


PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



Bogotá D.C., diciembre 2023

**MC-MO-02
V.4**


	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: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

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 CONCEPTUALES 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	

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 3 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: : TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

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 Capacitaciones (PIC-2024) polifónico, pensando no solo en la vigencia, sino también, acorde con las apuestas del Gobierno del Cambio, las cuales se encaminan hacia una transformación cultural del servicio y de la función pública desde una perspectiva que ubica a los servidores y las servidoras como personas que requieren estar preparados para asumir y cumplir sus funciones en el marco de la Ley y su profesión, permeados por valores de humanidad, empatía, resiliencia, asertividad, con capacidad para comprender y asimilar la esencia de la conformación institucional y de la atención a la población que, misionalmente, nos corresponde con el propósito de restituir y garantizar sus derechos.

Con ese sentido, se plantea la implementación y el desarrollo de políticas distintas que permitan a funcionarios y funcionarias públicas un acercamiento y comprensión de los enfoques diferenciales para incorporarlos en el ejercicio cotidiano de la función pública y, desde ahí, poder ejercer una pedagogía la cual, como lo afirma y propone nuestro director Giovanni Yule, “armonice la constante interrelación entre el Estado con la ciudadanía y el servicio público”, en función de construir, fortalecer y proyectar a *Colombia Potencia 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 Administrativa Especial de Gestión 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 con 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- 2024 el cual guarda afinidad y se alinea con la Política de Empleo Público y de Gestión Estratégica de Talento Humano.

El presente documento 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 las 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.

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.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 4 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

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 Ley, 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, ello plantea como 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, a su vez, para 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 de la Vida*, trazan la hoja de ruta en la consecución de la Paz Total, sobre la base de cinco (5) ejes transformadores que se constituyen en las apuestas de política para el 2022-2026, estas son: 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 Estratégicos

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 4 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

En esta apuesta principal y en lo que se refiere al Plan de Ordenamiento Territorial, se encuentra propuesto un escenario de Reforma Rural integral relacionada con el tema, la problemática y la realidad de las 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 con el cual tanto la misionalidad de la Entidad como las apuestas de dirección, guardan afinidad. 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 situaciones de vulnerabilidad de la población víctima del conflicto es uno de los componentes de este eje con el cual se busca garantizar 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.


Convergencia regional es un eje transformador frente al cual la Unidad tiene implicación que conlleva a procesos que contribuyan a la dinamización de escenarios de diálogo, memoria y reconciliación. Estas últimas son políticas de Estado y las Entidades deben trabajar para reivindicar los derechos de los grupos afectados, contribuyendo a reconstruir el tejido social. El acceso efectivo de las víctimas del conflicto armado a las medidas de reparación integral debe ser impulsado fortaleciendo el acompañamiento de la población víctima para que retorne, consiga ser reubicada y se integre al territorio. Lo anterior, plantea la importancia que tiene poder alcanzar un trabajo articulado entre la Unidad de Restitución de Tierras Despojadas con otras entidades del Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas -SNARIV-, así como la aplicación de los Enfoques poblacionales y territoriales, de género, territorial, étnico, antirracista e interseccional.

Por último, la superación de la deuda histórica con los pueblos y territorios étnicos es un mandato del Plan Nacional (pág. 228, PND 2022-2026) así como también la ampliación y generación de escenarios participativos del campesinado. Los dos son aspectos afines a los acuerdos realizados con organizaciones campesinas que pueden abrir el camino a la definición de rutas para el abordaje de acuerdos incumplidos (pág. 262, PND 2022-2026). De esta manera, la Unidad de Restitución de Tierras Despojadas 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 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 ~~hs~~ 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 y agrícolas

**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: 4 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

Aludiendo a lo anterior se busca el reconocimiento social, político, cultural y económico de campesinas, campesinos, comunidades indígenas y poblaciones afrodescendientes, trabajadoras y trabajadores rurales, reconociendo sus dimensiones individual y colectiva, y desde un enfoque que contribuya 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.

De igual forma, el mismo documento en su artículo 4° conceptualiza e “*la capacitación como 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 otra parte, el artículo 5° 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.” 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

MC-MO-02
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 4 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

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 públicas 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 tener en cuenta para diseñar la oferta de capacitación y formación del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.¹

¹ 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.*

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 4 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023


2.3. Descripción del escenario actual²

En aras de identificar necesidades e intereses sobre las cuales sea posible fundamentar las líneas orientadoras para determinar y proyectar los procesos de capacitación y los escenarios de formación y cualificación, el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano – GGTDH- de la Unidad de Restitución de Tierras Despojadas presenta a continuación las acciones adelantadas que serán el punto de partida para concretar la construcción, aplicación, análisis y resultados del proceso diagnóstico para la vigencia 2023-2024. Estas fueron las acciones puntuales:

- 1 Se adelantó un proceso sistemático de lectura y retroalimentación de los informes presentados por la Universidad de Cartagena - UDEC para identificar lecciones aprendidas y sugerencias que dan continuidad a los procesos de capacitación y formación en el desarrollo de la política de restitución de tierras.
- 2 Como uno de los resultados más significativos de los siete programas de formación académica desarrollados en la vigencia 2023, se concretó la elaboración de ensayos críticos por parte de los y las estudiantes aludiendo a las categorías de análisis sugeridas: tierra-territorio; víctimas-sobrevivientes; Restitución-No Repetición y Despojo-Abandono Forzado. Con ello se evidenció no solo la capacidad de elaboración y argumentación a partir de los conocimientos existentes en el equipo de talento humano de la Unidad si no que, además, se logró certificar académicamente el proceso de las personas que participaron y culminaron satisfactoriamente los diplomados misionales.
- 3 Se realizó durante el mes de noviembre, la “Encuesta diagnóstica de necesidades 2024” dirigida a funcionarias y funcionarios de la entidad con el objetivo de profundizar en un diálogo de saberes para generar escenarios de capacitación y formación de calidad pedagógica, operativa, inter y multidisciplinarios afines a la restitución de tierras despojadas, para promover y potenciar competencias y conocimientos de carácter individual y colectivo y, paralelamente contribuyan a la misionalidad institucional en el marco del Gobierno del Cambio.
- 4 Se proyecta el desarrollo de dos grupos focales con el fin de abordar y precisar las necesidades presentadas desde el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, registrando por medio de una memoria de sistematización los diferentes aportes que resulten de estos espacios de diálogos de saberes, haciendo énfasis en las temáticas propuestas para los procesos de formación PIC 2024. Ello contribuirá a la definición de lineamientos técnicos, bajo los mejores estándares de calidad académica.
- 5 Se evaluó la implementación del Plan Institucional de Capacitación 2023. Este ejercicio estimativo se obtuvo a partir de dos instrumentos, por una parte, al finalizar cada uno de los espacios de formación realizados en modalidad presencial se propuso a los y las estudiantes evaluar la experiencia y el desarrollo de los programas de formación en los cuales participaron, aplicando el instrumento con que cuenta la Entidad de Evaluación de Aprendizaje (Código: TH-FO-05). De esto, se obtuvo que el 3% de personas calificó el proceso de formación con (3) tres; el 19%, con 4 y el 78% con 5 puntos.
- 6 Por otra parte, a través de la encuesta diagnóstica 2023 se conoció la evaluación realizada por 53 funcionarios y funcionarias de 289 participantes del PIC 2023, quienes, desde la experiencia vivida y los aprendizajes, evaluaron como positivo el proceso de formación.
- 7 Sobre el proceso de Inducción institucional, es posible decir que se realizó con 75 personas posesionadas durante la vigencia, con corte al 30 de noviembre de 2023.
- 8 En cuanto a las actividades de formación programadas con los recursos del proyecto de inversión para el fortalecimiento institucional, con corte a la misma fecha, se desarrollaron 7 procesos de formación a saber: dos diplomados misionales uno social y otro jurídico; y cinco cursos especializados: étnico, planeación estratégica, atención a la ciudadanía, catastral y comunicaciones.

En dichos programas de formación hubo una inscripción total de 614 personas, de las cuales 318 funcionarios y funcionarias se matricularon y participaron de las actividades programadas en el Plan

² Ver anexos de los resultados de la Encuesta diagnóstica de necesidades realizada en el 2023.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 4 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada


Fecha de aprobación: 18/12/2023

Institucional de Capacitación 2023. Finalmente, culminaron satisfactoriamente el proceso y lograron ser certificadas 263 personas. En concordancia con lo anterior es posible evidenciar que la ejecución presupuestal se cumplió con un 100% de ejecución para las acciones de formación del PIC 2023. Con respecto a los resultados de impacto, por curva de aprendizaje en las evaluaciones realizadas, es posible observar que la misma alcanzó un 90%, lo cual redundó en una atención oportuna y de calidad a las solicitudes de la ciudadanía.

Con lo anterior, 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 incorporar estrategias de planeación para clarificar los objetivos, los contenidos y la logística, entre otros, así como 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 de capacitación.

- 9 Sobre la reinducción, se decidió que se adelantará en el primer semestre de 2024, dado que el Departamento Administrativo de la Función Pública define que es posible realizar esta actividad cada 2 años.

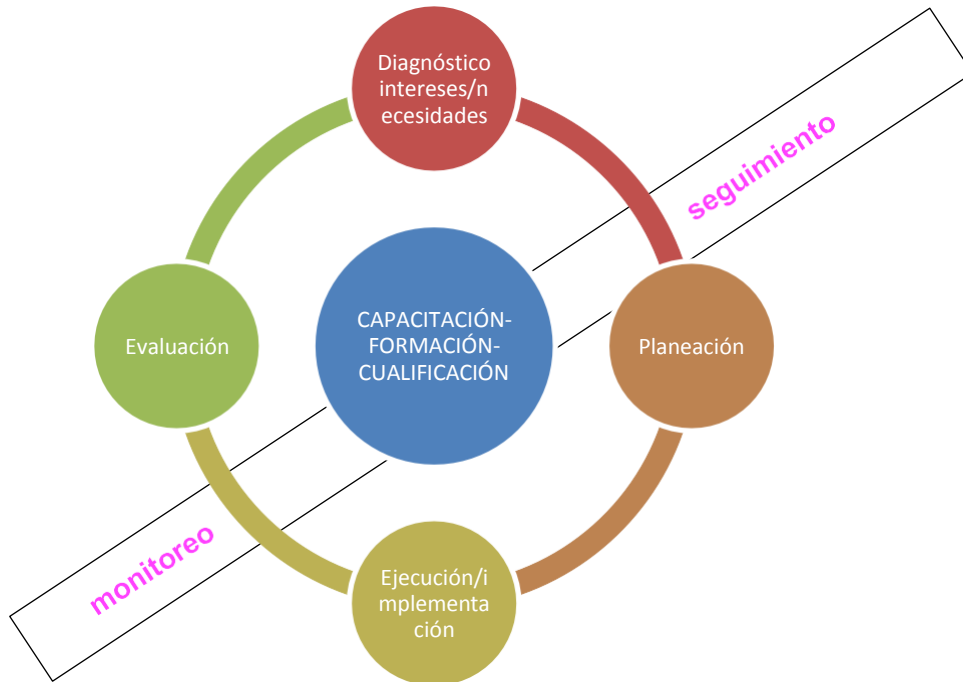
**MC-MO-02
V.4**

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 4 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9


Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

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



Fuente: Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes - Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano de la UAEGRTD (2023).

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 4 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

2.4. Propuestas identificadas en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 afines a los procesos de formación, cualificación y capacitación de la Unidad de Restitución de Tierras Despojadas

El Gobierno del cambio a partir de su apuesta por posicionar a Colombia, como “Potencia de la Vida” avanza en la igualdad de oportunidades, el reconocimiento de las diferencias y las diversidades, la equidad y la inclusión, como principales ejes estratégicos para el país para el cambio y la transformación estatal.

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 y a la población directamente vinculada con la misionalidad de la Entidad, 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 del 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:

- a. La incorporación de prospectiva y estudios de futuros en la planeación estratégica de las entidades.
- b. El mejoramiento de los servicios de acompañamiento, asesoría y asistencia técnica territorial.
- c. 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.

**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: 4 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

- d. 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.
- 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).
- g. 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).
- h. 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 la ciudadanía. En ese sentido el Sistema Nacional de Capacitación plantea a las Entidades Públicas el reto de proyectar, promover, propiciar y garantizar para funcionarios y las funcionarias, escenarios de aprendizaje, capacitación y formación acordes a la misionalidad de cada Entidad, a través de los cuales se contribuya al afianzamiento, potenciación y mejoramiento de habilidades, aprendizajes, capacidades y conocimientos en el quehacer cotidiano de servicio público.

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.

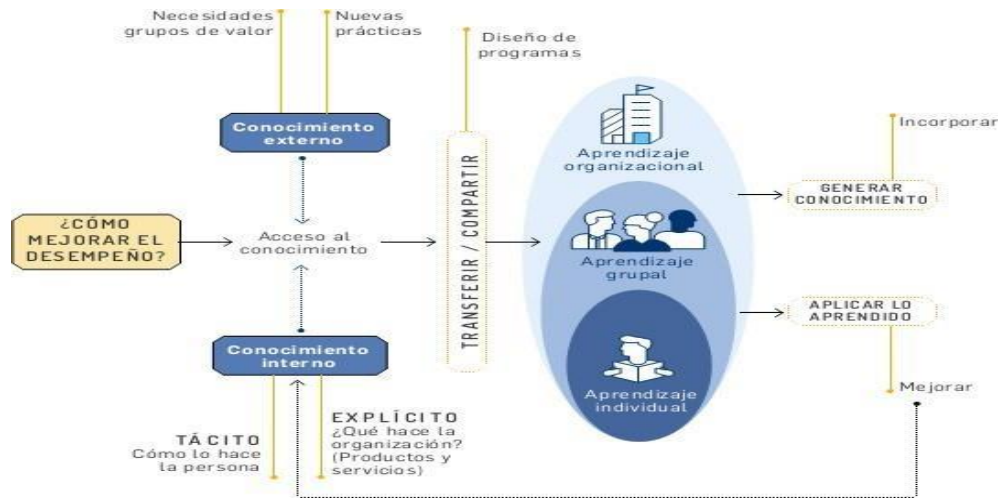
MC-MO-02
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 4 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

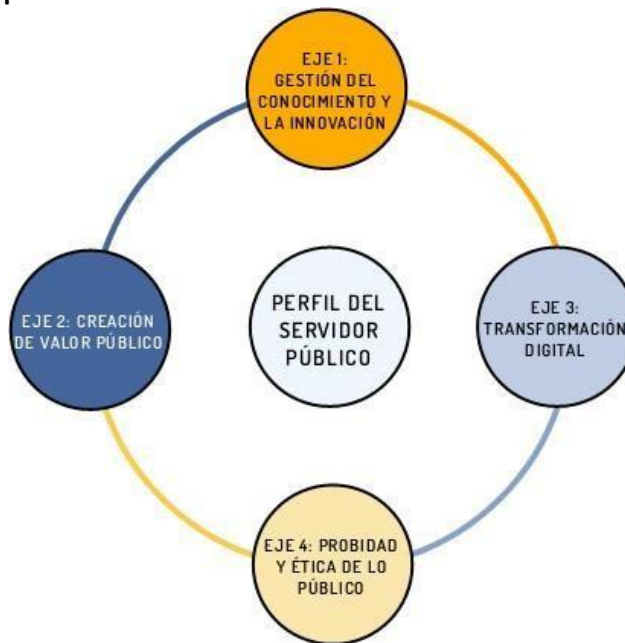
Ilustración 3 – Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas Fuente: Dirección de Empleo Público




– Fuente: Función Pública, 2017

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

Ilustración 4 – Ejes temáticos priorizados



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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 4 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

El Departamento Administrativo de la función pública con el objeto de fortalecer las competencias de los servidores y las servidoras públicas para enfrentar de manera certera los retos que plantean los entornos de lo que ellos han denominado la “cuarta revolución industrial y de la transformación tecnológica en el sector público”, que se traduce en el planteamiento de desafíos tecnológicos, de innovación permanente, aspectos que requieren del aprendizaje individual y colectivo y la construcción permanente de saberes, la integridad y lucha permanente contra la corrupción que garantice la transparencia en la gestión pública, generando así mayor credibilidad y compromiso en la gestión del estado y las instituciones que la conforma, han definido como mínimo cuatro ejes rectores que deberán ser parte constitutiva de los Planes Institucionales de capacitación a saber :

Eje 1 Gestión de Conocimiento y la Innovación

Eje 2 Creación de Valor Público

Eje 3 Transformación Digital


Eje 4 Probidad y Ética de lo Público

4. CONTEXTO NORMATIVO

Tabla 1. Normatividad

Normatividad	Temas	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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 4 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

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

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 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de Vida”.

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 Strategos

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 4 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada


Fecha de aprobación: 18/12/2023

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.** Conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren 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 aprender y 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: 4 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

- **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.

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: 4 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

La Capacitación y Construcción de Saberes ubicada como un escenario para pensar-se y pensar-nos; un medio, una ruta y un lugar *otro* de confluencia en el cual discurran saberes, experiencias, conocimientos, 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 Capacitación y Construcción de Saberes, la participación principal estará centrada en las personas que son parte del equipo humano 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 2024 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 tener 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: 4 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

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 capacitación y formación para fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los funcionarios y las funcionarias a través de diplomados, 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 2024, por lo que se proyectan actividades de capacitación de forma presencial y virtual sincrónica y asincrónica 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 tres estrategias, a saber:

- **Estrategia al momento del ingreso**

Una vez posesionado el funcionario o la funcionaria 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.

MC-MO-02
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 4 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

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

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: 4 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

- **Estrategia de inducción virtual**

Esta estrategia busca afianzar la estrategia anterior y así lograr que los funcionarios y funcionarias públicas interioricen la cultura, los valores y los objetivos institucionales. El proceso se realizará a través del micrositio **Inducción Institucional** que se encuentra en la página web de la UAEGRTD 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, proceso disciplinario
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 funcionario o la funcionaria, 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 funcionario o la funcionaria 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 2024, 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: 4 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

9.3 Formación y 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, la mejor prestación de servicios a la comunidad, el desempeño eficaz del cargo y el desarrollo personal integral.

Por lo anterior para la vigencia del año 2024 la UAEGRTD, a partir del diagnóstico de necesidades, plantea lo siguiente:

- Las necesidades identificadas y las actividades enunciadas, aplican para los funcionarios o las funcionarias públicas que se interesen o 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 priorizadas pueden presentar variaciones y cambios en cuanto a la denominación de estas; no obstante, ello no debería afectar 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 y/o generar un convenio para desarrollar y ejecutar las acciones de formación y/o cursos del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024 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, considerando las 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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 4 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

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

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: 4 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

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

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 4º 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 complementarla 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:


a. La disponibilidad de la información y conocimiento clave para la generación de los resultados esperados en la planeación estratégica.

b. 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 2018.d. Identificar competencias y capacidades

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: 4 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

que respondan a los procesos para los que los servidores y las servidoras públicas 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 y la servidora pública, 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 y las servidoras públicas 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.

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 4 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

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 servidor 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 y las servidoras públicas posean atributos como el mérito, vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva. Como explica Sebatto (2023, 18)³ la carrera incluye oportunidades de capacitación que amplían las posibilidades de ascenso, evidenciando que los procesos de profesionalización y regularización del empleo público son escenarios esenciales para la constitución de una carrera administrativa de las personas que trabajan en el servicio público.


10.2 Referentes metodológicos y pedagógicos

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.

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

³ Políticas de profesionalización y regularización del empleo público El Plan de Regularización del Empleo Público en Argentina (2021-2023). Capacitar e investigar para fortalecer las capacidades estatales. CUINAP Argentina Año 4 • 2023 Cuadernos del INAP. ISSN 2683-9644.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 4 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada **Fecha de aprobación:** 18/12/2023
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 oa 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 investigación⁴

Metodología del aprendizaje Basado en Problemas (ABP)⁵. 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, de 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 que hacer 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).

Comunidades de Aprendizaje⁶ como estrategia para el fortalecimiento de labores de servidores y servidoras - Comunidades de prácticas y de saber-. La amplificación y diversificación de competencias específicas del equipo de talento humano en pro del mejoramiento en el desarrollo de labores y de la prestación de los servicios en la Unidad, coinciden con la prioridad que plantea el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. Con ese sentido se propone crear comunidades de aprendizaje entendidas como una estrategia que puede aportar a la profundización de prácticas profesionales eficaces. La Comunidad de Aprendizaje puede contribuir a promover la exploración de los retos y las problemáticas más significativas que hay para el equipo humano de la Unidad frente a la misionalidad de la Entidad. Una construcción de memoria a través de visibilizar cómo se ha dado la evolución del grupo y las implicaciones hasta convertirse en una Comunidad de Aprendizaje, entre otras posibilidades.

⁴ 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).

⁵ 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).

⁶ Para ver la propuesta de desarrollo de cada etapa consultar: <https://comunidadesdeaprendizaje.net/>

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 4 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9


Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

10.3 Tipos de curso/modalidad/duración⁷

- i. Las Instituciones de Educación Superior, en adelante IES estarán en capacidad de desarrollarlos temas que – la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas UAEGRTD requiera en el marco del PIC-2024, 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.
- 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/o experiencia cualificada demostrable relacionada en los temas a tratar, lo cual debe ser debidamente certificado con los soportes 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-2024, 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 virtual sincrónica y/o asincrónica a través de sistemas de videoconferencia o cualquier otro mecanismo soportado en TIC.
- 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

⁷ Anexo, Ficha Técnica PIC-2023

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 4 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

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 y las 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 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 talleres y/o cursos 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 desarrollados con grupos de 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 y educativas estén en la capacidad de ofertar los siguientes diplomados, con las modalidades y duración que se señala a continuación:


10.3.1 Diplomados⁸.

Tabla 1. Diplomado de Restitución, Memoria, Verdad y Paz

"Raíces de/en Resistencia: Restitución, Memoria y construcción de Paz"⁹
<p>Justificación</p> <p>Este diplomado destaca la resistencia de las comunidades afectadas por el despojo, el abandono forzado y la pérdida de tierras, enfocándose en la construcción de paz a través de procesos de restitución de tierras. Toma en cuenta elementos clave como memoria y paz para resaltar la conexión entre la restitución de tierras y la construcción de un horizonte de sociedad, fuera de la violencia y reconciliada.</p>
<p>Objetivo General. Potenciar habilidades prácticas, conocimientos teóricos y de memoria histórica que fortalezcan los conocimientos de las funcionarias y los funcionarios que trabajan con comunidades o grupos de especial protección — sujetos de derechos con prácticas de resistencia que buscan superar los desafíos e impactos asociados con el despojo de tierras—, para fomentar la construcción de una sociedad en paz, reconciliada y la preservación de la memoria histórica.</p>
ÁREAS DE CONOCIMIENTO PROPUESTAS

⁸ Anexos Técnicos, descripción diplomados, objetivos y conceptualización

⁹ El diplomado tendrá una intensidad horaria de 120 horas, contiene anexo técnico.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 4 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9


Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

1. Archivo y Memoria. Antecedentes institucionales de referencia para el quehacer de la Unidad de Restitución de tierras
2. Derechos Humanos Derecho Internacional Humanitario. Y desafíos de la Restitución de Tierras en Colombia.
3. Psicología Comunitaria, afectaciones e implicaciones en contextos de despojo de tierras.
4. Negociación y resolución de conflictos.
5. Economía y desarrollo local/territorial.

⁶ Anexos Técnicos, descripción diplomados, objetivos y conceptualización

⁷ El diplomada tendrá una intensidad horaria de 120 horas, contiene anexo técnico.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 4 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9


Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

Tabla 2. Diplomado de Sujeto, Identidad, Tierra y Territorio

DIPLOMADO "Tejido social: Sujeto, Identidad y Recuperación Territorial"
<p>Justificación</p> <p>"Tejido social" expresa la idea e importancia de reconstruir la trama social afectada por los conflictos por las tierras. Este nombre destaca la importancia del individuo y la identidad en el proceso, conectándole con la recuperación del territorio. La inclusión de "tejido social" enfatiza la idea de reconstruir y fortalecer los lazos comunitarios.</p>
<p>Objetivo General. Facilitar la comprensión y aplicación de estrategias que promuevan la recuperación territorial, resaltando la importancia de la identidad y el sujeto en la restauración del tejido social afectado por el despojo, el abandono forzado y la pérdida de tierras.</p>
ÁREAS DE CONOCIMIENTO PROPUESTAS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Caracterización y reconocimiento desde una perspectiva política, social y cultural del sujeto histórico 2. Desarrollo comunitario del territorio en proceso de restitución 3. Geografía y ordenamiento del territorio 4. Arquitectura y planificación urbana y rural 5. Educación para la ciudadanía y la paz 6. Cultura participativa y arte comunitario

MC-MO-02
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 4 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

Tabla 3. Identificación y mapeo social y catastral para la restitución

DIPLOMADO "Caminos de Restitución: Identificación, mapeo social y catastro territorial"
<p>Justificación</p> <p>Este diplomado sugiere una mirada al proceso de restitución, resaltando la importancia de la identificación y el mapeo social en el proceso. Los componentes de "catastro y de lo territorial" evocan la magnitud del impacto y la urgencia de abordar la situación del despojo y de abandono forzado de tierras. La palabra "caminos" también plantea la diversidad de enfoques necesarios para lograr una restitución eficaz.</p>
<p>Objetivo</p> <p>Promover el conocimiento y acercamiento de los y las participantes a estrategias y técnicas de identificación, mapeo social y catastrales, que puedan proporcionar herramientas prácticas y útiles durante los procesos de restitución y como elementos para el análisis integral de las situaciones de despojo, abandono forzado y pérdida de tierras.</p>
ÁREAS DE CONOCIMIENTO PROPUESTAS

MC-MO-02
V.4




UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 4 DE 55
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

1. Geografía cartografía social
2. Tecnologías de la Información geoespacial (SIG)
3. Catastro y derecho catastral
4. Ingeniería geoespacial
5. Derecho Ambiental
6. Gestión de Proyectos aplicados a la restitución de tierras
7. Participación ciudadana en el catastro
8. Tecnologías innovadoras en Restitución
9. Cambio climático y restitución de tierras

MC-MO-02
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 4 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

10.3.2 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 2024 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 a través de un 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:


10.3.2.1 Gestión de escenarios de formación y capacitación

El equipo de Capacitación y Construcción de Saberes en coordinación con la Secretaría General de la UAEGRTD, adelantará un ejercicio de gestión, con el objetivo de concretar posibles escenarios de alianzas estratégicas y cursos sin costo a través de los cuales sea posible cubrir y dar alcance a las distintas temáticas y áreas de conocimiento frente a los cuales funcionarios y funcionarias de la Unidad manifestaron interés. En aras de optimizar dicha gestión se realizó un ejercicio de priorización y se concretaron cuatro áreas estratégicas de conocimiento en las cuales quedan inscritas las temáticas que recibieron mayor elección en el ejercicio de diagnóstico realizado. Lo anterior queda expresado en las siguientes tablas:

Tabla 4. Primera área estratégica de conocimiento: herramientas y recursos clave para optimizar el acceso a datos e información en el área de trabajo y promover el crecimiento personal en la gestión y generación de procesos relacionados con el conocimiento

Temáticas posibles
1. Herramientas, técnicas y estrategias para la medición, análisis estadístico, de información y evaluación de procesos (dip 3)
2. Tierra-territorio; despojo y abandono; memoria y restitución; poblaciones y comunidades; enfoques poblacionales y territoriales; procesos de innovación en el sector público. (dip. 2)
3. Procesos de innovación en el sector público (G.E)
4. Planificación Estratégica y Cultura Organizacional orientada a la construcción de saberes (alistamiento)
5. *Enfoques poblacionales y territoriales (dip 2)
6. Trabajo en equipo colectivo (EFVCP)
7. Comunicación asertiva y estrategias efectivas para el mejoramiento del clima laboral, el trabajo con la población víctima de despojo y la articulación interinstitucional (EFVCP)
8. Herramientas de carácter psicosocial que fortalezcan las competencias de los funcionarios y funcionarias para la atención a víctimas de despojo o solicitantes de restitución (EFVCP)
9. Atención a la ciudadanía, orientada a víctimas del conflicto armado (CURSO ESPECÍFICO)
10. Lenguaje incluyente (señas y escrito) (CURSO ESPECÍFICO)
11. Prevención minas antipersonas improvisadas (CURSO ESPECÍFICO)

MC-MO-02
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 4 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023


Tabla 6. Tercera área estratégica de conocimiento: habilidades y conocimientos en tecnologías de la información y transformación digital que impactan el crecimiento individual y el desarrollo de las labores de funcionarios y funcionarias de la UAEGRTD

Temáticas posibles
1. Potenciación de uso de herramientas tecnológicas de Office 365 (Teams, Planner, Yamer, Forms, SharePoint, To Do, entre otras).(CURSOS ESPECÍFICO) (TRANSFORMACIÓN DIGITAL)
2. Big Data, Phyton, Power BI, herramientas que facilitan la recopilación de información contenida en bases de datos (CURSOS ESPECÍFICO) (TRANSFORMACIÓN DIGITAL)
3. Análisis de datos e información para territorio
4. Automatización de procesos
5. Cultura digital y seguridad de la información (CURSOS ESPECÍFICO) (TRANSFORMACIÓN DIGITAL)
6. Comunicación y lenguaje tecnológico
7. Pensamiento sistémico y pensamiento creativo

Tabla 5. Segunda área estratégica de conocimiento: habilidades y conocimientos para potenciar el valor público en el ejercicio de funciones y actividades para contribuir al crecimiento personal de los funcionarios y las funcionarias en el desarrollo de sus roles.

Temáticas posibles
Formación para el acceso al empleo público y concurso de méritos (CURSOS ESPECÍFICOS)
Gestión Pública con orientación a procesos y resultados (CURSOS ESPECÍFICOS) (G.E)
Catastro multipropósito (diplom 3)
Gerencia de proyectos públicos y metodología general ajustada (MGA) (G.E)
Modelos y experiencias de planeación y gestión en lo público y comunitario (G.E)
Análisis y entendimiento del impacto normativo para la toma de decisiones y prácticas referentes en el quehacer diario
Desarrollo de habilidades en manejo y gestión de equipos de trabajo
Lenguaje claro
Comprensión y aplicación de los principios éticos y legales relacionados con la restitución de tierras (diplomado 1)
Aplicación de enfoques críticos para la toma de decisiones (G.E)

MC-MO-02
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 4 DE 55
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

Tabla 7. Cuarta área estratégica de conocimiento: cultura de compromiso y ética en el servicio público para el fortalecimiento de competencias de liderazgo de los funcionarios y las funcionarias

Temáticas posibles
1. Equilibrio laboral, personal y familiar (EFVCP)
2. Apropiación del Código de integridad (Conversatorio)
3. Manejo de conflictos, objeciones, acuerdos y soluciones en el ámbito laboral (EFVCP)
4. Programación neurolingüística asociada al entorno público (EFVCP)
5. Cuidado y Autocuidado, entendimiento sobre los impactos psicológicos y emocionales de la violencia (EFVCP)
6. Gestión de conflictos en el contexto de la restitución de tierras (dip 1, 2, 3)
7. Desarrollar fluidez para expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (dip 1, 2, 3)
8. Marco normativo y rutas para denunciar el acoso laboral y el acoso sexual laboral (PIMGURT) (EFVCP)
9. Gestión de equipos de alto desempeño (EFVCP)
10. Inteligencia Emocional (EFVCP)
11. Administración del tiempo (EFVCP)
12. Planeación y prospectiva (MIPG y desarrollo territorial) (CURSOS ESPECÍFICOS) (G.E)

Tablas de la 4 a la 7, fuente: Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes del Grupo de Desarrollo y Talento Humano (2023).

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.

2. METAS

Para la vigencia 2024 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: 2 DE 22
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

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 8. Presupuesto vigencia 2024

Actividades	Presupuesto
Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación	\$ 500.000.000
Valor Total	\$ 500.000.000

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
- Licencia Teams de Office 365
- Sistema de gestión de aprendizaje – LMS (Escuela URT)
- Permisos de acceso a plataforma 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 equipo de trabajo profesional y técnico denominado Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes el cual cuenta en colectivo con las competencias y experiencia necesaria para llevar a cabo las diferentes actividades que conforman el Plan Institucional de Capacitación.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 2 DE 22
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

13. ANÁLISIS DE RIESGOS

Tabla 9. 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 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

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 2024, se tendrán en cuenta los siguientes indicadores:

Tabla 10. Descripción del indicador

- Indicadores del Plan de Acción

UAEGRTD 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

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

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 el Sistema de Información Estratégicos

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 2 DE 22
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

Indicador de producto

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

13. EVALUACIÓN

La evaluación del Plan Institucional de Capacitación está a cargo del Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes 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 funcionarios y funcionarias 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.

14. 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

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 el Sistema de Información Estratégicos

 <p>UNIDAD DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS</p>	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 2 DE 22
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 18/12/2023

- 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

15. PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN

Marina Avendaño Carrascal, asesora Secretaría General

Emilce Maluche Aguilera, contratista profesional del Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes, Grupo de Desarrollo y Talento Humano - GGTDH.

Jacqueline Martínez Olivares, contratista del Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes, Grupo de Desarrollo y Talento Humano - GGTDH.

William Oquendo, profesional grado 8, del Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes, Grupo de Desarrollo y Talento Humano - GGTDH.

Participaron en la Revisión:

Diana Caicedo Naranjo, Coordinadora GGTDH

Marina Avendaño Carrascal, asesora secretaria general

VoBo. Jaqueline Campos Rincón, Secretaría General de la UAEGRTD

16. 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 Construcción de Saberes del grupo de Talento Humano CPCH y entregado el

Nota 2: El presente plan fue revisado en la sesión del Subcomité Técnico de Talento Humano realizado el 7 de diciembre de 2023.

Nota 3: El presente plan se aprobó en la sesión N°6 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizado el 18 de diciembre de 2023.

MC-MO-02
V.4