

PLAN DE ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2024

Elaborado por: Secretaría

General Versión: 1

Fecha: Enero 2024

Introducción

La Unidad de Planeación 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 planeación 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 2024 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 2024 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 en la vigencia 2023, 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 2023.

Adicionalmente, se proyecta continuar con la implementación de 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 2023.

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 continuación en la implementación 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 el equilibrio en la calidad de vida de los servidores 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 misa 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 2024, 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 64 se encuentran provistos a fecha de corte 31 de enero de 2024.

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

Nivel de empleo	Carrera administrativa	Periodo de prueba	Provisional	Libre nombramiento y remoción
Directivo	-	-	-	4
Asesor	-	-	-	5
Profesional especializado	28	11	-	3
Técnico	2	3	-	-
Asistencial	4	-	1	2
Jefe de Oficina	-	-	-	1
Total	34	14	1	15

4.3. Resultado diagnóstico

De acuerdo con los resultados del FURAG medido en 2023, la Unidad alcanzó un puntaje final de 76,1 en el Índice de Desempeño Institucional.

La gestión en la Dimensión del Talento Humano presenta oportunidades de mejora en temas relacionados con 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, articulación de la evaluación del desempeño laboral con el plan estratégico de la entidad,

procesos de encargo, 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.

En el autodiagnóstico realizado en diciembre de 2023 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 76,1. La calificación por componentes se presenta a continuación:

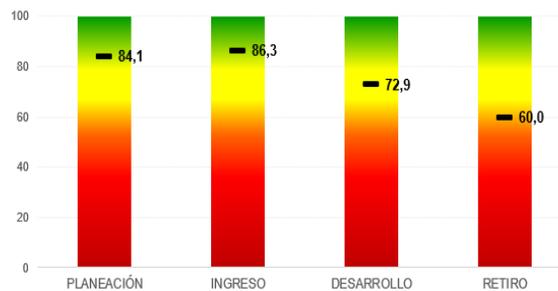


Gráfico 1. Calificación por componentes. Matriz GETH.

Se evidencia un incremento en la calificación relacionada con el componente de desarrollo, respecto del resultado obtenido para la vigencia 2022, así mismo una leve disminución en los demás componentes lo cual se relaciona a la transición de la planta de servidores públicos con vinculación de tipo provisional a vinculación en carrera administrativa.

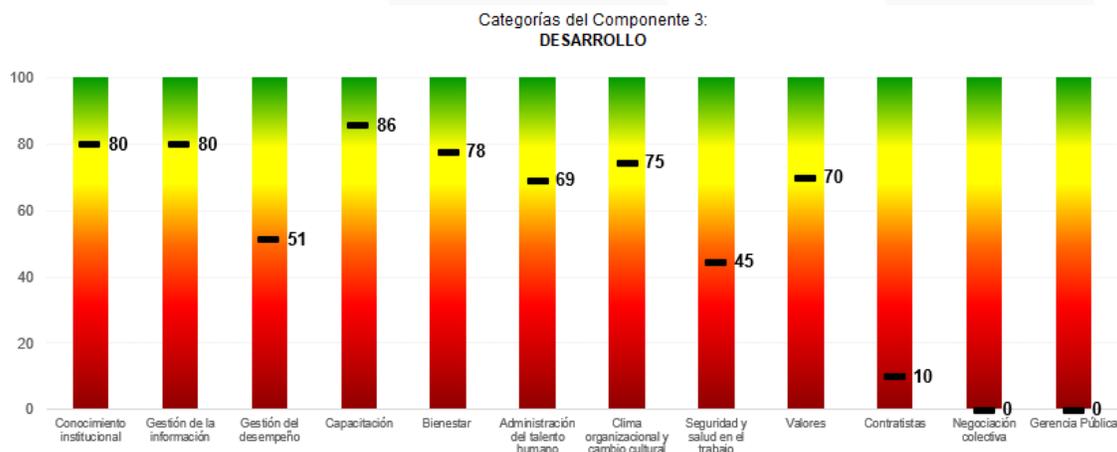


Gráfico 2. Calificación disgregada en el componente de desarrollo

Se evidencia en los ítems de Conocimiento Institucional, Gestión de la Información, Capacitación, Bienestar y valores incremento en el puntaje, producto de la actividades y gestiones realizadas durante la vigencia 2023.

El ítem de negociación colectiva, que se encuentra en 0, no aplica para la vigencia 2023, considerando que para esa vigencia no se adelantaron negociaciones con sindicatos

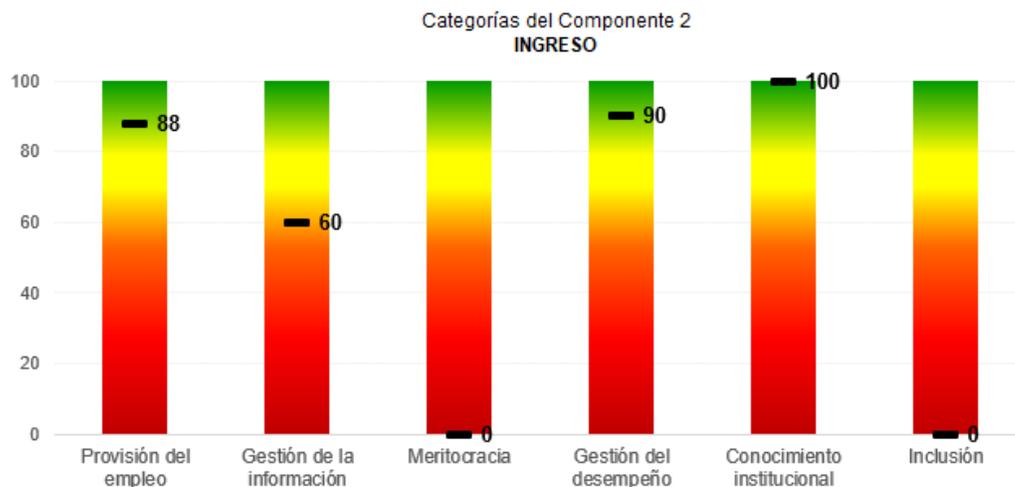


Gráfico 3. Calificación disgregada en el componente de ingreso.

En los componentes de ingreso tienen puntuaciones de 88 y 100 respectivamente, se evidencia el arduo trabajo que se realizó en la vigencia anterior para el ingreso de servidores públicos en periodo de prueba y retiro de servidores en nombramiento provisional, así como las actividades que se implementaron en el marco de la inducción y entrenamiento en puesto de trabajo.

Para el componente de ingreso, los aspectos con menor puntuación son los de Gestión de Información e Inclusión. Es importante resaltar el considerable aumento en la puntuación relacionada con Gestión del desempeño.

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

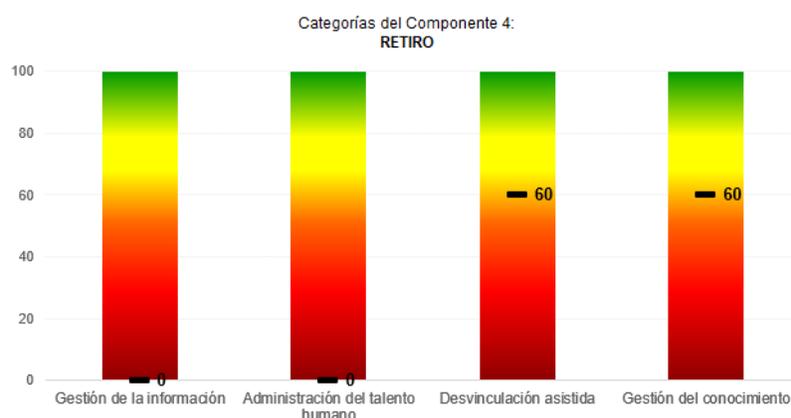


Gráfico 4. Calificación disgregada en el componente de retiro.

Se evidencia, oportunidades de mejora en los componentes de Gestión de la Información, Administración de Talento Humano requiriendo aumentar los esfuerzos desde los

diferentes planes de acción para fortalecerlos.

Otros resultados

- **Clima Organizacional:** en la Entidad se llevó a cabo la medición de Clima laboral en los meses de octubre y noviembre de 2023, la cual se realizó mediante un instrumento de medición psicométrica a cargo de Compensar. La encuesta contó con una participación del 89.09% de la planta de personal, cuyo resultado global fue propicio, con un índice general de 80.28% que incluye la medición de tres dimensiones: Macroclima (entidad en general), Microclima (clima del área) y Clima personal (gestión propia de los servidores).
- Teniendo en cuenta el cambio de funcionarios en el 2022 y 2023 como consecuencia del concurso de méritos en el que participó la entidad, no es viable realizar un comparativo entre los resultados arrojados, sin embargo, se requiere adelantar intervenciones grupales con el fin de mejorar la percepción de los servidores frente a la entidad.
- **Encuesta de necesidades de Bienestar:** se aplicó la encuesta de necesidades de bienestar del 14 al 30 de noviembre de 2023, y fue diligenciada por 42 servidores de las diferentes áreas, es decir el 70% de la planta global a la fecha. Los resultados detallados en el Diagnóstico del Plan de Bienestar e Incentivos 2023, 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.

4.4. 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 Secretaría 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 2024, 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 teniendo en cuenta la renovación de la planta con ocasión al concurso de méritos.

Adicionalmente se aumentarán 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 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 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
		Evaluar las necesidades del espacio para el proyecto de ampliación de planta global	Planeación	D2, D4	Incentivos Institucionales / SST	Servidores
	EQUILIBRIO DE VIDA	Continuar con la implementación y seguimiento del teletrabajo en la Unidad.	Desarrollo	No aplica	Incentivos Institucionales / SST	Servidores
		Promover actividades de desconexión laboral en la modalidad híbrida 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
		Celebración de fechas especiales como cumpleaños, cumpleaños 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	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	Planeación / Desarrollo	D2, D3, D4, D6	PIC	Servidores y contratistas

		competencias de los servidores públicos 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 servidores públicos en periodo de prueba en la consolidación de la planta global.	Ingreso / Desarrollo	D4	Incentivos institucionales / 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
		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
		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

	SERVIDORES QUE SABEN LO QUE HACEN	valores institucionales y la sana convivencia laboral.				
		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 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 2024

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.

6.2. Recursos físicos y tecnológicos

Los retos que implica continuar con 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 2024

7.1. 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+2024._.pdf/ad_99d856-d727-45ed-a83b-4aee4ecaf1af

7.2. 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+2024...pdf/41bc89ff-dbb0-4716-9e9e-c875458ae2bf>

7.3. 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 2024:

- 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.

7.4. 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.

7.5. 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.

7.6. 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 continua 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 auditorias 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.