

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



**Bogotá D.C., marzo de 2023**

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 2 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: : TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

## TABLA DE CONTENIDO

1	PRESENTACIÓN.....	3
2	ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL .....	4
2.1	PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	13
2.2	LINEAMIENTOS CON.CEPTUALES Y PEDAGÓGICOS.....	13
3	JUSTIFICACIÓN .....	13
4	CONTEXTO NORMATIVO .....	15
5	TERMINOS.....	16
6	OBJETIVO GENERAL .....	17
7	OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	17
8	ACCIONES.....	18
8.1	Inducción.....	18
8.2	Reinducción .....	19
8.3	Capacitación .....	20
9	ENTREGABLES.....	20
10	METAS .....	20
11	RECURSOS .....	20
11.1	Presupuesto .....	20
11.2	Requerimientos logísticos, técnicos y/o tecnológicos .....	21
11.3	Recursos humanos.....	21
12	ANÁLISIS DE RIESGOS .....	21
13	INDICADORES.....	21
14	EVALUACIÓN .....	22
15	ANEXOS .....	22
16	PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN .....	22
17	CONTROL DE CAMBIOS .....	22
18	ANEXOS	

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 3 DE 55</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: : TH-ES-05</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>VERSIÓN: 8</b>

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

## 1. PRESENTACIÓN

La Secretaría General de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas – UAEGRTD, asume el reto de construir e implementar un Plan Institucional de Capacitación PIC-2023 polifónico, pensando no solo en la presente vigencia, también, acorde con las apuestas desde el Gobierno del Cambio en una transformación cultural del servicio público y del ideal de la función pública, donde los servidores y las servidoras, estén no solo preparados para cumplir sus funciones en el marco de la ley y su profesión, así como, permeados por todos los valores de humanidad, empatía, resiliencia, asertividad; con capacidad para comprender y asimilar la naturaleza de nuestra conformación institucional y de la población que por misionalidad nos corresponde atender en el propósito de restituir y garantizar sus derechos.

Se trata entonces de la implementación de nuevas políticas que permitan en los servidores y las servidoras públicas, asimilar los enfoques diferenciales y naturalizarlos en la cotidianidad de la función pública y desde ahí, incluso ejercer pedagogía que, como lo afirma y propone nuestro director Giovanni Yule, armonice la constante interrelación entre el Estado con la ciudadanía en función de construir, fortalecer y proyectar a Colombia como Potencia Mundial de la Vida a partir de la voluntad política institucional, en ese propósito estratégico de construir un país en Paz.

**JAQUELINE CAMPOS RINCÓN**

Secretaria General

Unidad de Restitución de Tierras Despojadas

## 2. ANTECEDENTES

La Secretaría General y el Grupo de Gestión del Talento y Desarrollo Humano de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas - UAEGRTD, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004, Capítulo II, Artículo 15, Literal e) y según los lineamientos dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) y la Guía Metodológica para su implementación, presenta el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2023, el cual se encuentra alineado con la Política de Empleo Público y de Gestión Estratégica de Talento Humano.

Para el desarrollo del presente documento se plantea un abordaje general sobre los principales antecedentes del área de Gestión del Talento y Desarrollo Humano de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas – UAEGRTD teniendo en cuenta características e información sobre su constitución socio-histórica y legal, así como, con los escenarios de formación, cualificación y capacitación organizacional, triangulados metodológicamente con las categorías pedagogía-innovación-conocimiento y víctimas-restitución-despojo.

De acuerdo con lo anterior, se abordan a continuación los siguientes referentes:

### 2.1 Antecedentes legales y sociohistóricos

Con la expedición de la Ley 1448 de 2011 se creó la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas con un término de diez (10) años. En el artículo 104 se estableció como objetivo principal de la UAEGRTD, el siguiente: “(...) servir de órgano administrativo del Gobierno Nacional para la restitución de tierras de los despojados a que se refiere la presente ley”.

A partir de la expedición de la Ley 1448 el Ministerio de Agricultura ha desplegado todas las actividades tendientes a la puesta en marcha de la entidad, y se han expedido diversos Decretos reglamentarios como el 4801 y el 4939 del 2011 entre otros, tendientes a su estructuración y constitución.

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 4 DE 55</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-05</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>VERSIÓN: 8</b>

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

Con la implementación de la Ley 1448 de 2011, se expidió el Decreto 4801 del mismo año mediante el cual se establece la Estructura interna de la UAEGRTD con las siguientes funciones de la Secretaría General (Artículo 19 numeral 1 y 17):

*(i) Asistir al director general en la determinación de las políticas, objetivos y estrategias relacionadas con la administración de la entidad (...)*

*(ii) Coordinar los apoyos para la realización de las actividades logísticas requeridas para los levantamientos de información y demás acciones en campo necesarias para el cumplimiento de la gestión de restitución de tierras despojadas.*

En 2021 la citada fue modificada por la Ley 2078 a través de la cual se prorrogó la vigencia de la UAEGRTD hasta el 10 de junio de 2031, como una entidad especializada de carácter temporal, adscrita al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, con autonomía administrativa, personería jurídica y patrimonio independiente, con domicilio en la ciudad de Bogotá y con un número plural de dependencias que el Gobierno Nacional disponga, según lo requieran las necesidades del servicio.

Entre otras, es una función central de la UAEGRTD diseñar y administrar el registro de las tierras despojadas y abandonadas inscribiendo, además del predio, a las personas sujeto de restitución, su relación jurídica con la tierra y su núcleo familiar. Cabe mencionar, específicamente, que en el Artículo 109 de la Ley 1448 (pág. 38) de 2011 el Gobierno Nacional señaló la importancia de definir una "estructura interna y régimen de vinculación de personal de la Unidad", aludiendo al conocimiento y experiencia en los temas de Restitución de Tierras con que se espera cuenten las personas candidatas para llevar a cabo la coordinación interinstitucional y alcanzar el logro y cumplimiento de los objetivos propuestos en materia de restitución a las personas despojadas.

De acuerdo con la Constitución política de Colombia de 1991 en su artículo 339 del Título XII: "Del Régimen Económico y de la Hacienda Pública", Capítulo II: "De los planes de desarrollo", el PND se compone por una parte general y un plan de inversiones de las entidades públicas del orden nacional.

En ese sentido, las bases del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2023-2026 cuyo marco legal está contemplado en la Ley 152 de 1994, es el documento que provee los lineamientos estratégicos de las políticas públicas formuladas por el presidente de la República a través de su equipo de Gobierno fijando programas, inversiones y metas para cumplir dichas políticas.

Por su parte, el plan de inversiones contiene los presupuestos anuales de los principales programas y proyectos de inversión pública nacional y la especificación de los recursos financieros requeridos para su ejecución y sus fuentes de financiación.

Las bases del Plan de Desarrollo 2022-2026, *Colombia, Potencia Mundial de la Vida*, trazan su hoja de ruta a la consecución de la Paz Total a través de cinco (5) ejes transformadores que se constituyen en las apuestas de política para el 2022-2026: i) Plan de Ordenamiento Territorial Alrededor del Agua y la justicia ambiental, ii) Seguridad humana y justicia social, iii) Derecho humano a la alimentación, iv) Internacionalización, transformación productiva para la vida y acción climática y v) Convergencia social – regional.

En las bases del Plan de Gobierno Nacional el territorio es eje central de la política y a su alrededor se tejen y construyen muchas de las apuestas del Gobierno del Cambio, reconociendo la importancia de la participación de las mujeres, niños, niñas, adolescentes, campesinos, pueblos y comunidades étnicas.

MC-MO-02  
V.4

Si usted copia o imprime este documento, la UAEGRTD lo considerará como No Controlado y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre el Sistema de Información Strategos

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 5 DE 55</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-05</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>VERSIÓN: 8</b>

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

En esta apuesta principal y en lo que se refiere al plan de ordenamiento territorial se encuentra la reforma rural integral, donde converge la reforma rural, relacionada con tierras (formalización de la tenencia, titulación de la tierra, procesos de restitución), el desarrollo rural integral y la economía agropecuaria. En las bases del PND se reconoce que “mientras no existan las condiciones para un mercado formal de tierras y se mejore en su restitución efectiva, el ordenamiento territorial no podrá ser un instrumento para la paz”.

En este orden de ideas, para enfrentar el reto que comporta la consolidación de la construcción de paz en los territorios y la necesidad de avanzar en la recuperación de la seguridad y la garantía de los derechos, las bases del PND en el eje de transformación del Plan de Ordenamiento Territorial en su componente No. 5 formalización, adjudicación y regularización de la tenencia en las zonas rural, urbana y suburbana: el avance y optimización en los procesos de titulación individual y colectiva indica que se debe “acelerar el proceso de restitución solicitado en las numerosas demandas, agilizar el cumplimiento de los fallos, realizar el seguimiento adecuado de los procesos en todas sus etapas y lograr la adjudicación de tierras y territorios para garantizar el retorno o la reubicación”.

La seguridad humana y la justicia social es otro de los ejes transformadores, donde la misionalidad de la entidad y más las nuevas apuestas de la nueva Dirección tienen relación directa. La justicia como pilar de seguridad humana soportará la consecución de la Paz Total, promoviendo y garantizando la verdad, justicia, reparación y no repetición. Avanzar en la superación de situación de vulnerabilidad de la población víctima del conflicto es uno de los componentes de este eje transformador para garantizar las condiciones jurídicas, económicas y logísticas para la ejecución de las medidas de reparación, tanto para las víctimas como para los segundos o terceros ocupantes en condiciones de vulnerabilidad, es una de las líneas de trabajo para estos cuatro años.

La convergencia regional es otro de los ejes donde la Unidad tiene implicación. Asimismo, la consolidación del diálogo, la memoria, y la reconciliación son políticas de Estado y las entidades deben trabajar para reivindicar los derechos de los grupos más afectados, para reconstruir el tejido social. El acceso efectivo de las víctimas del conflicto armado a las medidas de reparación integral debe ser impulsadas fortaleciendo el acompañamiento de la población víctima para que retorne, reubique y se integre al territorio. El trabajo articulado de la Unidad con otras entidades del Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas -SNARIV- se hace fundamental, así como la aplicación de los enfoques diferenciales, de género, territorial, étnico, antirracista e interseccional.

Por último, la superación de la deuda histórica con los pueblos y territorios étnicos es un mandato de este nuevo Plan Nacional (pág. 228, PND 2022-2026), así como también la ampliación y generación de escenarios participativos del campesinado, afines a los acuerdos realizados con organizaciones campesinas y abran el camino a la definición de rutas para el abordaje de acuerdos incumplidos (pág. 262, PND 2022-2026). De esta manera, la Unidad debe avanzar en la garantía efectiva de los derechos consagrados en la Constitución, especialmente los relacionados con la restitución de los territorios, así como impactar positivamente las realidades de los pueblos étnicos, de tal manera que exista efectivamente un mejoramiento de las condiciones de vida de las comunidades en donde se reconoce que los pueblos étnicos tienen una visión del territorio que aporta a la consecución de la Paz Total.

El Plan Estratégico Institucional (PEI) de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas -UAEGRTD, tiene como fin establecer la ruta de acción a partir de la definición de los hitos estratégicos para el cumplimiento de los objetivos, indicadores y metas formulados en las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026. En ese sentido, las personas víctimas de desplazamiento, despojo y abandono forzado de tierras deben ser parte central de la transformación del campo y de las reformas que se propongan para el fortalecimiento de las actividades agropecuarias.

MC-MO-02  
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 6 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

Es por ello que se busca el reconocimientos social, político, cultural y económico de campesinas, campesinos, trabajadoras y trabajadores rurales, en sus dimensiones individual y colectiva enfocado a habilitar jurídicamente el diseño e implementación de medidas, rutas, estrategias o acciones destinadas a reconstruir el tejido social y organizativo afectado por el conflicto armado, garantizar la presencia del estado, recuperar la confianza en las instituciones y promover un nuevo pacto de convivencia pacífica en los territorios.

## 2.2 Presupuestos para los procesos de formación, cualificación y capacitación organizacional de la Unidad Administrativa Especial De Gestión De Restitución de Tierras Despojadas

Estratégicamente, el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano debe orientar su accionar a la planificación, organización, dirección y coordinación de funciones operativas que aporten a potenciar, fortalecer, profundizar y ampliar los saberes, las experiencias, el conocimiento y las habilidades de servidores y servidoras públicas.

Así, en el Plan Estratégico Institucional -PEI- de la **Unidad Administrativa Especial De Gestión De Restitución de Tierras Despojadas 2020-2023**, se establece como propósito superior “Restituir tierras, transformar vidas y cosechar reconciliación” y tiene como primer objetivo estratégico “Mejorar la eficiencia de los procesos de Gestión de Restitución Ley 1448 – Registro y Etapa Judicial, para atender con oportunidad y asegurar el cumplimiento de la misionalidad”. En este sentido, y en articulación con el cuarto objetivo del PEI “Optimizar la capacidad y el desempeño organizacional, desde el despliegue estratégico, el diseño organizacional, el talento humano y el relacionamiento con las partes interesadas”, se requiere “Adelantar procesos de formación y capacitación enfocados en la mejora continua del desempeño individual e institucional” para fortalecer el talento humano de la UAEGRTD.

El Decreto 1567 de 1998, reglamentado parcialmente por el Decreto 1227 de 2005, “*Por medio del cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para empleados públicos*”, en su artículo 3 literal c, establece la necesidad de las entidades de formular el Plan Institucional de Capacitación -PIC cada año, el cual debe tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030, con los principios establecidos en el Decreto mencionado y con la planeación institucional.

El Decreto 1567 de 1998, Artículo 4º: establece que “*la capacitación es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo, con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa*”.

De igual forma, el Decreto 1567 de 1998, Artículo 5º establece que son objetivos de la capacitación: “**a) contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de las Entidades y Organismos. b) promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público. c) elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y objetivos del Estado y de sus respectivas entidades. d) fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales. e) facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.**”

MC-MO-02  
V.4

Si usted copia o imprime este documento, la UAEGRTD lo considerará como No Controlado y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre el Sistema de Información Strategos

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 7 DE 55</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-05</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>VERSIÓN: 8</b>

**Clasificación de la Información:** Publica  Reservada  Clasificada

**Fecha de aprobación:** 7/03/2023

La Ley 909 de 2004 en su artículo 2, numeral 3, literal d, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, contempló como principio de la función pública la capacitación para aumentar los niveles de eficacia en las entidades del estado Colombiano.

El Decreto Ley 1064 de 2006 “Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación”.

El Artículo 54 de la Constitución Política, consagra que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.

Con el propósito de fortalecer la gestión pública colombiana, mediante un proceso de mejora continua en el que se adopten las mejores y más innovadoras prácticas en materia de empleo público y gestión del talento humano al servicio del Estado colombiano, el departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, formularon el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG en su versión actualizada se define como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos con el fin de generar resultados que aborden los Planes de Desarrollo. Cabe retomar que en el marco del MIPG el talento humano se concibe como el capital más importante con el que cuentan las Entidades Públicas, por lo tanto, es un factor determinante para que dichas entidades consigan materializar un accionar y una gestión eficiente y eficaz, con resultados e impactos sustanciales y concretos que puedan contribuir a plantear opciones y alternativas relacionadas con intereses, necesidades y problemas de la ciudadanía, para el caso específico, desde el interior de la Unidad de Restitución de Tierras Despojadas.

Así entendido, es posible decir que hay un propósito que alude a generar en las Entidades Públicas herramientas y estrategias para gestionar adecuadamente el talento humano, teniendo en cuenta el ciclo de vida de servidores y servidoras públicas, es decir, la trayectoria profesional y laboral: ingreso, desarrollo y retiro de acuerdo con las prioridades fundamentales de cada Entidad y las normas que les rigen en materia de personal. El desarrollo del talento humano tiene que ver, también, con el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos adoptados y reconocidos por la Entidad para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, el logro de las metas y los resultados propuestos, su calidad de vida laboral y en general el aporte personal al cumplimiento de la planeación institucional en afinidad con la misionalidad, tomando en cuenta las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

Igualmente, en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 se alude a la importancia de emprender y llevar a cabo acciones enfocadas a la actualización de competencias importantes para el ejercicio de servidores y servidoras públicas de la Entidad, motivando el desarrollo laboral y organizacional desde la aprehensión, el aprendizaje, el intercambio de saberes, experiencias y de conocimientos, así como dinamizando espacios de educación para el trabajo y el desarrollo humano.

Lo anterior vinculado a la orientación pedagógica-didáctica y a un enfoque de formación y aprendizaje significativo, constituyen el eje de la formación-capacitación para el fortalecimiento de actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos que le permitan a servidores y servidoras desempeñarse afín a la misionalidad de la Unidad, tener motivación de aprender, profundizar el compromiso ético y social para su propio desarrollo acorde a los fines del Estado Colombiano, tal y como se menciona en los aspectos a

MC-MO-02  
V.4

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 8 DE 55</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-05</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>VERSIÓN: 8</b>

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

tener en cuenta para diseñar la oferta de capacitación y formación del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030<sup>1</sup>.

### 2.3. Descripción Del Escenario Actual<sup>2</sup>

En aras de identificar necesidades e intereses que sirvan como líneas orientadoras para determinar y proyectar procesos de capacitación, formación y cualificación el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano - GGTDH de la Unidad de Restitución de Tierras Despojadas da a conocer una serie de acciones adelantadas que son el punto de partida para concretar la construcción, aplicación, análisis y resultados de un proceso diagnóstico. Para la vigencia 2023, estas fueron las acciones puntuales:

- 1 Se adelantó una lectura y revisión de los informes presentados por la Universidad Nacional para identificar lecciones aprendidas y sugerencias para dar continuidad a los procesos de capacitación y formación en el desarrollo de la política de restitución de tierras.
- 2 Se remitió a las dependencias estratégicas, misionales, de apoyo y de evaluación, la solicitud para identificar algunas necesidades e intereses a tener en cuenta para la formulación de los procesos de formación-capacitación 2023. Así, a partir de la gestión adelantada durante la vigencia 2022, las acciones de mejora, como insumos del plan de mejoramiento, los informes de auditoría, productos no conforme y revisión por la dirección, entre otros, consignaran las acciones de formación identificadas para fortalecer las competencias y habilidades de sus equipos de trabajo.
- 3 Se lanzó durante el mes de octubre, la “encuesta de necesidades” dirigida a las funcionarias y los funcionarios de la entidad con el fin de recoger de manera directa, las expectativas de capacitación desde los intereses del talento humano de la Unidad.
- 4 Se validó con cada líder de las dependencias de Nivel Central las necesidades presentadas al Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, registrando por medio de acta de reunión, cada una de las actividades mencionadas en las mesas de trabajo con especificidad temática de los procesos de formación, las cuales están a disposición de quien las requiera al interior del GGTDH.
- 5 Entre el 27 de enero y 10 de febrero del presente, se realizaron mesas técnicas con cada uno de los directores y delegados de las diferentes direcciones para validar las necesidades de capacitación y se construyeron lineamientos técnicos en los cuales se incluye, presentación del proceso de capacitación, objetivos y descripción conceptual de cada uno de los títulos y necesidades de capacitación y formación como base para la gestión y contratación de un operador, bajo los mejores estándares de calidad académica.
- 6 Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el Sistema Nacional de Capacitación y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, se identificaron las líneas de acción sobre las cuales se enfocarán los esfuerzos de capacitación para contribuir al fortalecimiento de competencias necesarias en los servidores públicos para una adecuada implementación de la política de restitución de tierras.
- 7 Aunado a lo anterior, se evaluó la implementación del Plan Institucional de Capacitación y se encontró que, concorte al 30 de noviembre de 2022, se realizó el proceso de Inducción Institucional con 40 funcionarios posesionados durante la vigencia. También se realizó el proceso de Reinducción a través del sistema de video conferencia del aplicativo Teams, dando alcance durante 4 sesiones a 360 servidores y servidoras públicas en promedio en las sesiones

<sup>1</sup> Ver apéndices a,b,c y d, págs. 25-26 del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 *Departamento Administrativo de la Función Pública, marzo 2020*

<sup>2</sup> Ver anexos de los resultados de Diagnóstico de necesidades realizado en el 2022.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 9 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 8

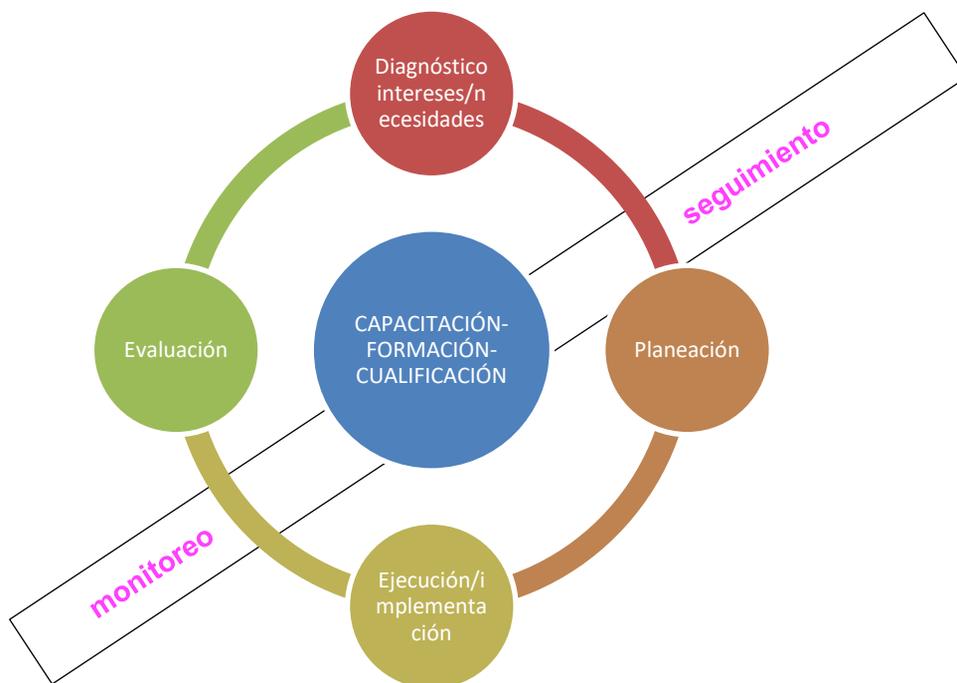
Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

realizadas. En cuanto a las 37 actividades de formación programadas con los recursos del proyecto de inversión para el fortalecimiento institucional, con corte a la misma fecha, se realizaron 37 actividades de capacitación, lo cual tuvo como resultado un 184% de ejecución de las mismas. De igual manera, se identifica que participaron 684 funcionarios y funcionarias en las actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitación 2022, superando la meta inicialmente propuesta. En cuanto a la ejecución presupuestal se cumplió con un 100% de ejecución del presupuesto asignado para las acciones de formación del plan y, acerca de los resultados de impacto por curva de aprendizaje en las evaluaciones realizadas, se observó que la misma alcanzó un 90%, lo cual redundó en una atención oportuna y con calidad a las solicitudes de los ciudadanos.

En concordancia con lo antes mencionado se reafirma que el desarrollo de escenarios de formación y capacitación en el sector público conforma un ciclo que requiere ser iniciado con un proceso de identificación y análisis de necesidades a través de un diagnóstico y debe continuar con acciones de planeación que contribuyan a clarificar los objetivos, contenidos y la logística entre otros, para dar paso a la ejecución o implementación de los programas. Este ciclo contempla acciones de monitoreo y seguimiento sistemático -como un hecho dinámico y transversal en todo el proceso- y culmina con una evaluación que no solo apunte a mostrar los resultados de la formación, capacitación y/o cualificación, sino que también contribuya a identificar lecciones aprendidas, nuevas necesidades e intereses de capacitación y/o perfeccionamiento para que sean el punto de arranque para un nuevo ciclo.

**Ilustración 1 Ajustes realizados a partir de la metodología del plan de capacitación propuesta por la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.**



Fuente: Elaboración propia del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano de la UAEGRTD

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 10 DE 55</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-05</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>VERSIÓN: 8</b>

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

## 2.4. Propuestas para los procesos de formación, cualificación y capacitación de la Unidad identificadas en el Plan Nacional de Desarrollo 2023-2026

El Gobierno del Cambio “Colombia, Potencia Mundial de la Vida” avanza en la igualdad de oportunidades, el reconocimiento de las diferencias y las diversidades, la equidad y la inclusión, como ejes estratégicos en el país como Potencia Mundial de la Vida.

La Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas – UAEGRTD- como instancia administrativa de la restitución de tierras y territorios que promueve la protección y el reconocimiento de los derechos y la reparación integral de las víctimas de despojo y abandono forzado, como aporte para el desarrollo rural, la consolidación y a la construcción de la paz, plantea dar respuestas afines al compromiso del Gobierno Nacional, de promover la sana convivencia, el respeto y garantizar los derechos humanos de todas las personas vinculadas laboralmente a la UAEGRTD. Asimismo, manifiesta su voluntad política, a través del Plan Institucional de Capacitación, para fortalecer los conocimientos, las capacidades, competencias y habilidades además de reconocer, proteger y garantizar el trato digno de sus trabajadores y trabajadoras en un ambiente laboral incluyente como expresión de las apuestas del Gobierno del Cambio.

Es por esto que en aras de fortalecer la praxis de la UAEGRTD y sus acciones de servicio y atención a la ciudadanía principalmente, a la población directamente vinculada con la misionalidad, es relevante evidenciar a continuación algunos referentes del Plan Nacional de Desarrollo 2023-2026, que apuntan a engrosar y nutrir los procesos de formación, cualificación y capacitación de servidores y servidoras de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas -UAEGRTD, a saber:

La apuesta por la modernización y transformación el empleo público, contemplando un tránsito cualitativamente significativo hacia el fortalecimiento de la política de empleo público (pág. 104, PND 2023-2026).

El empeño por mejorar la formación y capacitación implementando cambios en el marco nacional de cualificaciones del sector público (pág. 104, PND 2023-2026).

La proyección de diseñar un Programa Nacional de Bienestar que incluya escenarios y acciones para desvinculación asistida (pág. 104, PND 2023-2026).

La actualización del plan de formación y capacitación lo cual conlleve, entre otras cosas, a generar la armonización normativa en materia de empleo público (pág. 104, PND 2023-2026).

Avanzar en el desarrollo de lineamientos para el trabajo en zonas rurales, en coordinación con las autoridades territoriales que se ajusten a la oferta de formación para el trabajo y el emprendimiento (pág. 105, PND 2023-2026).

Se evidencia el interés por robustecer las capacidades de las entidades públicas en pro de mejorar la eficiencia, la calidad institucional y la generación de valor público en el marco de un Estado Abierto, con énfasis en los territorios.

Una estrategia que incluya:

- La incorporación de prospectiva y estudios de futuros en la planeación estratégica de las entidades
- El mejoramiento de los servicios de acompañamiento, asesoría y asistencia técnica territorial
- La integración de la producción de conocimiento en la gestión pública desde la promoción de las habilidades de experimentación, el uso de datos e información para la toma de decisiones, la gestión y el intercambio de conocimiento y el diseño de soluciones a retos y necesidades de la ciudadanía;
- El desarrollo de las competencias de servidores y servidoras públicas para la gestión estratégica de las compras y contrataciones públicas, así como para el uso y aprovechamiento de datos y tecnologías digitales emergentes;

MC-MO-02  
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 11 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

- e) La alineación de las competencias y oferta institucional de bienes y servicios con las demandas y necesidades ciudadanas, en el marco de las recomendaciones de la Misión de Descentralización.
- f) El aseguramiento de la unidad y coherencia entre las funciones ejercidas y el objeto que persiguen las entidades ejecutoras, evitando duplicidad de funciones y actividades entre entidades. (pág. 187, PND 2023-2026).

- Se plantea la centralidad de promover y generar contextos de capacitación para servidores y servidoras públicas, buscando garantizar el involucramiento de la ciudadanía como un valor esencial en la gestión de lo público. (pág. 189, PND 2023-2026).
- Se plantea implementar acciones de fortalecimiento en los temas de control social y seguimiento al gasto público, con especial énfasis en los temas relacionados con la implementación del Acuerdo de Paz, priorizando municipios PDET (pág. 190, PND 2023-2026).

### 3. JUSTIFICACIÓN

#### Ilustración 2 - Sistema Nacional de capacitación



Fuente: Función Pública, 2020, tomando como base el Decreto Ley 1567 de 1998

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

De acuerdo con el **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030, PNFC**, la capacitación se debe orientar bajo el esquema de aprendizaje organizacional, el cual representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento.

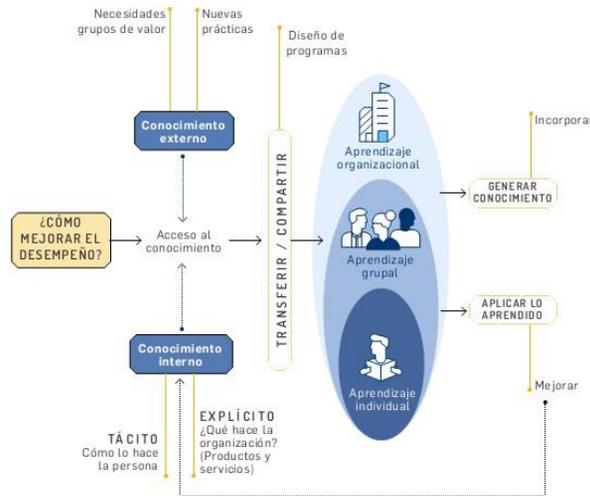
#### Ilustración 3 – Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas Fuente: Dirección de Empleo Público

MC-MO-02  
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 12 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

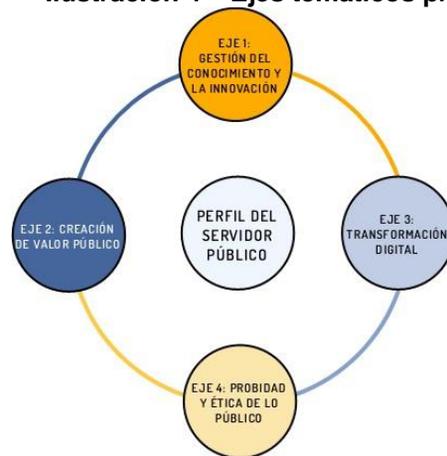
Fecha de aprobación: 7/03/2023



– Fuente: Función Pública, 2017.

Así mismo, el PNFC establece que la capacitación en el sector público debe sustentarse en los ejes temáticos priorizados a saber:

**Ilustración 4 – Ejes temáticos priorizados**



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

#### 4. CONTEXTO NORMATIVO

**Tabla 1. Normatividad**

Normatividad	Tema	Actividades relacionadas con la norma
Constitución Política de Colombia, 1991, arts. 48, 53, 54, 125 y 209.	“Constitución Política de la República de Colombia”.	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Decreto 1567, 1998.	“Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.	Bienestar y Capacitación.
Ley 734, 2002, art. 33, numeral 3; art. 34,	“Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”.	Capacitación.

MC-MO-02  
V.4

Si usted copia o imprime este documento, la UAEGRTD lo considerará como No Controlado y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre el Sistema de Información Estratégicos

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 13 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

<b>Normatividad</b>	<b>Tema</b>	<b>Actividades relacionadas con la norma</b>
<i>numeral 40.</i>		
<i>Ley 909, 2004</i>	<i>“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.</i>	<i>Gestión de Talento y desarrollo Humano.</i>
<i>Ley 1064, 2006.</i>	<i>“Por la cual se dictan 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”.</i>	<i>Capacitación.</i>
<i>Decreto 4904, 2009.</i>	<i>“Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones”.</i>	<i>Capacitación.</i>
<i>Decreto 1083, 2015.</i>	<i>“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.</i>	<i>Gestión de Talento y desarrollo Humano.</i>
<i>Decreto Ley 894, 2017.</i>	<i>“Por el cual se dictan 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”.</i>	<i>Capacitación.</i>
<i>Decreto 1499, 2017.</i>	<i>“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.</i>	<i>Capacitación.</i>
<i>Ley 1960, 2019.</i>	<i>“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.</i>	<i>Capacitación, Situaciones Administrativas.</i>
<i>Resolución 104, 2020.</i>	<i>“Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 –2030”.</i>	<i>Capacitación.</i>

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público como son:

- ❖ Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)
- ❖ Bases Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”

Así mismo, se tomarán las demás normas, conceptos y circulares que en materia de capacitación emita el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

MC-MO-02  
V.4

Si usted copia o imprime este documento, la UAEGRTD lo considerará como No Controlado y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre el Sistema de Información Estratégicos

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 14 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

## 5. TÉRMINOS

Para el presente documento PIC 2023 es importante evidenciar algunos términos referenciados en el Sistema de Información STRATEGOS importantes para el ejercicio de la labor de gestión del Talento Humano en la Unidad.

- **Aprendizaje organizacional.** Es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014), en Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- **Competencia Laborales.** Las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo. En Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC).
- **Dimensión del Ser.** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.
- **Dimensión del Saber.** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que serequieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.
- **Dimensión del Hacer.** Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.
- **Dimensión del Quehacer:** conjunto de conocimientos y formación académica y de habilidades apropiadas desde la experiencia, que se utilizan para realizar una actividad laboral y con la cual se pueden lograr nuevos conocimientos o profundizar y fortalecer en los ya adquiridos.
- **Diseño Instruccional.** Ruta metodológica para la preparación, desarrollo, implementación, evaluación y mantenimiento de programas y ambientes de aprendizaje en diferentes contextos y niveles de complejidad (Belloch, 2013), que aplicado al sector público se traduce en el diseño de programas de aprendizaje para la oferta de cursos, diplomados, proyectos de aprendizaje, inducción y entrenamiento que en suma constituyen el plan de capacitación de la respectiva entidad (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).
- **Entrenamiento.** En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- **Gestión del conocimiento.** Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprendery que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).

MC-MO-02  
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 15 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

- **Inducción.** Es un proceso dirigido a integrar al empleado al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética, a familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado, e instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos, e informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- **Reinducción.** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.
- **Sistema Nacional de Capacitación.** De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).
- **Valor público.** Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía.

## 6. LINEAMIENTOS Y REFERENTES TEÓRICO- CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

### Concepción de Escuela UAEGRTD

*“... Escuela es, sobre todo, gente, gente que trabaja, que estudia, que se alegra, se conoce, se estima. El director es gente, el coordinador es gente, el profesor es gente, el alumno es gente, cada funcionario es gente. ... Importante en la escuela no es sólo estudiar, no es sólo trabajar, es también crear lazos de amistad, es crear un ambiente de camaradería, es convivir, es unirse. Ahora bien, es lógico... que en una escuela así sea fácil estudiar, trabajar, crecer, hacer amigos, educarse, ser feliz” (Paulo Freire).*

Se propone amplificar y diversificar la propuesta de Escuela de la Unidad con el propósito de transformar su impacto, no solo para los procesos propios e internos de la URTD, sino también para la ciudadanía desde una perspectiva y enfoque social, en vínculo con la realidad y el momento histórico político que vive el país contribuyendo, además, para ubicar a la Unidad de Restitución de Tierras Despojadas como referente para el continente y el mundo en cuanto al quehacer de construcción de paz y de cambio social. Todo lo anterior requiere ser cimentado sobre acciones concretas que promuevan y contribuyan al conocimiento, reconocimiento, visibilización, pensamiento crítico, intercambio de experiencias y saberes propios sobre problemáticas y realidades que tienen que ver con el despojo, el destierro, el territorio, el trato digno, la calidad humana, la no revictimización, la democratización de la información pública, el reconocimiento y acercamiento a las ruralidades y sus comunidades diversas, entre otros.

La Escuela de Producción de Conocimiento y Capacitación ubicada como un escenario para pensar-se y pensar-nos; un medio, una ruta y un lugar *otro* de confluencia en el cual discurren saberes, experiencias

MC-MO-02  
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 16 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

y conocimiento acciones y hechos que la Unidad de Restitución de Tierras Despojadas requiera para avanzar y contribuir al cambio cultural, político y social por el que propende el actual Gobierno. Ello se traduce en el interés y la necesidad de innovar, crear y socializar el conocimiento para que este pueda, a su vez, contribuir como elemento que enriquezca no solo a la Unidad, sino a toda la ciudadanía que a bien quiera o tenga inquietud de consulta.

En la Escuela la participación principal estará centrada en las personas que son parte del equipo humano de la de la UAEGRTD. Específicamente, el equipo del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano será quien dinamice y gestione los espacios de intercambio pedagógicos y formativos a partir de las posibilidades que existan y se creen, en función de promover la innovación, ampliación, creación y socialización del conocimiento sobre temas, realidades y situaciones afines a la misión y visión.

## 6.1 Lineamientos como principios orientadores para los procesos de capacitación, formación y cualificación

De acuerdo con las necesidades y los intereses en la formación del talento humano de la Entidad, la IES seleccionada para operar el plan de capacitaciones 2023 deberá acreditar en la elaboración de los contenidos las siguientes especificaciones, como el marco referencial para la creación teórico-metodológica de *los syllabus* y las actividades prácticas a realizar en su oferta de formación y capacitación.

**6.1.1** Para la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas - UAEGRTD- la capacitación, formación, entrenamiento y profesionalización para el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias constituyen una herramienta dinámica a través de la cual, se posibilita que funcionarios y funcionarias contribuyan a dar valor y a promover relaciones humanas armónicas, colaborativas y pacíficas, haciendo cotidiano el compromiso con sus labores que incorpore una perspectiva de desarrollo humano, calidad, responsabilidad y eficacia.

Es así como la capacitación, formación y cualificación en la UAEGRTD, requiere tomar en cuenta los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

- **Complementariedad:** La capacitación, formación y cualificación se conciben como procesos complementarios de la planeación, por lo cual deben consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación, formación y cualificación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la UAEGRTD.
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, formación y cualificación mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Integralidad:** La capacitación, formación y cualificación deben contribuir al desarrollo del potencial del talento humano en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, formación y cualificación debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, formación y cualificación tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de

MC-MO-02  
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 17 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

planes y programas, deben contar con la participación activa de los servidores y servidoras públicas de la Unidad.

- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

## 7. OBJETIVO GENERAL

Implementar acciones de formación para fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los funcionarios a través de cursos, talleres y conversatorios que le permita a la UAEGRTD contar con un talento humano integral, altamente comprometido, innovador y competente para la generación de valor público en la implementación de la Política de Restitución de Tierras Despojadas.

## 8. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Realizar el proceso de Inducción institucional a los funcionarios y las funcionarias de nuevo ingreso en las tres fases que contempla el procedimiento de capacitación.
- Realizar el proceso de Reinducción para reorientar la integración del servidor y la servidora pública a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado y en la entidad.
- Ejecutar las acciones de capacitación para el fortalecimiento de competencias, habilidades y destrezas de los servidores y servidoras públicas en concordancia con las metas del proyecto de inversión “Fortalecimiento de la gestión administrativa de la UAEGRTD”

## 9. ACCIONES

El presente plan pretende abarcar al mayor número de servidores y servidoras públicas de la UAEGRTD considerando la complejidad de la Entidad y las metas institucionales para el año 2023, por lo que se proyectan actividades de capacitación de forma presencial y remota a través de sistemas de videoconferencia. Lo anterior con el ánimo de no afectar el normal desarrollo de las actividades tanto del Nivel Central como de las Direcciones Territoriales.

### 9.1 Inducción

El programa de inducción tiene por objeto brindar información profunda y suficiente que logre la adaptación de los nuevos colaboradores a la Entidad para fortalecer el sentido de pertenencia y lograr el cumplimiento misional. Para el proceso de Inducción la Entidad cuenta con 3 estrategias a saber:

- **Estrategia al momento del ingreso**

Una vez posesionado el servidor o la servidora pública recibirá un correo electrónico con el enlace para revisar y suscribir el Código de Integridad de la Unidad (Restitución con Transparencia).

Acto seguido, en un plazo de tres días hábiles siguientes a la posesión, recibirá un saludo de bienvenida por parte de la UAEGRTD, en el que se adjunta el Manual de Funciones y Competencias Laborales, el Código de Integridad, el Código Único Disciplinario, el Documento Síntesis del Protocolo de Seguridad y la normatividad en materia de evaluación del rendimiento laboral, la cual se aplica a los cargos de libre nombramiento y remoción y carrera administrativa.

- **Estrategia de ubicación en el puesto de trabajo**

MC-MO-02  
V.4

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 18 DE 55</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-05</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>VERSIÓN: 8</b>

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

Se entiende por ubicación en relación con el puesto de trabajo como el proceso de adaptación y acomodación del nuevo servidor o servidora pública al cargo y a la estructura organizativa de la entidad.

Una vez el servidor o la servidora pública ha sido posesionado, se realizará un proceso de ubicación en el puesto de trabajo, para el que se deberá contar con un tiempo mínimo estimado de ocho (8) horas, para realizar la Inducción en el Micrositio de la página web de la Unidad, la Inducción en Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, que se encuentra en la Red de Servidores Públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la firma del formato **TH-FO-01 UBICACIÓN E INDUCCIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO**.

En el **Nivel Territorial** para garantizar la efectiva ubicación en el puesto de trabajo, el enlace de talento humano deberá socializar el manual de funciones y garantizar que se ha impartido toda la información pertinente al cargo para el cual ha sido posesionado, la misión, visión y objetivos estratégicos de la Unidad. Este proceso se debe garantizar el mismo día de la posesión.

En el **Nivel Central**, la ubicación en el puesto de trabajo está a cargo del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, quienes socializarán el manual de funciones y garantizarán que se ha impartido toda la información pertinente al cargo para el cual ha sido posesionado, la misión, visión y objetivos estratégicos de la Unidad. Este proceso se debe garantizar el mismo día de la posesión.

En ambos casos, para dejar evidencia del proceso de ubicación en el puesto de trabajo se diligenciará el formato **TH-FO-01 UBICACIÓN E INDUCCIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO** el cual se descarga a través del **Sistema de Información STRATEGOS – módulo documentos**.

Para el caso de los funcionarios y las funcionarias posesionadas en el Nivel Central, deberán remitir el formato diligenciado y firmado al Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano dentro de los 5 días hábiles siguientes a su vinculación.

En cuanto a las posesiones que se realizan en el Nivel Territorial, el enlace de talento humano deberá apoyar el trámite de firma del formato y remitirlo al Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano en el Nivel Central, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la vinculación del servidor o la servidora pública.

Dentro de la ubicación se deberán tener en cuenta los siguientes temas:

1. Dar lineamientos para la actualización de la Hoja de Vida en SIGEP.
2. Suscribir el Código de Integridad y orientar en cuanto a normas de convivencia en el lugar de trabajo.
3. Socializar Misión, Visión y Objetivos de la Unidad.
4. Presentación del equipo directivo y organigrama de la Unidad.
5. Socializar la Resolución 893 de 2012 de Horario Laboral.
6. Concertación de los compromisos laborales en el Formato TH-FO-09 con la jefa o el jefe inmediato
7. Solicitar el usuario y la contraseña del directorio activo, así como indicar la responsabilidad en el manejo y uso que se haga de la información.
8. Socializar el Plan Institucional de Capacitación y el Programa de Bienestar
9. Orientar en cuanto a la ubicación del Directorio General de la Unidad para consulta
10. Indicar la Intranet, la página web y demás plataformas que disponga la Unidad para el desarrollo de la actividad propia del cargo
11. Entregar información del Régimen prestacional y Seguridad Social de los Servidores Públicos.

MC-MO-02  
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 19 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

- **Estrategia de inducción virtual**

Esta estrategia busca afianzar la estrategia anterior y así lograr que los servidores o las servidoras pública interioricen la cultura, los valores y los objetivos institucionales. El proceso se realizará a través del microsítio **Inducción Institucional** que se encuentra en la página web de la UAEGRTD [www.urt.gov.co](http://www.urt.gov.co) en donde se orienta sobre los siguientes aspectos:

1. Información institucional: Naturaleza, misión y visión, objetivo, funciones, reseña histórica, estructura y organigrama de la Unidad
2. Sistema Integrado de Planeación y Gestión – SIPG
3. Subsistema de Gestión Ambiental – SGA
4. Subsistema de Seguridad de la Información - SGSI
5. Gestión Documental
6. Atención al Ciudadano
7. Control Interno: Introducción, líneas de Defensa, Componentes y Principios
8. Régimen disciplinario: Introducción, Derechos y deberes, faltas disciplinarias, procesodisciplinario
9. Conflicto de Interés
10. Rendición de Cuentas
11. Video Comunicaciones
12. Talento Humano: Plan de Bienestar e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación
13. Proceso Subsistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo
14. Proceso Prevención y Gestión de Seguridad
15. Cursos Complementarios

Una vez posesionado el servidor o la servidora pública, se le darán las orientaciones para que se registre en la **Red de Servidores Públicos** y se inscriba en el **Curso Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Curso de integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción y Curso Virtual para Gerentes Públicos de la Administración Colombiana**.

Los soportes que darán cuenta del proceso de Inducción Institucional que hace la Unidad son: el formato **TH-FO-01 UBICACIÓN E INDUCCIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO** diligenciado y firmado, un resultado de mínimo el 80% en la evaluación del proceso de **Inducción Institucional Virtual** que será verificado internamente, y la remisión del certificado de culminación del **Curso Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG** que se encuentra en la **Red de Servidores Públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP**, para su respectivo archivo en la Historia Laboral.

## 9.2 Reinducción

Como su nombre lo indica el programa busca reorientar la integración del servidor o la servidora pública a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado y en la entidad. La reinducción se impartirá a todos los funcionarios y las funcionarias dada la importancia de reforzar y actualizar en temas específicos para el efectivo cumplimiento de la misión institucional.

Para la vigencia 2022, se propone un proceso de reinducción que contemple la exposición los cambios producidos en los procesos de los grupos de la Secretaría General para la gestión administrativa.

MC-MO-02  
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 20 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

### 9.3 Capacitación

La capacitación se define como el conjunto de procesos organizados dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Por lo anterior para la vigencia del año 2023 la UAEGRTD, con base en el diagnóstico de necesidades realizado, aclara que:

- Teniendo en cuenta las necesidades identificadas, las actividades enunciadas en la anterior tabla, aplican para los servidores y las servidoras públicas que designen los y las superiores inmediatas cuando se realicen las convocatorias respectivas.
- En el entendido que la capacitación es un proceso dinámico que busca fortalecer la gestión pública en un círculo de mejora continua para responder a las dinámicas del entorno y los contextos en los que se desenvuelven las entidades públicas, se aclara que las temáticas aquí priorizadas puedan presentar cambios en cuanto a la denominación de estas, sin que esto afecte el fondo de las necesidades identificadas y/o las orientaciones temáticas del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

## 10. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS PARA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS DE FORMACIÓN-CAPACITACIÓN POR PARTE DEL OPERADOR

Bajo este contexto y para contribuir al cumplimiento de los objetivos del equipo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano -GGTDH- la UAEGRTD, relacionados con la formación y capacitación de servidores y servidoras se requiere contratar los servicios de una Institución de Educación Superior -IES- altamente calificada y con experiencia en acompañamiento a la ejecución de planes institucionales de capacitación de entidades públicas, para desarrollar y ejecutar las acciones de formación y/o cursos del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023 que se relacionan en las especificaciones técnicas señaladas a continuación.

En aras de afianzar el modelo de cultura organizacional de la UAEGRTD, se formula el presente plan para el desarrollo de competencias laborales y transversales del talento humano con el propósito de contribuir a: “Optimizar la capacidad y el desempeño organizacional, desde el despliegue estratégico, el diseño organizacional, el talento humano y el relacionamiento con las partes interesadas” de nuestro Plan Estratégico Institucional, considerandolas nuevas circunstancias, sociales y políticas y los objetivos del Pacto por una gestión pública efectiva.

### 10.1 Referentes teórico-conceptuales para la creación y presentación de la propuesta pedagógica y metodológica de formación, capacitación y cualificación (oferentes, operadores, socios, aliados, entre otros).

**Armonización de labores y el quehacer.** Se retoma como un proceso de aprendizaje mutuo en el cual las servidoras y los servidores que participan en el quehacer de la Unidad se apropian de la misionalidad y la vinculan en sus planes, programas y proyectos, aplicándolos en su trabajo cotidiano desde un énfasis particular para el mejoramiento de las interacciones humanas, el incremento de la confianza y el trabajo colaborativo, el intercambio solidario de conocimientos y saberes, así como la promoción y desarrollo de un buen desempeño laboral.

MC-MO-02  
V.4

Si usted copia o imprime este documento, la UAEGRTD lo considerará como No Controlado y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre el Sistema de Información Strategos

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 21 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

**Autorreconocimiento.** Ejercicio efectivo del derecho de autodefinirse como perteneciente a un pueblo, al desarrollo de la conciencia individual de pertenencia al mismo y a la aceptación de esta pertenencia por parte del mismo pueblo o grupo. (Sentencia T-010/2015).

**Despojo.** Según la ACNUR el “despojo de tierras es interpretado en este documento, como la privación o pérdida de su uso, control y facultades de transferencia de tierras o territorios de los desplazados, y se inscribe en contextos regionales y locales concretos, los cuales es necesario considerar, para entender su complejidad y avizorar los retos que tiene la restitución de los derechos a la tierra y los territorios en Colombia, como componente de la reparación integral” (Colección Cuadernos INDH. *Desplazamiento forzado tierras y territorios agendas pendientes: la estabilización socioeconómica y la reparación.* 2011, pág 38).

**Despojo de tierras.** De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 74 de la Ley 1448 de 2011, para comprobar la existencia de un despojo se requiere la concurrencia de tres elementos: la privación arbitraria a una persona de la propiedad, posesión u ocupación sobre un predio, el aprovechamiento de la situación de violencia para llevar a cabo dicha privación y un instrumento a través del cual se materializa, que puede ser: un hecho, un negocio jurídico, un acto administrativo, una sentencia judicial o la comisión de delitos asociados a la situación de violencia. (Unidad de Restitución de tierras. (2023, febrero 21). Recuperado de <https://www.urt.gov.co/glosario2>.

**Enfoque de Derechos.** Consultar la *Guía para la incorporación e implementación del enfoque diferencial en el proceso de restitución de tierras*, UDEGRTD, 2019, pág. 6.

**Enfoques Diferenciales.** Referidos específicamente a género, grupos etarios, personas con discapacidad, grupos étnicos ver la *Guía para la incorporación e implementación del enfoque diferencial en el proceso de restitución de tierras*, UDEGRTD, 2019, págs. 8-16.

**Enfoque Humanista:** Corvo (2019) define la teoría o enfoque humanista de la administración es una perspectiva distinta de la gestión, basada en la idea de las necesidades y los valores humanos, donde las personas son importantes para que una organización consiga sus objetivos y funcione de manera adecuada.

**Glosario de referencia de la Unidad de Restitución de Tierras.** Es necesario que el operador seleccionado consulte el siguiente enlace para la construcción de los contenidos temáticos de cada curso *Unidad de Restitución de tierras.* (2023, febrero 21). Recuperado de <https://www.urt.gov.co/glosario2>

**Restitución de Tierras Despojadas.** Es un derecho fundamental porque, como todas las medidas dirigidas a una reparación integral a las víctimas, busca restablecerles su dignidad y se interrelaciona con los derechos a la verdad y a la justicia. Es una medida de reparación preferente establecida en favor de las víctimas del conflicto armado interno cuya titularidad se reconoce a aquellas que contaban con un área de terreno, sobre la cual ejercieran propiedad, posesión u ocupación, y que como consecuencia del hecho victimizante, independientemente de cual fuere el autor, frente al inmueble debió haberse generado una situación de abandono y/o despojo entre el 1º de enero de 1991 y el término de vigencia de la Ley 1448 de 2011. *Unidad de Restitución de tierras.* (2023, febrero 21). Recuperado de <https://www.urt.gov.co/glosario2>

**Sobreviviente.** Toda persona que ha sufrido actos de violencia, incluyendo violencia sexual y de género, y que reconoce haber vivido esta violencia. Este término se utiliza para resaltar la fuerza y la capacidad de afrontamiento de las víctimas de violencia y reconocer que el término víctima puede implicar impotencia y estigmatización. (2023, marzo 8). Recuperado de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2013/Glosario.pdf>

MC-MO-02  
V.4

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 22 DE 55</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-05</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>VERSIÓN: 8</b>

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

**Víctima.** Se consideran víctimas a las personas que individual o colectivamente hayan sufrido un daño como consecuencia de violaciones a los derechos humanos, ocurridas a partir del 1° de enero de 1985 en el marco del conflicto armado, (homicidio, desaparición forzada, desplazamiento, violaciones sexuales y otros delitos contra la integridad sexual, secuestro, despojo de tierras, minas antipersona y otros métodos de guerra ilícitos, ataques contra la población civil). (2023, marzo 8). Recuperado de [https://www.centrodememoriahistorica.gov.co/descargas/ley\\_victimas/ley\\_victimas\\_completa\\_web.pdf](https://www.centrodememoriahistorica.gov.co/descargas/ley_victimas/ley_victimas_completa_web.pdf)

### 10.1.2 Conceptos generales para la creación y presentación de la propuesta pedagógica y metodológica de formación, capacitación y cualificación (oferentes, operadores, socios, aliados, entre otros).

**Capacitación.** Como lo indica el artículo 4° del Decreto 1567 de 1998, la capacitación comprende un “(...) conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación 115, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”.

Los procesos de capacitación para el sector público están orientados a desarrollar y potencializar al talento humano en las entidades públicas y, a la par, generar capacidad instalada en las distintas entidades. Acorde con estos preceptos, el ordenamiento legal que rige al sector público se ha diseñado para orientar ese propósito en el marco de las garantías de las relaciones laborales, esto es, la capacitación como un derecho. A continuación, se detallan las normas vinculadas al respecto:

La capacitación es planteada como un derecho laboral en la Constitución Política de 1991 y en su artículo 53 establece: (...) La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”

De acuerdo con el Plan Nacional de Capacitaciones 2020 – 2030 del Departamento de la Función Pública la capacitación de los servidores públicos girará alrededor de los siguientes aspectos:

- La disponibilidad de la información y conocimiento clave para la generación de los resultados esperados en la planeación estratégica.
- La capacidad de analizar, clasificar, modelar y relacionar sistémicamente datos e información sobre activos de conocimiento fundamentales para la entidad pública.
- Agregar en los nuevos esquemas de formación y de capacitación la posibilidad de certificar competencias laborales, así como la formación modular basada en competencias acordes con los manuales específicos de funciones y competencias laborales de cada entidad, la priorización temática de este plan y el catálogo de competencias adoptado mediante la Resolución 667 de

MC-MO-02  
V.4

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 23 DE 55</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-05</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>VERSIÓN: 8</b>

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

2018. d. Identificar competencias y capacidades, que respondan a los procesos para los que los servidores públicos deben desarrollar las funciones, en el caso de las áreas misionales.
- e. Combinar el uso de la tecnología con los saberes individuales y organizacionales acumulados para generar una oferta institucional virtual (e-learning, b-learning y m-learning).
- f. Promover un cambio gradual de las entidades y del sector público hacia una cultura del conocimiento institucional.
- g. Enfocar el proceso de profesionalización y desarrollo de las capacidades y competencias del servidor público, desde la perspectiva de la entidad, como el escenario de aprendizaje.
- h. Reforzar las competencias para la adaptación al cambio, especialmente en lo que refiere a los desajustes de competencias que se generan por cambios tecnológicos a través de la experiencia y conocimientos de los servidores públicos de la entidad.
- i. Disminución de riesgos mediante la formación y capacitación en competencias clave para gestionar el riesgo y la complejidad de los entornos organizacionales públicos. Competencias laborales, así como la formación modular basada en competencias acordes con los Manuales específicos de funciones y competencias laborales de cada entidad (pág. 37, Plan Nacional de capacitaciones 2020 – 2023).

**Competencias Laborales.** “La capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”. *Decreto 815 de 2018.* Función Pública (2023, febrero 21). Recuperado [https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=86304](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=86304).

**Desarrollo de competencias laborales.** Se definen como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado y la empleada pública.

**Diplomados.** Los diplomados pueden ser programas de la oferta académica de educación No formal. Suelen ser cursos con una intensidad horaria, entre 120 y hasta 160 horas certificadas. No requieren contar con autorización por parte de las Secretarías de Educación o del Ministerio de Educación y pueden ser ofrecidos por personas naturales o jurídicas, públicas o privadas que tengan en su misión institucional realizarlos.

**Educación formal.** Conforme al artículo 10 de la Ley 115 de 1994, “Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.”

**Educación no formal.** Hoy conocida como educación para el trabajo y el desarrollo humano, según lo señala el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.

**Educación Informal.** Como lo indica el artículo 43 de la Ley 115 de 1994, “Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.”

MC-MO-02  
V.4

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 24 DE 55</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-05</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>VERSIÓN: 8</b>

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

**Educación para el trabajo y el desarrollo humano.** En el *Decreto Único Reglamentario del Sector Educación 1075 del 26 de mayo de 2015*, se aborda la educación para el trabajo y el desarrollo humano como parte del servicio público educativo, en correspondencia con los fines de la educación abordados en el Art 5° de la Ley 115 de 1994. El objetivo principal de este ámbito educativo está orientado a ejercicios de complementación, actualización de conocimientos y formación académica y/o laboral, entre otros, planteando la posibilidad de obtener certificación del proceso. Incluye, entre otros, procesos y programas de formación que tengan en cuenta los aspectos personal, social y cultural fundamentados en una concepción integral del ser, afines con el campo laboral y académico además de garantizar flexibilidad y coherencia con intereses, necesidades y expectativas de las personas, la sociedad y demandas de las entidades públicas, el mercado laboral y el sector productivo.

**Entrenamiento en el puesto de trabajo.** Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objeto de asimilar en la práctica de sus funciones; por lo tanto, está orientada a atender en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera mediática. Esta capacitación debe ser inferior a 160 horas. Función Pública (2023, febrero 21). Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=71320>.

**Formación.** Entendida en la referida normativa como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio y la servidora pública basado en los principios que rigen la función administrativa. Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

**Profesionalización del Empleo Público.** Para alcanzar la profesionalización es necesario garantizar que los servidores públicos posean atributos como el mérito, vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

## 10.2 Referentes metodológicos y pedagógicos

**Aprendizaje organizacional:** Es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014). Es un proceso de mejora de acciones que se realiza, a través de un mejor conocimiento y comprensión, desarrolla nuevos conocimientos, con base en la experiencia que tienen los integrantes de la institución, y de esta manera puede mejorar el desempeño de la compañía mediante la influencia que logre tener sobre el comportamiento de la organización". "Si se aprende a manejar correctamente el conocimiento organizacional, la empresa puede obtener beneficios clave para mejorar la innovación y el desempeño de misma" (Jiménez-Jiménez & Sanz-Valle, 2007).

**Estrategia de triangulación metodológica.** También referenciada como triangulación entre métodos o a través de métodos. Se propone que la IES seleccionada construya dicha ruta metodológica incorporando, de ser posible, la triangulación metodológica como proceso de análisis e investigación.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Se sugiere consultar *La triangulación metodológica: sus principios, alcances y limitaciones*, para ampliar información al respecto. (Consultado en: <https://www.uv.mx/mie/files/2012/10/Triangulacionmetodologica.pdf> 17/02/2022).

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 25 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

**Metodología del aprendizaje Basado en Problemas (ABP)**<sup>4</sup>. El Aprendizaje Basado en Problemas - ABP- es una metodología que promueve un rol activo por parte de las personas que participan del proceso de enseñanza-aprendizaje, tomando en cuenta y motivando poner en acción los conocimientos, saberes y habilidades de cada cual, a través del planteamiento de un problema o situación compleja. Incorpora un momento de definición del problema o situación que interesa abordar. De allí, se espera que los servidores y las servidoras conformen grupos de trabajo colaborativo a fin de clarificar cuáles serán las distintas fases que tendrá el proceso de resolución del problema o situación.

Los problemas entendidos como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el servidor y la servidora pública, desarrolla aspectos como el razonamiento, pensamiento crítico, analítico y creativo.

**Enfoque de la formación basada en Competencias:** “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

**Proyecto de Aprendizaje en Equipo:** Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado, lo cual se materializa en la Unidad, mediante la creación de espacios de trabajo que promueven el análisis de la información y la generación de nuevo conocimiento.

**Producción y construcción de conocimiento.** La producción de conocimiento relacionado desde el quehacer investigativo que emana de una construcción social, se asume como un proceso que implica prácticas y actores diversos, concretándose en una actividad consistente en promover y facilitar, preferentemente de manera sistematizada, el acceso a los conocimientos, el desarrollo de habilidades, hábitos y actitudes y la internalización de valores, que demanda la realización de la práctica denominada investigación a partir de un trayecto formativo (COMIE, p.404).

**Ruta metodológica.** Comprende la formulación de la propuesta pedagógica, los momentos metodológicos y la didáctica que deberá construir el operador seleccionado, sobre la base de los fundamentos de metodologías participativas, incluyentes y activas.

**Valoración de los Aprendizajes:** Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producto de la evaluación del desempeño.

### 10.3 Tipos de curso/modalidad/duración<sup>5</sup>

- i. Las Instituciones de Educación Superior, en adelante IES estarán en capacidad de desarrollar los temas que – la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas UAEGRTD requiera en el marco del PIC-2023, coherentes con el Plan Estratégico Institucional y bajo los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 y el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, en el cumplimiento de sus objetivos misionales para la presente vigencia.

<sup>4</sup> Para tener más información de referencia Ver: VÉLEZ, A. (1998) Aprendizaje Basado en Proyectos Colaborativos en Educación Superior. *RIBIE 98, IV Congreso da Rede Iberoamericana de Informática Educativa*, Brasil 20-23 Octubre, 1998. (Consultado en: <http://www.c5.cl/ieinvestiga/actas/ribie98/190M.html>. 17/02/2023).

<sup>5</sup> Anexo, Ficha Técnica PIC-2023

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 26 DE 55</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-05</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>VERSIÓN: 8</b>

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

- ii. La IES deberá ofrecer flexibilidad curricular en atención a las necesidades técnicas de la Unidad de Restitución de Tierras; así mismo, estará en capacidad de escuchar y atender dichas necesidades para el logro de los objetivos de ambas partes.
- iii. La IES deberá contar -con docentes especializados en los temas que se requieran para las capacitaciones, los cuales deberán contar mínimo con estudios de maestría y experiencia académica demostrable relacionada en los temas a tratar de mínimo 24 meses, lo cual debe ser debidamente certificado con los soportes legales requeridos, en casos excepcionales y ante la falta de estos perfiles, podrá buscar el Talento Humano requerido en otras Instituciones educativas de educación superior de las mismas o superiores calidades exigidas al oferente, previa consulta y aprobación por la supervisión del contrato de la Unidad.
- iv. La IES deberá estar reconocida y acreditada por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia.
- v. La IES deberá contar con al menos 4 centros y/o institutos y/o grupos de investigación reconocidos por Colciencias en las Categorías A1, y/o A, y/o B afines a gobernabilidad, política pública, actores armados, conflicto y Derecho Internacional Humanitario, relaciones interétnicas y minorías culturales desde la Ciencia.
- vi. En el ámbito del Derecho y las Ciencias Sociales, la IES deberá tener experiencia requerida en: Derecho, Ciencias Políticas y Sociales, Derecho Penal, Derechos Colectivos y Ambientales, Derecho y Política Ambiental, Derecho Constitucional y Derechos Humanos, Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Derechos Fundamentales y Teoría Política, Gestión y Políticas Públicas Territoriales, Enfoques Diferenciales, Investigación en Gestión y Desarrollo Rural, Derecho de Tierras y Construcción de Paz, Derecho Procesal enfocado en restitución de tierras, Derecho Minero Energético enfocado en restitución de tierras, Planeación Estratégica, Metodologías de Investigación, Habilidades Blandas y para la Comunicación, entre otros, lo cual ha de ser soportado con la información que reposa en la base de datos de la plataforma Scienti de Colciencias.
- vii. La IES deberá contar con observatorios afines a los temas a desarrollar de acuerdo con los ejes temáticos del PIC-2023, del Plan Estratégico Institucional de la Unidad de Restitución de Tierras y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030.
- viii. La IES deberá estar en capacidad de realizar las acciones de formación de manera presencial en el Nivel Central y las Direcciones Territoriales de la Unidad de Restitución de Tierras.
- ix. La institución académica deberá estar en la capacidad de realizar procesos de formación de manera sincrónica y/o remota a través de sistemas de videoconferencia o cualquier otro mecanismo soportado en TIC's.
- x. La IES deberá estar en disposición de apoyarse en el sistema de videoconferencia de la Unidad de Restitución de Tierras Despojadas, para capacitar de forma presencial a funcionarios y funcionarias que se encuentran en la ciudad de Bogotá y en simultáneo a quienes se encuentren en cualquiera de las diferentes direcciones territoriales, cuando así se requiera.
- xi. La IES deberá presentar un sistema de evaluación que posibilite recoger el impacto del proceso de capacitación, tanto en lo particular (en cada sesión de capacitación), global (al término e implementación del contrato), en sus participantes y en la entidad, y documentar la generación de conocimiento producido durante el desarrollo de este.
- xii. La IES deberá facilitar y acompañar a los participantes en la creación de entregables para la entidad como requisito previo a la certificación de su participación en los diplomados y otras sesiones de capacitación. Estos entregables están relacionados con los temas de capacitación

MC-MO-02  
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 27 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

en los que participan, las tareas que cada participante desarrolla en la entidad y con la misionalidad de esta.

- xiii. La IES deberá ofrecer los costos de cursos y/o talleres presenciales en los temas que requiera la Unidad así: 8, 16, 24, 32, 40, 48 y 80 horas máximo, o diplomados de temáticas similares de máximo 120 horas, para ser dictados a grupos de máximo 120 funcionarios y funcionarias e igualmente, cotice la propuesta de cursos que tiene la Unidad, de acuerdo con lo siguiente:

En atención a la necesidad y los parámetros conceptuales y metodológicos expuestos en los apartados anteriores se requiere que, las instituciones académicas, estén en la capacidad de ofertar los siguientes diplomados y cursos, con las modalidades y duración que se señala a continuación:

### 10.3.1 Diplomados<sup>6</sup>.

**Tabla 2. Diplomado Misional Jurídico**

<b>DIPLOMADO MISIONAL JURÍDICO<sup>7</sup></b> <b>“Derecho a la gestión pública diferencial”</b>					
DESCRIPCIÓN: Busca ampliar los conocimientos y habilidades del ámbito jurídico, a fin de brindar herramientas aplicables a la etapa judicial de procesos de Restitución de Tierras. Está dirigido a las y los funcionarios que lo requieran.					
ÍTEM	AREA DE CONOCIMIENTO	TEMÁTICA	LUGAR DE ENTREGA O PRESTACIÓN	CANTIDAD EN HORAS 120	VALOR
	<b>DECISIONES NEGATIVAS</b> Ejes temáticos para abordar el proceso de capacitación: a. Razonamiento de la prueba y argumentación probatoria. b. Estrategias para el análisis en conjunto de solicitudes de inscripción en el RTDAF. <b>AMBIENTAL Y SOCIOAMBIENTAL.</b> Ejes temáticos para abordar el proceso de capacitación: a. Áreas de especial protección ambiental. b. La ejecución de políticas en materia extractiva (agroindustria, minería,	a. Fortalecimiento en la construcción de la prueba en los procesos de restitución. b. Sistemas de Información y datos abiertos. c. Limitaciones al uso. d. Análisis de la naturaleza jurídica de los predios solicitados en restitución.	Presencial/ Virtual		

<sup>6</sup> Anexos Técnicos, descripción diplomados, objetivos y conceptualización

<sup>7</sup> El diplomado tendrá una intensidad horaria de 120 horas, contiene anexo técnico.



<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 28 DE 55</b>
<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-05</b>
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>VERSIÓN: 8</b>

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

<b>DIPLOMADO MISIONAL JURÍDICO<sup>7</sup></b>					
<b>“Derecho a la gestión pública diferencial”</b>					
DESCRIPCIÓN: Busca ampliar los conocimientos y habilidades del ámbito jurídico, a fin de brindar herramientas aplicables a la etapa judicial de procesos de Restitución de Tierras. Está dirigido a las y los funcionarios que lo requieran.					
ÍTEM	AREA DE CONOCIMIENTO	TEMÁTICA	LUGAR DE ENTREGA O PRESTACIÓN	CANTIDAD EN HORAS 120	VALOR
	hidrocarburos, energía eléctrica e infraestructura de transporte).				
	Casos emblemáticos	Pluralismo jurídico: identificación de casos con conflictos interculturales donde pueda aplicarse de manera transversal el enfoque étnico y el principio de acción sin daño frente a solicitudes individuales de restitución; posibles traslapes territoriales y necesidades de acumulación jurídica con las demandas de las rutas colectivas de restitución (Decretos Ley 4633 y 4635 de 2011).	Presencial/ Virtual		
		c. Estrategias de protección con enfoque en DDHH: rutas de protección individual y colectiva con enfoque de DDHH tanto para solicitantes y testigos en los procesos de restitución como para funcionarios y colaboradores de la URT.			
		b. Litigio estratégico: uso estratégico del derecho procesal en sede judicial con especial énfasis en casos con opositores cualificados en los términos de la Circular 06/19 (megaproyectos, personas que detentan poder político Y/o económico en las regiones, entre otros).	Presencial/ Virtual		
	LINEAMIENTOS Y ESTRATEGIA JURÍDICA A partir de dos dimensiones de abordaje: A. Ejercicio periódico de socialización de nuevos lineamientos	a) Derecho agrario			
		b) Identificación de la naturaleza jurídica de los inmuebles que repercute directamente en la determinación de la calidad jurídica de los solicitantes en relación con los predios reclamados.	Presencial/ Virtual		
		c) Análisis de títulos.	Presencial/		

MC-MO-02  
V.4



<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 29 DE 55</b>
<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-05</b>
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>VERSIÓN: 8</b>

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

<b>DIPLOMADO MISIONAL JURÍDICO<sup>7</sup></b>					
<b>“Derecho a la gestión pública diferencial”</b>					
DESCRIPCIÓN: Busca ampliar los conocimientos y habilidades del ámbito jurídico, a fin de brindar herramientas aplicables a la etapa judicial de procesos de Restitución de Tierras. Está dirigido a las y los funcionarios que lo requieran.					
ÍTEM	AREA DE CONOCIMIENTO	TEMÁTICA	LUGAR DE ENTREGA O PRESTACIÓN	CANTIDAD EN HORAS 120	VALOR
	en la aplicación del trámite administrativo y judicial del proceso de restitución de tierras; buscando la adecuada aprehensión de competencias por parte de los colaboradores de la entidad en beneficio de nuestros solicitantes. B. Profundización en los asuntos propios del proceso de restitución; revisión de los actos administrativos, así como de la asistencia a los pre-comités de conciliación.		Virtual		
		d) Contenido y alcance de la justicia transicional.	Presencial/ Virtual		
		e) Aspectos procesales del proceso de restitución de tierras: fase administrativa y judicial.	Presencial/ Virtual		
		f) Investigación jurídica e interdisciplinaria (dinamización de mesa de análisis de casos)	Presencial/ Virtual		
		g) Identificación de precedentes jurisprudenciales en materia de restitución de tierras.	Presencial/ Virtual		
	Defensa judicial	a. Proceso de restitución de tierras fase administrativa y judicial.	Presencial/ Virtual		
		b. Elementos esenciales de la acción de tutela: procedibilidad, medidas provisionales, levantamiento de sanciones por desacato (aplicación de la Ley 2213 de 2022).	Presencial/ Virtual		
		c. Elementos para considerar en la presentación de tutelas por activa y su seguimiento en el trámite ante la Corte Constitucional.	Presencial/ Virtual		
		d. Tutelas contra providencia judicial.	Presencial/ Virtual		
		e. Procesos judiciales en la jurisdicción de lo contencioso administrativo y cambios con la Ley 2213 de 2022. Nulidad y restablecimiento del derecho,	Presencial/ Virtual		

MC-MO-02  
V.4

Si usted copia o imprime este documento, la UAEGRTD lo considerará como No Controlado y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre el Sistema de Información Strategos



	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 30 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

DIPLOMADO MISIONAL JURÍDICO <sup>7</sup> "Derecho a la gestión pública diferencial"					
DESCRIPCIÓN: Busca ampliar los conocimientos y habilidades del ámbito jurídico, a fin de brindar herramientas aplicables a la etapa judicial de procesos de Restitución de Tierras. Está dirigido a las y los funcionarios que lo requieran.					
ÍTEM	AREA DE CONOCIMIENTO	TEMÁTICA	LUGAR DE ENTREGA O PRESTACIÓN	CANTIDAD EN HORAS 120	VALOR
		reparación directa, controversial contractuales.			
		f. Medios probatorios en los procesos judiciales ante la jurisdicción contencioso administrativo (pronunciamientos jurisprudenciales).	Presencial/ Virtual		
		g. Recurso extraordinario de revisión jurisdicción ordinaria y contencioso administrativa.	Presencial/ Virtual		
	RUPTA	Derecho probatorio en los procesos misionales de la UAEGRTD: Brindar una perspectiva amplia, integral e interdisciplinar del derecho probatorio en los procesos de restitución (RTDAF) y protección (Rupta) de tierras.	Presencial/ Virtual		
		b. Armonización de los principios pro-persona, buena fe, debido proceso y acción sin daño en la etapa probatoria del RTDAF y el RUPTA: Identificar como aplicar en la práctica e interpretación de la prueba estos principios en los procesos misionales de la UAEGRTD.	Presencial/ Virtual		
		c. Herramientas tecnológicas en la etapa probatoria, prueba digital, validez de los mensajes de datos, firma electrónica, digital y digitalizada: Visibilizar mecanismos tecnológicos, bases de datos, portales abiertos, plataformas de interoperabilidad y la validez de esos medios probatorios en los procesos misionales, en especial bajo los principios de buena fe y propersona.	Presencial/ Virtual		
		d. Legalidad de la prueba: Plantear la aplicación de este principio en los procesos	Presencial/ Virtual		

MC-MO-02  
V.4

Si usted copia o imprime este documento, la UAEGRTD lo considerará como No Controlado y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre el Sistema de Información Estratégicos



	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 31 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

<b>DIPLOMADO MISIONAL JURÍDICO<sup>7</sup></b> <b>“Derecho a la gestión pública diferencial”</b>					
DESCRIPCIÓN: Busca ampliar los conocimientos y habilidades del ámbito jurídico, a fin de brindar herramientas aplicables a la etapa judicial de procesos de Restitución de Tierras. Está dirigido a las y los funcionarios que lo requieran.					
ÍTEM	AREA DE CONOCIMIENTO	TEMÁTICA	LUGAR DE ENTREGA O PRESTACIÓN	CANTIDAD EN HORAS 120	VALOR
		misionales, en relación con la presunción de legalidad de la prueba y el proceso de tacha de falsedad. e. Prueba misional enfocada al contacto con los titulares de los registros del RTDAF y del RUPTA, frente a pérdida de vinculación en el proceso: Que elementos probatorios o estrategias se pueden implementar para lograr contacto efectivo con las personas vinculadas a los procesos misionales de la entidad, cuando no se tiene contacto inicial o habiéndolo tenido se pierde. f. Elementos socio jurídicos para la práctica de pruebas de fuente originaria por los equipos jurídicos (ampliaciones de declaración, entrevistas a profundidad, etc.): Fortalecer las capacidades de los equipos jurídicos para practicar pruebas con herramientas sociales, en línea con los principios descritos previamente. g. Elementos probatorios en el proceso Ruta: identificación de los predios y personas, voluntad libre de vicios del consentimiento, situaciones fácticas de desplazamiento forzado, vínculo jurídico con el predio, fuerza mayor y caso fortuito, etc.	Presencial/ Virtual		
	Temas transversales	a. Enfoque diferencial e interseccional en el proceso de restitución de tierras. b. La interseccionalidad como herramienta de justicia en el género.	Presencial/ Virtual		

MC-MO-02  
V.4



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 32 DE 55
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

DIPLOMADO MISIONAL JURÍDICO <sup>7</sup> "Derecho a la gestión pública diferencial"					
DESCRIPCIÓN: Busca ampliar los conocimientos y habilidades del ámbito jurídico, a fin de brindar herramientas aplicables a la etapa judicial de procesos de Restitución de Tierras. Está dirigido a las y los funcionarios que lo requieran.					
ÍTEM	AREA DE CONOCIMIENTO	TEMÁTICA	LUGAR DE ENTREGA O PRESTACIÓN	CANTIDAD EN HORAS 120	VALOR
		c. Enfoque de género, aplicación en todas las etapas del proceso de restitución	Presencial/ Virtual		
		d. Principio de debida diligencia estatal.	Presencial/ Virtual		
		e. Marco Normativo: derechos reconocidos por la Constitución, la jurisprudencia y los tratados internacionales parte del bloque de constitucionalidad, medidas diferenciales ley 1448.			
		f. Lineamientos proferidos por Jurídica sobre mujer y Género.	Presencial/ Virtual		
		g. Pronunciamientos de las altas Cortes: Restitución y enfoque de género.	Presencial/ Virtual		
		h. Pronunciamientos de jueces y magistrados especializados en restitución, con enfoque diferencial a favor de las mujeres.	Presencial/ Virtual		
		i. Flexibilización de la prueba en la acreditación de la condición de víctima y el derecho sobre el predio.	Presencial/ Virtual		

Fuente: Elaboración propia de la Dirección Jurídica con el Equipo de Producción de Información y Conocimiento del Talento Humano.

**Tabla 3. Diplomado Misional Social**

DIPLOMADO MISIONAL SOCIAL "TRANS-FORMANDO PARA EL CAMBIO"					
DESCRIPCIÓN: Tiene como Objetivo, profundizar las miradas, los objetivos y los alcances de la UAEGRTD, ampliando la capacidad de acción de las y los funcionarios, soportado en los principios, actividades laborales y atención al ciudadano. Dando cumplimiento a la Misionalidad de la Entidad. Está dirigido a los funcionarios y funcionarias que tienen contacto directo con comunidades y solicitantes víctimas del conflicto armado, social y político.					
ÍTEM	Área de conocimiento	Temáticas	LUGAR DE ENTREGA O PRESTACIÓN	HORAS 120	VALOR
	Política: ciclo de una política, Política	- Relación entre el proceso de Restitución de Tierras y el Plan Nacional de Desarrollo.	Presencial/ Virtual		

MC-MO-02  
V.4

Si usted copia o imprime este documento, la UAEGRTD lo considerará como No Controlado y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre el Sistema de Información Strategos



<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 33 DE 55</b>
<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-05</b>
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>VERSIÓN: 8</b>

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

### DIPLOMADO MISIONAL SOCIAL “TRANS-FORMANDO PARA EL CAMBIO”

#### DESCRIPCIÓN:

Tiene como Objetivo, profundizar las miradas, los objetivos y los alcances de la UAEGRTD, ampliando la capacidad de acción de las y los funcionarios, soportado en los principios, actividades laborales y atención al ciudadano. Dando cumplimiento a la Misionalidad de la Entidad.

Está dirigido a los funcionarios y funcionarias que tienen contacto directo con comunidades y solicitantes víctimas del conflicto armado, social y político.

ÍTE M	Área de conocimiento	Temáticas	LUGAR DE ENTREGA O PRESTACIÓN	HORAS 120	VALOR
	Agraria, Política de paz	<ul style="list-style-type: none"><li>- Despojo y abandono de tierras y territorios y relación con el conflicto armado interno</li><li>- Implicaciones del despojo y el abandono de tierras y territorios en el ordenamiento territorial.</li><li>- Ordenamiento territorial para la paz frente al abandono y el despojo.</li><li>- La Unidad de URT y su rol institucional de cara al abandono y el despojo de tierras y la restitución en el PND 2022 - 2026</li><li>- Relación histórica entre políticas de reforma agraria, despojo de tierras y territorios y restitución de tierras.<ul style="list-style-type: none"><li>- Las políticas de reforma agraria y su diferencia con las políticas de restitución de tierras y territorios.</li><li>- Perspectivas comparadas de la restitución de tierras en el mundo.</li><li>- Acuerdos de paz y procesos de restitución de tierra en períodos posconflicto.</li><li>- Los conflictos por la tierra en Colombia, las políticas de reforma agraria y la restitución.</li></ul></li><li>- Los pueblos étnicos en Colombia (Pueblos indígenas, comunidades negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras y pueblo gitano o Rom) y su importancia como naciones o pueblos en Colombia.<ul style="list-style-type: none"><li>- Configuración socio territorial de los pueblos y comunidades y atributos como SUJETOS, INDETIDADES Y DE SUS TERRITORIOS.</li><li>- Relaciones y conflictividades interétnicas.</li><li>- Relaciones y conflictividades interculturales.</li></ul></li></ul>			

MC-MO-02  
V.4



	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 34 DE 55</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-05</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>VERSIÓN: 8</b>

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

<b>DIPLOMADO MISIONAL SOCIAL “TRANS-FORMANDO PARA EL CAMBIO”</b>					
<b>DESCRIPCIÓN:</b>					
<p>Tiene como Objetivo, profundizar las miradas, los objetivos y los alcances de la UAEGRTD, ampliando la capacidad de acción de las y los funcionarios, soportado en los principios, actividades laborales y atención al ciudadano. Dando cumplimiento a la Misionalidad de la Entidad.</p> <p>Está dirigido a los funcionarios y funcionarias que tienen contacto directo con comunidades y solicitantes víctimas del conflicto armado, social y político.</p>					
ÍTEM	Área de conocimiento	Temáticas	LUGAR DE ENTREGA O PRESTACIÓN	HORAS 120	VALOR
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- La territorialidad étnica: Territorios formalizados y territorios de ocupación ancestral o histórica.</li> <li>- Territorialidades interétnicas indígenas y afrocolombianas.</li> <li>- Territorialidades campesinas, indígenas y afrocolombianas. Coexistencia de mundos.</li> <li>- La Comisión de la verdad y el informe de Pueblos indígenas y afrodescendientes.</li> </ul>			
	Modelo de trabajo comunitario y reconciliación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intervención social con enfoques de género y diferenciales</li> <li>- Intervención grupal desde una perspectiva interseccional</li> <li>- Intervención comunitaria</li> </ul>	Presencial/ Virtual		
	Dimensión psicosocial para la atención de las víctimas y afectación indirectas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Herramientas conceptuales que enfatizan en la relación entre los sujetos, la identidad, comunidad y territorio para el caso de sujetos individuales y colectivos relacionados con el proceso de restitución de tierras.</li> <li>- Enfoque psicosocial, de reparación, enfoque de acción sin daño</li> <li>- Conceptos básicos para la transversalización del enfoque psicosocial, de género y de acción sin dado en el proceso de restitución de tierras y en los</li> <li>- los procedimientos, acciones y procesos de la Dirección social</li> <li>- Fortalecimiento de herramientas, estrategias y buenas prácticas en la a transversalización efectiva del enfoque psicosocial en el proceso de restitución de tierras</li> <li>- Fortalecimiento en herramientas para la implementación de enfoque de género, diferenciales, enfoque psicosocial y acción sin daño, que permitan una transversalización efectiva en</li> </ul>	Presencial/ Virtual		

MC-MO-02  
V.4



	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 35 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

DIPLOMADO MISIONAL SOCIAL "TRANS-FORMANDO PARA EL CAMBIO"					
DESCRIPCIÓN:					
<p>Tiene como Objetivo, profundizar las miradas, los objetivos y los alcances de la UAEGRTD, ampliando la capacidad de acción de las y los funcionarios, soportado en los principios, actividades laborales y atención al ciudadano. Dando cumplimiento a la Misionalidad de la Entidad.</p> <p>Está dirigido a los funcionarios y funcionarias que tienen contacto directo con comunidades y solicitantes víctimas del conflicto armado, social y político.</p>					
ÍTEM	Área de conocimiento	Temáticas	LUGAR DE ENTREGA O PRESTACIÓN	HORAS 120	VALOR
		procedimientos, acciones, actividades y productos de la Dirección Social.			
	Políticas de cuidado en las diferentes etapas del procedimiento de restitución de tierras	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las estrategias Cuidar al cuidador: atención y descarga emocional para los equipos de trabajo</li> <li>- Los cuidados con enfoques: poblacional (campesinos, indígenas, NARP, Rrom), territorial, género, diversidades, antirracista</li> <li>- Herramientas pedagógicas, lúdicas y didácticas para la intervención social comunitaria</li> <li>- Herramientas para interacción con personas víctimas afectadas por despojo y abandono de tierras y territorios.</li> </ul>	Presencial/ Virtual		
	Algunos sujetos rurales, sus identidades y propuestas territoriales	<p>Se desarrollarían los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El Campesinado como Sujeto: sus características, sus identidades y sus propuestas territoriales.</li> <li>- Los afrocolombianos como sujetos: sus características, identidades y propuestas territoriales.</li> <li>- Los pueblos indígenas como sujetos: sus características, identidades y propuestas territoriales.</li> <li>- Los habitantes urbanos en proceso de restitución, los segundo y terceros ocupantes: sus características, elementos identitarios y sus propuestas como población vulnerable.</li> <li>- Algunos de los sujetos rurales y los procesos de restitución de tierras y territorios en Colombia.</li> <li>- Sujetos, identidades, territorios: interseccionalidad y enfoques diferenciales.</li> </ul>			

MC-MO-02  
V.4



	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 36 DE 55</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-05</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>VERSIÓN: 8</b>

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

### DIPLOMADO MISIONAL SOCIAL “TRANS-FORMANDO PARA EL CAMBIO”

**DESCRIPCIÓN:**

Tiene como Objetivo, profundizar las miradas, los objetivos y los alcances de la UAEGRTD, ampliando la capacidad de acción de las y los funcionarios, soportado en los principios, actividades laborales y atención al ciudadano. Dando cumplimiento a la Misionalidad de la Entidad.

Está dirigido a los funcionarios y funcionarias que tienen contacto directo con comunidades y solicitantes víctimas del conflicto armado, social y político.

ÍTEM	Área de conocimiento	Temáticas	LUGAR DE ENTREGA O PRESTACIÓN	HORAS 120	VALOR
		- Informe de la CEV sobre el campesinado.			
	Metodología de investigación cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Métodos de investigación cualitativa con relación al fortalecimiento de las capacidades para la elaboración de análisis situacionales, pruebas sociales y documentos de análisis de contexto. Se desarrollarían los siguientes contenidos:</li> <li>- Metodología de investigación cualitativa: enfoques epistemológicos y teóricos.</li> <li>- Relación entre métodos y técnicas cualitativas y las cuantitativas.</li> <li>- Metodología cualitativa y técnicas de investigación social cualitativa</li> <li>- La triangulación de fuentes en la investigación cualitativa</li> <li>- Las técnicas de investigación cualitativa</li> <li>- El uso de paquetes tecnológicos y sistemas de información geográfica en la investigación cualitativa</li> <li>- La tecnología en la transcripción y procesamiento de información cualitativa.</li> <li>- Sistematización, análisis y procesamiento de información cualitativa.</li> </ul>			

Fuente: Elaboración propia de la Dirección Social con el Equipo de Producción de Información y Conocimiento del Talento Humano.

MC-MO-02  
V.4

Si usted copia o imprime este documento, la UAEGRTD lo considerará como No Controlado y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre el Sistema de Información Strategos

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 37 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

### 10.3.2 Cursos<sup>8</sup>

**Tabla 4. Curso Étnico**

CURSO ÉTNICO PARA ARMONIZAR LA VIDA Y LOS TERRITORIOS					
DESCRIPCIÓN					
<p>Busca conocer y mejorar la información sobre las etnias del país, su contexto normativo para apoyar y mantener valores y prácticas culturales tradicionales. Restitución de tierras que puedan y han sido afectadas por el conflicto armado y desplazamiento forzado de estas comunidades.</p> <p>Promover el conocimiento, saberes y derechos de los pueblos étnicos en Colombia, que integran la diversidad étnica y cultural de la Nación, como principio fundante de la Constitución Política de 1991 y contribuir a la eliminación de la discriminación histórica que ha existido y aún existe frente a los pueblos étnicos, los cuales, en Colombia, están integrados por los 115 Pueblos Indígenas, Comunidades Negras, Afrodescendientes, Raizales y Palenqueras, así como por los Pueblos Rom o Gitanos.</p> <p>Conocer y respetar su organización social, fortaleciendo la autogestión, el bienestar colectivo y el control de la comunidad, desde los derechos particulares que les asiste</p>					
ÍTEM	AREA DE CONOCIMIENTO	TEMÁTICA	MODALIDAD	CANTIDAD (horas)	VALOR
	La diversidad étnica y cultural de la nación	<p>La visión sobre los pueblos étnicos bajo la Constitución de 1886 y el nuevo paradigma de la Constitución Política de 1991.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Derechos colectivos /Ds individuales.</li> <li>- Los pueblos étnicos en Colombia (Pueblos indígenas, comunidades negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras y pueblo gitano o Rom) y su importancia como naciones o pueblos en Colombia.</li> <li>- La territorialidad étnica: Territorios formalizados y territorios de ocupación ancestral o histórica.</li> <li>- Los derechos de los pueblos étnicos como la igualdad, igualdad material, acciones afirmativas y los instrumentos internacionales que reconocen y protegen sus derechos: Convenio 169 de 1989 de la OIT y la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas de 2007.</li> </ul>	Presencial y virtual	20 horas	

<sup>8</sup> Los cursos tendrán una intensidad horaria de 40 horas. Revisar anexos técnicos para cada curso.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 38 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

CURSO ÉTNICO PARA ARMONIZAR LA VIDA Y LOS TERRITORIOS					
<b>DESCRIPCIÓN</b>					
<p>Busca conocer y mejorar la información sobre las etnias del país, su contexto normativo para apoyar y mantener valores y prácticas culturales tradicionales. Restitución de tierras que puedan y han sido afectadas por el conflicto armado y desplazamiento forzado de estas comunidades.</p> <p>Promover el conocimiento, saberes y derechos de los pueblos étnicos en Colombia, que integran la diversidad étnica y cultural de la Nación, como principio fundante de la Constitución Política de 1991 y contribuir a la eliminación de la discriminación histórica que ha existido y aún existe frente a los pueblos étnicos, los cuales, en Colombia, están integrados por los 115 Pueblos Indígenas, Comunidades Negras, Afrodescendientes, Raizales y Palenqueras, así como por los Pueblos Rom o Gitanos.</p> <p>Conocer y respetar su organización social, fortaleciendo la autogestión, el bienestar colectivo y el control de la comunidad, desde los derechos particulares que les asiste</p>					
ÍTEM	AREA DE CONOCIMIENTO	TEMÁTICA	MODALIDAD	CANTIDAD (horas)	VALOR
	La Restitución De Derechos Territoriales Étnicos En Colombia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La Ley 1448 de 2011 y omisión inicial de la consulta previa.</li> <li>- La consulta previa y aprobación de los Decretos Ley 4633, 4634 y 4635. La restitución de derechos territoriales étnicos.</li> <li>- Rutas diferenciales de restitución étnica.</li> <li>- EL conflicto armado y los factores relacionados o subyacentes en el despojo y abandono forzado de territorios.</li> <li>- Derechos territoriales étnicos.</li> <li>- Rutas de protección temprana de los territorios étnicos.</li> <li>- Sentencias de restitución étnica.</li> </ul>	Presencial y virtual	20 horas	

Fuente: Elaboración propia de la Dirección Étnica con el Equipo de Producción de Información y Conocimiento del Talento Humano.

**Tabla 5. Curso Atención a la Ciudadanía**

CURSO ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA “ARMONIZANDO LA CIUDADANÍA”					
<b>DESCRIPCIÓN</b>					
<p>Busca conocer y mejorar la información sobre marco normativo, conceptos, herramientas y estrategias para la atención a la ciudadanía desde un enfoque humanista, armonizando a la ciudadanía con las políticas institucionales que promueven el trato digno, la calidad humana y la no revictimización.</p>					
ÍTEM	AREA DE CONOCIMIENTO	TEMÁTICA	MODALIDAD	CANTIDAD (HORAS)	VALOR
	Marco Normativo	1. Leyes: Ley 1448 de 2011 (Art. 3 y art. 75) - SNARIV Ley 2078 de 2021 (temporalidad),	Presencial y virtual	10 horas	

MC-MO-02  
V.4

Si usted copia o imprime este documento, la UAEGRTD lo considerará como No Controlado y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre el Sistema de Información Strategos



<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 39 DE 55</b>
<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-05</b>
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>VERSIÓN: 8</b>

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

<b>CURSO ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA “ARMONIZANDO LA CIUDADANÍA”</b>					
<b>DESCRIPCIÓN</b>					
Busca conocer y mejorar la información sobre marco normativo, conceptos, herramientas y estrategias para la atención a la ciudadanía desde un enfoque humanista, armonizando a la ciudadanía con las políticas institucionales que promueven el trato digno, la calidad humana y la no revictimización.					
ÍTEM	AREA DE CONOCIMIENTO	TEMÁTICA	MODALIDAD	CANTIDAD (HORAS)	VALOR
		Ley 1755 de 2015 Art 13, 14, 17, 19, 20, y 21 (Prórroga, complementación, aclaración, peticiones oscuras y reiterativas, peticiones prioritarias, Traslados por competencia), Ley 1581 de 2012 (Habeas Data reserva y seguridad de la información dentro de la URT) 2. Decretos: 4633, 4634 y 4635 de 2011 (temporalidad). 3. Resoluciones Resolución 818 de 2022 (Trámite interno de las PQRSD) Resolución 1166 de 2018 (Lineamientos para el talento humano que orienta a las víctimas del conflicto armado).			
	Conceptos propios de atención a la ciudadanía	1. PQRSD - Significado de la sigla y desglose conceptual de cada una - AC-PR-01 Atención a PQRSD - AC-PR-02 Identificar y clasificar las solicitudes de la ciudadanía - AC-MO-01 Modelos de Respuestas Tipo para la Atención de las PQRSD - AC-PT-02 Protocolo para el Uso de Respuestas Tipo para la atención de las PQRSD - AC-PT-03 Gestión de PQRSD en los Puntos de Atención - URT a la Ciudadanía - AC-PT-05 Protocolo para trámite de PQRSD de Redes Sociales - Términos de ley para respuestas - Tratamiento de datos - Traslados por competencia 2. RUPTA - Significado de la sigla y desglose conceptual - Etapas del proceso - Ruta	Presencial y virtual	10 horas	

MC-MO-02  
V.4



<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 40 DE 55</b>
<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-05</b>
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>VERSIÓN: 8</b>

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

<b>CURSO ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA “ARMONIZANDO LA CIUDADANÍA”</b>					
<b>DESCRIPCIÓN</b>					
Busca conocer y mejorar la información sobre marco normativo, conceptos, herramientas y estrategias para la atención a la ciudadanía desde un enfoque humanista, armonizando a la ciudadanía con las políticas institucionales que promueven el trato digno, la calidad humana y la no rectivimización.					
<b>ÍTEM</b>	<b>AREA DE CONOCIMIENTO</b>	<b>TEMÁTICA</b>	<b>MODALIDAD</b>	<b>CANTIDAD (HORAS)</b>	<b>VALOR</b>
	Procedimentales	<ol style="list-style-type: none"><li>Lineamientos de Políticas de atención a la ciudadanía de la Función Pública (año 2020) Documentos de la URT relacionados con Atención a la ciudadanía:<ul style="list-style-type: none"><li>AC- CA-01 Atención a la Ciudadanía</li><li>AC-MA-01 Manual de Atención al Ciudadano</li><li>AC-MA-02 Política de Servicio a la Ciudadanía</li><li>AC-PT-04 Protocolo de atención al Ciudadano</li><li>AC-ES-01 Carta de trato digno</li><li>AC-FO-03 Atención a manifestaciones de ciudadanos y partes interesadas</li><li>AC-FO-05 Recepción de sugerencias</li><li>AC-FO-06 Seguimiento de turnos – Servicios utilizados</li></ul></li><li>Canales de la UAEGRTD de Atención a la ciudadanía<ul style="list-style-type: none"><li>Presencial</li><li>Telefónico</li><li>AC-FO-07 Registro de llamadas Telefónicas y Chat – Grupo de Atención y Servicio al Ciudadano</li><li>AC-FO-08 Registro de Llamadas Telefónicas y Chat – Direcciones Territoriales</li><li>Chat</li><li>Electrónico</li><li>Escrito</li></ul></li><li>Documentos del Grupo de Atención a la Ciudadanía de la URT<ul style="list-style-type: none"><li>AC-IN-02 INSTRUCTIVO DE ADMINISTRACIÓN DEL BUZÓN DE SUGERENCIAS</li><li>AC-IN-03 MANEJO DEL SISTEMA DIGITURNO</li></ul></li></ol>	Presencial y virtual	10 horas	

MC-MO-02  
V.4

Si usted copia o imprime este documento, la UAEGRTD lo considerará como No Controlado y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre el Sistema de Información Strategos



<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 41 DE 55</b>
<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-05</b>
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>VERSIÓN: 8</b>

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

<b>CURSO ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA “ARMONIZANDO LA CIUDADANÍA”</b>					
<b>DESCRIPCIÓN</b>					
Busca conocer y mejorar la información sobre marco normativo, conceptos, herramientas y estrategias para la atención a la ciudadanía desde un enfoque humanista, armonizando a la ciudadanía con las políticas institucionales que promueven el trato digno, la calidad humana y la no revictimización.					
<b>ÍTEM</b>	<b>AREA DE CONOCIMIENTO</b>	<b>TEMÁTICA</b>	<b>MODALIDAD</b>	<b>CANTIDAD (HORAS)</b>	<b>VALOR</b>
	Atención humanizada y con enfoques para la atención a la ciudadanía	1. Lenguaje de señas - Convertics - Centro de Relevó  2. Aspectos conceptuales aplicables a la atención de población vulnerable con características específicas como: - Enfoque de género y diversidades sexuales - Enfoque étnico (identidad), antirracista y campesino - Enfoque de la atención territorial humanizada - Enfoque de derechos y acción sin daño - Enfoque basado en el o la sobreviviente 3. Habilidades blandas - Lenguaje claro Redacción de textos, documentos e informes institucionales Mandatos de trato digno, calidad humana y no revictimización Código de integridad y resolución de conflictos Atención en crisis Cuidado psicosocial en la URT (descarga emocional) Trabajo en equipo Adaptación al cambio	Presencial y virtual	10 horas	

Fuente: Elaboración propia del Grupo de Atención y Servicio a la Ciudadanía con Equipo de Producción de Información y Conocimiento del Talento Humano.

MC-MO-02  
V.4

Si usted copia o imprime este documento, la UAEGRTD lo considerará como No Controlado y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre el Sistema de Información Strategos

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 42 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

**Tabla 6. Curso Catastral  
TRANSFORMANDO DESDE EL TERRITORIO  
“CURSO CATASTRAL”**

<b>DESCRIPCIÓN</b>					
Fortalecer las capacidades técnicas en el ámbito cartográfico en cuanto a modelar, manipular, analizar y presentar adecuadamente toda información espacial haciendo uso de las herramientas SIG, todo ello aplicado a temáticas relacionadas con la Unidad de Restitución de Tierras.					
ÍTEM	AREA DE CONOCIMIENTO	TEMÁTICA	LUGAR DE ENTREGA O PRESTACIÓN	HORAS	VALOR
1	Introducción y conceptos básicos de cartografía y geodesia	Conceptos básicos (elementos de representación cartográfica, escala)  · Ubicación Espacial  · Características de las representaciones cartográficas: mapas topográficos, mapas temáticos, espacio mapas, modelos digitales de elevación y otros  · Equipos, herramientas y otros	Remota/Presencial	40 horas	
2	Sistema de coordenadas, proyecciones y georeferenciación	Introducción de Sistemas de Coordenada y Proyecciones  · Definición de Sistema de Coordenadas  · Transformación y proyecciones de coordenadas  · Georreferenciación de imágenes  · Sistemas de Información Geográfica  · Cartografía digital	Remota/Presencial		
3	Bases de datos espaciales (modelos y estructuras)	Uso, análisis, aplicación · Entorno de trabajo en Proyectos Vs Capas. · Ejercicio de visualización de información	Remota/Presencial		

MC-MO-02  
V.4



<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 43 DE 55</b>
<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-05</b>
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>VERSIÓN: 8</b>

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

<b>TRANSFORMANDO DESDE EL TERRITORIO "CURSO CATASTRAL"</b>					
<b>DESCRIPCIÓN</b>					
Fortalecer las capacidades técnicas en el ámbito cartográfico en cuanto a modelar, manipular, analizar y presentar adecuadamente toda información espacial haciendo uso de las herramientas SIG, todo ello aplicado a temáticas relacionadas con la Unidad de Restitución de Tierras.					
ÍTEM	AREA DE CONOCIMIENTO	TEMÁTICA	LUGAR DE ENTREGA O PRESTACIÓN	HORAS	VALOR
4	Procedimiento para la generación de cartografía - creación de mapas (plantillas UAEGRTD).	Herramientas básicas, Propiedades del Mapa <ul style="list-style-type: none"> <li>· Composición de mapas, simbología, escalas de representación</li> <li>· Herramientas de geoproceto: cortar, diferencia, disolver, unión, intersección, buffer</li> </ul>	Remota/Presencial		
5	Curso fotogrametría y fotointerpretación	1. Introducción y Nociones fundamentales <ul style="list-style-type: none"> <li>· Conceptos básicos de fotogrametría</li> <li>· Panorama general de las tecnologías de fotogramétrica, equipos y herramientas</li> <li>· Conceptos básicos de los sistemas remotamente tripulado</li> </ul>	Remota/Presencial		
		2. Planificación, trabajo de campo, y producto Planeación de vuelos, factores de riesgo, software y herramientas <ul style="list-style-type: none"> <li>· Toma de datos en campo, criterios de calidad</li> <li>· Georreferenciación de datos, GCP, Check points</li> <li>· Consideraciones para la generación de productos fotogramétricos; ortofotos, modelos digitales de elevación, superficie y terreno en función al GSD.</li> </ul>	Remota/Presencial		
		3. Procesamiento de datos e Interpretación de la información generada.	Remota/Presencial		

MC-MO-02  
V.4

Si usted copia o imprime este documento, la UAEGRTD lo considerará como No Controlado y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre el Sistema de Información Strategos



<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 44 DE 55</b>
<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-05</b>
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>VERSIÓN: 8</b>

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

### TRANSFORMANDO DESDE EL TERRITORIO "CURSO CATASTRAL"

#### DESCRIPCIÓN

Fortalecer las capacidades técnicas en el ámbito cartográfico en cuanto a modelar, manipular, analizar y presentar adecuadamente toda información espacial haciendo uso de las herramientas SIG, todo ello aplicado a temáticas relacionadas con la Unidad de Restitución de Tierras.

ÍTEM	AREA DE CONOCIMIENTO	TEMÁTICA	LUGAR DE ENTREGA O PRESTACIÓN	HORAS	VALOR
		<ul style="list-style-type: none"><li>· Conceptos básicos del procesamiento digital de imágenes</li><li>· Flujo de trabajo de procesamiento</li><li>· Generación de productos, Análisis de datos y reportes de calidad</li><li>· Optimización de datos, depuración de información y control de calidad (Exactitud posicional)</li><li>· Métodos de restitución fotogramétrica, digitalización de entidades geográficas del terreno, producción de planos y mapas.</li><li>· Edición de Ortomosaicos, Modelos Digitales y diferenciación (Modelos Digitales de Terreno, Modelos Digitales de Superficie y Modelos Digitales de Elevación).</li><li>· Infraestructura de datos espaciales (metadatos)</li></ul>			

Se recomienda orientar el contenido del curso a los equipos y software que dispone la Unidad:

- Arcgis Pro
- Pix4D
- DJI Mavic 2 pro
- Wingtra One
- Autel EVO II

Fuente: Elaboración propia de la Dirección Catastral con el Equipo de Producción de Información y Conocimiento del Talento Humano.

MC-MO-02  
V.4

Si usted copia o imprime este documento, la UAEGRTD lo considerará como No Controlado y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre el Sistema de Información Strategos

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 45 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

**Tabla 7. Curso de Comunicaciones**

CAMINANDO LA PALABRA Y COMUNICANDO LA DIFERENCIA OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES					
DESCRIPCIÓN					
Fortalecer las capacidades comunicativas de la Unidad de Restitución de Tierras, desde la aplicación de enfoques y contenidos generales de comunicaciones					
ÍTEM	AREA DE CONOCIMIENTO	TEMÁTICA	LUGAR DE ENTREGA O PRESTACIÓN	HORAS	VALOR
1	Comunicación estratégica	<p><b>1. Comunicación comunitaria: metodologías, estrategias</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué es la comunicación comunitaria?</li> <li>• Características</li> <li>• Organizaciones sociales en la gestión de la cc</li> <li>• Las formas de producción</li> <li>• Los formatos</li> <li>• Herramientas</li> <li>• Lecciones aprendidas</li> </ul> <p><b>2. Medios de comunicación comunitaria</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El derecho a la comunicación</li> <li>• Tipos de medios de comunicación</li> <li>• Formas de organización</li> <li>• Panorama nacional y regional</li> <li>• Sostenibilidad</li> <li>• Experiencias y buenas prácticas</li> </ul> <p><b>3. Manejo de Crisis</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cómo identificar las situaciones y estrategias de crisis</li> <li>• Tiempo de reacción casos de estudio exitosos, ejercicios prácticos</li> <li>• Pasos que deben tener en cuenta las organizaciones, para prevenir las crisis. "Prevención de crisis"</li> <li>• Cómo identificar los riesgos, como mitigarlos y cómo actuar.</li> <li>• Manejo de los públicos.</li> <li>• Cuáles son los parámetros que debe tener una organización para elaborar protocolos de crisis. Cómo identificar temas que pueden convertirse en crisis de comunicación.</li> </ul> <p>Entrenamiento de voceros. ¿Cuándo es prudente pronunciarse sobre una</p>	Remota/Presencial	40 horas	

MC-MO-02  
V.4



Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

**CAMINANDO LA PALABRA Y COMUNICANDO LA DIFERENCIA  
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES**

**DESCRIPCIÓN**

Fortalecer las capacidades comunicativas de la Unidad de Restitución de Tierras, desde la aplicación de enfoques y contenidos generales de comunicaciones

ÍTEM	AREA DE CONOCIMIENTO	TEMÁTICA	LUGAR DE ENTREGA O PRESTACIÓN	HORAS	VALOR
		crisis y cuándo no? Y cómo, según la situación de crisis. Factores de alerta			
2	Habilidades comunicativas	<p><b>1. Expresión oral y escrita</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Construcción del mensaje; estructura y bases técnicas</li> <li>• Desarrollo de habilidades para desarrollo de contenidos concisos, asertivos y con el buen uso de los diferentes elementos de redacción</li> <li>• Signos de puntuación: empleo de la coma y los puntos, otros signos de puntuación, signos de interrogación y admiración.</li> <li>• Conectivos como elementos de cohesión. Características del texto. Tipos de párrafo.</li> <li>• Normas semánticas, lingüísticas y gramaticales para la construcción de textos de acuerdo a los diferentes géneros y formatos.</li> <li>• Aplicación de diferentes estructuras organizativas del texto; según los objetivos informativos, positivos, negativos, expositivos o persuasivos</li> </ul> <p><b>2. Expresión oral y corporal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación no verbal, comprender y desarrollar habilidades para ser efectivos usando las diferentes habilidades de comunicación como la kinésica, proxémica, paralingüística.</li> <li>• La voz como herramienta. Cómo educar la voz para usar como herramienta de expresión</li> <li>• Ejercicios de respiración, dicción, entonación, vocalización y proyección de la voz.</li> <li>• Manejo de públicos.</li> </ul>	Remota/Presencial		

MC-MO-02  
V.4

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada 

Fecha de aprobación: 7/03/2023

**CAMINANDO LA PALABRA Y COMUNICANDO LA DIFERENCIA  
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES****DESCRIPCIÓN**

Fortalecer las capacidades comunicativas de la Unidad de Restitución de Tierras, desde la aplicación de enfoques y contenidos generales de comunicaciones

ÍTEM	AREA DE CONOCIMIENTO	TEMÁTICA	LUGAR DE ENTREGA O PRESTACIÓN	HORAS	VALOR
		<ul style="list-style-type: none"><li>• Manejo de ayudas y recursos en las presentaciones y discursos</li><li>3. <b>Comunicación no verbal.</b> Qué es la comunicación no verbal, cómo nos comunicamos, y transmitimos mensajes a través de gestos, movimientos, ademanes y signos.</li><li>4. <b>Comunicación verbal:</b> Cómo nos comunicamos con palabras, el tipo de lenguaje que aplicamos, como influye nuestro tono de voz, muletillas, tiempos de discurso y vocabulario empleado durante una conversación. Habilidades para ser capaces de expresar de forma directa, clara y segura una idea. Situaciones como presentaciones y <a href="#">la capacidad de resolución de conflictos entre colaboradores</a></li><li>5. <b>Empatía,</b> Cómo desarrollar esta habilidad comunicativa en el mundo laboral, qué implica ponernos en el lugar de nuestro interlocutor y así lograr comprender sus motivaciones, objetivos y expectativas. Capacidad de dominio para entender de manera profunda las razones que llevan a una persona a dirigir su discurso y <b>reaccionar de forma asertiva.</b></li><li>6. <b>Asertividad</b> Qué es asertividad y cómo desarrollar la capacidad de hablar con claridad y de forma respetuosa de acuerdo con la situación y contexto</li><li>7. <b>Liderazgo efectivo y habilidades de persuasión.</b> Adopción de la perspectiva del otro, coherencia entre</li></ul>			

MC-MO-02  
V.4



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 48 DE 55
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

<b>CAMINANDO LA PALABRA Y COMUNICANDO LA DIFERENCIA OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES</b>					
<b>DESCRIPCIÓN</b>					
Fortalecer las capacidades comunicativas de la Unidad de Restitución de Tierras, desde la aplicación de enfoques y contenidos generales de comunicaciones					
ÍTEM	AREA DE CONOCIMIENTO	TEMÁTICA	LUGAR DE ENTREGA O PRESTACIÓN	HORAS	VALOR
		<p>estilo de liderazgo-mensaje-impacto Capacidad conciliadora, escucha activa.</p> <p>8. <b>Lenguaje Incluyente:</b> expresión democrática utilizando palabras que propicien la igualdad y el respeto, sin discriminación</p>			
3	Producción de contenidos	<p>1. <b>Audiovisual:</b> Clases manejo de drones, realización y postproducción de contenidos cortos, medianos y largos, nuevos lenguajes visuales y audiovisuales</p> <p>2. <b>Digital</b>  Características de escritura para la web. Uso adecuado del lenguaje en la comunicación digital.</p> <p>3. <b>Redes sociales</b> cómo estructurar mensajes efectivos y asertivos en redes sociales, manejo de nuevas audiencias y lenguajes, pertinencia de los mensajes de carácter social, humano e institucional a través de las redes sociales, cómo generar impacto, capturar la atención en lo importante de manera rápida y asertiva</p> <p>1. <b>Nuevas audiencias</b> ¿Cómo identificar y generar información para nuevas audiencias y plataformas? ¿Cómo entender las nuevas audiencias digitales, cómo adaptar y generar los contenidos apropiados según las audiencias y la misión URT?</p>	Remota/Presencial		
4	Marketing digital	Dar a entender cómo cambió el mundo gracias a los avances tecnológicos y a la presencia de las redes sociales, y cómo tienen que adaptarse a ello las entidades			

MC-MO-02  
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 49 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

CAMINANDO LA PALABRA Y COMUNICANDO LA DIFERENCIA OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES					
DESCRIPCIÓN					
Fortalecer las capacidades comunicativas de la Unidad de Restitución de Tierras, desde la aplicación de enfoques y contenidos generales de comunicaciones					
ÍTEM	ÁREA DE CONOCIMIENTO	TEMÁTICA	LUGAR DE ENTREGA O PRESTACIÓN	HORAS	VALOR
		<p>públicas para poder cumplir los objetivos utilizando el Marketing Digital como herramienta.</p> <p>Verificar si la estrategia contribuye al cumplimiento de la misión y objetivos de cada organismo y del Estado en sí.</p> <p>Analizar qué herramientas son mejores y cómo deben implementarse para cumplir los objetivos del Estado.</p> <p>Comprobar si su correcta implementación funciona como medio de comunicación efectiva.</p>			

Fuente: Elaboración propia de la Oficina Asesora de Comunicaciones con el Equipo de Producción de Información y Conocimiento del Talento Humano.

Tabla 8. Curso de Planeación

Curso temático en Planeación “PLANEACIÓN ESTRATÉGICA”					
DESCRIPCIÓN:					
Bajo el propósito de aportar metodologías y herramientas prácticas para proyectar el que hacer de los equipos de trabajo acordes al plan de acción institucional, sus metas e indicadores, se configura el presente taller temático a ser desarrollado en el marco de la vigencia 2023.					
ÍTEM	ÁREA DE CONOCIMIENTO	TEMÁTICAS	LUGAR DE ENTREGA O PRESTACIÓN	HORAS	VALOR
1	Planeación estratégica	<p>Enfoques y metodologías en la planeación estratégica (Cualitativos y cuantitativos)</p> <p>Ejercicio de construcción de planeación estratégica.</p> <p>Construcción y formulación de indicadores</p> <p>Monitoreo, seguimiento y evaluación de planes y proyectos.</p> <p>Análisis de datos: Variables, Riesgos, interpretación, estadísticas.</p>	Presencial/ Virtual	40	

Fuente: Elaboración propia de la Oficina Asesora de Planeación con el Equipo de Producción de Información y Conocimiento del Talento Humano.

MC-MO-02  
V.4

Si usted copia o imprime este documento, la UAEGRTD lo considerará como No Controlado y no se hace responsable por su consulta o uso. Si desea consultar la versión vigente y controlada, consulte siempre el Sistema de Información Estratégicos

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 50 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

### 10.3.3 Actividades de Formación-Capacitación-Cualificación sin costo

En el marco de los procesos de formación y capacitación propuestos por el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, y teniendo en cuenta que los programas de diplomado y cursos antes mencionados corresponden a la oferta que será cubierta con el gasto presupuestal destinado para tal fin, en este apartado del PIC 2023 se postula llevar a cabo una ampliación y extensión de otros escenarios y posibilidades de formación denominados como actividades de formación capacitación sin costo.

En ese sentido, se plantea que las personas principalmente beneficiadas por dicha posibilidad sean quienes tienen con la UAEGRTD una vinculación laboral con contrato de prestación de servicios. Por supuesto, de estos otros espacios para la capacitación-formación podrán participar también las personas que tienen una vinculación de planta con la Unidad. La información al respecto se expresa a continuación:

**Tabla 9 Cursos para gestión**

Acciones de Formación	Temáticas	Lugar de entrega o prestación de la actividad de capacitación	Meta	Cantidad Horas por Actividad	Modalidad	Categoría de Formación	Categoría de Formación
Manejo Office		Nivel Central	1	20	Presencial	Capacitación sin costo	SENA
Educación en minas antipersonas e improvisadas		Nivel Central y DT's	1	8	Presencial	Capacitación sin costo	C4
Fortalecimiento en habilidades de conciliación, mediación y resolución de conflictos		Nivel Central y DT's	4	8	Presencial	Creación de Valor Público	Oficina del Alto Comisionado para la Paz
Decisiones basadas en datos - Big Data - análisis e interpretación de la información en tiempo real		Nivel Central y DT's	1	20	Remoto/presencial	Planeación y Gestión	SENA

MC-MO-02  
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 51 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

Acciones de Formación	Temáticas	Lugar de entrega o prestación de la actividad de capacitación	Meta	Cantidad Horas por Actividad	Modalidad	Categoría de Formación	Categoría de Formación
Derecho Disciplinario - Código Disciplinario y sus actualizaciones		Nivel Central y DT's	1	8	Presencial	Misional-Jurídico	ESAP

Fuente: Elaboración propia del Equipo de Producción de Información y Conocimiento del Talento Humano.

## 11. ENTREGABLES

Sin excepción alguna, todas las actividades que realicen directamente las dependencias de la Unidad para el fortalecimiento de competencias, habilidades y destrezas de los servidores y las servidoras públicas, deben quedar soportadas según los lineamientos de la Circular Interna 00014 del 29 de noviembre de 2018 y remitir los soportes a través del formato **GD-FO-15 MEMORANDO** y formato **GD-FO -21 TRASLADO DOCUMENTAL** al Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano para el respectivo archivo en la serie documental **Plan Institucional de Capacitación (PIC)**.

Cuando la UAEGRTD requiera contratar servicios de capacitación, el contratista debe garantizar que soportará las actividades en los formatos propios de la Unidad, de acuerdo con la ficha técnica que se establezca para cada caso en particular y el anexo técnico correspondiente.

**Nota:** En el entendido se pueden presentar cambios de último momento en la programación de las actividades, es importante aclarar que las mismas serán reprogramadas de acuerdo con las necesidades de las dependencias de la Unidad para no afectar la prestación de los servicios y/o el cumplimiento de metas institucionales. Así mismo, se hace necesario que los responsables designados para acompañar las actividades de capacitación que realiza directamente La UAEGRTD, entreguen al Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano los soportes de las actividades realizadas con oportunidad, para el respectivo reporte de estas en el Plan de Acción de la Unidad, lo anterior a efectos de reportar el porcentaje real de ejecución del PIC en el sistema de información STRATEGOS.

## 12. METAS

Para la vigencia 2023 la UAEGRTD tiene como meta el cumplimiento del 100% de las acciones programadas a realizar con la entidad contratada para operar las actividades de capacitación con costo, en el cronograma de este será concertado en la primera etapa del proceso a partir de propuesta diseñada por el operador.

Se plantea estrategia de gestión a partir de las relaciones interinstitucionales con entidades que se relacionen con la misionalidad de la UAEGRTD y las necesidades de capacitación para la presente vigencia y que no están incluidas en el paquete de capacitación con recursos.

MC-MO-02  
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 52 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

## 12. RECURSOS

### 12.1 Presupuesto.

El Plan Institucional de Capacitación de la Unidad se financia a través del proyecto de inversión "Fortalecimiento de la gestión administrativa de la Unidad de Restitución de Tierras Nacional" con base en la ficha BPIN 2018011000177 – VIGENCIA 2022. Producto "Servicio de educación informal para la gestión administrativa". Actividad "Ejecutar el plan institucional de capacitación". Rubro C-1799-1100-1-0-1799058.

Tabla 10. Presupuesto vigencia 2023

Actividades	Presupuesto
Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación	\$ 628.300.000
<b>Valor Total</b>	<b>\$ 628.300.000</b>

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

### 12.2. Requerimientos logísticos, técnicos y/o tecnológicos

Para la ejecución de las actividades del Plan Institucional de Capacitación se requieren los siguientes insumos:

- Sistema de Videoconferencia de la Unidad
- Licencia Teams de Office 365
- Sistema de gestión de aprendizaje – LMS (Escuela URT)
- Permisos de acceso a plataforma [www.senasofiaplus.edu.co](http://www.senasofiaplus.edu.co)
- Permiso para acceder a Google Drive para acceder a los archivos compartidos por el SENA
- Permisos de acceso a la Red de Servidores Públicos <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/red>
- Permiso de acceso a la página <https://kahoot.com/>
- Permiso de acceso a la página <https://quizizz.com/>

### 12.3 Recursos humanos

El Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano cuenta con un profesional y un técnico con las competencias y experiencia necesaria para llevar a cabo las diferentes actividades que conforman el Plan Institucional de Capacitación.

## 13. ANÁLISIS DE RIESGOS

Tabla 11. Matriz de Riesgos Gestión de Talento Humano 2022

RIESGO	CONTROL EXISTENTE
Posibilidad de pérdida reputacional y/o económica por gestionar de manera inadecuada el talento humano a lo largo del ciclo de vida del funcionario, debido a la no observancia de los requisitos normativos de la gestión estratégica del talento humano	Validar la realización de la Ubicación en el puesto de trabajo y la finalización de la Inducción Institucional

MC-MO-02  
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 53 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

#### 14. INDICADORES.

Para medir la gestión frente a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación de la UAEGRTD 2023, se tendrán en cuenta los siguientes indicadores:

Tabla 12. Descripción del indicador

##### - Indicadores del Plan de Acción URTD

##### Indicador de producto

Producto	Medido a través de	Indicador de producto
Número de funcionarios capacitados en la vigencia	Número de personas	Personas capacitadas

Producto	Medido a través de	Indicador de producto
Porcentaje de ejecución mensual del Plan Institucional de Capacitación	Porcentaje de avance	Porcentaje de implementación del PIC

##### - Indicadores de Gestión

##### Indicador de producto

Producto	Medido a través de	Indicador de producto
Diplomados, cursos o actividades de capacitación realizados	Número	Total de eventos realizados

Producto	Medido a través de	Indicador de Producto
Entregables producto del conocimiento adquirido	Número	Total de entregables

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

#### 15. EVALUACIÓN

La evaluación del Plan Institucional de Capacitación está a cargo del Equipo de Producción de Información y Conocimiento del Talento Humano y del Subcomité Técnico de Talento Humano de manera periódica.

Para las actividades con costo se tendrá en cuenta el consolidado de las evaluaciones realizadas por el proveedor en cuanto al indicador de efectividad, el cual permite evaluar la curva de aprendizaje de los

MC-MO-02  
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 54 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

funcionarios por acción de formación para evidenciar la adquisición de conocimientos y mejora de destrezas, habilidades y competencias.

Además, la IES debe llevar a cabo las respectivas Evaluaciones así:

- **De los y las participantes:** Realizar una evaluación de conocimientos sobre los temas de las capacitaciones al iniciar y finalizar cada curso con el fin de hacer una medición de aprendizajes y generar desde allí indicadores de efectividad e impacto en la aprehensión de conocimientos y habilidades. (sondeo de saberes previos a la capacitación/ Nota evaluación de conocimientos posterior a la capacitación \*100) Estos ejercicios de diagnóstico y evaluación se deben sistematizar con su respectivo análisis y conclusiones, para ser entregadas y remitidas a la Unidad de Restitución de Tierras en medio digital, de acuerdo con los tiempos establecidos para la presentación de informes parciales y del informe final. En estas se deben tener en cuenta las tres categorías de análisis competencia de la Unidad: Víctimas, Restitución y Despojo.
- **Del proceso:** Desarrollar un proceso de evaluación que permita valoraciones parciales y generales al terminar cada sesión formación, donde se puedan validar aspectos tales como: la pertinencia, calidad de los contenidos, metodologías aplicadas, idoneidad de las y los docentes, la apropiación de los temas por parte de los participantes, los entregables de cada participante y la aplicación en el desarrollo profesional de los contenidos desarrollados. De otra parte, el proveedor se compromete a realizar una evaluación global del paquete de capacitación contratado, teniendo en cuenta los criterios mencionados anteriormente, así como el nivel de participación en las actividades programadas y el nivel de satisfacción en las actividades de formación, con el fin de contar con una medición de la implementación del PIC 2023 en el talento humano de la entidad.

## 16. ANEXOS

- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030
- Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC
- Bases Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”
- TH-FO-01 UBICACIÓN E INDUCCIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO
- TH-FO-05 EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE
- GD-FO-15 MEMORANDO
- GD-FO -21 TRASLADO DOCUMENTAL
- Circular Interna 00014 del 29 de noviembre de 2018
- Diagnóstico de Necesidades de Capacitación
- Resultados de Diagnóstico de necesidades realizado en el 2022

## 17. PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN

Marina Avendaño Carrascal, asesora del GGTDH.

Cristina Daza, profesional contratista, lideresa del Equipo de Producción de Información y Conocimiento del Talento Humano- GGTDH.

Emilce Maluche Aguilera, contratista profesional del Equipo de Producción de Información y Conocimiento del Talento Humano - GGTDH.

Martin Rodríguez, contratistas de apoyo a la gestión del Equipo de Producción de información y Conocimiento del Talento Humano- GGTDH.

William Oquendo, contratista profesional, Equipo de Producción de Información y Conocimiento del Talento Humano- GGTDH.

### Participaron en la Revisión:

MC-MO-02  
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 55 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 7/03/2023

Rosa Misaelina Ospina Peña, Coordinadora GGTDH  
 Marina Avendaño Carrascal, asesora del GGTDH  
 Carlos Mauricio Cano, profesional de planeación del GGTDH

**VoBo.** Jaqueline Campos Rincón, Secretaría General de la UAEGRTD

## 18.CONTROL DE CAMBIOS

- Se ajustó antecedentes y descripción de la situación actual.
- Se introdujeron definiciones conceptuales, metodológicas y pedagógicas.
- Se ajustaron los indicadores.
- Se ajustaron los recursos.

**Nota 1:** El presente plan fue revisado, reestructurado y puesto en contexto del Plan Nacional de Desarrollo 2023-2026 “Colombia, Potencia Mundial de la Vida”, por el equipo técnico de Capacitación y Producción de Conocimiento del grupo de Talento Humano CPCTH y entregado el 22 de febrero de 2023.

**Nota 2:** El presente plan se aprobó en la sesión del comité institucional de gestión y desempeño realizado el 7 de marzo de 2023.

MC-MO-02  
V.4