
3. Elaborar e implementar estrategias desde el Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo e Incentivos Institucionales que impacten positivamente el equilibrio en la calidad de vida de los servidores y contratistas de forma integral.
4. Continuar con el proceso de ampliación de planta global de la Entidad con el fin de mejorar la productividad de la misma 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.

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 y contratistas.

Por lo anterior, durante la vigencia 2023, se implementarán herramientas que permitan la consolidación de estrategias que redunden en la trazabilidad del proceso y la disponibilidad de información en tiempo real del proceso de Talento Humano en su integralidad.

4.1.1 Caracterización de empleos

La Entidad cuenta con una planta de 67 empleos, de los cuales **55** están provistos a fecha de corte de 31 de enero de 2023. El 43.3 % (29 personas) de los funcionarios están vinculados en periodo de prueba; el 20,9 % (14 personas) de libre nombramiento y remoción, y 14,9 % (10 personas) en nombramiento provisional. A la fecha, en la Entidad solo se encuentran dos (2) funcionarios de carrera administrativa, que corresponde a un 2.9 %. (Tabla 2).

Tabla 2. Caracterización de empleos de la planta global de la UPRA a 31 de enero 2023

Nivel de empleo	Carrera administrativa	Periodo de prueba	Provisional	Libre nombramiento y remoción
Directivo	-		-	4
Asesor	-		-	5
Profesional especializado	-	25	7	3

Técnico	2		3	-
Asistencial	-	4	-	2
Total	2	29	10	14

4.1.2 Resultado diagnóstico

De acuerdo con los resultados del FURAG medido en 2022, la Entidad presenta un 83.3 % en el Índice de Desempeño Institucional. La gestión en la Dimensión del Talento Humano tiene un índice de desempeño de 87,1 %, evidenciándose un crecimiento de 2.4 puntos. Esta dimensión está conformada por la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y la Política de Integridad. En este sentido, la Política de la Gestión estratégica de Talento Humano también ha presentado un aumento gradual desde el año 2018, a partir de un 57,7 hasta un 87,1 a vigencia de 2021.

En el autodiagnóstico realizado en diciembre de 2022 por medio de la herramienta de la matriz GETH, se obtuvieron los siguientes resultados: La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, obtuvo una calificación de 76,5. La calificación por componentes se presenta a continuación:

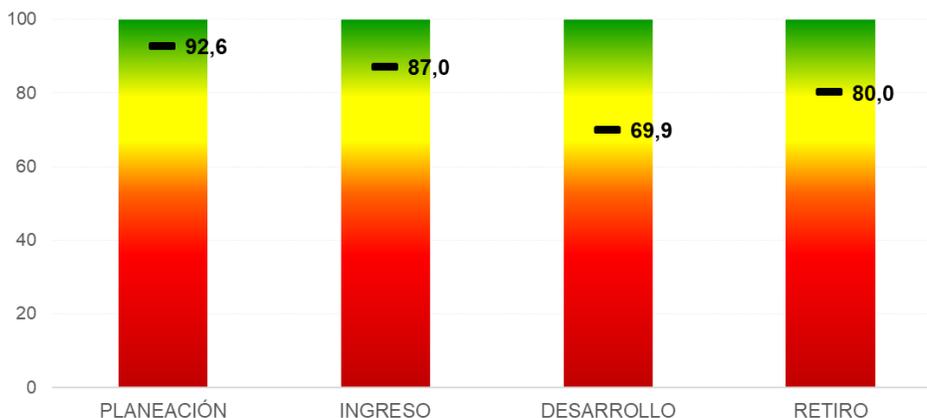


Gráfico 1. Calificación por componentes. Matriz GETH.

Se evidencia con respecto al año anterior, que se tiene una baja en la calificación de 2.5 puntos (la calificación para el 2021 fue de 79 puntos), esto debido a diferentes aspectos como el ingreso de servidores nuevos por concurso de méritos principalmente.

En los resultados obtenidos por componente, se puede apreciar que el componente de desarrollo tiene la puntuación más baja. La puntuación disgregada para este componente se presenta en el gráfico a continuación:

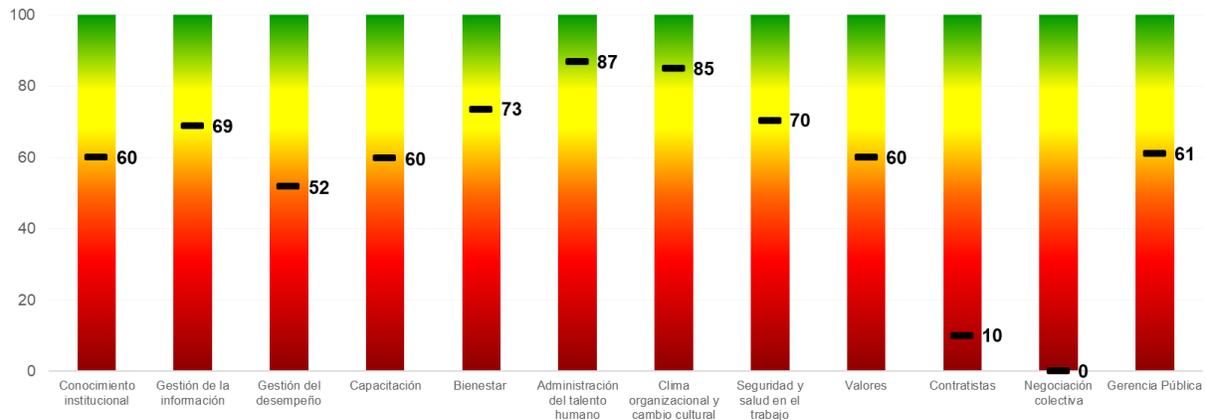


Gráfico 2. Calificación desgredada en el componente de desarrollo

Se aprecia que los ítems de Conocimiento Institucional, Gestión de Desempeño, Capacitación, Contratistas y Gerencia Pública tienen puntuaciones por debajo de 70 puntos. El ítem de negociación colectiva, que se encuentra en 0, es un ítem que no aplica a la Entidad por las características de la misma a la fecha.

En los componentes de ingreso y retiro, que tienen puntuaciones de 87 y 80 respectivamente, se evidencia el arduo trabajo que se realizó en la vigencia anterior para el ingreso de funcionarios en periodo de prueba y retiro de funcionarios en nombramiento provisional. Sin embargo, es importante resaltar los aspectos con menor puntuación de estos dos componentes.

Para el componente de ingreso, los aspectos con menor puntuación son los de Gestión de Desempeño e Inclusión. El aspecto de inclusión no se ha incluido en la gestión del talento humano por las condiciones de la Entidad como tal, mientras que la Gestión del desempeño se inició a implementar y fortalecer a raíz de la incorporación de funcionarios en periodo de prueba.

Adicional a ello, también se encuentra, conforme a los requerimientos realizados en la evaluación del Sistema de Control Interno, que se hace necesario fortalecer la evaluación de impacto de los programas de inducción y entrenamiento de puesto de trabajo como parte de las actividades de Gestión de Desempeño. El desglose de aspectos de la fase de ingreso se presentan a continuación:

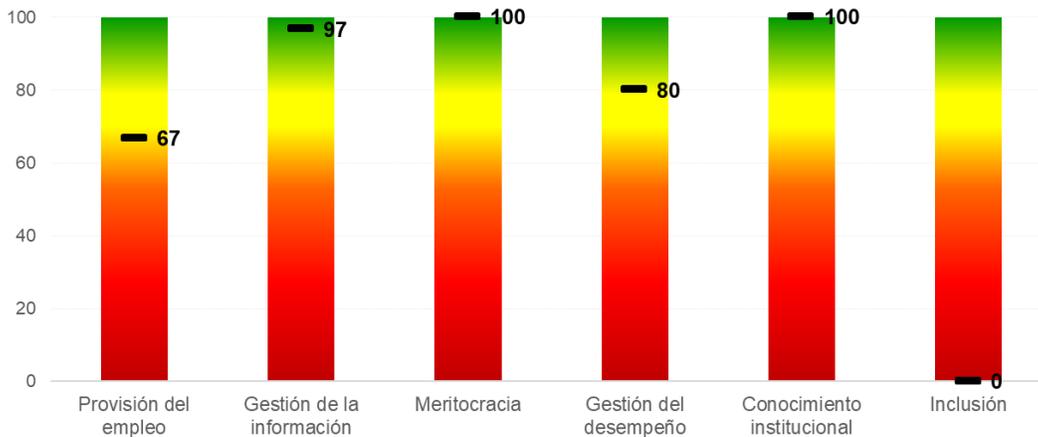


Gráfico 3. Calificación desgredada en el componente de ingreso.

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

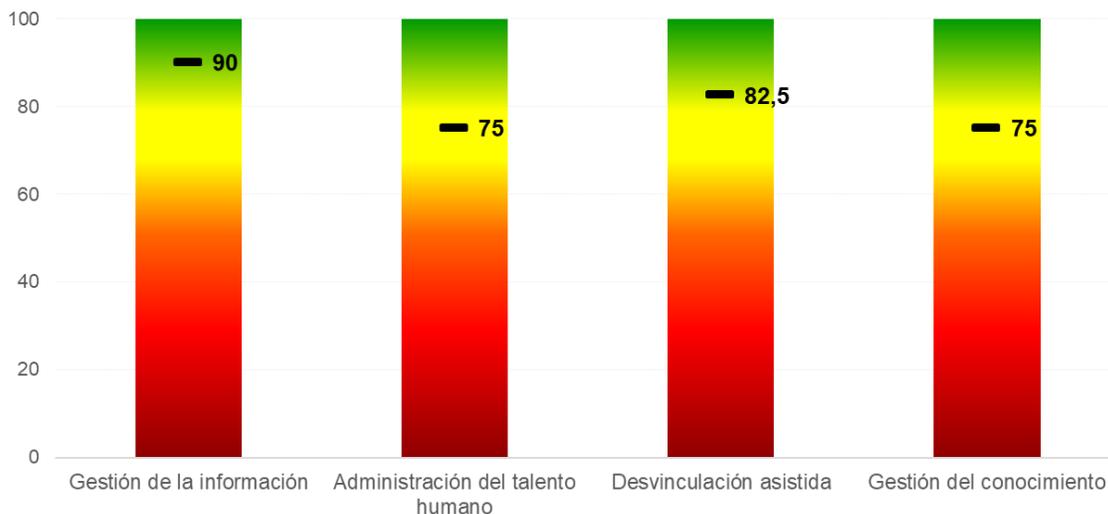


Gráfico 3. Calificación desgredada en el componente de ingreso.

Como se evidencia, los aspectos de Gestión del Conocimiento y Administración del Talento Humano son los que tienen la menor puntuación y se requiere aunar esfuerzos desde los diferentes planes de acción para fortalecerlos.

Otros resultados

- **Riesgo Psicosocial:** en el año 2020 se realizó 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. Por el recambio de funcionarios



de la planta global y cambio permanente de contratistas, estos resultados no son considerados.

- **Clima Organizacional:** en la Entidad se llevó a cabo la medición de Clima laboral a mediados del año 2021, la cual estuvo a cargo de Compensar. La encuesta contó con una participación del 94% de la planta de personal, cuyo resultado fue satisfactorio, con un índice general de 88,46% que incluye la medición de tres dimensiones: Macroclima (entidad en general), Microclima (clima del área) y Clima personal (gestión propia de los servidores).

Por el cambio de funcionarios en el 2022 y la consolidación de planta para 2023, se requiere hacer la medición para evaluar los aspectos a trabajar como parte del proceso de adaptación de los funcionarios nuevos y su cohesión en la prestación del servicio de la Entidad.

- **Encuesta de necesidades de Bienestar:** se aplicó la encuesta de necesidades de bienestar entre el 17 de noviembre y el 06 de diciembre de 2022, y fue diligenciada por 47 servidores de las diferentes áreas, es decir el 84% de la planta global a la fecha. Los resultados detallados en el Diagnóstico del Plan de Bienestar e Incentivos 2022, 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 2023, 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.

4.1.3 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 funcionarios 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 2023, 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 inició en la vigencia anterior para las fases de ingreso y retiro de servidores por la renovación de la planta de personal.

El afianzamiento de la ejecución de los procesos en el entorno digital como consecuencia de las modalidades de trabajo que se constituyeron para la prestación del servicio durante la emergencia sanitaria COVID 19 con su respectivo impacto en la autonomía, 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 3.



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	Planeación / Ingreso / Desarrollo / Retiro	D2	SST	Servidores y contratistas
		Elaborar e implementar el programa de orden y aseo en la Entidad para funcionarios nuevos y retorno de contratistas	Planeación/ Retiro /Ingreso	D2	SST	Servidores y contratistas
		Analizar las condiciones del entorno físico para la asistencia de contratistas, acorde a las características de la Entidad	Planeación	D2, D4	SST	Servidores y contratistas
		Implementación Sala Amiga de Lactancia	Desarrollo	No aplica	Incentivos Institucionales / SST	Servidores y contratistas
		Evaluar las necesidades del espacio para el proyecto de ampliación de planta global	Planeación	D2, D4	Incentivos Institucionales / SST	Servidores
	EQUILIBRIO DE VIDA	Implementar modalidad híbrida de trabajo	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 Evaluar las	SALARIO EMOCIONAL	Fomentar actividades de estilos de vida saludables (Caja de Compensación y Apoyo de ARL)	Desarrollo	No aplica	Incentivos Institucionales/ SST	Servidores
		Celebrar fechas especiales como cumpleaños, cumpleaños UPRA, día de la mujer, del hombre, etc.	Desarrollo	No aplica	Incentivos Institucionales / SST	Servidor y contratistas
		Formular y apoyar el desarrollo de estrategias de horario flexible.	Planeación / Desarrollo	D2, D3 y D4	Incentivos Institucionales / SST / PIC	Servidores
		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	Desarrollo	No aplica	Incentivos Institucionales / SST	Servidor y contratistas
		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 del mismo 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 funcionarios nuevos	Planeación	D2, D3, D4, D6	Incentivos Institucionales / SST / PIC	Servidores y contratistas
		Elaborar estrategias para la el desarrollo permanente de	Planeación / Desarrollo	D2, D3, D4, D6	PIC	Servidores y contratistas



		competencias en los funcionarios y contratistas de la Entidad				
RUTA DEL CRECIMIENTO	CULTURA DEL LIDERAZGO	Realizar actividad de promoción y fortalecimiento de liderazgo en los procesos de adaptación de funcionarios en periodo de prueba en la consolidación de la planta global.	Ingreso / Desarrollo	D4	Incentivos institucionales / SST	Servidores
		Desarrollar estrategias de retroalimentación para los funcionarios 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
		Fortalecer el proceso de desvinculación laboral asistida.	Retiro	D2, D6	Incentivos institucionales/ SST / PIC / Plan Anual de vacantes	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 y contratistas
		Realizar actividades para prepensionados.	Retiro	No aplica	Incentivos Institucionales / Plan Anual de vacantes	Servidores
	LIDERAZGO EN VALORES	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	Desarrollo	Integridad	Incentivos institucionales / SST	Servidores y contratistas



		valores institucionales y la sana convivencia laboral.				
	SERVIDORES QUE SABEN LO QUE HACEN	Evaluar el impacto de las actividades transversales en el desarrollo de competencias blandas y duras de funcionarios 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 funcionarios 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 Interesas	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	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 TRAVÉS 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 2023

6.1 Beneficiario

Dadas las condiciones por la gestión del cambio en los aspectos de la Dimensión de talento humano con menores puntuaciones, se priorizan actividades correspondientes en los ítems principalmente de desarrollo, incluyendo algunas a fortalecer de ingreso y retiro como se presenta en el autodiagnóstico.

6.2 Recursos físicos y tecnológicos

Los retos que implica la implementación de teletrabajo como modalidad de trabajo a distancia y la sistematización de procesos conduce a evaluar las y elaborar estrategias que le den un alcance a la infraestructura más allá de lo físico de las instalaciones propias de la sede con respecto a la infraestructura tecnológica que requiere el mundo digital en el que vivimos hoy día y los grupos de interés en los cuales se enfoca.

6.3 Método

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.

7. Planes y programas 2023

7.1.1 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.

Se encuentra publicado en el link que se relaciona a continuación:

<https://www.upra.gov.co/documents/10184/232217/3.+Plan+Anual+de+Vacantes+2022...pdf/ad99d856-d727-45ed-a83b-4aee4ecaf1af>

7.1.2 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 conforme a la ejecución de la última fase del Concurso de méritos abierto y por ascenso en curso con la CNSC.

Se encuentra publicado en el link que se relaciona a continuación:

<https://www.upra.gov.co/documents/10184/232217/4.+Plan+de+Previsi%C3%B3n+de+Recurso+s+Humanos+2022...pdf/41bc89ff-dbb0-4716-9e9e-c875458ae2bf>

7.1.3 Programa de Incentivos Institucionales

Objetivo: Fomentar en la UPRA condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores, mediante espacios de integración, esparcimiento y aprendizaje; así como espacios para compartir en familia, a través de programas que faciliten el desarrollo integral, teniendo en cuenta las necesidades detectadas, que permitan fortalecer el sentido de pertenencia, la productividad y la motivación en 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 2023:

- El plan se estructura de acuerdo con los ejes que conforman el Plan Nacional de Bienestar "Servidores saludables, entidades sostenibles" del DAFP, que son:
 - o Equilibrio psicosocial
 - o Salud mental
 - o Convivencia social
 - o Alianzas interinstitucionales
- 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.

7.1.4 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.

7.1.5 Plan Institucional de Capacitación

Objetivo: Fortalecer y desarrollar los conocimientos, habilidades y destrezas del talento humano de la UPRA.

Los objetivos de gestión son:

- Fomentar al desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales en cada uno de los (as) servidores (as) públicos (as), a través de los programas de inducción, reinducción, programa de capacitación, de acuerdo con los requerimientos de la UPRA.
- Aportar al mejoramiento institucional a través del diseño e implementación de estrategias y acciones que beneficien la gestión de las dependencias, al crecimiento humano de los (as) servidores (as) y la exitosa ejecución del plan estratégico de la entidad.
- Gestionar la participación de los (as) servidores (as) en actividades de capacitación al interior o al exterior de la UPRA que sirvan como espacio para el intercambio y multiplicación de conocimientos, buenas prácticas y lecciones aprendidas, así como de actualización en temas de interés para la UPRA.
- Hacer seguimiento al entrenamiento en el puesto de trabajo que deben recibir los (as) servidores (as) públicos que ingresan a la entidad y que es responsabilidad de los jefes inmediatos, esto con el fin de brindarles toda la información necesaria para que puedan desarrollar sus funciones adecuadamente y que permitan desempeñar su trabajo con los estándares de calidad y productividad requeridos por la UPRA.

7.1.6 Integridad



Se desarrollan en la vigencia actual las actividades que le dan continuidad al plan de acción iniciado en la vigencia 2021, que se continúa en la vigencia 2022 y está articulado al Plan de Anticorrupción y el seguimiento al mapa de riesgos de corrupción.

También se continúa con la socialización y divulgación de procedimientos internos estandarizados a servidores públicos y contratistas en torno a conflicto de intereses articulado en el Plan de Incentivos Institucionales.

8. Riesgos

El análisis de los riesgos asociados con el Plan Estratégico de Talento Humano se actualizó en la vigencia 2022 en conjunto con la oficina asesora de Planeación, teniendo en cuenta las observaciones de las auditorías de control interno llevadas a cabo en el año 2022, 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.

9. 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.