



PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2022

Elaborado por: Secretaría General

Versión: 1

Fecha: Enero 20 de 2022



Tabla de contenido

Introducción.....	3
Generalidades.....	5
1. Marco legal	6
2. Alcance	7
3. Objetivo general	7
4. Contexto.....	8
4.1 Disposición de información	8
4.1.1 Caracterización de empleos.....	8
4.1.2 Resultado diagnóstico	9
4.1.3 Otros resultados	11
4.1.4 Responsables.....	12
5. Desarrollo	12
6. Ejes temáticos para el año 2022.....	19
6.1 Beneficiario.....	19
6.2 Recursos físicos y tecnológicos.....	19
6.3 Método.....	19
7. Planes y programas 2022	19
7.1.1 Plan anual de vacantes.....	19
7.1.3 Programa de Incentivos Institucionales	20
7.1.4 Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el trabajo.....	20
7.1.5 Plan Institucional de Capacitación	21
8. Riesgos.....	22
9. Evaluación del Plan	22



Introducción

La estrategia organizacional de la UPRA, conforme con las orientaciones del PND, consiste en fortalecer la gestión institucional para el cumplimiento de los componentes enmarcados en los 6 principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que se desarrollan a través de las 20 políticas Desempeño y Evaluación Institucional, definidas en la Resolución interna 098 de 2021, en el marco de sus siete (7) dimensiones, entre las cuales está la dimensión de Talento Humano como el corazón de este modelo. Así mismo, el Plan Estratégico institucional de la Unidad de Planificación Rural Agropecuaria (UPRA) para el cuatrienio 2019 a 2022, considera a la Gestión del Talento Humano en uno de sus cuatro objetivos: Fortalecer la gestión del talento humano, administrativa, financiera y de control interno, como apoyo a la orientación de la política pública de planificación y gestión del territorio para usos agropecuarios.

Este año la Entidad experimentará una renovación de personal en su planta a causa del concurso de méritos que se inició en 2020, con una gran incertidumbre frente al personal que continua en su cargo. Esta situación generará un proceso de cambio que requiere grandes esfuerzos principalmente en la preparación y optimización en la gestión del conocimiento al interior de la Entidad, principalmente en los procesos de inducción y entrenamiento en puesto de trabajo y en los procesos estratégicos de Talento Humano, más aún al tener un relevo en esta misma área.

Por otro lado, debido a las condiciones de emergencia sanitaria ocasionada por el virus del COVID-19, los servidores realizan sus funciones en la modalidad de trabajo en casa, modalidad que requiere un amplio uso de herramientas tecnológicas, uso que fortalece la labor misional como tal de la Entidad, por los procesos de transformación digital que lidera en torno a temas agropecuarios.

Las situaciones anteriormente mencionadas como la incertidumbre laboral y el aislamiento social responsable, genera en los servidores un impacto importante en la salud mental de forma predominante y en la salud física en lo relacionado con la potenciación del riesgo biomecánico por las condiciones del puesto de trabajo, el sedentarismo y hábitos de dieta que pueden y son impactados por la ansiedad que afecta a los servidores y contratistas, que también está impactando hábitos de sueño.

Teniendo en cuenta las situaciones identificadas en lo físico y mental, la intención de los servidores y contratistas en el retorno a la oficina y las directrices de Presidencia frente a este tema, se da inicio a la estrategia de retorno gradual a la oficina en la cual los servidores asisten una o dos veces por semana en su mayoría, alternando trabajo presencial con la modalidad de trabajo en casa. Esta alternancia conduce a replantear las actividades, en comparación con la vigencia anterior, en relación con la modalidad de las actividades a desarrollar para los componentes de ingreso, desarrollo y retiro de los servidores, con el fin de proyectar el proceso de talento humano no solo en lo coyuntural sino en una proyección a una estabilidad en el tiempo, dados los resultados que se han obtenido para el funcionamiento de la Entidad en la modalidad de trabajo en casa y en el compromiso de los servidores en el cumplimiento de sus funciones.



Con base en el análisis anterior, el equipo de trabajo de la Secretaria General de la Entidad diseña el Plan Estratégico de Talento Humano, en el marco de la Planeación Estratégica Institucional, siguiendo los lineamientos de MIPG, del ciclo de vida del Servidor Público (ingreso, desarrollo y retiro) con un enfoque de renovación y reestructuración, desde el agradecimiento al esfuerzo de los servidores que han generado conocimiento en el día a día de sus funciones y se retiran durante esta vigencia y la bienvenida a los servidores que ingresan a continuar el arduo trabajo que realiza la UPRA en su misionalidad e importancia para el sector agro como Unidad del Ministerio de Agricultura, de forma tal que se minimicen los efectos de la transición en los procesos organizacionales en curso.

Con la definición de objetivos, estrategias y principales temas a trabajar durante el año a través del Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan de Incentivos Institucionales, Plan Institucional de Capacitación, y Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el trabajo; se busca impactar desde el proceso de Talento Humano la continuidad y fortalecimiento de la operación de la UPRA para la mejora de su productividad y desempeño institucional de forma integral articulando los aspectos de calidad de vida y bienestar.



Generalidades

El Plan Estratégico de Talento Humano es una herramienta de gestión que permite alinear las políticas y los objetivos institucionales con las estrategias y actividades definidas por el Área de Talento Humano y que tiene como propósito delinear las acciones que se deben llevar a cabo para gestionar y promover el desarrollo del Talento Humano, con el fin de brindar bienestar a los funcionarios, así como de mejorar las competencias laborales y la seguridad y salud en el trabajo para proporcionar un adecuado clima laboral.

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano, identificándolo como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas en búsqueda del avance del sector agrícola, en lo que corresponde a la UPRA como Unidad del Ministerio de Agricultura.

La Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano proporciona orientaciones respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

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

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

1. Marco legal

Tabla 1. Normatividad de referencia en la Dimensión de Talento Humano.

Normatividad	Tema	Proceso relacionado
Decreto 2865 de 2013	Por el cual se celebra el Día del Servidor Público.	Plan de Bienestar e Incentivos
Ley 1361 de 2009 y la Ley 1857 de 2017 que la modifica	Crea la protección integral a la familia.	Plan de Bienestar e Incentivos
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.	Plan Institucional de Capacitación
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).	Plan Institucional de Capacitación - Programa de bienestar



Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación
DECRETO 1072 DE 2015 LIBRO 2, PARTE 2, TÍTULO 4, CAPÍTULO 6	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019	Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

2. Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de la UPRA parte del autodiagnóstico que se realiza por medio de la matriz GETH de Función Pública, por medio de la cual se identifican las necesidades y debilidades en la gestión estratégica del Talento Humano en la Entidad y aplica a todos los servidores públicos de la Entidad en general 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 del Plan Institucional de Capacitación.

3. Objetivo general

Establecer la ruta para el desarrollo de actividades en cuanto al planear, desarrollar y evaluar la gestión del Talento Humano, con estrategias para cada una de las etapas del ciclo de vida del servidor público en el marco de la dimensión del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG; para contribuir a mejorar las capacidades, competencias, conocimientos, bienestar, calidad de vida feliz, saludable para los servidores y lograr una administración pública más eficiente, en el contexto de renovación de planta y retorno post pandemia para la vigencia 2022

3.1. Objetivos específicos

1. Gestionar la provisión de recurso humano conforme a los procesos internos de la Entidad que se encuentran en ejecución.
2. Mantener actualizado de forma permanente el Plan Anual de Vacantes de la Entidad, identificando las vacancias temporales y las vacancias definitivas.
3. Fortalecer las habilidades y competencias de los colaboradores, a través de actividades de inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación, según las necesidades específicas de la Entidad en el contexto de la renovación de planta de la vigencia actual en el marco del Plan Institucional de Capacitación.
4. Elaborar e implementar estrategias desde el Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo que impacte positivamente el equilibrio en la calidad de vida de los servidores y contratistas enfocados en la prevención de la ocurrencia de accidentes de trabajo y aparición de enfermedad laboral en servidores y contratistas de planta.
5. Desarrollar actividades enfocadas a la calidad de vida y bienestar de los servidores como parte del Plan de Incentivos Institucionales
6. Administrar las actividades planteadas para el seguimiento de conflicto de intereses como parte de las actividades de Integridad.

4. Contexto

4.1 Disposición de información

De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, durante la vigencia 2022, se implementarán herramientas que permitan la generación de insumos para el desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano; de igual manera, se cuenta con un régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos en las diferentes mediciones adelantadas.

4.1.1 Caracterización de empleos

La Entidad cuenta con una planta de 67 empleos, de los cuales **59** están provistos a fecha de corte de 25 de enero de 2022. El 71,2 % (42 personas) de los servidores están vinculados a través de nombramientos provisionales; el 25,4 % (15 personas) de libre nombramiento y remoción, y 3,3 % (2 personas) son de carrera administrativa. (Tabla 2).

Tabla 2. Caracterización de empleos de la planta global de la UPRA

Nivel de empleo	Carrera administrativa	Provisional	Libre nombramiento y racional
Directivo	-	-	5
Asesor	-	-	5
Profesional	-	34	3
Técnico	2	4	-
Asistencial	-	3	3
Total	2	41	16

4.1.2 Resultado diagnóstico

De acuerdo con los resultados del FURAG del año 2021, la Entidad presenta un 79.5 % en el Índice de Desempeño Institucional. La gestión en la Dimensión del Talento Humano tiene un índice de desempeño de 84,7 %, evidenciándose un crecimiento de 17 puntos aproximadamente. Esta dimensión está conformada por la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y la Política de Integridad. En este sentido, la Política de la Gestión estratégica de Talento Humano también ha presentado un aumento gradual desde el año 2018, a partir de un 57,7 hasta un 83,5 en el 2020.

En el autodiagnóstico realizado en diciembre de 2021 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 79. La calificación por componentes se presenta a continuación:

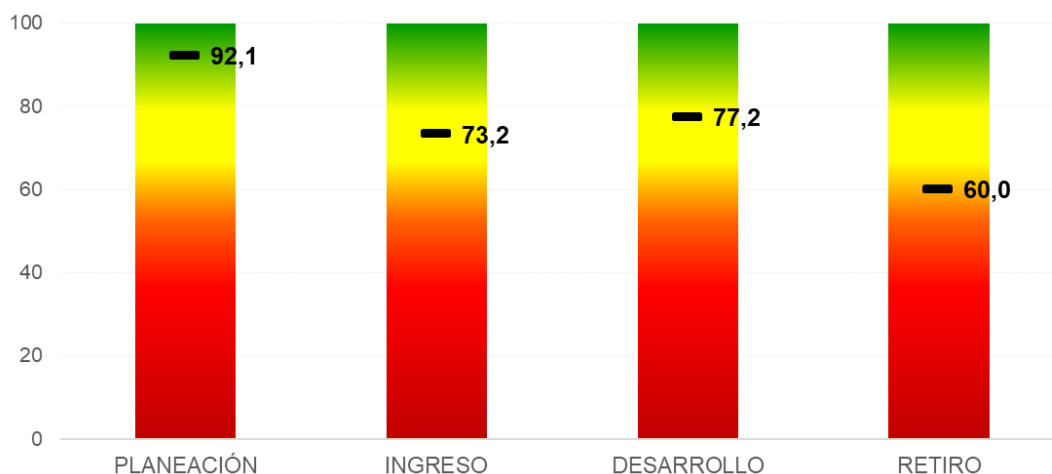


Gráfico 1. Calificación por componentes. Matriz GETH.

Como se puede apreciar los componentes de ingreso y retiro son los que tienen la puntuación más baja. Estas puntuaciones se presentan en el gráfico a continuación:

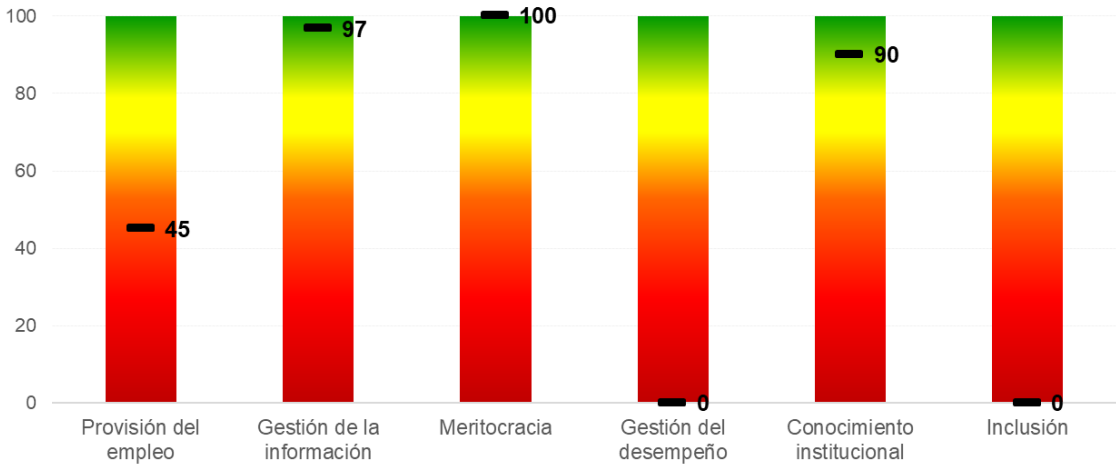


Gráfico 2. Calificación desgredada en el componente de ingreso.

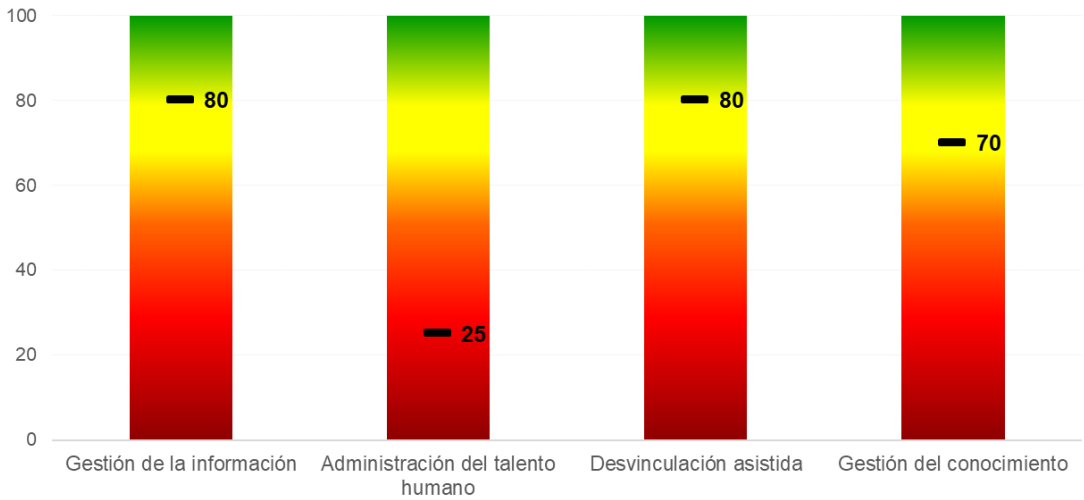
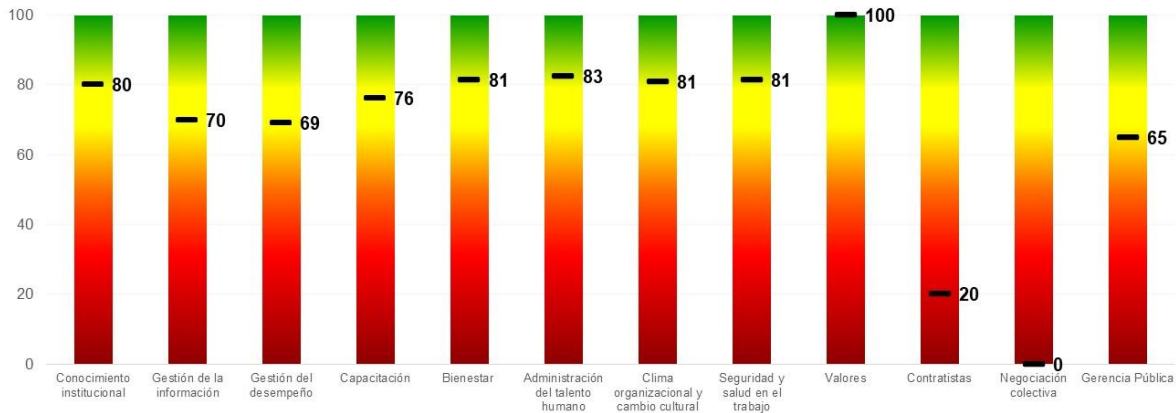


Gráfico 3. Calificación desgredada en el componente retiro.

Se aprecia que los ítems de Gestión del desempeño e inclusión en el componente de ingreso y administración del talento humano se encuentran con la calificación más baja.

En el componente de Desarrollo, la calificación más baja se encuentra en el ítem de Contratistas, debido al número de contratistas en relación con el número de servidores (proporción de 5:1 relación contratistas/servidores). Los resultados de la calificación del componente de Desarrollo se presentan en la gráfica a continuación:



Gráfica 4. Calificación desgredada en el componente de Desarrollo.

Esta calificación para contratistas condice a fortalecer los procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión del Conocimiento en aras de la calidad de vida de los contratistas y la memoria en términos del know-how, continuidad y efectividad en los procesos misionales de la Entidad.

Otros aspectos con calificación baja es el de Gerencia Pública, Gestión del desempeño, Gestión de la Información y Capacitación. item que también se encuentra con una calificación por debajo del índice de la Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano y requiere su fortalecimiento por el contexto actual de la Entidad de renovación de planta global de servidores.

4.1.3 Otros resultados

- **Riesgo Psicosocial:** en el año 2020 se realiza la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, de la cual se obtiene que la Entidad se encuentra en un riesgo medio bajo, según las características de los procesos de la Entidad. Conforme a lo definido en la norma y el contexto actual de la Entidad, se proyecta para e año 2022 su realización como línea base de los nuevos servidores de planta.
- **Clima Organizacional:** en la Entidad se llevó a cabo la medición de Clima laboral a mediados del año 2021, la cual estuvo a cargo de Compensar. La encuesta contó con una participación del 94% de la planta de personal, cuyo resultado fue satisfactorio, con un índice general de 88,46% que incluye la medición de tres dimensiones: Macroclima (entidad en general), Microclima (clima del área) y Clima personal (gestión propia de los servidores).

El índice de posicionamiento más alto fue de un 97.50 que corresponde a “Orgullo de trabajar en la entidad”; seguido de 91.25 que corresponde a “La UPRA es la mejor entidad para trabajar”. En general, el resultado fue altamente favorable en todas los equipos de la entidad. Las oportunidades de mejora, que no necesariamente implicaron una mala percepción, incluyen las subdimensiones de Medio ambiente físico, Administración del Talento Humano y Liderazgo transaccional; para lo cual se deberá: revisar que los espacios de trabajo cumplan con las especificaciones de seguridad y salud, realizar actividades de reconocimiento a los servidores por su labor, programar actividades de



fortalecimiento de liderazgo transaccional, realizar inducción a nuevos funcionarios y entrenamiento en sus funciones.

La meta en general es seguir fortaleciendo el clima laboral y mantener una percepción favorable.

- **Encuesta de necesidades de Bienestar:** se aplicó la encuesta de necesidades de bienestar entre el 26 de noviembre y el 13 de diciembre de 2021, y fue diligenciada por 47 servidores de las diferentes áreas, es decir el 73% de la planta de personal. Los resultados detallados en el Diagnóstico del Plan de Bienestar e Incentivos 2022, se tuvieron en cuenta para el diseño del Plan de Incentivos Institucionales.
- **Autodiagnóstico de estándares mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Se aplica en enero de 2022, obteniéndose una calificación del 93 %, 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 y del retorno postpandemia, la gestión del cambio organizacional tiene un impacto muy fuerte en este componente.

4.1.4 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 funcionarios a cargo.

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

5. Desarrollo

En la UPRA en Plan Estratégico de Talento Humano se articula con los procesos de la Entidad, teniendo en cuenta que está alineado con los objetivos estratégicos de la Unidad, los procedimientos establecidos para la administración del personal y demás medidas que deben regir el ejercicio de la UPRA, desde el ingreso, desarrollo y retiro de los servidores públicos, a través del desarrollo integral y el fortalecimiento de sus competencias laborales hasta el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Para la vigencia 2022, se formulará en el Plan Estratégico de Talento Humano las actividades a desarrollar para la gestión del ingreso y retiro de servidores por la renovación de la planta de personal, el afianzamiento de la ejecución de los procesos en el entorno digital como consecuencia de las modalidades de trabajo remoto implementadas en su momento por la emergencia sanitaria COVID 19 y su evaluación en época post pandemia y el fomento de la



gestión del cambio en la cultura organizacional en aspectos como 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, como lineamiento base para los servidores públicos según lo define el DAFP para la vigencia 2022 .

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	BENEFICIARIOS
RUTA DE LA FELICIDAD	ENTORNO FISICO	Administrar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo desde el enfoque de cambio organizacional acorde al contexto de renovación y postpandemia	Planeación / Desarrollo	D2	SST	Servidores y contratistas
		Elaborar e implementar el programa de orden y aseo en la Entidad en el retorno gradual y en el proceso de renovación	Planeación/ Retiro /Ingreso	D2	SST	Servidores y contratistas
		Analizar las condiciones del entorno físico para el retorno post pandemia, acorde a las características de la Entidad	Planeación	D2, D4	SST	Servidores y contratistas
	EQUILIBRIO DE VIDA	Promover actividades de desconexión laboral	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 la intervención del riesgo psicosocial, manejo de estrés y ansiedad en la gestión del cambio organizacional	Ingreso / Retiro	No aplica	Incentivos Institucionales / SST /PIC	Servidores y contratistas
		Fomentar actividades de estilos de vida saludables (Caja de Compensación y Apoyo de ARL)	Desarrollo	No aplica	Incentivos Institucionales/ SST	Servidores



RUTA DE LA FELICIDAD	SALARIO EMOCIONAL	Celebrar fechas especiales como cumpleaños, cumpleaños UPRA, día de la mujer, del hombre, etc.	Desarrollo	No aplica	Incentivos Institucionales / SST	Servidor y contratistas
		Formular y apoyar el desarrollo de estrategias de flexibilidad laboral.	Planeación / Desarrollo	D2, D3 y D4	Incentivos Institucionales / SST / PIC	Servidores
		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	Elaborar e implementar estrategias de innovación para la gestión del conocimiento para la transferencia del mismo en la renovación de planta	Ingreso / Retiro	D2, D3, D4, D6	PIC / Plan de previsión de recursos	Servidores y contratistas
		Estandarizar herramientas tecnológicas para la inducción de servidores públicos que se vinculen a la Entidad.	Planeación	D2, D3, D4, D6	Incentivos Institucionales / SST / PIC / Plan de previsión de recursos	Servidores y contratistas
		Elaborar estrategias para la socialización permanente a nivel interno de los avances de la Entidad	Planeación / Desarrollo	D2, D3, D4, D6	PIC	Servidores
RUTA DEL CRECIMIENTO	CULTURA DEL LIDERAZGO	Realizar actividad de promoción y fortalecimiento de liderazgo en los procesos de adaptación de servidores nuevos en la renovación de la planta global.	Ingreso / Desarrollo	D4	Incentivos institucionales / SST	Servidores
		Desarrollar taller de retroalimentación para los servidores en torno a su adaptación en pro del liderazgo y clima laboral	Ingreso	D4	PIC / SST / Incentivos institucionales	Servidores



RUTA DEL CRECIMIENTO	BIENESTAR DEL TALENTO	Realizar actividad de conmemoración del Día del Servidor Público	Desarrollo	No aplica	Incentivos institucionales	Servidores
		Fortalecer el proceso de desvinculación laboral asistida.	Retiro	D2, D6	Incentivos institucionales/ SST / PIC / Plan Anual de vacantes	Servidores
		Reconocimiento a la labor de los servidores que se retiran	Retiro	No aplica	Incentivos institucionales / Plan Anual de vacantes	Servidores
		Realizar actividades de fortalecimiento del clima organizacional y evaluación del riesgo psicosocial.	Desarrollo	D4	Incentivos Institucionales / SST	Servidores y contratistas
		Realizar actividades para prepensionados.	Retiro	No aplica	Incentivos Institucionales / Plan Anual de vacantes	Servidores
	LIDERAZGO EN VALORES	Promover actividades relacionadas con la Política de Integridad	Desarrollo	D3	Incentivos Institucionales	Servidores y contratistas
		Promover actividades que refuercen la cultura organizacional en torno a los valores institucionales y la sana convivencia laboral.	Desarrollo	Integridad	Incentivos institucionales / SST	Servidores y contratistas
	SERVIDORES QUE SABEN LO QUE HACEN	Fortalecer el proceso de inducción y entrenamiento en puesto de trabajo en los servidores nuevos	Ingreso	D3, D4, D5 y D6	Incentivos Institucionales / SST / Plan de previsión de recursos	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	Plan Anual de Vacantes / Plan de previsión de recursos	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 y contratistas
		Actualizar las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo en el contexto de la gestión del cambio	Ingreso / Desarrollo	D2	SST	Servidores y contratistas
		Socializar de forma permanente la Política y actividades estandarizadas en el SG de Integridad y Conflicto de Interesas	Ingreso / Desarrollo	Integridad, D3	Incentivos Institucionales/ Talento Humano	Servidores y contratistas
		Capacitar a los cargos directivos en el sistema de evaluación de desempeño de servidores de carrera	Ingreso / Desarrollo	D4	PIC /Plan de previsión de recursos	Servidores
RUTA DEL SERVICIO	CULTURA BASADA EN EL SERVICIO	Generar e implementar mecanismos de transformación digital que permitan la transferencia de conocimiento al interior de la entidad.	Planeación	D3, D4, D6	PIC	Servidores y contratistas
		Promover el desarrollo de habilidades de servicio al cliente interno y externo como parte de la inducción y el entrenamiento en puesto de trabajo	Ingreso	D3	Incentivos Institucionales/ SST / PIC	Servidores y contratistas



RUTA DE LA CALIDAD	HACER SIEMPRE LAS COSAS BIEN	Divulgar los procesos de Seguridad Social como aliado estratégico en los procesos de Talento Humano	Desarrollo	D3	SST / Talento Humano	Servidores
		Fortalecer el proceso de SST en contratistas personas naturales y personas jurídicas en cumplimiento de requisitos legales.	Desarrollo	D3	SST	Servidores y contratistas
		Socializar los procedimientos de nómina y llevar los registros estadísticos actualizados	Desarrollo / Retiro	D3	Nómina	Servidores
		Desarrollar actividades en el componente de desvinculación laboral asistida en la renovación de la planta global.	Retiro	D2, D3, D4, D5, D6	Incentivos Institucionales / PIC / SST / Plan Anual de Vacantes	Servidores
RUTA DE LA INFORMACIÓN	ENTENDIENDO PERSONAS A TRAVES DEL USO DE LOS DATOS	Actualizar perfil sociodemográfico de la Entidad en el ingreso de los servidores de carrera	Planeación / Ingreso	D2	SST / Plan de previsión de recursos	Servidores
		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 2022

6.1 Beneficiario

Dadas las condiciones actuales de Emergencia Sanitaria, la proyección de la finalización de la misma y los aspectos de la Dimensión de talento humano con puntuaciones bajas, se priorizan actividades correspondientes en los ítems con calificación baja en las fases de ingreso, desarrollo y retiro como se presenta en el autodiagnóstico.

6.2 Recursos físicos y tecnológicos

Los retos que implica el retorno gradual al trabajo presencial y la flexibilización en las modalidades de trabajo remoto como alternativa de flexibilización laboral 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 2022

7.1.1 Plan anual de vacantes

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

En este plan se describe la situación actual de vacancias temporales y definitivas en el corto y mediano plazo y se relaciona el estado actual de concurso de méritos abierto y por ascenso en curso con la CNSC.

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

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

7.1.2 Plan de Previsión de Recursos Humanos

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

En este plan se describe la proyección durante la vigencia actual para el aprovisionamiento del recurso humano para las vacancias temporales y definitivas conforme al cronograma del Concurso de méritos abierto y por ascenso en curso con la CNSC.

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

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

7.1.3 Programa de Incentivos Institucionales

Objetivo: Contribuir a la calidad de vida de los servidores y sus familias, mediante el diseño y ejecución de actividades de esparcimiento, integración, formación y reconocimiento que permitan fortalecer el sentido de pertenencia, la productividad y motivación en la Entidad, en aras de mantener un buen desempeño institucional.

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 2022:

- Desarrollar estrategias para el fortalecimiento del clima y la cultura organizacional.
- De acuerdo con la caracterización de los funcionarios, generar actividades para compartir en familia, sin dejar de lado también actividades que puedan ser aprovechadas por personas solteras o sin hijos, con el fin de promover un equilibrio entre la vida familiar y laboral.
- Priorizar la celebración de fechas especiales, componente del salario emocional.
- Desarrollar actividades enfocadas al reconocimiento a la labor de los servidores, y de los colaboradores que se desvinculen.
- Generar espacios de integración con los compañeros de trabajo, espacios para disfrutar del arte y la cultura; y fomentar el autocuidado, prevención en salud y la actividad física, que permitan el sano desarrollo del servidor y su familia.
- Programar las actividades con antelación y fortalecer su difusión.

7.1.4 Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el trabajo

Objetivo: Administrar y fortalecer el 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 en los servidores y contratistas en el desarrollo de sus funciones contractuales en el contexto

actual de cambio organizacional por renovación de planta de servidores y retorno presencial post Emergencia Sanitaria.

Como objetivos específicos se tienen:

- Actualizar de forma permanente el plan de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo acorde a las necesidades y características propias de la población de servidores y contratistas de la entidad, articulando sus acciones al plan estratégico de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado del Plan de Gestión de la misma.
- Darle cobertura y alcance a la población de servidores públicos y contratistas de la Unidad en las actividades del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo según lo dispuesto en la normatividad vigente, incluyendo lo dispuesto en la normatividad desarrollada en el marco de la Emergencia Sanitaria y el fin de la misma, según ocurra.
- Establecer la línea base para el desarrollo de acciones de promoción en salud y prevención de ATEL como parte de las acciones de la renovación de planta global de servidores de carrera de la Entidad.
- Promover una cultura de autocuidado en los servidores públicos y contratistas de la Unidad en pro del bienestar y la salud integral de los mismos, que coincidan con los indicadores de productividad de la Unidad.

7.1.5 Plan Institucional de Capacitación

Objetivo: Fortalecer la fase de ingreso de los servidores públicos de la Entidad en el contexto de la renovación de la planta global con el fin de desarrollar el talento humano en la Entidad a partir de actividades de inducción y entrenamiento en puesto de trabajo, con base en los procesos de transferencia de conocimiento en la transición de retiro de los servidores provisionales de la UPRA. Adicionalmente, se apoya la implementación del proceso de evaluación de desempeño y demás necesidades de los cargos directivos en términos de gerencia pública conforme al auto diagnóstico realizado en la matriz GETH

También se le dará continuidad al desarrollo de temas asociados a los aspectos que rigen el ejercicio de la función pública en Colombia, tales como MIPG e Integridad, entre otros.

La estrategia a desarrollar para el PIC 2022 tiene en cuenta lo siguiente:

- Fortalecer el proceso de inducción y entrenamiento de para el año 2022, teniendo en cuenta las temáticas incluidas en este proceso y la llegada de nuevos colaboradores por el concurso de méritos de la UPRA.
- Realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación de los equipos de trabajo, una vez pasen el periodo de prueba los nuevos colaboradores, siguiendo los lineamientos del DAFP y el Mapa de Activos y Conocimientos (MAC) de la Entidad.
- Realizar actividades enfocadas al retiro de los servidores de la Entidad y los procesos de transferencia de conocimiento a los servidores que ingresan.
- Capacitar al personal directivo en el proceso de Evaluación de desempeño de servidores de carrera y socializar el procedimiento estandarizado en el SG para este fin a Directivos y servidores de carrera en periodo de prueba.



7.1.6 Integridad

Se desarrollan en la vigencia actual las actividades que le dan continuidad al plan de acción iniciado en la vigencia 2021 en relación con el seguimiento de la publicación de Declaración de Bienes y Rentas de servidores públicos y contratistas obligados a hacerlo, Capacitación en daño antijurídico en temas de trámite de incapacidades, el cual se encuentra articulado en la Ruta de la Calidad y la capacitación de servidores públicos y contratistas en el curso de formación virtual de Integridad desarrollado por el DAFP, entre otros.

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

8. Riesgos

El análisis de los riesgos asociados con el Plan Estratégico de Talento Humano se actualizó en la vigencia 2021 en conjunto con la oficina asesora de Planeación, teniendo en cuenta 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. Indicadores del sistema de gestión de la Unidad
3. Evaluación de ejecución de cada uno de los planes.