


# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



**Bogotá D.C., diciembre de 2023**


 <small>UNIDAD DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS</small>	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 2 DE 20</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-09</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 6</b>

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO UAEGRTD 2022</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL</b>	<b>4</b>
<b>2.1</b>	<b>Caracterización de empleos</b>	<b>4</b>
<b>2.2</b>	<b>Resultado de mediciones adelantadas</b>	<b>4</b>
<b>2.2.1</b>	<b>Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la matriz de GETH.</b>	<b>4</b>
<b>2.2.2</b>	<b>Resultados Medición - Clima Organizacional 2020</b>	<b>7</b>
<b>2.2.3</b>	<b>Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG</b>	<b>7</b>
<b>2.2.3.1</b>	<b>Implementación de Políticas de Gestión según el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.</b>	<b>8</b>
<b>2.2.4</b>	<b>Resultados de Implementación de Planes Institucionales de Talento Humano 2021</b>	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>JUSTIFICACIÓN</b>	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>CONTEXTO NORMATIVO</b>	<b>12</b>
<b>5</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>15</b>
<b>6</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>15</b>
<b>7</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>16</b>
<b>7.1</b>	<b>Ejes temáticos</b>	<b>16</b>
<b>8</b>	<b>ENTREGABLES</b>	<b>17</b>
<b>9</b>	<b>METAS</b>	<b>17</b>
<b>10</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>17</b>
<b>10.1</b>	<b>Presupuesto</b>	<b>17</b>
<b>10.2</b>	<b>Requerimientos logísticos, técnicos y/o tecnológicos</b>	<b>18</b>
<b>10.3</b>	<b>Recursos Humanos</b>	<b>18</b>
<b>11</b>	<b>ANÁLISIS DE RIESGOS</b>	<b>18</b>
<b>12</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>19</b>
<b>13</b>	<b>EVALUACIÓN</b>	<b>20</b>
<b>14</b>	<b>ANEXOS</b>	<b>20</b>
<b>15</b>	<b>PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN</b>	<b>20</b>
<b>16</b>	<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>	<b>20</b>

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 3 DE 20</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-09</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 6</b>

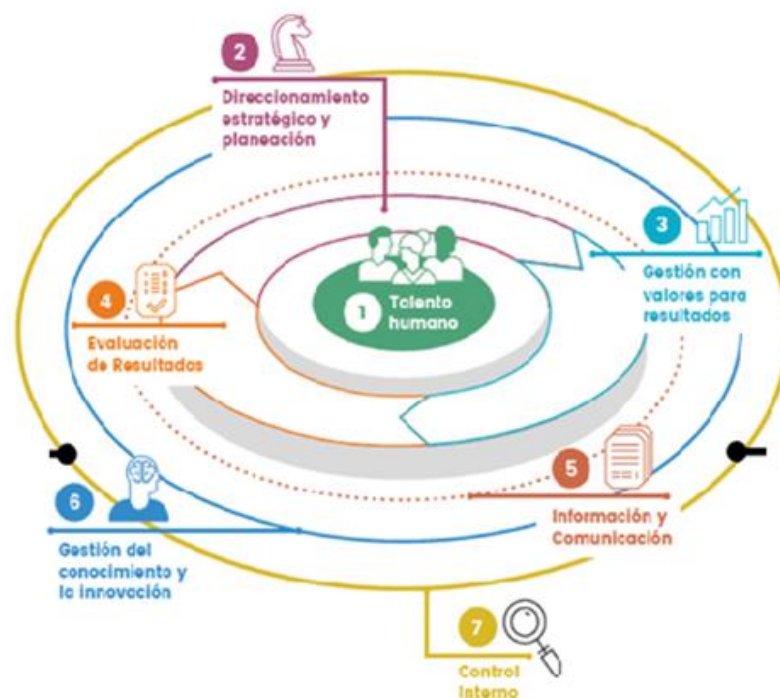
Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO UAEGRTD 2023

La Ley 1448 de 2011, en su artículo 103 creó la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas (UAEGRTD), por el término de diez (10) años, como una entidad especializada de carácter temporal, adscrita al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural con el objeto de servir de órgano administrativo del Gobierno Nacional para la restitución de tierras de los despojados. Posteriormente, a través de la Ley 2078 del 8 de enero de 2021, se modificó la Ley 1448 de 2011 y los Decretos Ley étnicos 4633 de 2011, 4634 de 2011 y 4635 de 2011, prorrogando por 10 años su vigencia, esto es hasta el 9 de diciembre de 2031.

Así mismo, el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único del Sector Función Pública, modificado por el Decreto 1499 de 2017, establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual opera a través de la puesta en marcha de siete (7) dimensiones de gestión, siendo la Dimensión 1: Talento Humano a través de la cual se orienta el ingreso y desarrollo de los funcionarios garantizando la provisión de los empleos a través del mérito en la provisión, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.




**Grafica 1:** Dimensiones de MIPG

Fuente: Manual operativo MIPG 2021 – Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)

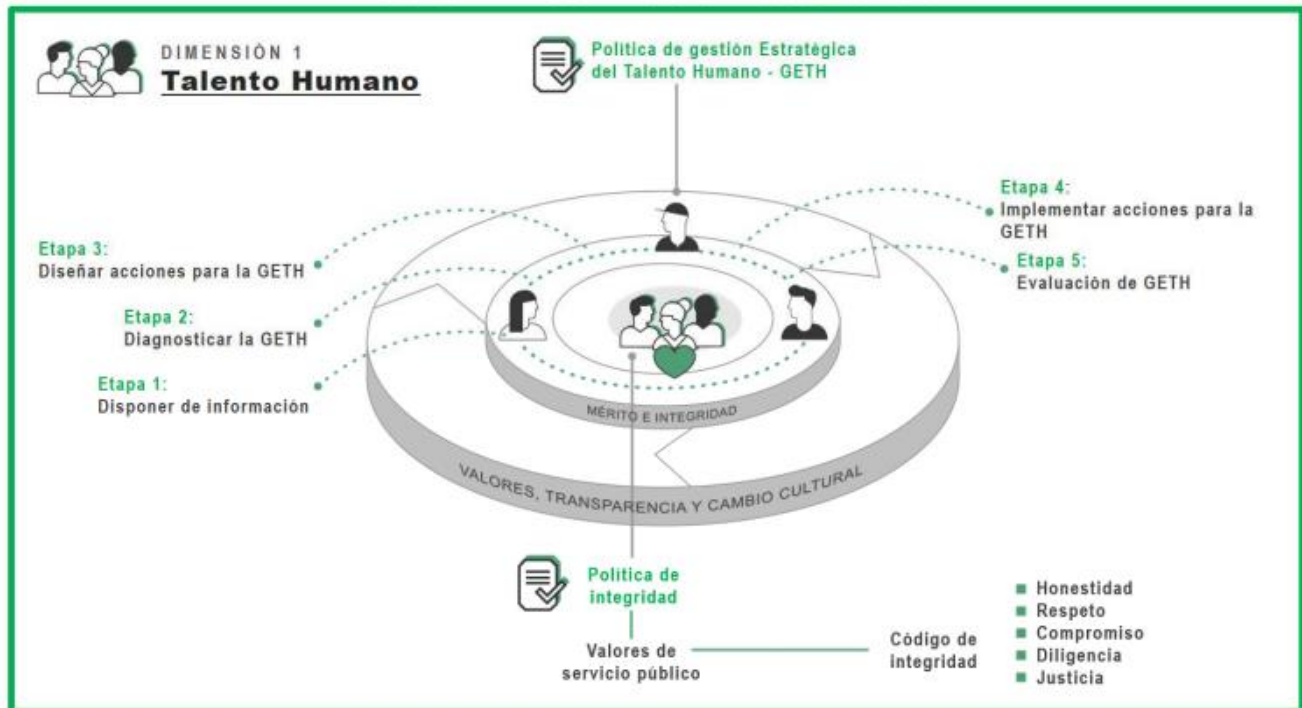
Con la correcta implementación de esta dimensión del MIPG, se busca el “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas<sup>1</sup>”.

<sup>1</sup> Manual operativo MIPG 2021 – Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 4 DE 20</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-09</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 6</b>

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022



Primera Dimensión MIPG: Talento Humano  
Fuente: Manual operativo MIPG 2021 - DAFP

Cada una de las 7 dimensiones del MIPG se desarrolla a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, que, para el caso de la Dimensión de Talento Humano son: 1. la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y 2. la Política de Integridad.

La primera política, tiene como propósito (...) “*permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.*”<sup>2</sup>

De otro lado, la Política de Integridad, tiene como propósito (...) “*desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.*”<sup>3</sup>

Bajo los anteriores preceptos y en el marco de la planeación estratégica de la UAEGRTD, se presenta el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2023, como instrumento guía de la implementación de la Dimensión de Talento Humano del MIPG en la Entidad.

## 1 ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL

### 1.1 Caracterización de empleos


Con corte a 30 de noviembre de 2022 el estado de la planta de personal de la UAEGRTD es el siguiente:

### 1.2 Resultado de mediciones adelantadas

#### 1.2.1 Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la matriz de GETH.

<sup>2</sup> Manual Operativo MIPG. Departamento Administrativo de la Función Pública. 2021

<sup>3</sup> Idem.

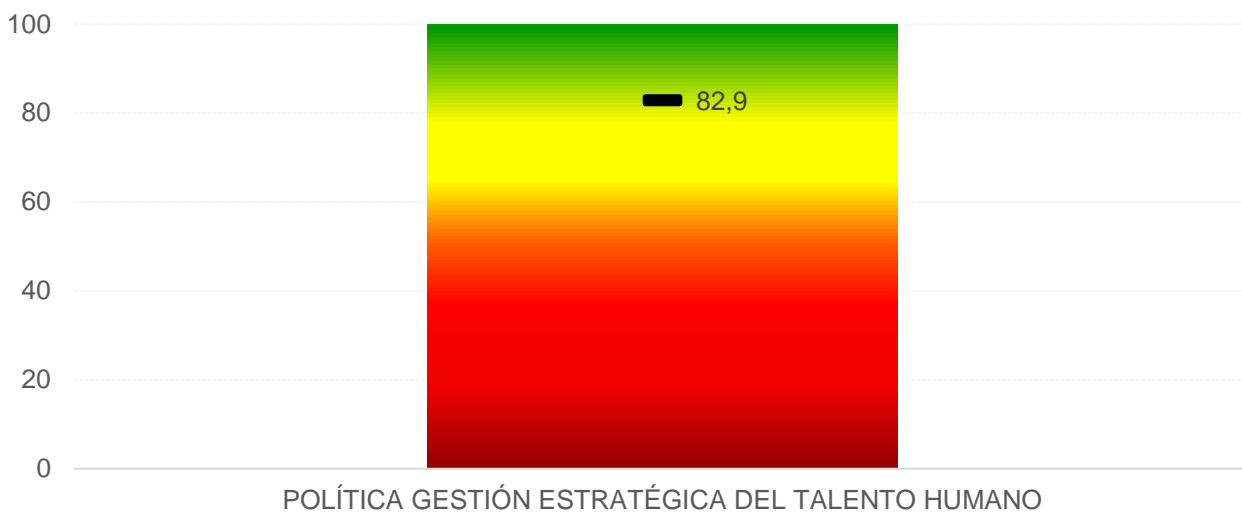
	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 5 DE 20</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-09</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 6</b>

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

**Fecha de aprobación:** 14/12/2022

Un insumo para realizar la planeación estratégica del talento humano en la Entidad es la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano (METH). Esta herramienta busca, a través de un ejercicio autodiagnóstico, identificar el estado actual de la gestión que adelanta la UAEGRTD, esto con el objetivo de establecer una línea de base y verificar los avances en la implementación de oportunidades de mejora en la implementación de la dimensión de talento humano.


En tal sentido, y de acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico realizado por el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano en la vigencia 2022 (122 ítems evaluados), se evidencia el cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, registrando una calificación de 82.9 sobre 100 puntos, ubicando a la Entidad en el nivel más alto de la escala, esto es, un nivel de madurez en estado de "CONSOLIDACIÓN". Esto es, conforme el instrumento indica, que la Gestión Estratégica de Talento Humano "(...) se ha asentado como una buena práctica: se encuentra al máximo nivel de desarrollo para los estándares propuestos, cumple un rol estratégico, contribuyendo a la consecución de resultados. Los servidores ven a la GETH como una oportunidad de desarrollo personal. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones de mejora susceptibles de implementar".



Resultado Autoevaluación Gestión Estratégica de Talento Humano 2022  
Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

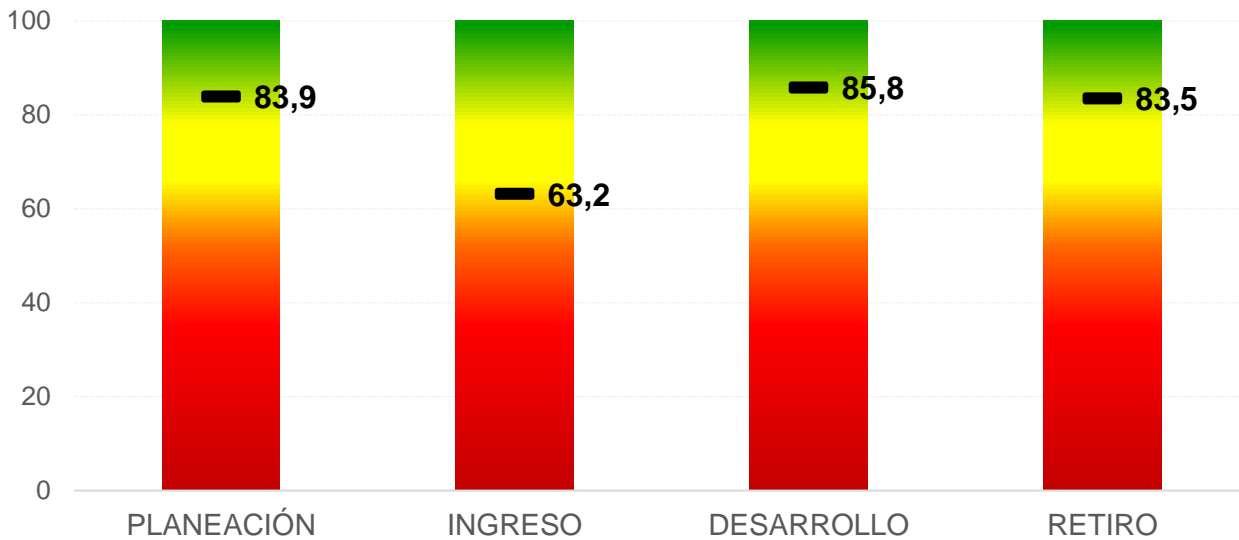
Al respecto es importante señalar que 4 de los componentes evaluados dentro de la Política Estratégica de Talento Humano obtuvieron puntajes por encima de los 81 / 100 puntos, impactando de manera positiva el nivel de consolidación. El componente de ingreso se encuentra en nivel de transformación, es decir, que la entidad "se encuentra en un proceso de desarrollo, en el que ya cuenta con actividades de gestión implementadas, cumpliendo con la normatividad vigente, pero con oportunidades de mejora que requieren gestión para lograr instalar prácticas avanzadas en Talento Humano".

En este sentido, se evidencian oportunidades de mejora en las categorías de provisión de empleos (mediante concurso público), inclusión y gestión del desempeño.

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 6 DE 20</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-09</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 6</b>

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

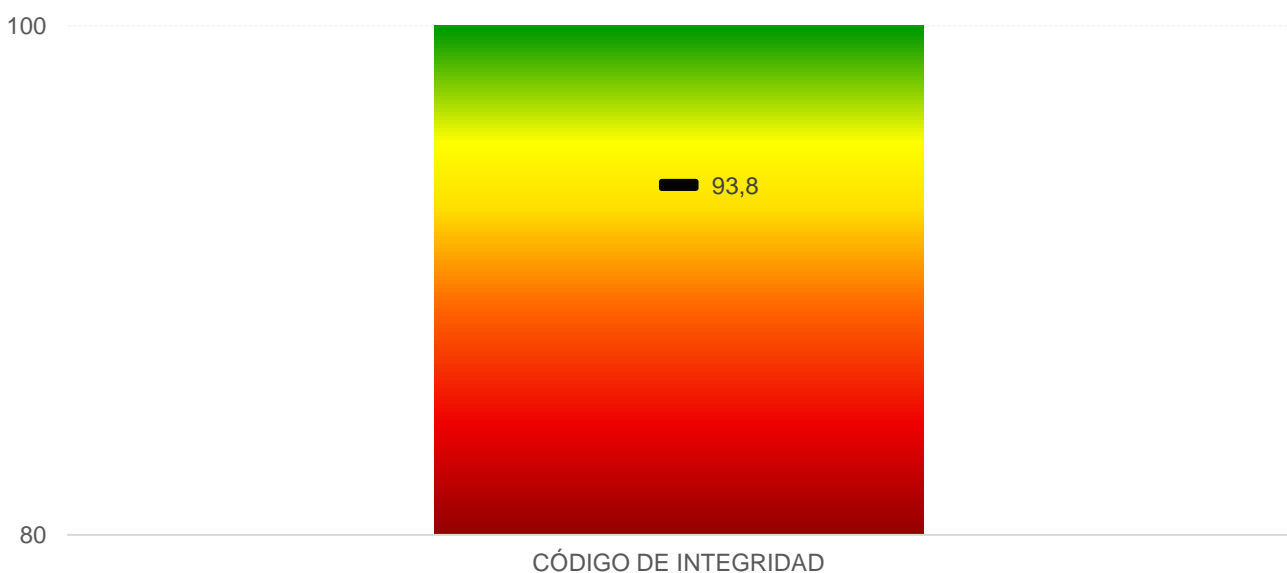


Resultado Autoevaluación por componentes - Política Estratégica de Talento Humano 2022  
Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

### 1.2.2 Diagnóstico de la Política de Integridad 2022


De manera complementaria, se realizó el autodiagnóstico a la implementación de la Política de integridad en la vigencia 2022 para lo cual se hizo uso del instrumento dispuesto por el DAFP, a partir del cual se evaluaron los componentes: 1. Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad; y 2. Promoción de la gestión del Código de Integridad.

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico (20 ítems evaluados) se obtuvo una calificación de 93.8 / 100 puntos, encontrándose en el nivel de Consolidación, es decir: *“se ha asentado como una buena práctica: se encuentra al máximo nivel de desarrollo para los estándares propuestos, cumple un rol estratégico, contribuyendo a la consecución de resultados. Los servidores ven a la GETH como una oportunidad de desarrollo personal. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones de mejora susceptibles de implementar”*.



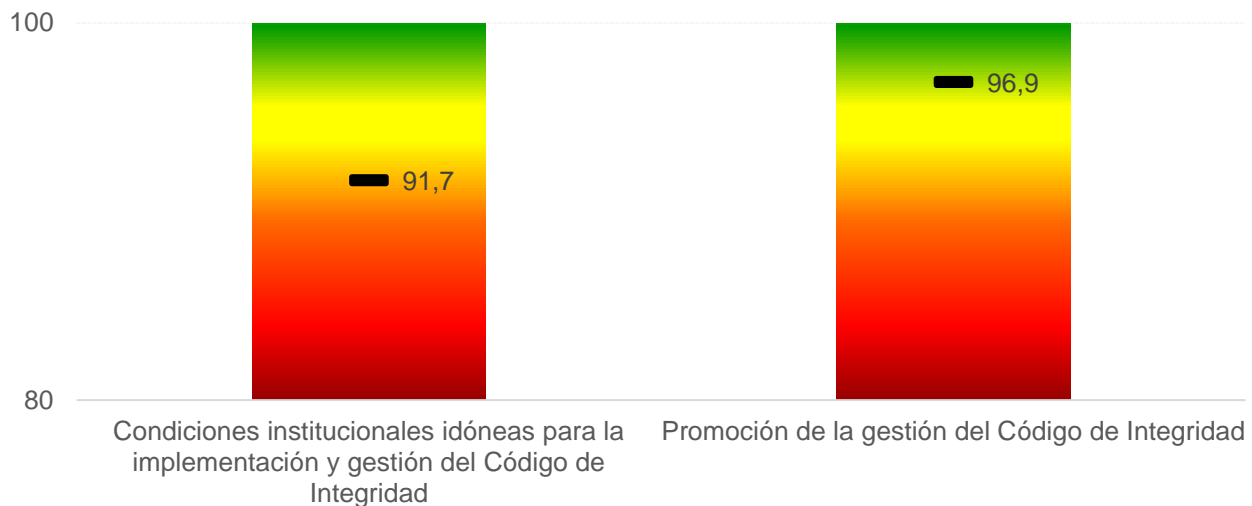
Resultado Autodiagnóstico Política de integridad 2022  
Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano - 2022

En un análisis detallado de los componentes de la Política de Integridad, se observa que los puntajes obtenidos se encuentran en los niveles de madurez más alto, siendo necesario seguir fortaleciendo las acciones frente a la promoción de la gestión del código de integridad.

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 7 DE 20</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-09</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 6</b>

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

**Fecha de aprobación:** 14/12/2022



Resultado Autoevaluación por componentes – Gestión de Integridad 2022  
Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

En este sentido, se encuentran oportunidades de mejora en los siguientes ítems:

- Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.
- Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.

### 1.2.3 Resultados Medición - Clima Organizacional 2022

La UAEGRTD avanza durante el último trimestre del 2022 la tercera medición de clima laboral, dando así cumplimiento a lo estipulado en el Artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, que indica la necesidad de: *“Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención”*.

El estudio de Medición de Clima Organizacional, tiene por objeto medir la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo. Para ello se aplica una encuesta con el propósito de conocer y entender dichas percepciones de los servidores, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, y a su vez tener un diagnóstico de la situación del clima laboral teniendo en cuenta la nueva modalidad de trabajo en casa generada como consecuencia de la pandemia.

Los resultados de la encuesta de Clima Organizacional estarán disponibles a finales de la vigencia 2023

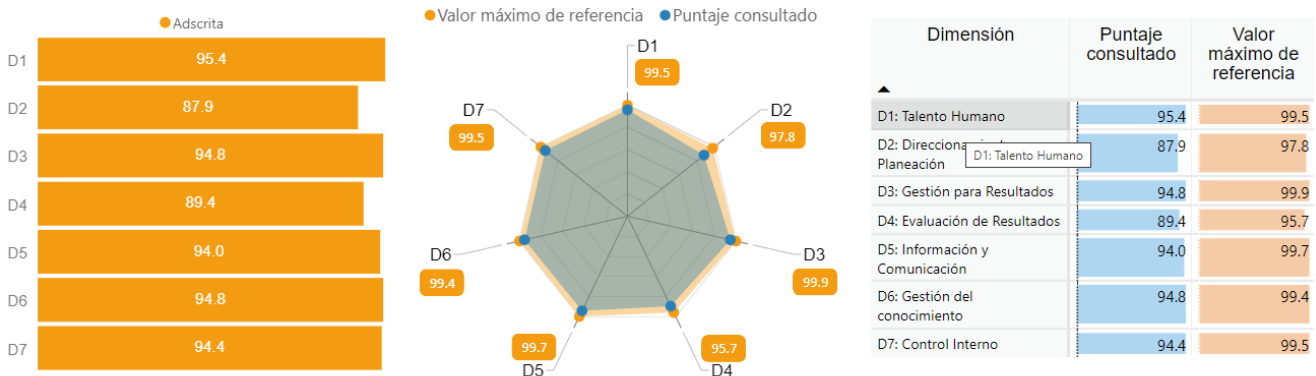
### 1.2.4 Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

La evaluación de los avances en la gestión institucional se desarrolla mediante la aplicación del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

## II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño

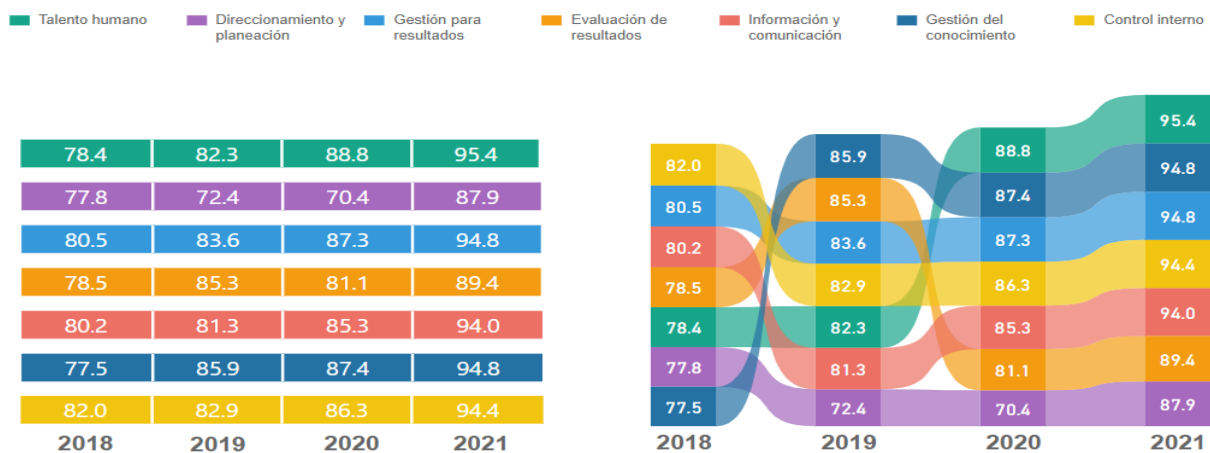


Resultados IDI por dimensiones UAEGRTD vigencia 2021  
Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública – 2022

Respecto a los resultados obtenidos por la UAEGRTD en la Dimensión de Talento Humano para la vigencia 2021, que incorpora la implementación de las políticas de Gestión Estratégica de Talento Humano y la Política de Integridad, se observa que es la dimensión mejor calificada en la vigencia.

De manera comparativo desde la vigencia 2018 (línea base de la medición para el cuatrienio) los resultados fueron los siguientes:

## II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



Resultados comparativos IDI por dimensiones UAEGRTD vigencias 2018 a 2021  
Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública – 2022


En este sentido los resultados dados por el DAFP indican que entre el 2018 y el 2021, la Dimensión de Talento Humano presenta una mejora sostenida en su calificación, pasando de 78.4 /100 puntos en 2018, a 95.4 /100 en 2021, ubicándola como la dimensión mejor evaluada y con los mejores resultados a nivel institucional.

Es importante señalar que la meta establecida en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, es mejorar en el cuatrienio el Índice de Desempeño Institucional en 10 puntos para las entidades del orden nacional y 5 puntos en el orden territorial. Los anteriores resultados dejan ver que la dimensión de talento humano incremento 17 puntos en el cuatrienio.

### 1.2.4.1 Implementación de Políticas de Gestión según el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

A través del Artículo 11 de la Resolución 146 de 2021 expedida por la UAEGRTD, se asigna como responsable de la implementación de las políticas de Gestión Estratégica de Talento Humano y de la política de Integridad, al Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano. En tal sentido, los resultados obtenidos en los índices de dichas políticas conforme la medición correspondiente a la vigencia 2021 evidencian lo siguiente:



	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 9 DE 20</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-09</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 6</b>

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

### III. Índices de las políticas de gestión y desempeño

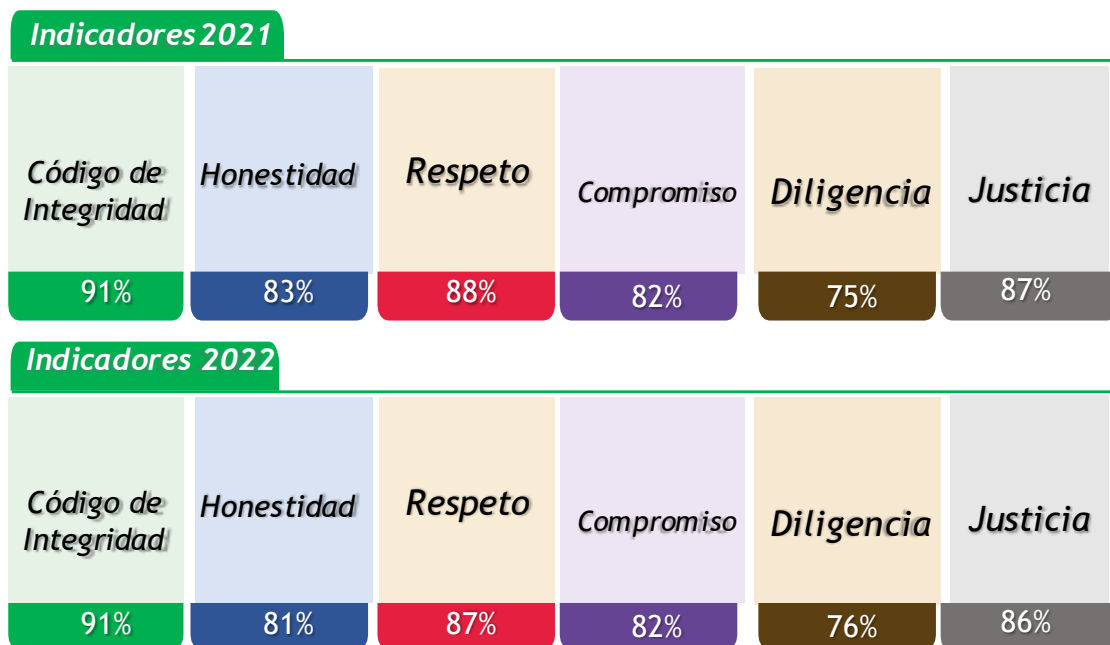
Índice	2018	2019	2020	2021
POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano	75.2	85.5	89.4	93.5
POL02: Integridad	83.4	75.1	83.6	92.4
POL03: Planeación Institucional	77.8	72.1	70.0	86.4
POL04: Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	71.0	67.4	71.4	82.3
POL05: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	70.8	77.3	80.0	82.7
POL06: Gobierno Digital	82.3	80.2	90.4	94.1
POL07: Seguridad Digital	86.0	88.0	80.0	91.5
POL08: Defensa Jurídica	67.1	77.4	71.3	78.3
POL09: Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción	81.2	80.7	84.7	93.8
POL10: Servicio al ciudadano	76.8	82.2	85.5	94.1
POL11: Racionalización de Trámites	71.5	75.4	64.6	78.0
POL12: Participación Ciudadana en la Gestión Pública	76.6	68.9	75.4	89.1
POL13: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	78.5	85.3	81.1	89.4
POL14: Gestión Documental	71.9	87.1	84.9	89.2
POL15: Gestión del conocimiento	77.5	85.9	87.4	94.8
POL16: Control Interno	82.0	82.9	86.3	94.4

Resultados comparativos IDI por políticas de gestión y desempeño UAEGRTD vigencias 2018 a 2020  
Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública - 2021

Se evidencia que entre las vigencias 2018 a 2021, las políticas de Gestión Estratégica de Talento Humano e integridad, han exhibido comportamiento ascendente en su calificación; la primera paso de 75.2/100 puntos en 2018 a 93.5/100 puntos en 2021, mientras que la segunda paso de 83.4/100 puntos en 2018 a 92.4% en 2021.

En el marco de la Política de Integridad, en la vigencia 2022 se realizó la medición de la apropiación de los valores del código de integridad, para lo cual se aplicó la herramienta dispuesta por el DAFP a 817 colaboradores, tanto del nivel central como territorial, obteniendo los siguientes resultados:

## Comparativo




Resultados comparativos Apropiación de valores del Código de Integridad 2021 – 2022  
Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano - 2022

Los resultados obtenidos en medición arrojaron las siguientes conclusiones:

- La apropiación del Código de Integridad en el diario vivir de los colaboradores se encuentra en un 91%, un porcentaje dentro del nivel de excelencia. Lo anterior demuestra que las actividades realizadas para socializar el Código han tenido impacto y no se debe suspender su realización.

MC-MO-02  
V.4

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 10 DE 20</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-09</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 6</b>

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

**Fecha de aprobación:** 14/12/2022

- Según el semáforo test de la encuesta, si bien los valores de Honestidad, Respeto, Compromiso y Justicia, tuvieron una disminución entre los 1 y 2 puntos porcentuales entre el 2021 y el 2022, se mantienen dentro del nivel de excelencia; es decir, que los colaboradores reflejan los valores en su actuar diario, indicando que las actividades realizadas, permiten que los colaboradores actúen en un marco ético de conformidad con el actuar de los mismos.
- El valor de la Diligencia, aumentó 1%, respecto a la medición del año 2021, sin embargo, es el que tiene la medición más baja dentro del conjunto (76%). Si bien el semáforo test de la encuesta lo califica con una apropiación adecuada, se hace necesario continuar con actividades que potencien este valor dentro del actuar de los colaboradores de la entidad.

### 1.2.5 Resultados de Implementación de Planes Institucionales de Talento Humano 2022.

La implementación de los Planes Institucionales de Talento Humano de la vigencia 2022 se encuentran articulados con el Plan de Acción Institucional de la UAEGRTD. A partir de los reportes de ejecución, con corte a 31 de octubre de 2021 los resultados son:

- Implementación del TH-ES-04 Plan de Bienestar e Incentivos 2022.**

En el marco de este plan se programaron 125 actividades para el año 2021, de las cuales, con corte a 31 de octubre han sido ejecutadas 97 actividades, es decir, se ha dado cumplimiento al 77.6% del plan de trabajo establecido, resultado que es conforme a la meta establecida en el Plan de Acción Institucional para esta fecha.

- Implementación del TH-ES-05 Plan institucional de Capacitación 2022**

Para el año 2022 se programaron 68 actividades de formación, las cuales, con corte a 30 de septiembre de 2022, se ha ejecutado 57 actividades, es decir el 83.8% del plan Institucional de Capacitación. En este sentido, se espera que al cerrar el mes de noviembre se haya culminado con la ejecución de la totalidad de las actividades programadas.

En la vigencia 2022, se destaca la combinación de enfoques en los procesos de formación, esto es la realización de actividades bajo la modalidad presencial, pero también, la maximización en el uso de metodologías adaptadas a la virtualidad a través de la plataforma tecnológica Teams y sus herramientas, con el fin de incrementar la cobertura y participación de los funcionarios.


- Implementación del TH-ES-10 Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos**

El Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano tiene como tarea esencial suplir los empleos asignados para su funcionamiento.

La información relacionada a continuación corresponde al reporte de los cargos vacantes, provistos y renuncias con corte a 30 de noviembre de 2022, de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial. Teniendo en cuenta lo anterior, el comportamiento de la planta de personal, en lo pertinente a ingresos y retiros de funcionarios ha sido el siguiente:

	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEPT	OCT	NOV	DIC
<b>INGRESOS</b>	20	1	2	0	2	1	3	3	6	5	2	
<b>RETIROS</b>	14	2	5	4	2	6	3	12	8	6	0	
<b>TOTAL ACUM</b>	<b>495</b>	<b>494</b>	<b>491</b>	<b>487</b>	<b>487</b>	<b>482</b>	<b>482</b>	<b>473</b>	<b>471</b>	<b>470</b>	<b>472</b>	
<b>% DE PREVISIÓN</b>	<b>98%</b>	<b>98%</b>	<b>98%</b>	<b>97%</b>	<b>97%</b>	<b>96%</b>	<b>96%</b>	<b>94%</b>	<b>94%</b>	<b>93%</b>	<b>94%</b>	

Reporte plan de vacantes con corte al 30 de noviembre de 2022  
Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

 <p>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</p>	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 11 DE 20
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 6

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

El comportamiento descrito indica que, pese a la coyuntura de cambio de gobierno, la planta de personal se ha mantenido en un nivel de provisión promedio del 95.9%, dando cumplimiento a la meta establecida en el Plan Anual de Vacantes de mantener un nivel de mínimo de 95%.

- **Implementación del TH-ES-07 Plan de Anual del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo**

En la vigencia 2022 se diseñaron 267 actividades dirigidas en la prevención de los accidentes de trabajo y en la promoción de la salud creando ambientes sanos y seguros de trabajo, así como de cultura de autocuidado. Con corte a 30 de octubre de 2022, se han ejecutado 233 actividades, correspondientes al 87% del plan de trabajo establecido, resultado que se encuentra conforme a la meta definida para el periodo en el Plan de Acción Institucional. Vale destacar que en la vigencia 2022, la Entidad certificó su Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Norma ISO 45001-2018.

Con la obtención de la certificación, la UAEGRTD la entidad reitera su compromiso con la protección de sus funcionarios y contratistas, el cumplimiento de los requisitos legales y la mejora continua.

- **Implementación TH-ES-09 Plan Estratégico de Talento Humano 2022**

Este plan es la plataforma sobre la cual se ejecutan las acciones institucionales en materia de capacitación, bienestar e incentivos, seguridad y salud en el trabajo y previsión de vacantes. Con corte a 30 de octubre de 2021, este plan muestra una implementación del 81.5%.

## 2 JUSTIFICACIÓN


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).

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”. (...)

Así mismo, el Decreto 612 de 2018 y el artículo 2.2.22.3.14 al Decreto 1083 de 2015 establece que las entidades, de acuerdo con el ámbito de aplicación de MIPG, a las que les aplica la Ley 909 de 2014 y el Decreto 1567 de 1998, deberán integrar a su Plan de Acción Institucional (artículo 74, Ley 1474 de 2011), los planes relacionados con la Dimensión de Talento Humano, a saber: Vacantes, Previsión de Recursos Humanos, Estratégico de Talento Humano, Institucional de Capacitación, de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo. Para ello, las entidades contarán con las orientaciones que al respecto emitan Función Pública y el Ministerio del Trabajo, en lo de su competencia.

Se articula también con el Plan Estratégico Institucional 2018-2022 a través de la línea estratégica numero 4: *Optimizar el desempeño y la capacidad organizacional*, cuyo objetivo es optimizar la capacidad y el desempeño organizacional, desde el despliegue estratégico, el diseño organizacional, el talento humano y el relacionamiento con las partes interesadas, que establece como meta institucional mejorar el índice del desempeño institucional en el marco del FURAG, para alcanzar una calificación de 90,8 puntos. En este orden de ideas, y como lo define el Plan estratégico Institucional, el TH-ES-09 Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia 2023 desarrolla los elementos de talento Humano y cultura a través de acciones para:

- Implementar estrategias enfocadas en el desarrollo de los servidores públicos, identificando de manera individual y transversal, las competencias laborales necesarias para mejorar la calidad del rol y sus funciones, en pro de la mejora de los productos y/o servicios que tiene por naturaleza la Entidad.
- Diseñar programas y acciones enfocadas en las recomendaciones de los ejes del Programa Nacional de Bienestar 2020-2022, como son el equilibrio psicosocial, la salud mental, la convivencia social y las alianzas interinstitucionales, todo ello, utilizando las herramientas tecnológicas y la transformación digital, como aliado estratégico.
- Adelantar procesos de formación y capacitación enfocados en la mejora continua del desempeño individual e institucional, la consolidación de una cultura organizacional basada en la productividad, en la

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 12 DE 20
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 6

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

gestión del conocimiento y la innovación, mediante el desarrollo de competencias laborales que propendan por la transformación del Servidor Público.

- Diseñar mecanismos y estrategias que fortalezcan la cultura organizacional enmarcada en los ejes que refiere el Código de Integridad y que contribuyan al buen ambiente laboral, la salud integral del servidor público y el equilibrio en su vida laboral, fortaleciendo las competencias como la comunicación asertiva, la escucha activa, la inteligencia emocional y el respeto colectivo.

Desde la gestión por procesos adoptada por la Entidad, el TH-ES-09 Plan Estratégico de Talento Humano 2023 se articula con el proceso de Gestión de Talento Humano, el cual tiene a su cargo la administración del personal mediante los procedimientos establecidos desde el ingreso, desarrollo y retiro de los servidores públicos y demás medidas que deben regir el ejercicio de la función pública.

Para la vigencia 2023 el TH-ES-09 Plan Estratégico de Talento Humano se estructura y ejecuta a través de la implementación de los siguientes planes institucionales:

- **TH-ES-04 Plan de Bienestar e Incentivos**, 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 y fortalecer la convivencia.
- **TH-ES-05 Plan Institucional de Capacitación**, 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
- **TH-ES-07 Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo**, 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.
- **TH-ES-10 Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos**, el cual busca identificar las necesidades de la planta de personal con el propósito de diseñar estrategias de previsión 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.

### 3 CONTEXTO NORMATIVO

A continuación, se relaciona la normatividad aplicable a la Gestión de Talento Humano de la UAEGRTD:

Normatividad	Tema	Actividades relacionado con la norma
Resolución 217 A (III), 1948, arts. 22 – 23.	“Declaración Universal de Derechos Humanos”.	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Decreto 2400, 1968, art. 25.	“Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones”.	Situaciones Administrativas.
Decreto 1042, 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”.	Nómina.
Decreto Ley 1045, 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”.	Nómina, Situaciones Administrativas.
Decreto 451, 1984.	“Por el cual se dictan unas disposiciones en materia salarial para el personal que presta servicios en los Ministerios, departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos y Unidades Administrativas del orden nacional”.	Nómina.
Resolución 2013, 1986.	“Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo”.	Seguridad y Salud en el Trabajo.



Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022


Normatividad	Tema	Actividades relacionado con la norma
Resolución 1792, 1990.	"Por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido".	Seguridad y Salud en el Trabajo.
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 Ley 1661, 1991.	"Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones".	Situaciones Administrativas.
Decreto 2164, 1991.	"Por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto-ley 1661 de 1991".	Situaciones Administrativas.
Ley 100, 1993.	"Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones".	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 594, 2000.	"Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones".	Gestión Documental.
Acuerdo 042, 2002.	"Por el cual se establecen los criterios para la organización de los archivos de gestión en las entidades públicas y las privadas que cumplen funciones públicas, se regula el Inventario Único Documental y se desarrollan los artículos 21, 22, 23 y 26 de la Ley General de Archivos 594 de 2000".	Gestión Documental.
Ley 734, 2002, art. 33, numeral 3; art. 34, numeral 40.	"Por la cual se expide el Código Disciplinario Único".	Capacitación.
Ley 755, 2002.	"Por la cual se modifica el parágrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo - Ley María".	Nómina, Situaciones Administrativas.
Ley 790, 2002, art. 12.	"Por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades extraordinarias al presidente de la República".	Situaciones Administrativas.
Decreto 190, 2003, capítulo 3.	"Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 790 de 2002".	Situaciones Administrativas.
Decreto 1336, 2003.	"Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica para los empleados públicos del Estado".	Situaciones Administrativas.
Ley 797, 2003, parágrafo 3, art. 9.	"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".	Situaciones Administrativas.
Circular 04, 2003.	"Organización de las Historias Laborales".	Gestión Documental.
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.
Circular 012, 2004.	"Orientaciones para el cumplimiento de la Circular N° 004 de 2003 (Organización de las Historias Laborales)".	Gestión Documental.
Ley 995, 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".	Nómina, Situaciones Administrativas.
Decreto 404, 2006.	"Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional".	Nómina.
Ley 1010, 2006.	"Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo".	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 no formal en la Ley General de Educación".	Capacitación.
Resolución 1401, 2007.	"Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo".	Seguridad y Salud en el Trabajo.
Resolución 2346, 2007.	"Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales".	Seguridad y Salud en el Trabajo.
Resolución 2646, 2008.	"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"	Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo.
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.



Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

Normatividad	Tema	Actividades relacionado con la norma
Ley 1438, 2011, art. 28.	"Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones".	Nómina.
Decreto, 4801, 2011.	"Por el cual se establece la estructura interna de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas."	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Decreto 4939, 2011.	"Por el cual se determina la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas".	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Decreto 019, 2012, art. 121.	"Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública".	Nómina.
Resolución 00652, 2012.	"Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones".	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Resolución 1409, 2012.	"Por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas".	Seguridad y Salud en el Trabajo.
Decreto 2245, 2012.	"Por el cual se reglamenta el inciso primero del parágrafo 3° del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9° de la Ley 797 de 2003".	Situaciones Administrativas.
Decreto 2578, 2012.	"Por el cual se reglamenta el Sistema Nacional de Archivos, se establece la Red Nacional de Archivos, se deroga el Decreto número 4124 de 2004 y se dictan otras disposiciones relativas a la administración de los archivos del Estado".	Gestión Documental.
Ley 1562, 2012.	"Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional".	Seguridad y Salud en el Trabajo.
Ley 1635, 2013.	"Por medio de la cual se establece la licencia por luto para los servidores públicos".	Situaciones Administrativas.
Decreto 1477, 2014.	"Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales".	Seguridad y Salud en el Trabajo.
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 1072, 2015.	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo".	Gestión de Talento y desarrollo Humano.
Ley 1821, 2016.	"Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas".	Situaciones Administrativas.
Resolución 2388, 2016.	"Por la cual se unifican las reglas para el recaudo de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales".	Nómina.
Decreto 780, 2016, art. 2.2.3.1.	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social".	Nómina.
Decreto 648, 2017.	"Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".	Situaciones Administrativas.
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.
Decreto 2011, 2017.	"Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público".	Situaciones Administrativas.
Ley 1822, 2017	"Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones".	Nómina, Situaciones Administrativas.
Decreto 612, 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".	Gestión de Talento y desarrollo Humano.
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 0312, 2019.	"Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST".	Seguridad y Salud en el Trabajo.
Resolución 104, 2020.	"Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030".	Capacitación.

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 15 DE 20</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-09</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 6</b>

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

Normatividad	Tema	Actividades relacionado con la norma
<b>Decreto 676, 2020.</b>	“Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones”.	Seguridad y Salud en el Trabajo.
<b>Directiva presidencial 01 de febrero 03 de 2020</b>	Vinculación y contratación de jóvenes entre 18 y 28 años.	Empleo Joven
<b>Decreto 550 de 31 de marzo de 2020</b>	“Por el cual se adoptan medidas de orden laboral, relativas a la destinación de los recursos de las cotizaciones a las Administradoras de Riesgos Laborales de carácter público, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”	Seguridad social
<b>Decreto 498 de 30 de marzo de 2020</b>	“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública”	Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera.
<b>Resolución 666 de 24 de abril de 2020</b>	“Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19”	Seguridad y Salud en el Trabajo
<b>Decreto 979 del 22 de agosto de 2021</b>	“Por el cual se fijan las escalas de viáticos”	Viáticos y comisiones
<b>Decreto 371 del 08 de abril de 2021</b>	“Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2021 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación”	Presupuesto
<b>Ley 2088 del 12 de mayo de 2021</b>	“La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral”	Empleo Público

**Tabla 5.** Normatividad Talento Humano 2022

De manera complementaria, el Departamento Administrativo de la Función Pública ha definido como instrumentos metodológicos para el diseño e implementación de los planes estratégicos de talento humano los siguientes documentos:


- Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2018
- Guía de Régimen prestacional y salarial de los empleados públicos del orden nacional 2019
- Guía de Estímulos para los Servidores Públicos
- Guía para la Gestión de Empleos de Naturaleza Gerencial - 2020
- Guía para la Gestión de los Empleos de Naturaleza Gerencial
- Plan Nacional de Formación y Capacitación: 2020 - 2030
- Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano por criterios diferenciales
- Documento Tipo Parámetro para la Planeación Estratégica Del Talento Humano - Tomo I. 2020
- Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022.
- Guía de fortalecimiento institucional - Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad - Versión 1 - noviembre de 2022
- Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0 - Versión 1 - julio de 2022

#### 4 OBJETIVO GENERAL

Gestionar adecuadamente el Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas - UAEGRTD, 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 Dirección Estratégico y Planeación con la finalidad de dar cumplimiento a la misión institucional.

#### 5 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Gestionar la planta de personal de la Entidad, y diseñar las estrategias organizacionales para la previsión del recurso 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 actividades de bienestar e incentivos, que contribuyan en el desarrollo integral y al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias, a través de actividades que

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 16 DE 20
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 6

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

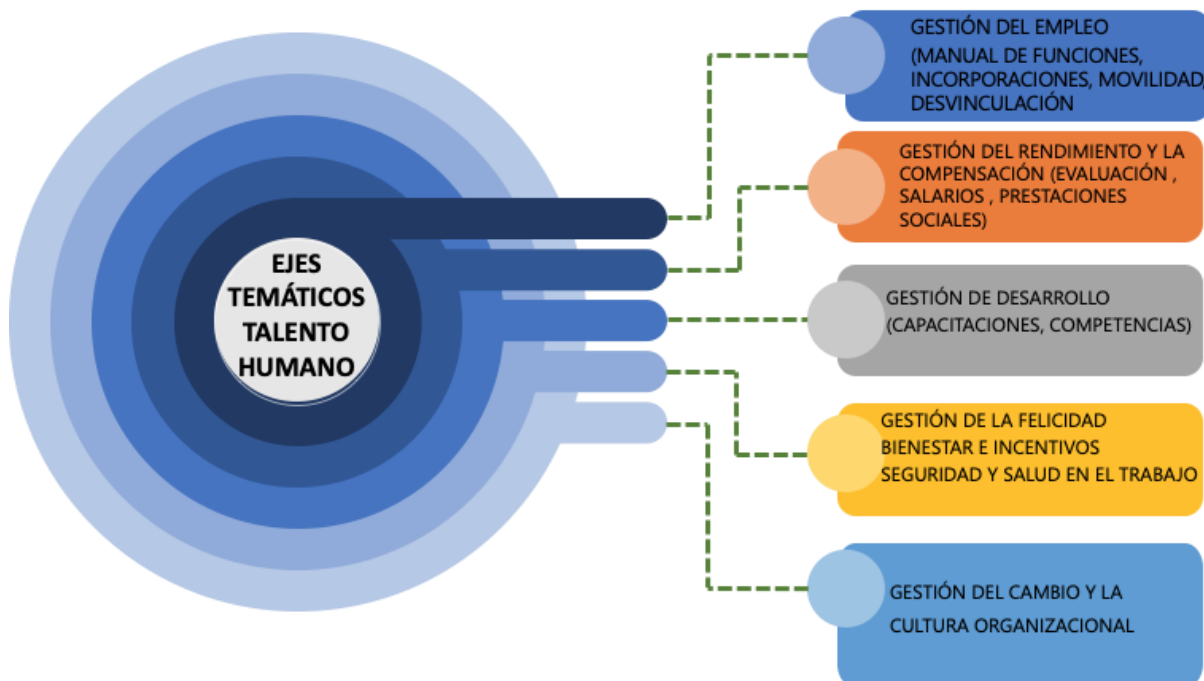
permitan elevar los niveles de satisfacción, transformar actitudes, crear sentido de pertenencia, fortalecer la convivencia.

- 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 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.

## 6 ACCIONES

### 6.1 Ejes temáticos

Las acciones a implementar en el presente Plan Estratégico incorporan acciones en los siguientes ejes temáticos para la vigencia 2022.




**Grafica 9:** Ejes Temáticos Gestión de Estratégica del Talento Humano 2022  
Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Los ejes temáticos mencionados se ejecutan en la vigencia 2022 a través de los siguientes productos:

- **Implementación del Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos:** el cual se encuentra orientado a diseñar estrategias de planeación anual de la previsión 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. Los destinatarios de esta información son todos los colaboradores de la Entidad, ciudadanía y entes de control.
- **Implementación del Plan Institucional de Capacitación:** tendiente a fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades que permitan contar con un talento humano altamente innovador, integral, comprometido y competente. Los destinatarios de esta información son todos los colaboradores de la Entidad, ciudadanía y entes de control.
- **Implementación del Plan de Bienestar e Incentivos:** el cual se desarrolla 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. Los destinatarios de esta información son todos los colaboradores de la Entidad, ciudadanía y entes de control.



 <p>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</p>	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 17 DE 20
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 6

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

- **Implementación del Plan de Trabajo anual del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Sub-SG SST):** 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. Los destinatarios de esta información son todos los colaboradores de la Entidad, ciudadanía y entes de control.
- **Cumplimiento estrategia de conflicto de interés:** Los destinatarios de esta información son todos los colaboradores de la Entidad, ciudadanía y entes de control.

Como acciones complementarias se contemplan:

- **Monitoreo y seguimiento del SIGEP:** El plan estratégico de talento humano incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación.
- **Evaluación del desempeño (a quienes aplique):** El plan estratégico de talento humano incluye criterios unificados para el proceso de Evaluación del Desempeño, articulados con el plan de acción de la entidad y se ejecuta de acuerdo con las fases planificadas y se evalúa la eficacia de su implementación
- **Inducción y reinducción:** Se agrega en el Plan Estratégico de Talento Humano, dado que este contiene al Plan Institucional de Capacitación - Decreto 612 de 2018)
- **Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional:** Se agrega en el Plan estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan de Bienestar y Estímulos - Decreto 612 de 2018)

## 7 ENTREGABLES

En el marco del Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2022 y como evidencia del cumplimiento de su objetivo institucional, se generarán los siguientes productos:


- TH-ES-04 Plan de Bienestar e incentivos
- TH-ES-05 Plan Institucional de Capacitación
- TH-ES-07 Plan de Trabajo Anual del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- TH-ES-10 Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos
- Reporte de seguimiento del Plan de Bienestar e incentivos
- Reporte de seguimiento del Plan Institucional de Capacitación
- Reporte de seguimiento del Plan de Trabajo anual del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Reporte de seguimiento del Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos
- Informe de seguimiento del cumplimiento de la Política de Integridad

## 8 METAS

- Cumplir con el 100% de la ejecución del cronograma del TH-ES-04 Plan de Bienestar e Incentivos.
- Cumplir con el 100% de la ejecución del cronograma del TH-ES-05 Plan Institucional de Capacitación
- Cumplir con el 100% de la ejecución del cronograma del TH-ES-07 Plan de Trabajo Anual del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Cumplir con el 100% de la ejecución del cronograma del TH-ES-09 Plan Estratégico de Talento Humano.
- Cumplir con el 100% de la ejecución de la meta del TH-ES-10 Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos humanos, buscando mantener con una periodicidad mensual, la planta de personal con un 95% de cargos provistos durante la vigencia 2022.
- Cumplir con el 100% de la ejecución del cronograma de acciones de implementación la Política de Integridad.

## 9 RECURSOS

### 9.1 Presupuesto

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 18 DE 20</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-09</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 6</b>

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

**Fecha de aprobación:** 14/12/2022

Para el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano se tendrá en cuenta el presupuesto asignado para la vigencia 2023<sup>4</sup>.

RUBRO	PRESUPUESTO ASIGNADO
Gastos de Personal y Transferencias corrientes	\$ 45.897.185.319
Transferencias Corrientes	\$ 182.949.810
Plan de Bienestar e Incentivos	\$ 311.054.180
Plan Institucional de Capacitación	\$ 628.300.000
Plan de Trabajo anual del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo <sup>5</sup>	\$ 611.379.869
<b>TOTAL</b>	<b>\$47.630.869.178</b>

Presupuesto Plan Estratégico de Talento Humano 2023

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano – Grupo de Gestión Económica y Financiera. 2022

Adicionalmente se encuentran apropiados recursos por valor de \$ 534.324.807 (Quinientos treinta y cuatro millones trescientos veinticuatro mil ochocientos siete pesos m/cte) mediante el CDP 36822 de la vigencia fiscal 2022 por concepto de Concurso de Méritos con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

## 9.2 Requerimientos logísticos, técnicos y/o tecnológicos

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

## 9.3 Recursos Humanos

El Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano cuenta con profesionales completamente calificados y con las competencias y experiencia necesaria para llevar a cabo las diferentes actividades que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano.


## 10 ANÁLISIS DE RIESGOS

El mapa de riesgos del proceso de Gestión de Talento Humano se actualizó en el mes de abril de 2022 y de este ejercicio se registraron 3 riesgos de los cuales uno de ellos es de corrupción y dos de gestión a los cuales se les realizó el tratamiento de riesgos y arrojaron los respectivos controles, a los cuales se les realiza los seguimientos respectivos para identificar si se ha materializado el riesgo en el proceso.

RIESGO	CONTROL EXISTENTE
Possibilidad de vinculación de personal sin lleno de los requisitos definidos en manuales de funciones para favorecimiento a terceros	Validar los requisitos para vinculación de cargos en la Entidad relacionados en el manual de funciones y competencias laborales y el diligenciamiento del formato TH-FO-16 Verificación de Requisitos Mínimos Verificar la suscripción del código de integridad por parte de los servidores públicos de la UAEGRTD
Possibilidad de pérdida reputacional y/o económica por gestionar de manera inadecuada el talento humano a lo largo del ciclo de vida del funcionario, debido la no observancia de los requisitos normativos de la gestión estratégica del talento humano	Verificar el perfil del aspirante o candidato, teniendo en cuenta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, soportes de hoja de vida, evaluación de competencias, aplicación de pruebas psicotécnicas, que hace que se puede seleccionar el personal idóneo para el cargo.

<sup>4</sup> Las cifras presentadas son susceptibles de modificación una vez sea expedido el decreto de liquidación del presupuesto para la vigencia 2023.

<sup>5</sup> Recursos con destinación a: Exámenes Médicos Ocupacionales, Análisis de Puestos de Trabajo, Elementos de Protección Personal, Elementos de Emergencia- Recarga y Mantenimiento de Extintores e Insumo de Botiquines, Camillas y Señalización, Elementos Ergonómicos, ARL – Estudiantes, y ARL – Contratistas riesgo V

	<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</b>	<b>PÁGINA: 19 DE 20</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-ES-09</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 6</b>

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

RIESGO	CONTROL EXISTENTE
	Validar la realización de la ubicación en el puesto de trabajo y la finalización de la Inducción Institucional. Verificar la ejecución de las actividades definidas en los planes institucionales a cargo del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, a través del seguimiento a la ejecución de los cronogramas establecidos. Verificar la nómina por parte de funcionarios del Grupo de Gestión del Talento y Desarrollo Humano y la Secretaría General Verificar las evaluaciones de desempeño de carrera, con la concertación de compromisos laborales y comportamentales.
Posibilidad de pérdida reputacional y/o económica por gestionar inadecuadamente las condiciones sub estándar, a raíz de la no observancia de los requisitos normativos las cuales pueden desencadenar posibles eventos de origen laboral a los colaboradores de la Unidad en el desarrollo de sus actividades y funciones	Verificar las medidas preventivas, correctiva y/o de mejora implementadas en el desarrollo de las inspecciones de seguridad realizadas. Verificar que las actividades establecidas en la matriz de peligros, estén contempladas en el plan de trabajo anual de SSGST en el marco de los programas que componen al SG SST Validar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables en Seguridad y Salud en el Trabajo. Validar la efectividad del auto reporte de condiciones y actos inseguros mediante el formato TH-FO-44 Reporte de incidentes, condiciones y actos inseguros.
Posibilidad de incumplimiento del plan de capacitaciones en materia de lineamientos del SGSST.	Verificar la ejecución del Programa de capacitación de SST Validar el seguimiento al cumplimiento del plan de trabajo del SGSST. Remitir convocatorias para las actividades a través de los correos electrónicos y enlaces de TH Realizar los reportes al plan de acción
Posibilidad de incumplimiento en el seguimiento de los requisitos mínimos exigibles a contratistas internos y externos en materia de SGSST	Realizar mesas de trabajo con el grupo de gestión contractual Diligenciar formato TH-FO 53 Requisitos en seguridad y salud en el trabajo para la suscripción de un contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión

**Tabla 7.** Análisis de Riesgo Plan Estratégico de Talento Humano 2022

Fuente: Mapa de Riesgos Talento Humano 2022 - Strategos

## 11 INDICADOR


En el marco del Plan de Acción Institucional para la vigencia 2022, se identifica el TH-ES-09 Plan Estratégico de Talento Humano como un producto final vinculado al cumplimiento de las metas de Implementación de 4 productos intermedios, estos son: el TH-ES-04 Plan de Bienestar e incentivos, el TH-ES-05 Plan Institucional de Capacitación, el TH-ES-07 Plan de Trabajo Anual del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y el TH-ES-10 Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos.

El seguimiento el TH-ES-09 Plan Estratégico de Talento Humano se realizará con el siguiente indicador que permite medir la ejecución de las actividades plasmadas en los diferentes planes del proceso de Gestión del Talento Humano.

INDICADOR	ÍNDICE
Promedio Ejecución mensual del plan estratégico de talento humano	% ejecución mensual del plan de bienestar e incentivos + % ejecución mensual del plan institucional de capacitación + % ejecución mensual del plan de vacantes y de previsión de recursos + % ejecución mensual del plan de SGSST / No. de planes institucionales de Talento Humano

**Tabla 8.** Indicador Plan Estratégico de Talento Humano 2023

Fuente: Gestión Talento Humano

 <p>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS</p>	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 20 DE 20
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 6

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Fecha de aprobación: 14/12/2022

## 12 EVALUACIÓN

La evaluación del TH-ES-09 Plan Estratégico de Talento Humano estará a cargo del Líder del Proceso de Gestión de Talento Humano. Adicionalmente se evaluará la eficacia y eficiencia del plan con el seguimiento a los indicadores propuestos. La medición de impacto estará asociado a la evaluación de cada uno de los planes que los componen.

## 13 ANEXOS

- [Cronograma de actividades Plan Estratégico de Talento Humano 2023](#)
- [TH-ES-04 Plan de Bienestar e Incentivos](#)
- [TH-ES-05 Plan Institucional de Capacitación](#)
- [TH-ES-07 Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo](#)
- [TH-ES-10 Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos](#)

## 14 PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN

Participaron en la elaboración: Rosa Misaelina Ospina (Contratista – Líder Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano), Nayibe Espitia Mancipe (Contratista - Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano), Angie Lorena Hernández (Profesional Universitario - Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano), Gina Pastrana - Profesional especializado - Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano), Jaqueline Martínez Olivares (Contratista - Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano), Mauricio Cortés Acosta (Contratista - Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano)

## 15 CONTROL DE CAMBIOS

- Se actualizan los capítulos de Antecedentes y Diagnostico de la Situación Actual, Justificación, Marco normativo, Acciones, Productos, Recursos y Metas.
- Se ajusta la redacción de todo el documento

**Nota<sup>1</sup>:** El presente plan fue revisado en la sesión del Subcomité Técnico de Talento Humano realizado el 2 de diciembre de 2022

**Nota<sup>2</sup>:** El presente plan se aprobó en la sesión N° 6 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizado el 14 de diciembre de 2022.