

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



UNIDAD
DE RESTITUCIÓN
DE TIERRAS

Bogotá D.C., enero de 2020

| | | |
|--|--|------------------|
|  UNIDAD DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 2 DE 16 |
| | PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH-ES-09 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | VERSIÓN: 3 |

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|----|
| 1. MARCO NORMATIVO | 3 |
| 2. MARCO CONCEPTUAL | 5 |
| 3. ANTECEDENTES | 6 |
| 4. JUSTIFICACIÓN | 10 |
| 5. OBJETIVO..... | 11 |
| 6. ALCANCE..... | 11 |
| 7. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES | 11 |
| 8. METAS | 11 |
| 9. INDICADORES | 12 |
| 10. RELACIÓN CON EL PLAN DE ACCIÓN Y/O PLAN INSTITUCIONAL | 12 |
| 11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES | 13 |
| 12. ENTREGABLES | 14 |
| 13. PRESUPUESTO | 14 |
| 14. REQUERIMIENTOS LOGÍSTICOS, TÉCNICOS Y/O TECNOLÓGICOS | 14 |
| 15. RESPONSABLE DE LA SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO | 15 |
| 16. EVALUACIÓN | 15 |
| 17. RESPONSABILIDADES..... | 15 |
| 18. ANEXOS | 15 |
| 19. CONTROL DE CAMBIOS..... | 15 |

| | | |
|--|--|------------------|
|  <p>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</p> | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 3 DE 16 |
| | PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH-ES-09 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | VERSIÓN: 3 |

1. MARCO NORMATIVO

- Decreto 2400 de 1968, “Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 3074 de 1968, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto número 2400 de 1968”
- Decreto 1950 de 1973, “Por el cual se reglamentan los Decretos- Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil”
- Decreto 1042 de 1978, “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones”
- Decreto 1045 de 1978, “Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional”
- Ley 489 de 1988, “Por el cual se dictan normas sobre organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional”
- Constitución Política de Colombia 1991, “Decreta, sanciona y promulga la Constitución Política de 1991, para la República de Colombia”
- Ley 4 de 1992, “Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos”
- Ley 100 de 1993, “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral”
- Ley 190 de 1995, “Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa”
- Decreto 1567 de 1998, “Por el cual se crean (SIC) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”
- Decreto 1486 de 1999, “Por el cual se reglamenta el literal f) del artículo 19 de la Ley 4ª de 1992; el artículo 13 del Decreto-ley 128 de 1976 y artículo 6o., ordinal 14 del Decreto 1133 de 1999, relacionados con los honorarios de los miembros de las juntas o consejos directivos de las entidades descentralizadas del orden nacional”.
- Ley 734 de 2002, “Código Disciplinario Único de los Servidores Públicos”
- Ley 797 de 2003, “Por la cual se reforman algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales Exceptuados y Especiales”
- Concepto Consejo de Estado. Radicación 1508. Ejercicio de docencia en jornada laboral. Régimen disciplinario
- Ley 909 de 2004, “Regula el sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública”
- Decreto 246 de 2004, “Por el cual se reestructura el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.”
- Ley 770 de 2005, “Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004”
- Ley 995 de 2005, “Por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles”
- Decreto 770 de 2005, “Establece el sistema de funciones y requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional a que se refiere la Ley 909 de 2004”
- Decreto 1227 de 2005, “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998”
- Decreto 3150 de 2005, “Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional”
- Ley 1064 de 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 no formal en la Ley General de Educación”
- Decreto 404 de 2006, “Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional”
- Decreto 2489 de 2006, “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del orden nacional y se dictan otras disposiciones”
- Ley 1071 de 2006, “Por medio de la cual se adiciona y modifica la Ley 244 de 1995, se regula el pago de las cesantías definitivas o parciales a los servidores públicos, se establecen sanciones y se fijan términos para su cancelación”
- Resolución 2646 de 2008, Ministerio de la Protección Social “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.
- Decreto 4904 de 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”



- Ley 1437 de 2011, “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”
- Ley 1468 de 2011, “Por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”
- Ley 1474 de 2011, “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”
- Ley 1448 de 2011, “Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno”
- Decreto 4801 de 2011, “Por el cual se establece la estructura interna de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas”
- Decreto 4800 de 2011, “Por el cual se reglamenta la Ley 1448 de 2011 y se dictan otras disposiciones”
- Decreto 4802 de 2011, “Por el cual se establece la estructura de la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas”
- Decreto 4829 de 2011, “Por el cual se reglamenta el Capítulo III del Título IV de la Ley 1448 de 2011 en relación con la restitución de tierras”
- Decreto 4633 de 2011, “Por medio del cual se dictan medidas de asistencia, atención, reparación integral y de restitución de derechos territoriales a las víctimas pertenecientes a los pueblos y comunidades indígenas”
- Decreto 4634 de 2011, “Por el cual se dictan medidas de asistencia, atención, reparación integral y restitución de tierras a las víctimas pertenecientes al pueblo Rrom o Gitano”
- Decreto 4635 de 2011, “Por medio del cual se dictan medidas de asistencia, atención, reparación integral y de restitución de derechos territoriales a las víctimas pertenecientes a los Pueblos y Comunidades indígenas”
- Ley 1438 de 2011, “Por medio de la cual se reforma el sistema general de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones”
- Ley 1562 de 2012, “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”
- Decreto 019 de 2012, “Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública”
- Decreto 2699 de 2012, “Por la cual se compilan unas disposiciones en materia prestacional. (Bonificación de Dirección)”
- Decreto 2739 de 2012, “Por el cual se establece el auxilio de transporte”
- Circular UAEGRTD 035 de 2013, “Instructivo sobre el comportamiento al interior de las instalaciones de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas”
- Decreto 2943 de 2013, “Por el cual se modifica el parágrafo 1° del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999”
- Decreto 1785 de 2014, “Por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleados públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones”
- Circular Externa DAFP N.º 100-010 de 2014, “Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleos públicos”
- Decreto 1068 de 2015, “Decreto Único Reglamentario del Sector Hacienda y Crédito Público (Constitución y funcionamiento de las cajas menores)”
- Decreto 1083 de 2015, “Por el cual expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- Circular UAEGRTD 0016 de 2015, “Ingreso, permanencia, (Situaciones administrativas) y retiro del servicio público”- Alcance mediante Memorandos de 2016 y 2017.
- Resolución UAEGRTD 0147 de 2015, “Por el cual se establecieron las competencias laborales específicas para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de la planta de personal de la UAEGRTD”
- Decreto 780 de 2016, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social”
- Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- Decreto 484 de 2017, “por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto número 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública- Artículo 2.2.16.3 Corte de cuentas y Artículo 2.2.16.4. Actualización de la declaración de bienes y rentas y de la actividad económica”.
- Decreto 1499 de 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”
- Decreto 815 de 2018, “por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.
- Decreto 051 de 2018, “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto número 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto número 1737 de 2009”.

| | | |
|--|--|------------------|
|  UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 5 DE 16 |
| | PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH-ES-09 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | VERSIÓN: 3 |

- Decreto 1299 de 2018, “Por medio del cual se modifica el Decreto número 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional”.
- Decreto 612 de 2018, “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
- Decreto 2158 de 2018, “Por el cual se modifica el Decreto número 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el Premio Nacional de Alta Gerencia y los estímulos e incentivos a la innovación pública”.
- Resolución UAEGRTD 906 de 2018 “Por la cual se implementa y adopta el Sistema de Medición del Rendimiento Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas”
- Decreto 1038 de 2018, “Por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con los requisitos de ingreso, selección, capacitación y estímulos para los empleos de los municipios priorizados en el Decreto-ley 893 de 2017”.
- Resolución UAEGRTD No. 00798 del 11 de noviembre de 2018, “Por medio de la cual se dispone el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los empleos pertenecientes a la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas”.
- Resolución UAEGRTD No. 0526 de 2018, “Por medio de la cual se modifica la distribución de la planta, jurisdicciones, grupos y funciones de los grupos internos de la UAEGRTD”
- Ley 1960 de 2019, "Por el cual se modifican la ley 909 de 2004, el decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"
- Ley 1955 de 2019, “Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, Pacto por Colombia, pacto por la equidad”
- Pacto XV Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, “Pacto por una gestión pública efectiva”
- Ley 2013 de 2019, “Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés”
- Decreto 1800 de 2019, “Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo”
- Decreto 2365 de 2019, “por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.
- Decreto 338 de 2019, “por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Control Interno y se crea la Red Anticorrupción”.
- Circular CNSC 20191000000117 del 29 de julio de 2019, “Por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos”.
- Circular CNSC 20191000000097 del 28 de junio de 2019, “Lineamientos para dar cumplimiento al artículo 263 de la Ley 1955 de 2019 "Plan Desarrollo 2018-2022, Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad".
- Circular conjunta de la CNSC con DAFP No. 2019000000017 del 19 de febrero de 2019, “Lineamientos para la planeación y Desarrollo de los procesos de selección”.
- Resolución UAEGRTD 514 de 2019 “Por medio de la cual se conformó el Comité de Convivencia Laboral de la UAEGRTD”
- Documento UAEGRTD TH-ES-08 V2 - Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial aprobado el 05 de abril de 2019.

2. MARCO CONCEPTUAL

Todos los organismos de la administración pública nacional deberán elaborar, con base en los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo y de las funciones que le señale la ley, un plan indicativo cuatrienal con planes de acción anuales que se constituirá en la base para la posterior evaluación de resultados. (Artículo 29. Ley 152 de 1994). La Ley 1448 de 2011 creó la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas (UAEGRTD), para servir en un término de diez (10) años de órgano administrativo del Gobierno Nacional para la restitución de tierras de los despojados a que se refiere la presente ley.

La UAEGRTD cumplirá con la función de definir el plan estratégico de la entidad, los planes y programas, con enfoque diferencial, orientados a la restitución efectiva y sostenible de tierras y territorios despojados y abandonados forzosamente, contribuyendo a la reparación integral de las víctimas y al goce efectivo de sus derechos constitucionales, a la luz de la normatividad nacional e internacional sobre la materia. (Artículo 3 Decreto 4801 de 2011).

El plan estratégico Institucional debe estar alineado con las líneas del gobierno nacional y del sector y es el desarrollo de la organización, a mediano plazo, mediante el planteamiento de metas estratégicas y el desarrollo de herramientas de

MC-MO-02
V.1

| | | |
|--|--|------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 6 DE 16 |
| | PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH-ES-09 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | VERSIÓN: 3 |

planeación y medición. La estrategia por seguir es escoger cursos de acción, teniendo en cuenta la identidad de la organización, su MEGA o meta grande y ambiciosa en esencia, es cómo logran las organizaciones ser más vigorosas y competitivas.

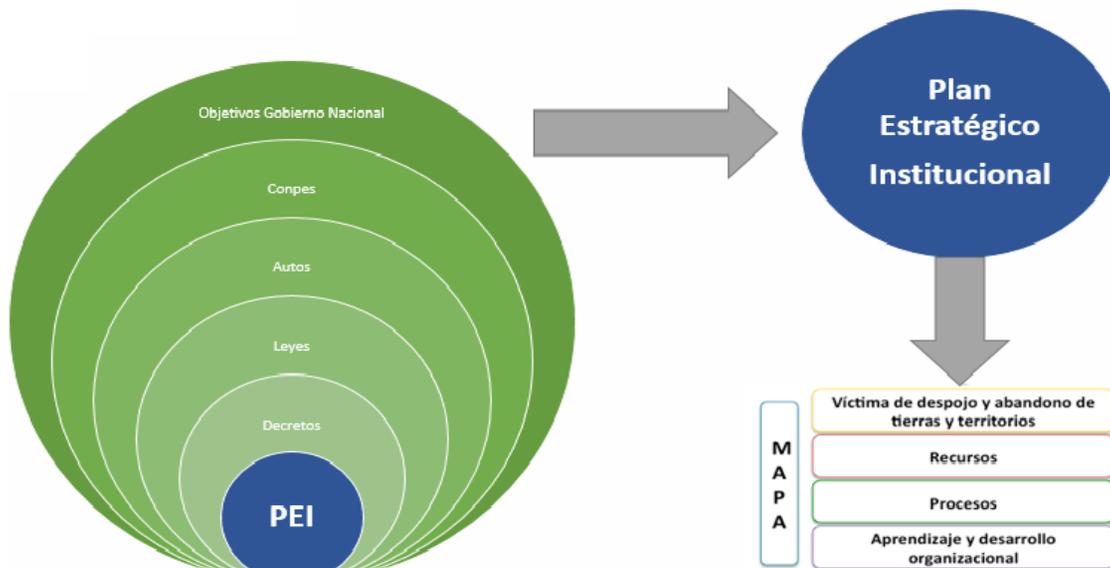


Gráfico 1. Presentación Plan Estratégico Institucional 2015 – 2018

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

Como herramientas utilizadas para construir el plan estratégico se tiene:

- La formulación de la MEGA,
- Mapa estratégico,
- Cuadro de mando integral (Balanced Scorecard),
- Indicadores de medición.

La planeación estratégica del Talento Humano se articula con el direccionamiento estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos, planes, programas y proyectos), esto se ve reflejado en los planes institucionales existentes los cuales son: Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos TH-ES-10, Plan de Bienestar e Incentivos TH-ES-04, Plan Institucional de Capacitación TH-ES-05, Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo - TH-ES-07. Estos planes van alineados con las disposiciones de el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG.

3. ANTECEDENTES

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, “todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión”. (...)

Es así como el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano elaboró el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2020, incluyendo acciones encaminadas a potenciar el recurso humano que es sustancialmente lo más importante para la Entidad.

Para construir este plan estratégico de Talento Humano, se tuvo en cuenta el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”, el cual es la hoja de ruta que establece los objetivos de gobierno, fijando programas, inversiones y metas para el cuatrienio, adicionalmente permite evaluar sus resultados y garantiza la transparencia en el manejo del presupuesto. El Plan Nacional de Desarrollo busca alcanzar la inclusión social y productiva, a través del emprendimiento y la legalidad, ésta como semilla, el emprendimiento como tronco de crecimiento y la equidad como fruto, para construir el futuro de Colombia.

El Estado Colombiano buscando que las entidades fueran más eficientes, implementó un modelo en el que rendían información sobre su gestión, éste es el conocido Modelo Integrado de Planeación y Gestión y su instrumento de reporte, el Formulario Único de Reporte de Avances en la Gestión - FURAG. Posteriormente, pensando en mejorar este modelo se creó el Decreto 1499 de 2017, en el cual se actualizó para el orden nacional e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales. El nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG articula el sistema de gestión, que

| | | |
|--|--|------------------|
|  | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 7 DE 16 |
| | PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH-ES-09 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | VERSIÓN: 3 |

a su vez integra los anteriores sistemas de gestión de calidad y de desarrollo administrativo, con el Sistema de Control Interno. El objetivo principal de esta actualización es consolidar, en un solo lugar, todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente, y que esto se refleje en la gestión del día a día que debe atender a las 17 Políticas de Gestión y Desempeño lideradas por 11 entidades.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG opera, a través de la puesta en marcha de siete (7) dimensiones, siendo el número uno (1) Talento Humano.

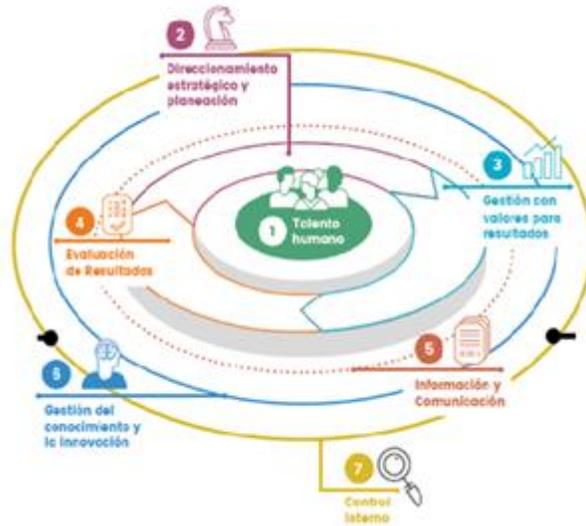


Gráfico 2. Dimensiones de MIPG
Fuente: Manual operativo MIPG

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en una de sus siete dimensiones valora sustancialmente a las personas, quienes con su trabajo logran que todos los recursos se enfoquen hacia el cumplimiento de la misión de la Entidad, razón por la cual es importante valorar su trabajo, brindar una adecuada calidad de vida laboral y desarrollar competencias y habilidades. Por lo anterior, se tiene una dimensión exclusiva para el Talento Humano en la cual se orienta el ingreso y desarrollo de los funcionarios garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Con la correcta implementación de esta dimensión se logra cumplir con el objetivo central de MIPG *“Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”*.

La UAEGRTD, tiene como misión *“Conducir a las víctimas de abandono y despojo, a través de la gestión administrativa para la restitución de sus tierras y territorios, a la realización de sus derechos sobre los mismos, y con esto aportar a la construcción de la paz en Colombia”*.

Para dar cumplimiento a las metas del PND 2018-2022, la UAEGRTD desarrolló el Plan Estratégico de Talento Humano, el cual va articulado con los procesos de la Entidad, teniendo en cuenta que el proceso de Gestión de Talento y Desarrollo Humano tiene a su cargo la administración del personal de la Entidad, articulado con los objetivos estratégicos de la Unidad, los procedimientos establecidos para la administración del personal y demás medidas que deben regir el ejercicio de la función pública, desde el ingreso, desarrollo y retiro de los servidores públicos, a través del desarrollo integral y el fortalecimiento de sus competencias laborales hasta el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Para la vigencia 2020 el Plan estratégico de Talento Humano se fundamenta en los siguientes planes institucionales:

- Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos TH-ES-10, el cual busca identificar las necesidades de la planta de personal con el propósito de diseñar estrategias de provisión del talento humano de acuerdo con el perfil requerido y las competencias propias de cada empleo, garantizando la atención de las necesidades del servicio y del cumplimiento de los objetivos misionales y transversales de la Entidad.
- Plan de Bienestar e Incentivos TH-ES-04, el cual implementa actividades para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias, a través de actividades que permitan elevar los niveles de satisfacción, transformar actitudes, crear sentido de pertenencia, fortalecer la convivencia.
- Plan Institucional de Capacitación - TH-ES-05, con el cual se realizan acciones de formación para fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los funcionarios a través de cursos, talleres, seminarios y diplomados que le permita a la Unidad contar con un talento humano altamente innovador, integral, comprometido y competente.



- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo - TH-ES-07, por medio del cual se desarrollan actividades de seguridad y salud en el trabajo, para prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como, fomentar y mantener una cultura encaminada al autocuidado mediante la adopción de hábitos y estilos de vida saludables, en concordancia con el cumplimiento de la legislación.

Una herramienta muy importante para la realización del Plan Estratégico de Talento humano 2020 es el análisis de resultados de la encuesta de satisfacción y percepción ciudadana interna y externa de la UAEGRTD 2019, de la cual rescatamos la información más relevante concerniente a los colaboradores de la Entidad.

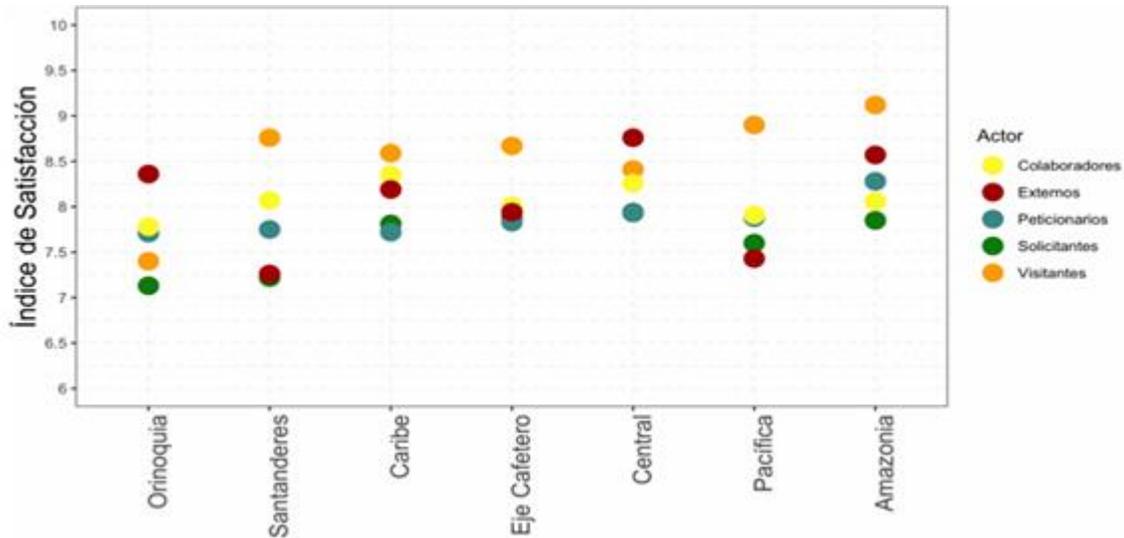


Gráfico 3. Ranking índice de satisfacción general por actor y por región
Fuente: Estudio de satisfacción 2019 -Proyectamos URT

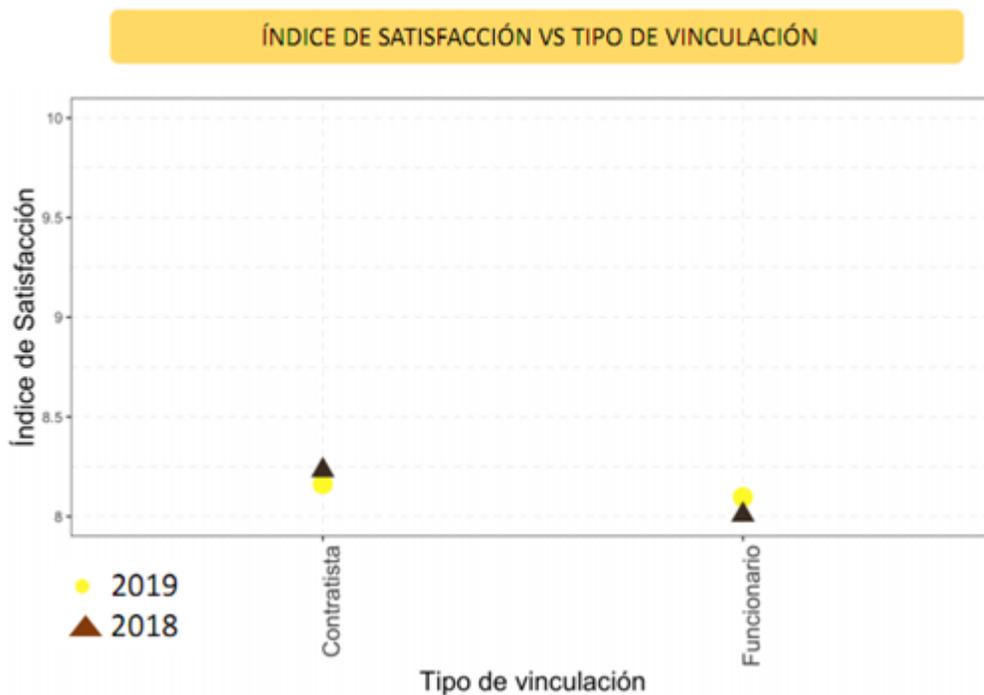


Gráfico 3. Índice de satisfacción por tipo de vinculación
Fuente: Estudio de satisfacción 2019 -Proyectamos URT

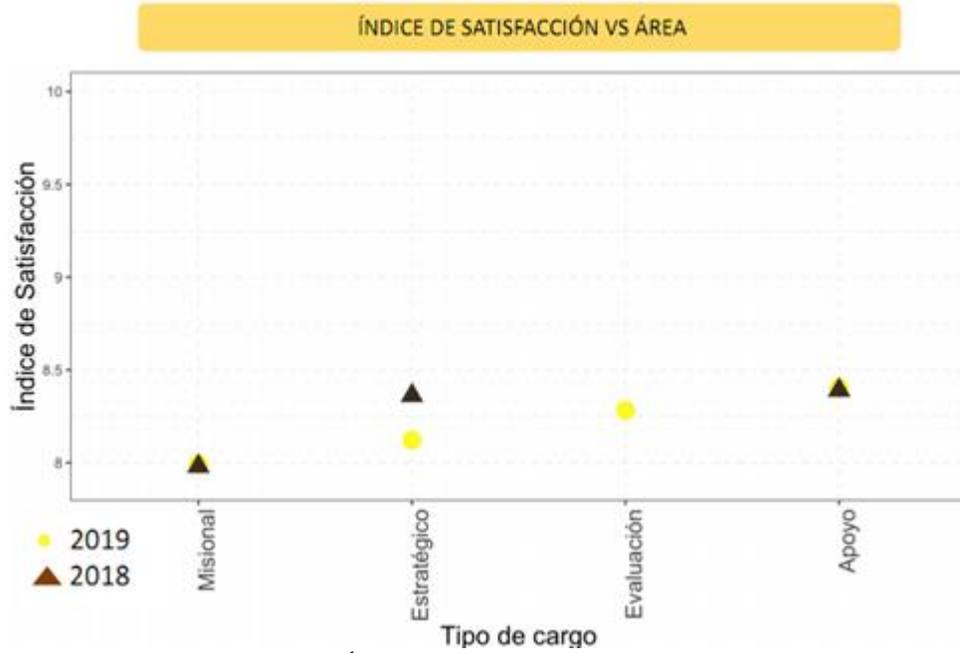


Gráfico 4. Índice de satisfacción frente al área

Fuente: Estudio de satisfacción 2019 -Proyectamos URT

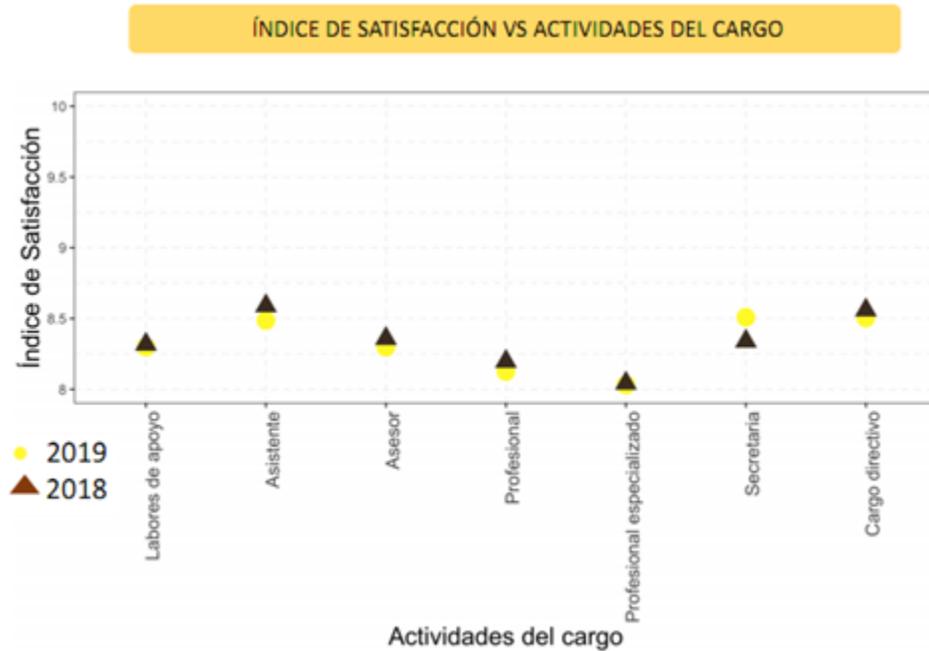


Gráfico 5. Índice de satisfacción frente actividades de cargo

Fuente: Estudio de satisfacción 2019 -Proyectamos URT

Adicional a lo anterior, tenemos las necesidades más relevantes manifestadas por los servidores de la UAEGRTD, obtenidas a través del Diagnóstico de Necesidades de Bienestar 2020, realizado entre el 16 al 23 de octubre de 2019, en el cual se aplicó la encuesta a 441 funcionarios logrando un porcentaje de participación del 92.51%, donde se evidenció que el 87.5% de funcionarios participa en las actividades de bienestar que programa la Unidad.

Para los funcionarios de la UAEGRTD los siguientes aspectos son los más significativos con relación a su bienestar laboral:



| Opción | Cuenta | Porcentaje |
|--|--------|------------|
| Ambiente laboral agradable | 132 | 32,35% |
| Crecimiento laboral - profesional - económico | 116 | 28,43% |
| Balance vida personal / trabajo | 72 | 17,65% |
| Puesto de trabajo (locativos) | 29 | 7,11% |
| Espacios de recreación y relajación | 28 | 6,86% |
| Involucramiento de su núcleo familiar en temas de bienestar | 13 | 3,19% |
| Espacios de innovación | 6 | 1,47% |
| Reconocimiento verbal de sus logros | 5 | 1,23% |
| Liderazgo | 3 | 0,74% |
| Destinar dos horas mensuales para participar en actividades de bienestar | 3 | 0,74% |
| Otro | | |
| Buen salario | 1 | 0,25% |

Tabla 1. Aspectos significativos bienestar funcionarios URT 2019, diagnóstico de necesidades de bienestar 2019**Fuente:** Estudio de satisfacción 2019 -Proyectamos URT

Otro aspecto que se tuvo en cuenta para la estructuración del Plan Estratégico de Talento Humano 2020 es el seguimiento a los indicadores, de los cuales, con corte a diciembre de 2019, se obtuvo lo siguiente:

- PORCENTAJE ACUMULADO DEL CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL PERÍODO 2019.
Meta 2019 = 100%
Ejecutado 2019 = 95%
- PORCENTAJE DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN EJECUTADAS EN EL PERÍODO 2019
Meta 2019 = 100%
Ejecutado 2019 = 100%
- PORCENTAJE DE AVANCE DEL PROGRAMA DE BIENESTAR EN EL PERIODO 2019
Meta 2019 = 100%
Ejecutado 2019 = 100%
- PORCENTAJE DE RECLAMACIONES POR NÓMINA Y NOVEDADES EN EL PERÍODO 2019
Meta 2019 = 0%
Ejecutado 2019 = 0%
- RELACIÓN DE ACCIDENTALIDAD POR COLABORADOR 2019
Meta 2019 = 0%
Ejecutado 2019 = 0%

4. JUSTIFICACIÓN

En virtud del artículo 103 de la Ley 1448 de 2011, se creó la UAEGRTD, por el término de diez (10) años, como una entidad especializada de carácter temporal, adscrita al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural que tendrá como objetivo fundamental servir de órgano administrativo del Gobierno Nacional para la restitución de tierras de los despojados en los términos establecidos en la Ley 1448 de 2011.

Según el artículo 3° del Decreto 4801 de 2011, la UAEGRTD cumplirá entre otras, con la función de definir el plan estratégico de la entidad y los planes y programas, con enfoque diferencial, orientados a la restitución efectiva y sostenible de tierras y territorios despojados y abandonados forzosamente, contribuyendo a la reparación integral de las víctimas y al goce efectivo de sus derechos constitucionales, a la luz de la normatividad nacional e internacional sobre la materia.

Adicionalmente, el artículo 19 de la Ley 1448 de 2011, dispone que la Secretaría General tiene como función trazar las políticas y programas de administración de personal, bienestar social, selección, registro y control, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano y dirigir su gestión. Así mismo participar en la ejecución del Plan Estratégico Institucional en los asuntos de su competencia, así como formular y ejecutar los planes de acción que se requieren.

| | | |
|--|--|------------------|
|  UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 11 DE 16 |
| | PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH-ES-09 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | VERSIÓN: 3 |

Conforme a lo antes señalado, el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano formula el plan estratégico con la firme intención de buscar la satisfacción de los funcionarios de la UAEGRTD, potenciando su productividad y bienestar, lo cual se logra dando cobertura al ciclo de vida del funcionario público, el cual tiene tres subcomponentes: el ingreso, el desarrollo y el retiro los cuales se desarrollan en este plan.

5. OBJETIVO

Garantizar a los colaboradores de la UAEGRTD, las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano, a través del ciclo de vida del funcionario (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación.

6. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la UAEGRTD inicia con la formulación e implementación de los planes institucionales de Talento Humano (Plan de bienestar e incentivos – TH-ES-04, Plan anual de vacantes y de previsión de recursos humanos – TH-ES-10, Plan institucional de capacitación – TH-ES-05, Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo – TH-ES-07) y finaliza con el informe de cierre de vigencia del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano en el cual se realiza seguimiento y control de las actividades registradas en los planes institucionales, en el cual se da cobertura a las necesidades de los colaboradores de la Entidad.

7. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

El Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano de la UAEGRTD, tiene programadas las siguientes actividades principales:

- Cumplimiento del Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos TH-ES-10, el cual se encuentra orientado a diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin que la Unidad identifique las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del proceso de Talento Humano como una estrategia organizacional. Adicionalmente identificar los mecanismos que permitan suplir los cargos vacantes de la planta de personal durante la vigencia, propendiendo por la transparencia en los procedimientos internos, así como la alineación de los objetivos misionales con los objetivos personales de los servidores públicos de la entidad.
- Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación - TH-ES-05, tendiente a fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades que permitan contar con un talento humano altamente innovador, integral, comprometido y competente.
- Cumplimiento del Plan de Bienestar e incentivos – TH-ES-04, el cual se construye Implementando actividades de bienestar e incentivos, para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias, a través de actividades que permitan elevar los niveles de satisfacción, transformar actitudes, crear sentido de pertenencia, fortalecer la convivencia.
- Implementación y cumplimiento del Plan de Trabajo anual de Seguridad y Salud en el Trabajo- TH-ES-07, en el cual se realizan actividades encaminadas a Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles, Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Entidad; y cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

NOTA: Las actividades subsidiarias se encuentran desarrolladas en cada uno de los planes institucionales.

8. METAS

- Gestionar adecuadamente el Talento Humano de la Entidad para aportar al cumplimiento de la misión, garantizando el cumplimiento de las políticas y programas de administración de personal, bienestar social, selección, capacitación, incentivos y seguridad y salud en el trabajo.
- Cumplir con la ejecución de los planes institucionales de Talento Humano como lo son: Plan anual de vacantes y de previsión de recursos humanos TH-ES-10, plan de bienestar e incentivos – TH-ES-04, Plan Institucional de Capacitación - TH-ES-05, plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo - TH-ES-07.
- Realizar reportes mensuales del avance de cada plan institucional de Talento Humano en la Sede de Nivel Central y Direcciones Territoriales.

| | | |
|--|--|------------------|
|  UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 12 DE 16 |
| | PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH-ES-09 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | VERSIÓN: 3 |

9. INDICADORES

El cumplimiento de las metas del Plan Estratégico de Talento humano para la vigencia 2020, va encaminado con el cumplimiento de la actividad táctica y estratégica incluida en el plan de acción y por ende en los seguimientos mensuales que se realizan al cumplimiento del Plan anual de vacantes y de previsión de recursos humanos TH-ES-10, plan de bienestar e incentivos – TH-ES-04, Plan Institucional de Capacitación - TH-ES-05, plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo - TH-ES-07.

El seguimiento para el Plan Estratégico se realizará con el siguiente indicador que permite medir la ejecución de las actividades plasmadas en los diferentes planes y programas del proceso de Gestión del Talento Humano.

| NOMBRE DE INDICADOR | INDICADOR | ÍNDICE | META |
|----------------------------|--|---|--|
| Eficiencia en la ejecución | Cumplimiento en la ejecución de los planes institucionales de Talento Humano | Sumatoria del porcentaje de cumplimiento en la ejecución de las actividades de los planes institucionales de Talento Humano e implementación de MIPG por etapas (Dimensión TH) / No. de actividades propuestas en el cronograma del plan estratégico de TH* 100 | Cumplimiento del 100% del Plan Estratégico de TH |

Tabla 2. Indicador de gestión

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

10. RELACIÓN CON EL PLAN DE ACCIÓN Y/O PLAN INSTITUCIONAL

EL Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano en concordancia con el Plan de Desarrollo 2018-2022¹ en su respectivo pacto transversal GESTIÓN PÚBLICA EFECTIVA, tiene como objetivo formar servidores públicos comprometidos, cualificados y productivos donde cada tarea será realizada bajo principios de ética e integridad.

De acuerdo con lo anterior, y en articulación con el Sistema Integrado de Gestión de la UAEGRTD, el presente plan estratégico apunta a la profesionalización del empleo público para contar con un talento humano integral, comprometido, innovador y competente.

El Plan de acción 2020 de la UAEGRTD, contempla como actividad táctica Implementar el plan estratégico de talento humano donde el resultado esperado es garantizar a los colaboradores de la UAEGRTD, las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación. Para dar cumplimiento a esta meta se registraron cinco (5) actividades operativas a las cuales se les relaciona el resultado esperado en la vigencia:

- Implementar el Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos – TH-ES-10: Identificar las necesidades de la planta de personal con el propósito de diseñar estrategias de provisión del talento humano de acuerdo con el perfil requerido y las competencias propias de cada empleo, garantizando la atención de las necesidades del servicio y del cumplimiento de los objetivos misionales y transversales de la Entidad.
- Implementar el Plan Institucional de Capacitación TH-ES-05: Implementar acciones de formación para fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los funcionarios a través de cursos, talleres, seminarios y diplomados que le permita a la Unidad contar con un talento humano altamente innovador, integral, comprometido y competente.
- Implementar el Plan de Bienestar e incentivos TH-ES-04: Implementar actividades de bienestar e incentivos, para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias, a través de actividades que permitan elevar los niveles de satisfacción, transformar actitudes, crear sentido de pertenencia, fortalecer la convivencia.
- Implementar el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo TH-ES-07: Prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como, fomentar y mantener una cultura encaminada al autocuidado mediante la adopción de hábitos y estilos de vida saludables.
- Implementar y mantener el Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) de acuerdo con el Plan correspondiente: Prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como, fomentar y mantener una cultura encaminada al autocuidado mediante la adopción de hábitos y estilos de vida saludables.

¹ Plan de Desarrollo 2018-2022 “PACTO POR COLOMBIA, PACTO POR LA EQUIDAD”



11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

A continuación, se presenta el cronograma general de actividades que va a desarrollar el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano en la Sede de Nivel Central y en las Direcciones Territoriales en la vigencia 2020. Adicionalmente se presenta como anexo los cronogramas establecidos en los planes individuales.

| ACTIVIDAD VIGENCIA 2020 | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC | META / ENTREGABLE |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|
| Presentación del Plan Anual de Vacantes para aprobación del comité | X | | | | | | | | | | | | Plan Anual de Vacantes aprobado |
| Reporte de seguimiento del Plan Anual de Vacantes | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | 12 informes de seguimiento del Plan Anual de Vacantes |
| Presentación del Plan de Previsión de Recursos Humanos para aprobación del Comité | X | | | | | | | | | | | | Plan de Previsión de Recursos Humanos aprobado |
| Reporte de seguimiento del Plan de Previsión de Recursos Humanos | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | 12 informes de seguimiento del Plan de Previsión de Recursos Humanos |
| Presentación del Plan Institucional de Capacitación para aprobación del Comité | X | | | | | | | | | | | | Plan Institucional de Capacitación aprobado |
| Reporte de seguimiento del Plan Institucional de Capacitación | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | 12 informes de seguimiento del Plan Institucional de Capacitación |
| Presentación del Plan de Bienestar para aprobación del Comité | X | | | | | | | | | | | | Plan de Bienestar aprobado |
| Reporte de seguimiento del Plan de Bienestar | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | 12 informes de seguimiento del Plan de Bienestar |
| Presentación del Plan de Incentivos para aprobación del Comité | X | | | | | | | | | | | | Plan de Incentivos aprobado |
| Reporte de seguimiento del Plan de Incentivos | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | 12 informes de seguimiento del Plan de Incentivos |
| Presentación del Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo para aprobación del Comité | X | | | | | | | | | | | | Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobado |
| Reporte de seguimiento del Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | 12 informes de seguimiento del Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo |
| Reporte semestral del cumplimiento de la etapa 1 de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de MIPG, Disponer de información. | | | | | | X | | | | | | X | 2 informes de seguimiento al cumplimiento de la etapa 1 |
| Reporte semestral del cumplimiento de la etapa 2 de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de MIPG, Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) | | | | | | X | | | | | | X | 2 informes de seguimiento al cumplimiento de la etapa 2 |
| Reporte semestral del cumplimiento de la etapa 3 de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de MIPG, Diseñar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) | | | | | | X | | | | | | X | 2 informes de seguimiento al cumplimiento de la etapa 3 |



| ACTIVIDAD VIGENCIA 2020 | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC | META / ENTREGABLE |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--|
| Reporte semestral del cumplimiento de la etapa 4 de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de MIPG, Implementar las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) | | | | | | X | | | | | | X | 2 informes de seguimiento al cumplimiento de la etapa 4 |
| Reporte semestral del cumplimiento de la etapa 5 de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de MIPG, Evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano | | | | | | X | | | | | | X | 2 informes de seguimiento al cumplimiento de la etapa 5 |
| Reporte semestral del cumplimiento de la Política de Integridad | | | | | | X | | | | | | X | 2 informes de seguimiento al cumplimiento de la Política de Integridad |

Tabla 3. Cronograma de actividades

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

12. ENTREGABLES

En el marco del Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2020 y como evidencia del cumplimiento de su objetivo institucional, se generarán los siguientes productos:

- Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos TH-ES-10
- Plan Institucional de Capacitación TH-ES-05
- Plan de Bienestar e incentivos TH-ES-04
- Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo TH-ES-07
- Cuatro informes de seguimiento del cumplimiento del Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos
- Un informe mensual de seguimiento al cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación
- Un informe mensual de seguimiento del cumplimiento del Plan de Bienestar e incentivos
- Un informe mensual de seguimiento del cumplimiento del Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Un informe mensual de seguimiento del cumplimiento de la Política de Integridad
- Reporte semestral del cumplimiento de cada una de las etapas de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de MIPG, disponer de información, como es:
- Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)
- Diseñar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)
- Implementar las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)
- Evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano

13. PRESUPUESTO

Para el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano se tendrá en cuenta el presupuesto asignado para la vigencia 2020.

| RUBRO | PRESUPUESTO ASIGNADO |
|--|-------------------------|
| Gastos de Personal y Transferencias corrientes | \$36.834.561.000 |
| Plan de Bienestar e Incentivos | \$ 268.651.019 |
| Plan Institucional de Capacitación | \$ 468.025.000 |
| Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo | \$ 546.579.349 |
| TOTAL | \$38.117.816.368 |

Tabla 4. Presupuesto 2020

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

14. REQUERIMIENTOS LOGÍSTICOS, TÉCNICOS Y/O TECNOLÓGICOS

- Profesionales con las competencias de formación y/o experiencia laboral que apoyen el proceso de selección y vinculación de funcionarios en territorio y en el nivel central.

| | | |
|--|--|------------------|
|  <p>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</p> | UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS | PÁGINA: 15 DE 16 |
| | PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | CÓDIGO: TH-ES-09 |
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | VERSIÓN: 3 |

- Elementos tecnológicos tanto software y hardware
- Elementos de papelería
- Espacios físicos para la realización de actividades al aire libre
- Materiales didácticos

15. RESPONSABLE DE LA SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO

Teniendo en cuenta que la vinculación de funcionarios de la entidad se adelanta en todo el territorio nacional y que desde el nivel central se emiten los lineamientos y se concretan las actuaciones propias a la provisión de los empleos. Para lo anterior, se identifican tres líneas de defensa, así:

- **EN PRIMERA LINEA DE DEFENSA SERÁ RESPONSABLE DE EJECUCIÓN:** Cada Dirección territorial es la responsable de la verificación de requisitos mínimos exigidos en cada plan institucional de Talento Humano y para el nivel central corresponderá a la persona designada para tal fin en cada plan institucional.
- **EN SEGUNDA LINEA DE DEFENSA SEGUIMIENTO:** El seguimiento a la ejecución de las actividades del nivel territorial lo realizará el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano del nivel central, Ordenador del Gasto y la Oficina Asesora de Planeación. Adicionalmente en la segunda línea de defensa participa el Subcomité Técnico de Talento Humano, en el cual se realiza la presentación y validación por parte de los integrantes de los planes del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
- **EN TERCERA LINEA DE DEFENSA SEGUIMIENTO:** Oficina de Control Interno

16. EVALUACIÓN

La evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano se realizará por medio de una encuesta de satisfacción, la cual será diligenciada por los colaboradores de la Entidad, con miras a medir el impacto que surtió la ejecución del plan y este se realizará al final de la vigencia.

17. RESPONSABILIDADES

La responsabilidad de elaboración o modificación del Plan Estratégico de Talento Humano es del Líder y/o Coordinador del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

La responsabilidad del cumplimiento de los Planes Institucionales de Talento Humano es de los colaboradores designados por el Líder del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

La responsabilidad del seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano es del colaborador designado por el Líder del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

18. ANEXOS

Para el presente numeral se anexan los cronogramas establecidos en cada uno de los planes del Grupo de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, para la vigencia 2020, como son:

- Plan anual de vacantes y de previsión de recursos humanos TH-ES-10
- Plan de bienestar e incentivos TH-ES-04
- Plan institucional de capacitación TH-ES-05
- Plan de trabajo Anual en seguridad y salud en el trabajo TH-ES-07

19. CONTROL DE CAMBIOS

Se realizó la modificación al plan, unificando el plan anual de vacantes y de previsión, lo mismo se realizó con el plan de bienestar e incentivos, adicionalmente se ajustó el objetivo, alcance, adicionalmente se actualizaron las actividades, metas e indicadores, para la vigencia 2020 se ajustó el presupuesto y se actualizó la evaluación y anexos.

Nota: El presente Plan Estratégico de Talento Humano es aprobado en la sesión N° 1 del 2020 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizado el 21 de enero de 2020.



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS

PÁGINA: 16 DE 16

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: TH-ES-09

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

VERSIÓN: 3

| | NOMBRE: | CARGO / ROL: | FECHA | FIRMA: |
|-----------------------|------------------------------------|---|--------------|-------------------------|
| ELABORADO POR: | DOUGLAS TABORDA RAMÍREZ | CONTRATISTA GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO Y DESARROLLO HUMANO | 31-01-2020 | ORIGINAL FIRMADO |
| REVISADO POR: | CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ DÍAZ | JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN / REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN PARA EL SIG | 31-01-2020 | |
| | YURI ANDREA LÓPEZ MORA | CONTRATISTA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN | 31-01-2020 | |
| APROBADO POR: | ROSA MISABELINA OSPINA PEÑA | LÍDER GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO Y DESARROLLO HUMANO | 31-01-2020 | |