

## **MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL**

### **UNIDAD DE PLANIFICACIÓN DE TIERRAS RURALES ADECUACIÓN DE TIERRAS Y USOS AGROPECUARIOS - UPRA**

#### **PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**

#### **PLAN ANUAL DE VACANTES**

#### **VIGENCIA 2022**

**BOGOTA D.C., ENERO DE 2022**

## Contenido

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>1. DESCRIPCIÓN DE LA UPRA Y CONTEXTO ESTRATEGICO</b> .....	4
1.1 Misión UPRA .....	12
1.2 Visión a 2022 .....	12
<b>2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS A 2022</b> .....	13
<b>3. MARCO NORMATIVO</b> .....	15
<b>4. ALCANCE Y OBJETIVOS</b> .....	17
4.1 Objetivo General .....	17
4.2 Objetivos Específicos .....	17
<b>5. DESCRIPCIÓN DE LA PLANTA DE LA UPRA</b> .....	17
5.1 Distribución de la planta de personal administrativo por niveles ocupacionales: .....	18
5.2 Distribución de la planta de personal por dependencias de la Unidad .....	19
5.3 Ocupación de la Planta de Personal .....	20
5.4 Situación Concurso de Méritos CNSC .....	21
<b>6. FORMAS DE PROVISIÓN</b> .....	22
6.1 Empleos de Carrera Administrativa .....	22
6.2 Empleos de Libre Nombramiento y Remoción .....	24
<b>7. SEGUIMIENTO</b> .....	25



## INTRODUCCIÓN

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

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

El plan se compone de siete partes, una de descripción de la UPRA y contexto estratégico, objetivos estratégicos, otra parte normativa, alcance y objetivos, descripción de la planta de la UPRA, vacantes definitivas, vacantes en empleos de carrera administrativa por nivel ocupacional y situación administrativa, formas de provisión y finalmente seguimiento al plan.



## 1. DESCRIPCIÓN DE LA UPRA Y CONTEXTO ESTRATEGICO

La Unidad de Planificación de Tierras Rurales Adecuación de Tierras y Usos Agropecuarios UPRA, es una unidad administrativa especial de carácter técnico y especializado, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, con autonomía presupuestal, administrativa, financiera y técnica. Conforme a su naturaleza jurídica y funciones Decreto 4145 de 2011, debe orientar la política de gestión del territorio para usos agropecuarios. Para ello la UPRA planificará, producirá lineamientos, indicadores y criterios técnicos para la toma de decisiones sobre el ordenamiento social de la propiedad de la tierra rural, el uso eficiente del suelo para fines agropecuarios, la adecuación de tierras, el mercado de tierras rurales, y el seguimiento y evaluación de las políticas públicas en estas materias. Tiene como funciones derivadas de su Decreto de creación y de la Resolución 299 de 2029 del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, las siguientes:

Planificar el uso eficiente del suelo rural, definir los criterios y crear los instrumentos requeridos para el efecto, previa aprobación del Consejo de Dirección Técnica, previendo el respectivo panorama de riesgos, y una mayor competitividad de la producción agropecuaria en los mercados internos y externos.

Planificar los procesos de adecuación de tierras con fines agropecuarios, definir criterios y crear los instrumentos requeridos para el efecto, previa aprobación del Consejo de Dirección Técnica.

Definir criterios y diseñar instrumentos para el ordenamiento del suelo rural apto para el desarrollo agropecuario, que sirvan de base para la definición de políticas a ser consideradas por las entidades territoriales en los Planes de Ordenamiento Territorial.

Planificar el ordenamiento social de la propiedad de las tierras rurales, definir los criterios y crear los instrumentos requeridos para el efecto.

Planificar los procesos de formalización, como parte del ordenamiento social de la propiedad de las tierras rurales.

Proyectar el comportamiento del mercado de tierras rurales y orientar su regulación con el fin de generar su acceso eficiente y equitativo a las tierras.

Administrar su sistema de información, que sea compatible en lo pertinente con las Políticas de Infraestructura Colombiana de Datos Espaciales y de interrelación de Catastro y Registro, y con las demás entidades competentes, garantizando el eficiente acceso por parte de los usuarios institucionales y demás interesados, el respeto por la Ley estatutaria de protección de datos personales.

Caracterizar y precisar los fenómenos de concentración, de fraccionamiento antieconómico y de informalidad en la propiedad y tenencia de predios rurales, y generar instrumentos para promover su óptimo aprovechamiento productivo y sostenible.

Publicar y divulgar la información técnica que genere, en especial la relacionada con el ordenamiento del uso del suelo rural, adecuación de tierras y mercado de tierras rurales.

Las demás que le señale la Ley o le sean asignadas y que por su naturaleza le correspondan.

### **Dirección General**

La Dirección General de la UPRA, dirige la Unidad, ejerce la representación legal, realiza la ordenación del gasto y cumple las siguientes funciones:

#### **Decreto 4145 de 2011**

Dirigir, orientar, coordinar, ejecutar y vigilar las funciones asignadas a la UPRA, de acuerdo a las orientaciones del Consejo de Dirección Técnica.

Dirigir las actividades y los estudios e investigaciones que permitan establecer los criterios técnicos, económicos, sociales, jurídicos y ambientales del ordenamiento social de la propiedad de la tierra rural, el uso eficiente del suelo para fines agropecuarios, la adecuación de tierras y el mercado de tierras rurales.

Presentar recomendaciones al Ministro de Agricultura y Desarrollo Rural y al Consejo de Dirección Técnica para la definición de políticas y estrategias sobre el ordenamiento social de la propiedad de la tierra rural, el uso eficiente del suelo para fines agropecuarios, la adecuación de tierras y el mercado de tierras rurales.

Dirigir y promover la formulación de los planes, programas y proyectos relacionados con los procesos misionales, de apoyo y de evaluación y seguimiento de la UPRA.

Dirigir y coordinar las actividades relacionadas con la gestión de la información de los procesos de ordenamiento social de la propiedad de la tierra rural, el uso eficiente del suelo para fines agropecuarios, la adecuación de tierras y el mercado de tierras rurales.

Dirigir los procesos de definición de criterios y lineamientos para el ordenamiento social de la propiedad de la tierra rural y de los procesos de formalización como parte del mismo, el uso eficiente del suelo para fines agropecuarios, la adecuación de tierras y el mercado de tierras rurales.

Orientar la política de gestión del territorio para usos agropecuarios y de desarrollo rural, en lo relacionado con el objeto institucional de la UPRA.

Dirigir los procesos de asesoría, capacitación y asistencia técnica al sector público y privado, en desarrollo de su objeto misional.

Expedir conceptos relacionados con su objeto misional.

Coordinar lo relacionado con el control interno de gestión y las actividades misionales y de apoyo de la UPRA.



Rendir informes generales o periódicos y particulares al Ministro de Agricultura y de Desarrollo Rural y al Consejo de Dirección Técnica sobre las actividades adelantadas, la situación general de la UPRA y las medidas adoptadas que puedan afectar el curso de la política del Gobierno.

Coordinar la elaboración y presentación de los informes requeridos por los organismos de

Nombrar, remover y contratar el personal de la UPRA, conforme a las disposiciones legales vigentes.

Distribuir los empleos de la planta de personal de acuerdo con la organización interna y las necesidades del servicio y crear y organizar, con carácter permanente o transitorio, grupos internos de trabajo.

Ordenar los gastos y suscribir los contratos de la UPRA, por delegación del Ministro de Agricultura y Desarrollo Rural, que se requieran para el cumplimiento de sus funciones con cargo al presupuesto asignado y con sujeción a lo dispuesto en la ley.

Ejercer la competencia relacionada con el control interno disciplinario, como segunda instancia de la Secretaría General, de acuerdo con la ley.

Fijar la política de comunicaciones internas y externas de la Unidad.

Revisar y aprobar el anteproyecto de presupuesto de funcionamiento e inversión.

Definir criterios y lineamientos jurídicos para expedir conceptos y autorizaciones que deba emitir la UPRA de acuerdo a la normatividad vigente, función que podrá delegar.

Emitir los conceptos jurídicos que sean solicitados por las diferentes dependencias de la UPRA, función que podrá delegar.

Compilar las normas legales, los conceptos, la jurisprudencia y la doctrina relacionados con las actividades de la Unidad y velar por su difusión y actualización, función que podrá delegar.

Las demás que le sean asignadas y que, por su naturaleza, le correspondan.

### **Resolución 299 de 2019**

La función de gestionar la construcción del Sistema Nacional Unificado de Información Rural y Agropecuaria para mejorar la captura, calidad, frecuencia y oportunidad de la información para la toma de decisiones, mencionada expresamente en el objetivo 7 del Pacto por el emprendimiento, la formalización y la productividad” línea “E. Campo con progreso” del documento Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2022.

La función de orientar, coordinar y vigilar en los términos del Decreto 4145 de 2011 art. 11, las actividades relacionadas con las funciones de administración de Agronet; de análisis,



diseño e implementación del Sistema de Información para la Gestión de Riesgos Agropecuarios (SIGRA); y de realización de las evaluaciones agropecuarias.

Las funciones del numeral 19 del artículo 3 y numeral 19 del artículo 6 del Decreto 1985 de 2013 de coordinar con el DANE y otras entidades la producción de la información sectorial y realizar el análisis para la toma de decisiones, de acuerdo a las orientaciones del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

La función del numeral 7 del artículo 7 del Decreto 1985 de 2013 en cuanto a analizar e interpretar la información y las estadísticas que arrojan los sistemas de información del sector agropecuario, de acuerdo con las orientaciones del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y con la información que suministren sus direcciones en ejercicio de las funciones contenidas en los artículos 13 numeral 10; 14 numeral 6; 15 numeral 10; 17

La función del numeral 17 del artículo 11 del Decreto 1985 de 2013 de apoyar al DANE en la definición de políticas, principios, lineamientos e implementar los estándares y buenas prácticas que rigen la información estadística para lograr altos niveles de eficiencia en la producción de Información estadística del Sector.

La función del numeral 10 del artículo 19 del Decreto 1985 de 2013 de gestionar el acceso y uso de estadísticas agropecuarias, hidrometeorológicas y agroclimáticas para un mejor manejo del riesgo en coordinación con la Dirección de Financiamiento y Riesgos Agropecuarios del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, o la dependencia que haga sus veces, área competente para realizar el diseño, evaluación y seguimiento de las políticas, planes, programas y proyectos en materia de financiamiento y riesgos agropecuarios.

La función del numeral 8 del artículo 20 del Decreto 1985 de 2013 en cuanto a homologar y difundir estadísticas agropecuarias, hidrometeorológicas y agroclimáticas, estandarizando la información para la elaboración de mapas de riesgo y la divulgación de información agropecuaria en general para una mejor gestión del riesgo.

### **Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.**

Es una oficina de carácter técnico que se encarga de la gestión de información, análisis de la información y sus tecnologías, los sistemas de información y de las comunicaciones internas y externas de la Unidad, para lo cual desarrolla las siguientes funciones:

#### **Decreto 4145 de 2011**

Planear, organizar, controlar y evaluar los recursos informáticos y de telecomunicaciones para satisfacer las necesidades y requerimientos de los usuarios de la UPRA, de conformidad con las políticas, metodologías, estándares informáticos, de calidad, seguridad y la normatividad vigente.

Participar en la formulación y ejecución de los planes estratégicos de sistemas de información de la Unidad dentro de las políticas de Infraestructura Colombiana de Datos Espaciales y de Interrelación de Catastro y Registro.

Garantizar el buen funcionamiento de la plataforma tecnológica de la Unidad.

Identificar, explorar e implementar las nuevas tecnologías de información aplicables a la UPRA.

Mantener los esquemas de intercambio de información, con las fuentes primarias de las entidades públicas y privadas.

Garantizar la conectividad para la publicación electrónica de la información generada por la UPRA,

Atender las solicitudes de soporte técnico de los usuarios de los equipos, sistemas de información y bases de datos.

Definir el plan estratégico de comunicaciones de la UPRA.

Coordinar el manejo estandarizado de información misional y corporativa, primaria y secundaria que utilice la UPRA.

Coordinar la edición y publicación de informes que genere la UPRA.

Las demás que le sean asignadas de acuerdo con la naturaleza de la dependencia.

### **Resolución 299 de 2019**

La función del numeral 6 del artículo 7 del Decreto 1985 de 2013 en cuanto a realizar las evaluaciones agropecuarias en coordinación con las entidades competentes.

La función poner en marcha desde el componente tecnológico el Sistema de Información para la Gestión de Riesgos Agropecuarios (SIGRA) del objetivo 5 del Pacto por el emprendimiento, la formalización y la productividad” línea “E. Campo con progreso” del documento Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2022.

La función de mantener Agronet como plataforma digital sectorial que interopere con diferentes fuentes de información basado en la infraestructura de datos espaciales, información estadística, de mercadeo agropecuario, tecnologías emergentes de la Cuarta Revolución Industrial, como insumos para la transformación digital del sector, con el fin de mejorar el diseño y orientación de las intervenciones de política, del objetivo 7 del Pacto por el emprendimiento, la formalización y la productividad” línea “E. Campo con progreso” del documento Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2022.

### **Dirección de Ordenamiento de la Propiedad y Mercado de Tierras:**

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





través del desarrollo de políticas de gestión Nacional y Territorial. Para ello desarrolla las siguientes funciones:

### **Decreto 4145 de 2011**

Asesorar al Director General de la Unidad en la formulación de políticas, normas, conceptos y procedimientos para el ordenamiento social de la propiedad y el mercado de tierras rurales,

Elaborar y presentar al Director de la Unidad proyectos e iniciativas de carácter técnico relacionados con el ordenamiento social de la propiedad y el mercado de tierras rurales, que deban ser sometidos a consideración del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y al Consejo de Dirección Técnica.

Dirigir los estudios técnicos sobre el ordenamiento social del suelo rural productivo, que sirvan de base para establecer criterios, instrumentos, lineamientos e indicadores para que el Gobierno Nacional establezca la política sobre esta temática.

Procesar la información primaria y secundaria sobre los procesos de ordenamiento de la propiedad del suelo rural productivo y sobre el mercado de tierras.

Dirigir y coordinar los estudios para determinar los criterios y lineamientos del ordenamiento social de la propiedad de la tierra rural.

Dirigir y coordinar los estudios para definir, los parámetros de planificación, ejecución y control de los procesos de formalización, como parte del ordenamiento social de la propiedad de la tierra rural.

Evaluar el impacto de las políticas nacionales relacionadas con el objeto de la Unidad, en especial las de ordenamiento de la propiedad del suelo rural y el mercado de tierras, y presentar las recomendaciones sobre ajuste de las políticas respectivas.

Dirigir y coordinar los estudios para el establecimiento de la línea base del estado del ordenamiento de la propiedad del suelo rural y el mercado de tierras, así como generar informes y reportes.

Evaluar la estructura de la tenencia de tierras rurales y establecer indicadores que sirvan de fundamento a la definición de las políticas del Gobierno Nacional, sobre el particular en el marco de sus competencias constitucionales y legales,

Diseñar, evaluar y proponer incentivos para el fomento del mercado de los suelos rurales.

Diseñar, evaluar y proponer parámetros técnicos, económicos, jurídicos y ambientales que promuevan el acceso equitativo y eficiente de la tierra rural con vocación productiva.

Realizar el monitoreo de desempeño de los procesos de mercado de los predios rurales, con base en la información suministrada por el Instituto Colombiano Agustín Codazzi IGAC, o quien haga sus veces.



Las demás que le sean asignadas de acuerdo con la naturaleza de la dependencia.

### **Dirección de Uso Eficiente del Suelo y adecuación de Tierras.**

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

#### **Decreto 4145 de 2011**

Asesorar al Director General de la Unidad en los criterios y metodologías para establecer el estado de los procesos de adecuación de tierras.

Elaborar y presentar al Director General de la Unidad proyectos e iniciativas de carácter técnico relacionado con la adecuación de tierras y el uso eficiente del suelo, que deban ser sometidos a consideración del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y al Consejo de Dirección Técnica.

Dirigir los sistemas de información sobre los procesos de adecuación de tierra y el uso eficiente del suelo rural productivo, facilitando el acceso del público a dicha información.

Dirigir los estudios y proyectos sobre adecuación de tierras rurales.

Establecer y priorizar las necesidades estratégicas de adecuación de tierras, de pequeña, mediana y gran escala.

Estructurar los modelos de inversión para la implementación de los proyectos, con recursos públicos y privados.

Estructurar modelos de operación de los proyectos, que sean sostenibles financieramente, incorporando el respectivo panorama de riesgos.

Realizar el monitoreo de desempeño para los procesos de adecuación de tierras

#### **Resolución 299 de 2019**

La función de apoyar la realización de las evaluaciones agropecuarias en coordinación con las entidades competentes.

La función de dirigir desde lo temático la puesta en marcha del Sistema de Información para la Gestión de Riesgos Agropecuarios (SIGRA) con base en la política de gestión de riesgos agropecuarios trazada por el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, en coordinación con la Dirección de Financiamiento y riesgos Agropecuarios del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y con base en la política de gestión de riesgos agropecuarios trazada por el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.



### **Secretaría General:**

Le corresponde el desarrollo de temas claves para a la gestión institucional, como el de talento humano, contratación, recursos físicos, gestión documental y gestión financiera y contable. Así mismo ser la primera instancia en el control interno disciplinario. Para ello desarrolla las siguientes funciones:

#### **Decreto 4145 de 2011**

Dirigir los procesos relacionados con el talento humano y la gestión contractual, así como la administración de los recursos físicos, financieros y tecnológicos requeridos para el desarrollo de la misión de la Unidad, conforme a las disposiciones vigentes.

Administrar los procesos financieros, presupuestales y contables y de tesorería de la Unidad.

Dirigir, coordinar, controlar y evaluar el sistema de gestión documental y de archivo y correspondencia de la UPRA.

Dirigir, coordinar, controlar el uso, administración, mantenimiento y custodia de los recursos físicos de la Unidad.

Administrar y coordinar los servicios generales, tales como aseo, vigilancia, transporte, cafetería, mantenimiento locativo y demás que se requieran para el normal funcionamiento de la Unidad.

Administrar la adquisición de los bienes, servicios, y elementos de oficina y demás servicios administrativos necesarios para el funcionamiento normal de la Unidad, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

Dirigir, coordinar y ejecutar las actividades relacionadas con la planeación, organización, desarrollo, procesos y control del talento humano, así como de los asuntos administrativos relacionados.

Dirigir el proceso de gestión contractual en todas sus etapas en coordinación con las demás

Ejercer la primera instancia de los procesos disciplinarios de los servidores de la Unidad de conformidad con las normas vigentes.

Adelantar las actividades de cobro persuasivo, recomendando adelantar los procesos ejecutivos por jurisdicción coactiva cuando sea del caso.

Coordinar las actividades relacionadas con la atención y servicio al ciudadano.

Las demás que le sean asignadas de acuerdo con la naturaleza de la dependencia

## 1.1 Misión UPRA

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

## 1.2 Visión a 2022

En 2022, la UPRA será la entidad líder en la consolidación del modelo nacional de planificación del ordenamiento territorial agropecuario basado en la gestión del conocimiento e innovación.

### Principios Institucionales

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

**Responsabilidad social:** En la UPRA nos comprometemos a realizar procesos de planificación que incidan positivamente en las comunidades, orientando la gestión agropecuaria, aportando a la seguridad alimentaria y contribuyendo a la sustentabilidad ambiental.

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

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

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

### Valores Institucionales

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

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

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



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

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

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

## 2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS A 2022

1. Fortalecer la orientación de la política pública de planificación y gestión del territorio para usos agropecuarios.

El fortalecimiento de la política pública (que) se logra, desarrollando entre 2019 y 2022 (cuando), los productos estratégicos identificados, (como - cuanto) para orientar la planificación y gestión del territorio para usos agropecuarios, el mejoramiento de la productividad, competitividad y seguridad jurídica en el territorio rural colombiano (para que).

### Riesgo Estratégico

Los productos generados por la UPRA, para la orientación de la política pública de planificación y gestión del territorio para usos agropecuarios, son deficientes y/o insuficientes, respecto a su calidad, cantidad y oportunidad.

2. Mejorar el seguimiento y evaluación de la política pública de planificación y gestión del territorio para usos agropecuarios.

El mejoramiento en el seguimiento y la evaluación (que), se obtiene elaborando entre 2019 y 2022 (cuando) los productos estratégicos definidos, (como - cuanto) que permitan la optimización en la toma de decisiones en materia de continuidad o de nuevas iniciativas de políticas públicas para la gestión del territorio para usos agropecuarios (para que).

### Riesgo Estratégico

Deficiencia en el desarrollo de los productos estratégicos definidos, en el seguimiento y evaluación de política pública de planificación y gestión del territorio para usos agropecuarios.

3. Fortalecer la gestión de información agropecuaria y la gestión del conocimiento y comunicaciones para la planificación rural agropecuaria.

El fortalecimiento de la gestión de la información Agropecuaria y de la gestión del conocimiento y comunicaciones (que), se logra con la obtención entre 2019-2022, (cuando) de los productos estratégicos descritos (cuanto), relacionados con el acceso,

procesamiento, análisis y disposición de la información (como), en los productos y servicios UPRA y para las decisiones sectoriales en la planificación rural Agropecuaria (para que).

**Riesgo Estratégico**

Incapacidad técnica y operativa en los retos de la gestión de información agropecuaria y del conocimiento, para los productos y servicios de la UPRA, y las decisiones sectoriales la planificación rural Agropecuaria.

4. 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.

El fortalecimiento (que) en la gestión de los procesos requeridos, en el cumplimiento de los productos estratégicos priorizados entre 2019-2022 (cuando), como apoyo al desarrollo de los diferentes bienes y servicios programados (cuanto), en la orientación de la política pública de planificación y gestión del territorio para usos agropecuarios (para que).

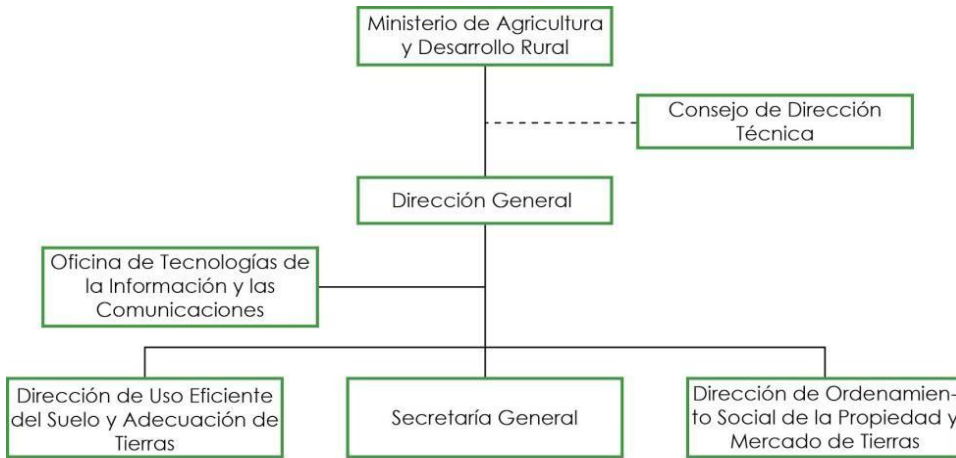
**Riesgo Estratégico**

Deficiencia en la operación de los procesos institucionales, para la orientación de la política pública de planificación y gestión del territorio para usos agropecuarios.

**Estructura Organizativa**

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

Decreto 4145 de 2011





### Mapa de Procesos

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

Resolución 193 de 2019 - UPRA



### 3. MARCO NORMATIVO

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

Ley 909 de 2004: Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.

Decreto 2482 de 2012: “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”, ha previsto en el literal c) del artículo 3°. dentro de las Política de Desarrollo Administrativo, la Política de Gestión del Talento Humano y en ella el Plan Anual de Vacantes.

Decreto 1083 de 2015:



“Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.

“Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.

“Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”. “Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.

“Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Se podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con el propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles”

“Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de





cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

## 4. ALCANCE Y OBJETIVOS

Este plan para la vigencia 2022, complementado con otros instrumentos dan la orientación sobre la planeación del talento humano en la Unidad, en cuanto a los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras resultado del ejercicio de funciones iniciales, así como las sobrevivientes, con la identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

### 4.1 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.

### 4.2 Objetivos Específicos

Identificar los empleos con vacancia definitiva para que sean incorporados en el plan de previsión de recursos humano conforme a los procedimientos establecidos en el Sistema de gestión SG de la UPRA.

Actualizar de manera permanente la información de las vacancias generadas o proveídas.

## 5. DESCRIPCIÓN DE LA PLANTA DE LA UPRA

Comprende los salarios, prestaciones sociales y contribuciones relacionadas con el personal de planta de la Unidad, correspondiente a los 67 empleos, definida por los Decretos 4146 de 2011 y 952 de 2013.

### Planta de Personal Permanente:

Corresponde los 67 empleos de la UPRA, para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, de acuerdo con los requisitos de conocimientos y experiencia del empleo, según la denominación y el grado establecidos en la nomenclatura y la escala del respectivo nivel.

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

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

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

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

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

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

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

<b>Dirección General</b>		
<b>No.</b>	<b>Nivel</b>	<b>Denominación</b>
1	Directivo	Director General 0015-23
5	Asesor	Asesor 1020-12
2	Profesional	Profesional Especializado 2028-20
1	Asistencial	Secretario Ejecutivo 4210-24
1	Asistencial	Conductor Mecánico 4103-19

<b>Dirección de Uso Eficiente del Suelo y Adecuación de Tierras</b>		
<b>No.</b>	<b>Nivel</b>	<b>Denominación</b>
1	Directivo	Director 0100-20
3	Profesional	Profesional Especializado 2028-22
5	Profesional	Profesional Especializado 2028-20
3	Profesional	Profesional Especializado 2028-17
1	Asistencial	Secretario Ejecutivo 4210-24

<b>Dirección de Ordenamiento y Mercado de Tierras</b>		
<b>No.</b>	<b>Nivel</b>	<b>Denominación</b>
1	Directivo	Director 0100-20
3	Profesional	Profesional Especializado 2028-22
5	Profesional	Profesional Especializado 2028-20
3	Profesional	Profesional Especializado 2028-17
1	Asistencial	Secretario Ejecutivo 4210-24

<b>Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones</b>		
<b>No.</b>	<b>Nivel</b>	<b>Denominación</b>
1	Directivo	Jefe de Oficina 0100-19
3	Profesional	Profesional Especializado 2028-22
4	Profesional	Profesional Especializado 2028-20
5	Profesional	Profesional Especializado 2028-17
1	Asistencial	Secretario Ejecutivo 4210-24

Secretaria General		
No.	Nivel	Denominación
1	Directivo	Secretario General 0037-20
3	Profesional	Profesional Especializado 2028-20
4	Profesional	Profesional Especializado 2028-17
6	Técnico	Técnico Administrativo 3124-16
1	Asistencial	Secretario Ejecutivo 4210-24
1	Asistencial	Conductor Mecánico 4103-19
1	Asistencial	Auxiliar Administrativo 4044-16

### 5.3 Ocupación de la Planta de Personal

La ocupación de la Planta de Personal de la UPRA a 31 de enero de 2022 es:

Nivel Ocupacional	Ordinario Libre Nombramiento y remoción Nombrados	Carrera Administrativa Nombrados En Propiedad	Carrera Administrativa En Nombramiento Provisional	Encargos	Vacantes	Total
Directivo	5					5
Asesor	5					5
Profesional	3		34		6	43
Técnico		1	4	1		6
Asistencial	2	1	3		2	8
	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>43</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>67</b>

#### Vacantes actuales:

Como se puede observar, en el nivel directivo y asesor no hay vacantes. En el nivel profesional hay 6 vacantes, 3 de OSP, 2 de UES y 1 de SG. Así mismo, existe un encargo en el nivel técnico, ejercido por el auxiliar administrativo de carrera administrativa, por tanto, hay una vacante temporal por el tiempo que dure el encargo en el nivel asistencial. Finalmente, en el mismo nivel asistencial, existe otra vacante definitiva correspondiente al empleo de conductor mecánico de la SG, empleo de carrera administrativa. En total actualmente existen 8 vacantes de las cuales 7 son definitivas y 1 temporal (por el encargo).

Los nombramientos en período de prueba para los 50 empleos de carrera y que corresponden a las vacantes definitivas existentes (7) y vacantes provisionales incluida la temporal (43), serán proveídas conforme a la ley y, conforme al resultado del concurso con la conformación y utilización de listas de elegibles entregadas a la Unidad por la CNSC, El cronograma y tiempos se establecerán en el Plan de provisión de Empleos de la Unidad.

## 5.4 Situación Concurso de Méritos CNSC

Conforme a la normatividad vigente en materia de formalización del empleo, la Unidad de Planificación de Tierras Rurales Adecuación de Tierras y Usos Agropecuarios –UPRA, solicitó a la Comisión Nacional del Servicio Civil, programar el proyecto de formalización de empleo público, para 50 empleos de carrera administrativa de la planta de la Unidad que se, encontraban en nombramiento provisional. Lo anterior para realizar el respectivo Concurso Público de Méritos a través del SIMO. Este concurso se financió y actualmente a través de la CNSC, se adelanta el proceso para las diferentes etapas (convocatoria, habilitación - VRM, pruebas, antecedentes- VA y listas de elegibles), conforme al cronograma dispuesto para “Selección para Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales 2020”.

Las actividades para el mencionado proceso, dieron inicio desde la vigencia 2015, con las cotizaciones ante la CNSC. En la vigencia 2019 se suscribió el contrato con la Comisión y se dio paso a la siguiente etapa del proceso que se denominó “Selección para Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales 2020”. Actualmente con informe de la CNSC del 04-06-2021, se tiene la siguiente situación:

En modalidad de Ascenso:

La etapa de inscripciones, para la modalidad de ascenso fue surtida entre el 25 de enero y el 7 de febrero de 2021, la cantidad de inscritos por OPEC, fue de un (1) inscrito.

La etapa de verificación de requisitos mínimos modalidad de ascenso, se encuentra surtida y cerrada. En dicha etapa, el operador del proceso de selección, la Universidad Francisco de Paula Santander, reportó como resultado un (1) admitido.

En modalidad de Abierto:

La etapa de inscripciones, para la modalidad de abierto fue surtida entre el, 22 de febrero y el 21 de marzo de 2021, la cantidad de inscritos por OPEC, para los 49 empleos ofertados fue de 1.058 inscritos.

La etapa de verificación de requisitos mínimos modalidad de ascenso, se encuentra surtida y cerrada. En dicha etapa, el operador del proceso de selección, la Universidad Francisco de Paula Santander, reportó como resultado 72.203 aspirantes inscritos en la modalidad de concurso abierto para las Entidades nacionales y Corporaciones, entre otras la UPRA, cuyos resultados fueron publicados en el mes de julio de la presente anualidad.

Modalidad ascenso y abierto

Superada la etapa de reclamaciones de la fase de VRM, se adelantó la etapa de pruebas escritas, el mismo día, domingo 12 de septiembre de 2021, para todos los aspirantes del proceso de selección (modalidades Ascenso y Abierto).

Los aspirantes que superaron el puntaje mínimo, ya fuese de manera directa o a partir de las reclamaciones en los espacios abiertos para la revisión de las pruebas escritas por la



CNSC, y que continúan en el concurso, pasarán a la Etapa de verificación de antecedentes VA, para la conformación de las listas de elegibles en modalidad ascenso programadas para ser publicadas en febrero de 2022 y en la modalidad abierto en marzo de 2022. Luego de la publicación de listas de elegibles, se adelantará conforme a la ley los nombramientos en período de prueba.

## 6. FORMAS DE PROVISIÓN

Los empleos públicos, pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria. Los términos de estas varían dependiendo la naturaleza del cargo, si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

### 6.1 Empleos de Carrera Administrativa

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2015, modificado mediante el artículo 1° del Decreto 498 de 2020, así:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad. Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y para proveer las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.

Lo anterior sin perjuicio de lo señalado en el numeral 3 del artículo 21 de la Ley 909 de 2004. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la



administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
3. Ostentar la condición de pre-pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical. Cuando la lista de elegibles esté conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible los servidores que se encuentren en las condiciones señaladas en el párrafo anterior sean reubicados en otros empleos de carrera o temporales que se encuentren vacantes, y para los cuales cumplan requisitos, en la respectiva entidad o en entidades que integran el sector administrativo. La administración antes de ofertar los empleos a la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberá identificar los empleos que están ocupados por personas en condición de pre-pensionados para dar aplicación a lo señalado en el párrafo 2 del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019.

Los empleos de carrera administrativa, según lo establece el artículo 1º. de la Ley 1960 de 2019, también podrán ser provistos por encargo mientras se surte el proceso de selección para su provisión, con empleados de carrera, quienes tienen derecho a ser encargados en estos, si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Igualmente, los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

Así mismo, los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la

misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática. Por otra parte, mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 1083 de 2015.

## 6.2 Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

El artículo 23 de la Ley 909 de 2024, establece que los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley; para la provisión temporal se tendrá en cuenta lo señalado en el artículo 1º. de la Ley 1960 de 2019.

El Decreto 4567 de 2011, para estos caso señala: En la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción de la Rama Ejecutiva del orden nacional y de los niveles diferentes al técnico y al asistencial, sin perjuicio de la discrecionalidad propia de la naturaleza del empleo, se tendrán en cuenta la transparencia en los procesos de vinculación de servidores, las competencias laborales, el mérito, la capacidad y experiencia, las calidades personales y su capacidad en relación con las funciones y responsabilidades del empleo.

La evaluación de las competencias de los candidatos podrá ser realizada por:

1. Órgano técnico designado por la entidad para el efecto y conformado por los directivos de la entidad nominadora y/o consultores externos.
2. Universidades públicas o privadas.
3. Empresas consultoras externas especializadas en selección de personal.
4. Contratistas directos o mediante convenios interadministrativos celebrados con el Departamento Administrativo de la Función Pública o con entidades de la administración pública con experiencia en selección de personal. La revisión y certificación de cumplimiento de los requisitos establecidos en la Constitución, la ley y el reglamento es de competencia exclusiva del jefe de recursos humanos o de quien haga sus veces.

El órgano técnico o la entidad encargada de verificar las competencias laborales indicarán al nominador si el candidato a ocupar el empleo de libre nombramiento y remoción cumple con las competencias requeridas y se ajusta al perfil del cargo. Una vez efectuada la evaluación de las competencias laborales y previo al nombramiento discrecional por parte de la autoridad nominadora, la hoja de vida del aspirante deberá ser publicada durante tres días calendario en las páginas web tanto de la entidad a la cual pertenezca el cargo como en la del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, para el conocimiento de la ciudadanía y la formulación de observaciones. Procedimiento que





igualmente se encuentra reglado en la Directiva Presidencial No 03 de 2006 y la Circular del 15 de agosto de 2006 emanada del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

Para efectos de la publicación en la página web del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República las entidades deberán enviar las respectivas hojas de vida, junto con los antecedentes disciplinarios, penales y fiscales del aspirante, así como la constancia de la evaluación de las competencias laborales. Una vez efectuada la publicación en los términos señalados y la evaluación de los comentarios de la ciudadanía, la autoridad nominadora podrá proceder al nombramiento correspondiente. Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva, según lo dispone el artículo 1o. de la Ley 1960 de 2019 y en caso de vacancia temporal, en encargo se efectuará durante el término de ésta.

En UPRA, una vez identificada la necesidad para cubrir una vacante, según el tipo de provisión del empleo, se ejecutan las actividades descritas en el procedimiento del Sistema de gestión SG, denominado "Selección y Vinculación de Personal" formalizado en el Sistema de Gestión de la UPRA con el código: GDR-TH-PD-004, con el fin de dar cumplimiento a los requisitos exigidos en el manual específico de funciones y competencias laborales.

## 7. SEGUIMIENTO

El seguimiento al Plan Anual de Vacantes de la UPRA, lo realizará el responsable de talento humano, que corresponde al Secretario General de la Unidad, para lo cual realizará una verificación de la situación de las vacancias en los empleos de la Entidad, y dejará la evidencia respectiva en el informe de gestión del plan de acción 2022 de la Unidad para primer semestre a junio 30 y para el segundo semestre a 31 de diciembre de 2022