OBJETIVO

Gestionar adecuadamente el Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas - UADEGRTD, a través del ciclo de vida del funcionario (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación con la finalidad de dar cumplimiento a la misión institucional

ALCANCE

Inicia con la definición de políticas, planes y lineamientos para la gestión de Talento Humano en la Entidad y finaliza con la formulación e implementación de acciones de mejoramiento

LÍDER DE PROCESO Y COGESTORES

Líder: Líder Grupo Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Cogestores: Secretaria General - Personal de apoyo a la Gestión de Talento Humano Nivel Central y Direcciones Territoriales.

PROVEEDORES	ENTRADAS	ETAPAS	SALIDAS	USUARIOS
Gobierno Nacional Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC Servidores públicos UAEGRTD Dependencias UAEGRTD	- Políticas y lineamientos de Administración del Talento Humano. - Directrices sobre carrera administrativa, provisionalidad, libre nombramiento y remoción y Gerentes Públicos. - Normatividad vigente - Necesidades identificadas - Evaluaciones de desempeño laboral	P: Definir políticas, planes y lineamientos para la gestión de Talento Humano en la Entidad	- Plan Estratégico de Talento Humano - Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales - Plan Institucional de Capacitación - Plan de Bienestar e Incentivos - Plan de vacantes y de previsión - Plan de trabajo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Gestión de Talento Humano
Gestión de Talento Humano Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC Dependencias UAEGRTD	- Plan anual de vacantes - Necesidades identificadas - Normatividad Asociada	H. Ingreso del funcionario	- Resolución de provisión Acta de posesión - Inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad - Declaración de Bienes y Rentas - Listas de elegibles vigentes - Historia laboral de cada servidor - Dotación a funcionarios con derechos	Servidores públicos UAEGRTD Dependencias UAEGRTD Secretaria General Gestión de Talento Humano
Servidores públicos UAEGRTD Dependencias UAEGRTD	- Plan Estratégico de Talento Humano - Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales - Plan Institucional de Capacitación - Plan de Bienestar e Incentivos	H. Desarrollo del funcionario	- Reinducción a servidores públicos - Evaluación de desempeño laboral - Indicadores de planta de personal - Ejecución de planes institucionales	Servidores públicos UAEGRTD Dependencias UAEGRTD Secretaria General

Si usted copia o imprime este documento, la URT lo considerará como copia No Controlada y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre la Intranet.

PROVEEDORES	ENTRADAS	ETAPAS	SALIDAS	USUARIOS
	- Plan de vacantes y de previsión - Plan de trabajo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo		- Gestionar las novedades de nómina, seguridad social, parafiscales, actos administrativos, situaciones administrativas, certificaciones - Reportes de informes de gestión - Tiquetes generados para realizar comisiones de trabajo	Gestión de Talento Humano
Servidores públicos UAEGRTD Dependencias UAEGRTD	- Renuncia - Reconocimiento de pensión de vejez o invalidez e inclusión en nómina de pensionados - Resultado no satisfactorio de la evaluación del desempeño laboral anual - Registro de defunción - Supresión del empleo - Terminación planta temporal	H. Desvinculación o retiro del funcionario	- Programa de retiro a funcionarios de la UAEGRTD - Acto Administrativo que retira del servicio al funcionario	Ex servidores públicos UAEGRTD Operadores de pensiones Entes estatales y judiciales CNSC
Gestión de Talento Humano Servidores públicos UAEGRTD Dependencias UAEGRTD	- Plan Estratégico de Talento Humano - Plan Institucional de Capacitación - Plan de Bienestar e Incentivos - Plan de vacantes y de previsión - Plan de trabajo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	V. Seguimiento y control a la prestación oportuna de los servicios del proceso Gestión de Talento Humano	- Seguimiento a cronogramas de trabajo de los planes institucionales de talento humano - Seguimiento a proyecto de inversión - Reporte de indicadores de gestión - Informe mensual a Secretaría General - Informe mensual al director - Validar la ejecución del presupuesto de costos de personal	- Gestión de Talento Humano - Direccionamiento Estratégico - Mejoramiento continuo
Gestión de Talento Humano Oficina de Control Interno Oficina Asesora de Planeación ARL	- Informes de monitoreo y seguimiento a la gestión del proceso - Identificación de acciones correctivas preventivas y de mejora - Informes de auditorías - Reporte de indicadores de gestión - Reporte a plan de acción - Monitoreo de riesgos - Planes de mejoramiento	A. Formular e implementar acciones de mejoramiento	- Actualización de lineamientos del proceso - Planes de mejoramiento.	- Gestión de Talento Humano - Mejoramiento continuo - Oficina de Control Interno

Si usted copia o imprime este documento, la URT lo considerará como copia No Controlada y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre la Intranet.

RECURSOS		
HUMANOS: 1. Líder del proceso. 2. Profesionales Especializados. 3. Profesionales Universitarios. 4. Técnicos 5. Contratistas.	**TECNOLÓGICOS:** 1. Equipos de Cómputo. 2. Puntos de Red. 3. Internet. 4. Sistemas de Información. 5. Canales Electrónicos. 6. Hardware y software para el monitor	**INFRAESTRUCTURA:** 1. Puestos de trabajo. 2. Espacios físicos adecuados

REQUISITO DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	DOCUMENTOS DEL SIG RELACIONADOS	REQUISITOS LEGALES
Ver matriz de requisitos y productos del SIG	Ver listado maestro de documentos	Ver Nomograma del Proceso

IMPACTOS AMBIENTALES	PRINCIPALES RIESGOS DEL PROCESO	INDICADORES
Ver matriz de aspectos e impactos ambientales	Ver Mapa de Riesgos del Proceso	Ver Batería de Indicadores

CONTROL DE CAMBIOS

- Ajuste objetivo y alcance
- Reformulación de proveedores, entradas, etapas, salidas, usuarios

	NOMBRE:	CARGO / ROL:	FECHA	FIRMA:
ELABORADO POR:	DOUGLAS TABORDA RAMÍREZ	CONTRATISTA GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO Y DESARROLLO HUMANO	26/06/2020	**ORIGINAL FIRMADO** **(Aprobado por Correo Electrónico)**
REVISADO POR:	CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ DÍAZ	JEFE DE LA OFICINA ASESORA DE PLENACIÓN / REPRESENTANTE POR LA DIRECCIÓN PARA EL SIG	26/06/2020	
	YURI ANDREA LÓPEZ MORA	CONTRATISTA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	26/06/2020	
APROBADO POR:	ROSA MISAELINA OSPINA PEÑA	LÍDER GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO Y DESARROLLO HUMANO.	26/06/2020	

Si usted copia o imprime este documento, la URT lo considerará como copia No Controlada y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre la Intranet.