

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



Bogotá D.C., diciembre de 2021

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 2 DE 24
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

TABLA DE CONTENIDO

1 PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO UAEGRTD 20223

2 ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL4

2.1 Caracterización de empleos.....4

2.2 Resultado de mediciones adelantadas5

2.2.1 Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la matriz de GETH.5

2.2.2 Resultados Medición - Clima Organizacional 20208

2.2.3 Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG.....9

2.2.3.1 Implementación de Políticas de Gestión según el Modelo Integrado de Planeación y Gestión. .10

2.2.4 Resultados de Implementación de Planes Institucionales de Talento Humano 2021.....12

3 JUSTIFICACIÓN.....16

4 CONTEXTO NORMATIVO17

5 OBJETIVO GENERAL.....20

6 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....20

7 ACCIONES20

7.1 Ejes temáticos20

8 ENTREGABLES21

9 METAS22

10 RECURSOS.....22

10.1 Presupuesto22

10.2 Requerimientos logísticos, técnicos y/o tecnológicos22

10.3 Recursos Humanos22

11 ANÁLISIS DE RIESGOS.....23

12 INDICADOR23

13 EVALUACIÓN.....24

14 ANEXOS24

15 PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN.....24

16 CONTROL DE CAMBIOS24

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 3 DE 24
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

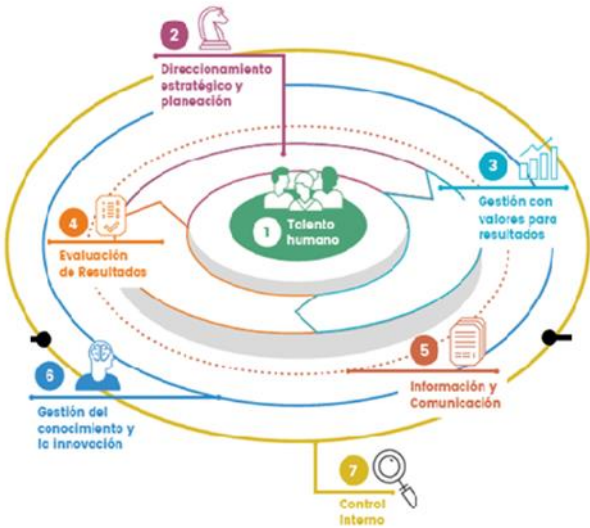
1 PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO UAEGRTD 2022

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 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. Mas recientemente, a través de la Ley 2078 del 8 de enero de 2021, se modifica la Ley 1448 de 2011 y los decretos ley étnicos 4633 de 2011, 4634 de 2011y 4635 de 2011, prorrogando por 10 años su vigencia, esto es hasta el 9 de diciembre de 2031.

Así mismo, el artículo 3° del Decreto 4801 de 2011, “*Por el cual se establece la estructura interna de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas*” señala como una de las funciones de la UAEGRTD el 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.

De otro lado, 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 surge de la integración de los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad en un solo Sistema de Gestión, y de la articulación de este con el Sistema de Control Interno.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete (7) dimensiones, siendo Talento Humano la primera de ellas, y 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 previsión, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

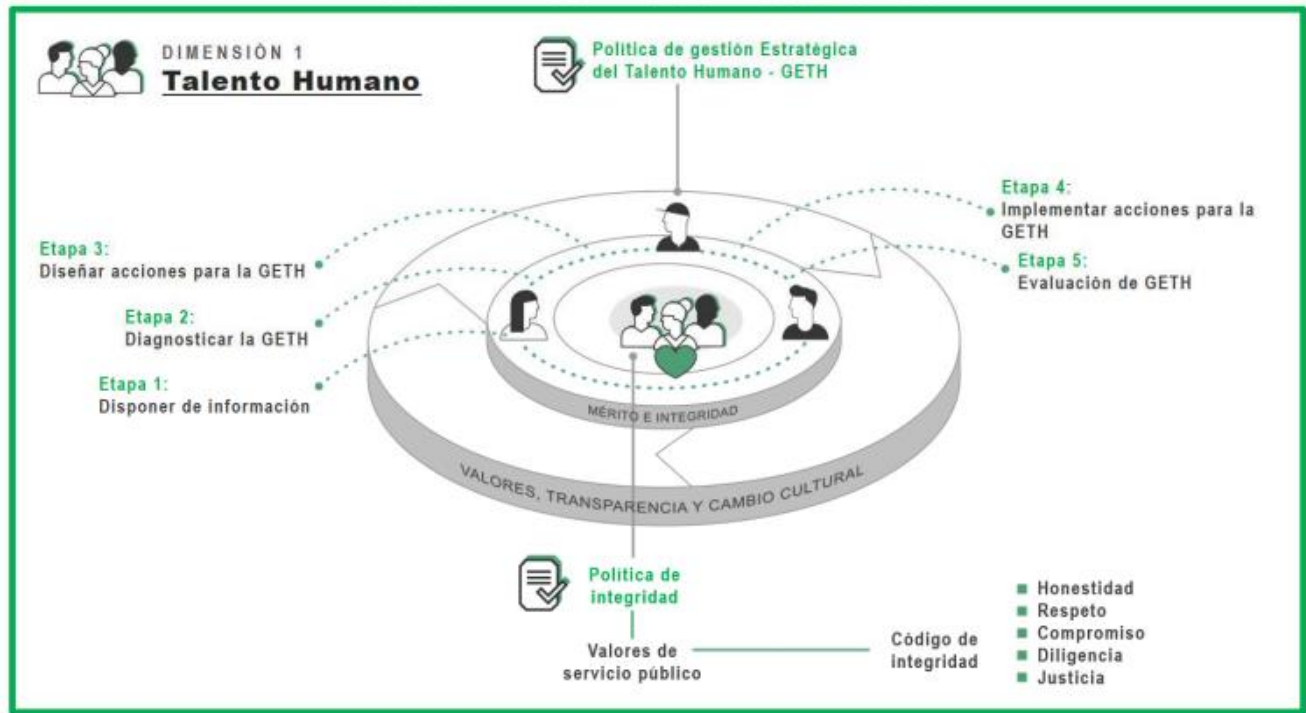


Grafica 1: Dimensiones de MIPG
Fuente: Manual operativo MIPG 2021

Con la correcta implementación de esta dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión 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”.

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA



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

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

La primera de ellas, 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.”¹

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.”²

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 2022, como instrumento guía de la implementación de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación de Gestión.

2 ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL

2.1 Caracterización de empleos

Con corte a 31 de diciembre de 2021 el estado de la planta de personal de la UAEGRTD es el siguiente:

Número de empleos en la Entidad				
Niveles	Carrera administrativa	Provisionales	Libre nombramiento	Total
Directivo	0	0	24	24

¹ Manual Operativo MIPG. Departamento Administrativo de la Función Pública. 2021

² Idem.

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐ Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

Asesor	0	0	5	5
Profesional	2	327	2	331
Técnico	0	66	0	66
Asistencial	0	61	2	63
Total cargos provistos	2	454	33	489

Tabla 1: Cargos provistos planta de personal UAEGRTD a diciembre 31 de 2021
Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Niveles	Cargos	Cargos provistos	
	Establecidos	Mujeres	Hombres
Directivo	26	11	14
Asesor	6	4	1
Profesional	334	197	134
Técnico	71	24	42
Asistencial	66	48	15
Total	503	282	205

Tabla 2: Caracterización de Cargos provistos planta de personal UAEGRTD a diciembre 31 de 2021
Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Con base en la información con corte a 31 de diciembre de 2021, se observa que, de los 489 cargos provistos, 284, es decir, el 58% de los cargos, es ocupado por mujeres y los restantes 205, es decir, el 42% de los cargos, es por hombres. Respecto a cargos del nivel directivo, el 45% es ocupado por mujeres, en el nivel asesor, el 80% están a cargo de mujeres y el 59% en el nivel profesional

2.2 Resultado de mediciones adelantadas

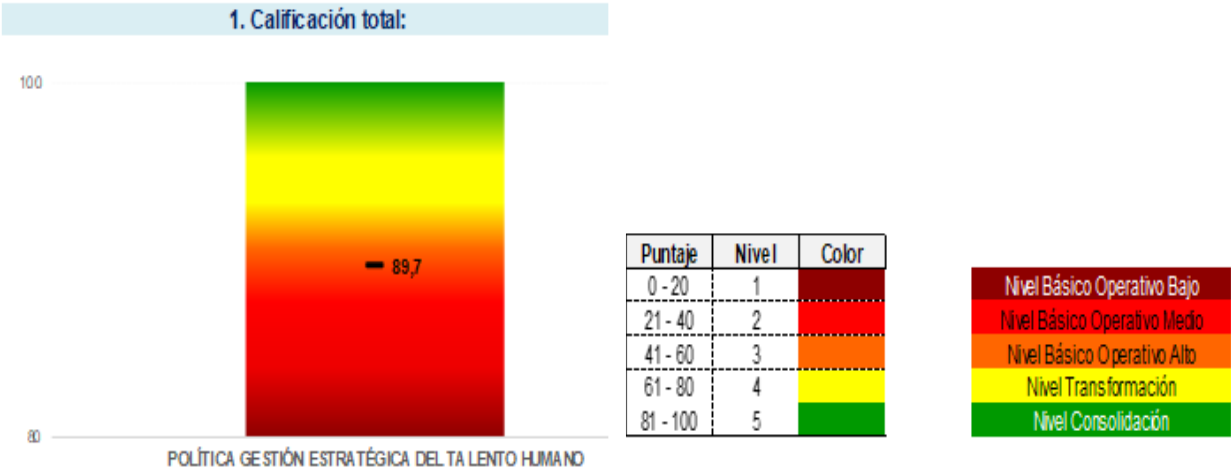
2.2.1 Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la matriz de GETH.

Un insumo para realizar la planeación estratégica del talento humano en la Entidad es la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano (METH) la cual busca 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 acciones de mejoramiento y los ajustes a los que haya lugar en la dimensión de talento humano del MIPG.

En tal sentido, y de acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de la METH realizado por el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano en la vigencia 2021 (154 ítems evaluados), se evidencia el cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, registrando una calificación de 89.7 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”.

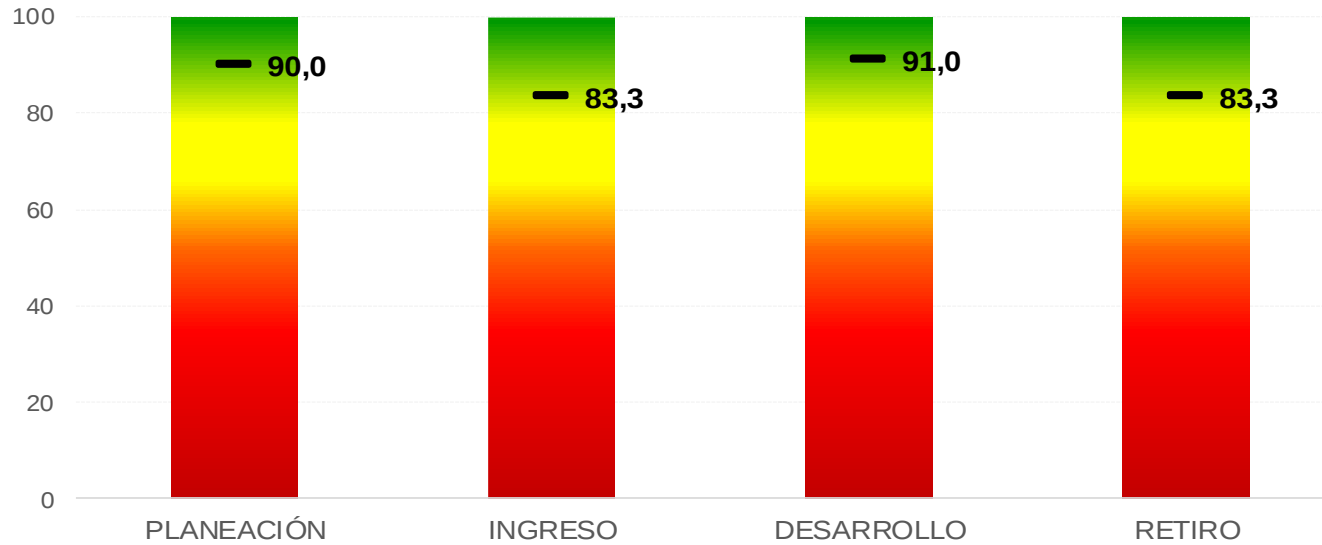
Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA



Resultado Autoevaluación Gestión Estratégica de Talento Humano 2021
Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

Al respecto es importante señalar que todos 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.



Resultado Autoevaluación por componentes - Política Estratégica de Talento Humano 2021
Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

Respecto a los resultados agrupado por rutas para la creación de valor, todas exhiben calificaciones en nivel de consolidación, destacándose los resultados en la Ruta de la Calidad, relacionada con la generación de la cultura institucional de hacer bien las cosas, con calidad e integridad, exhibiendo un puntaje de 93 puntos /100; así como los resultados en la Ruta de felicidad, calificada con 91 puntos / 100, y dirigidas a lograr que los funcionarios tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada entre trabajo, ocio, familia, estudio; y el implementar incentivos basados en salario emocional y generar innovación con pasión.

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

 modelo integrado de planeación y gestión  INICIO GRÁFICAS DISEÑO DE ACCIONES			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	91	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	89
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	94
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	92
		- Ruta para generar innovación con pasión	89
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	86	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	85
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	79
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	89
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	90
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	85	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	87
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	83
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	93	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	92
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	94
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	82	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	82

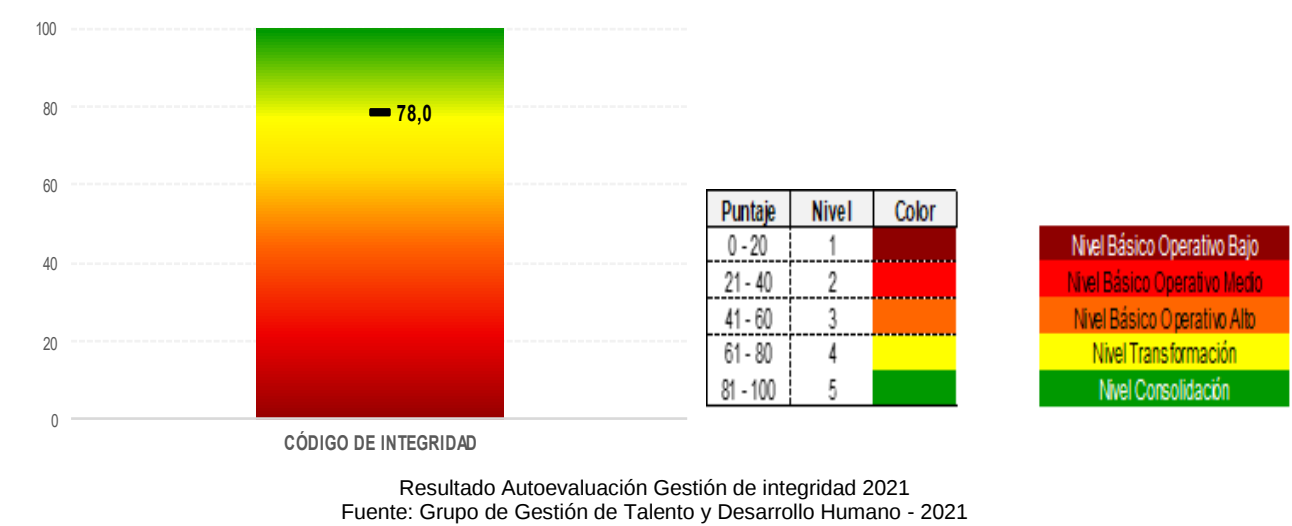
Resultado Autoevaluación por rutas de valor- Política Estratégica de Talento Humano 2021
Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

De manera complementaria, se realizó el autodiagnóstico a la implementación y apropiación de valores del código de integridad en la vigencia 2021, 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) adelantado por el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, en la vigencia 2021, se evidencia una calificación de 78 / 100 puntos, encontrándose en el 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.

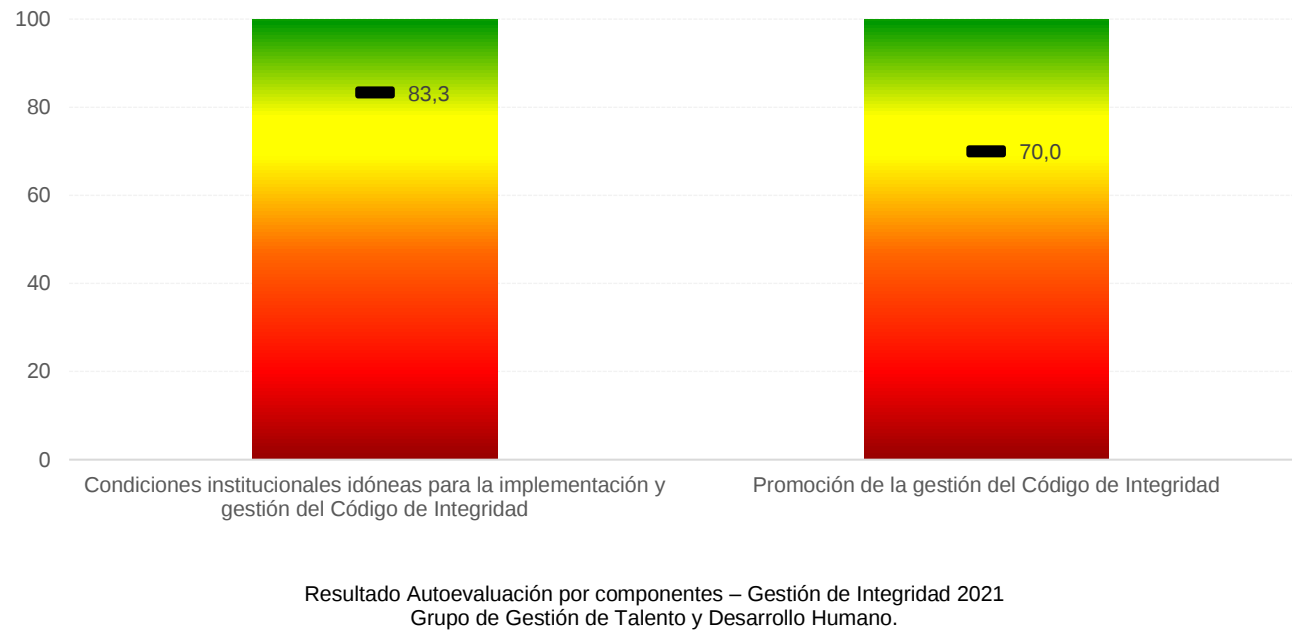
Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA



Las calificaciones discriminadas de las dimensiones de Talento Humano como de Integridad, tanto por componente y por categoría que nos permite establecer donde debemos realizar ajustes para mejorar la gestión en la siguiente vigencia, a través de acciones incorporadas en los planes institucionales de Talento Humano para el 2022.

En un análisis detallado de los componentes 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.



2.2.2 Resultados Medición - Clima Organizacional 2020

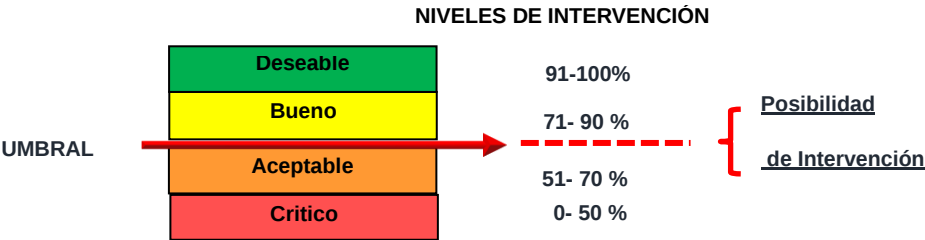
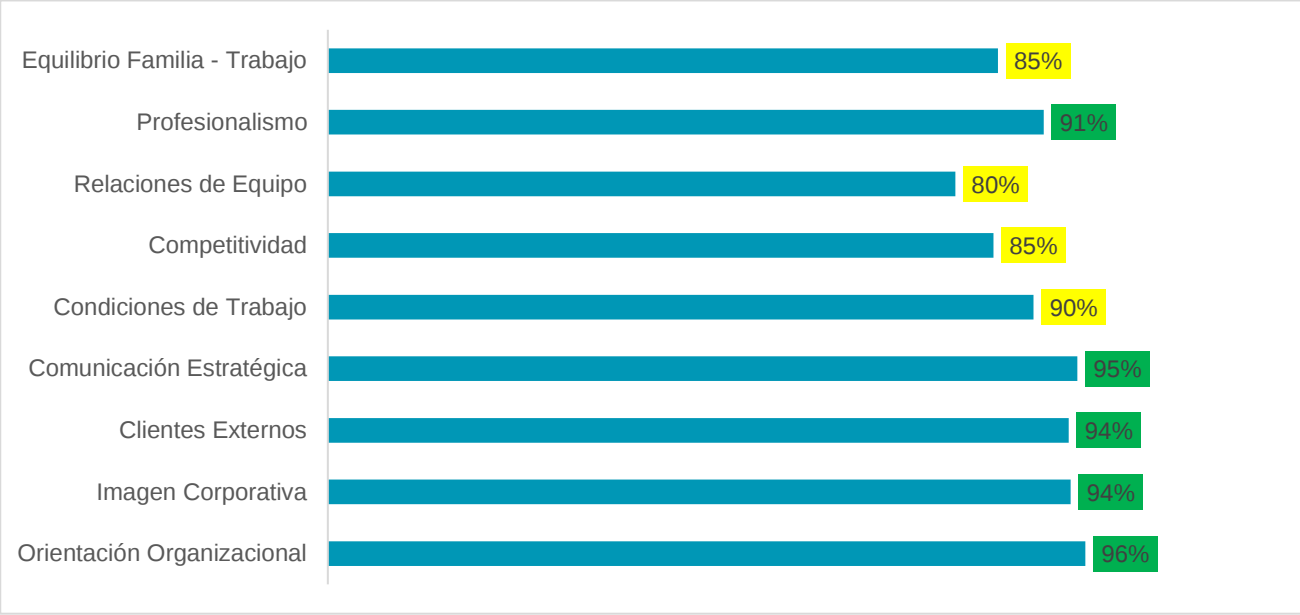
La UAEGRTD realizó durante el mes de noviembre de 2020 la segunda medición de clima laboral, dando así cumplimiento a lo estipulado en el Artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, que indica la necesidad de: “Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención”.

El estudio de Medición de Clima Organizacional, tuvo como objetivo medir la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo. Para ello se aplicó 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

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐ Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

clima laboral teniendo en cuenta la nueva modalidad de trabajo en casa generada como consecuencia de la pandemia.

La encuesta de Clima Organizacional tuvo una participación de 503 colaboradores, cuyos resultados se muestran a continuación:



Para la vigencia 2022 y conforme a la normativa citada, el Grupo de Gestión de Talento Humano se propone realizar la medición de clima organizacional correspondiente.

2.2.3 Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

La evaluación de los avances en la gestión institucional entre una vigencia y otra 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.

Así mismo, y con el fin de conocer el nivel de avance de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y del Modelo Estándar de Control Interno - MECI en la vigencia 2020, se generó Índice de Desempeño Institucional (IDI), la cuál es una operación estadística que mide anualmente la gestión y desempeño de las entidades públicas, proporcionando información para la toma de decisiones en materia de gestión.

Así las cosas, la información reportada por las entidades a través del FURAG se procesa estadísticamente y se calcula el Índice de Desempeño Institucional – IDI, el cual se presenta en una escala de 1 a 100, siendo 100 el máximo puntaje a lograr. Los mínimos y máximos de cada índice están determinados por la complejidad de cada política medida.

Con base en la información suministrada en el marco del reporte, los resultados de la UAEGRTD para la vigencia 2020 indican que se obtuvo una calificación de 88.6 puntos / 100, exhibiendo una tendencia creciente desde la vigencia 2018 a 2020, conforme se ve en la siguiente grafica:

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

I. Índice de Desempeño Institucional



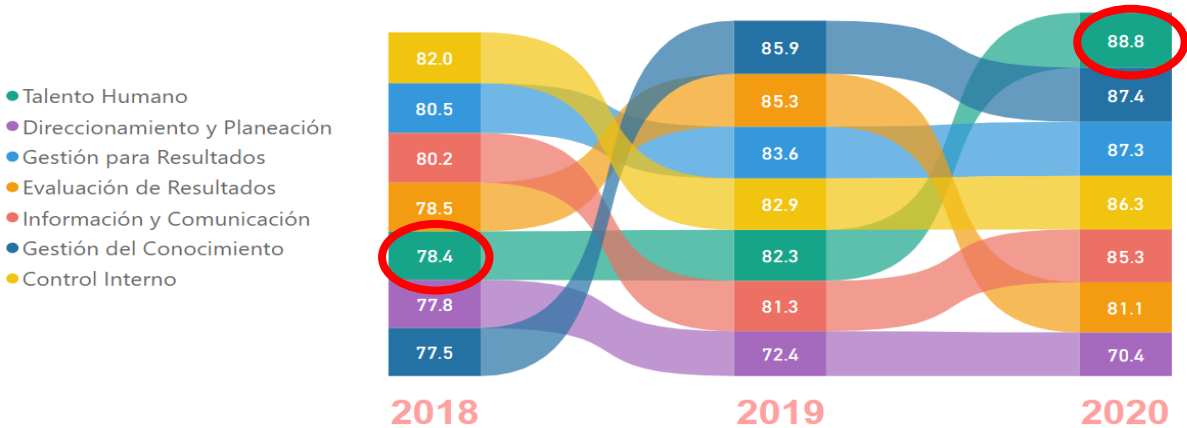
Nota: El promedio de sector administrativo corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho sector. Este valor solo se visualiza cuando se filtra o consulta una sola entidad.

Resultados comparativos IDI para la UAEGRTD vigencias 2018 a 2020
Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública - 2021

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 IDI en 10 puntos en el orden nacional y 5 puntos en el orden territorial. Los anteriores resultados dejan ver que la UAGRTD se acerca sostenidamente al logro de esta meta.

Respecto a los resultados obtenidos por la UAEGRTD en la Dimensión de Talento Humano para la vigencia 2020, que incorpora la implementación de las políticas de Gestión Estratégica de Talento Humano y la Política de Integridad, se obtuvieron los siguientes resultados comparativo desde la vigencia 2018 (línea base de la medición para el cuatrienio).

II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



Resultados comparativos IDI por dimensiones UAEGRTD vigencias 2018 a 2020
Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública - 2021

A partir de la gráfica se puede señalar que la dimensión de Talento Humano muestra una mejora sostenida en su implementación en la UAEGRTD en las últimas 3 vigencias, pasando de 78.4 puntos /100 en 2018, a 82.3 puntos /100 en 2019, hasta alcanzar los 88.8 puntos / 100 en el 2020, convirtiéndose en la dimensión mejor calificada y la que mayor puntaje aporta al Índice de Desempeño Institucional para la entidad.

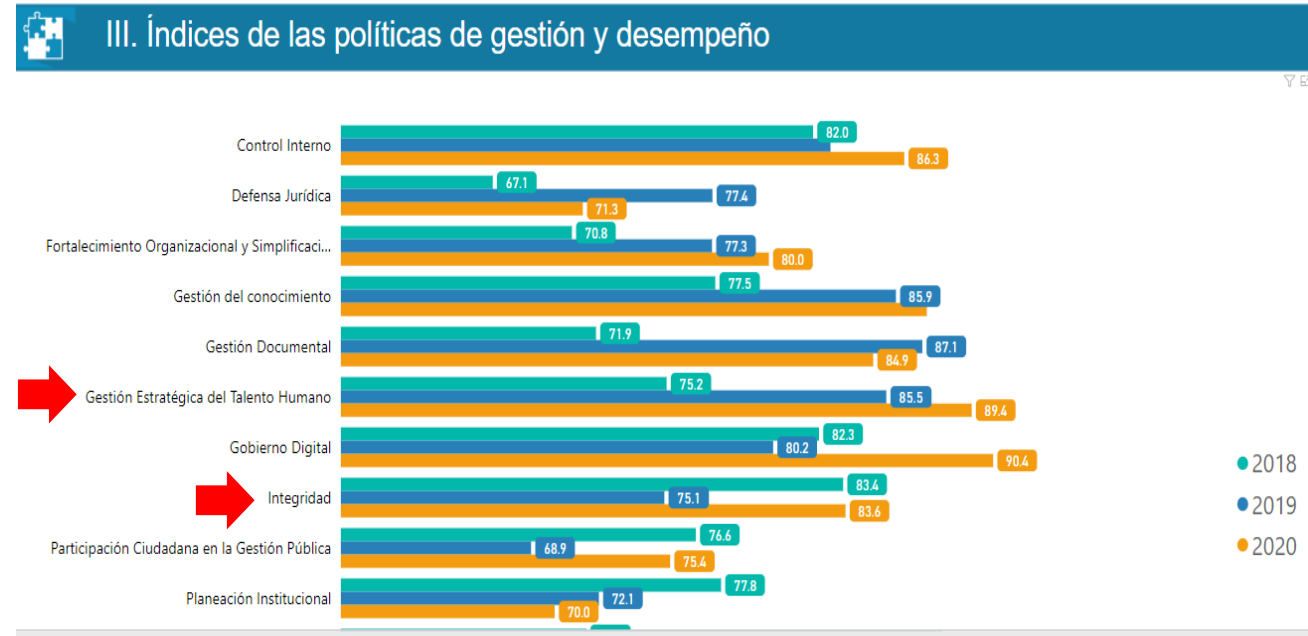
Este aumento se produjo gracias al cambio de estrategia en el diseño e implementación de acciones de mejora enfocadas en atender las recomendaciones realizadas en los reportes de FURAG y en los autodiagnósticos, lo que permitió aumentar la efectividad de la gestión para alcanzar mejores resultados.

2.2.3.1 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 2020 evidencian lo siguiente:

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA



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

Al analizar los resultados por política de gestión y desempeño, encontramos que la Gestión Estratégica de Talento Humano presenta una mejora sostenida en su calificación al pasar de 75.2 puntos / 100 en 2018 a 89.4 puntos / 100 en 2020, es decir, una variación positiva y sostenida de 14.2 puntos desde la vigencia en los últimos años.

Respecto a los resultados de implementación de la Política de Integridad, se evidencia una mejoría en su calificación, al pasar de una calificación de 75.1 / 100 puntos en el 2019 a 83.6 puntos / 100 puntos en el 2020, es decir, una variación positiva respecto a la vigencia 2018, de 8.5 puntos. Esta mejora se explica a partir del fortalecimiento de acciones y mecanismos para la gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas.

De manera complementaria, y como parte de la promoción y apropiación de valores comunes y estándares concretos de conductas y comportamientos acordes con el desempeño de sus funciones relacionados con esta última política es necesario mencionar lo siguiente:

- La UAEGRTD actualizó el Código de Integridad conforme las disposiciones del DAFP, con el fin de evidenciar su compromiso con la integridad en las actuaciones diarias, promoviendo espacios para fortalecer los valores de manera tal que se procure un mejor desempeño por parte de los servidores públicos a través de estructuras de valores que susciten la existencia y el respeto ético, así como de una cultura organizacional para la consolidación de mejores ambientes de trabajo.
- En la vigencia 2021 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 983 colaboradores obteniendo los siguientes resultados:

ESTADO DE LA ENCUESTA	RESULTADOS SEMÁFORO	
CÓDIGO DE INTEGRIDAD	91%	¡Excelente trabajo! En la Unidad de Restitución de Tierras los colaboradores reflejan la integridad en su actuar y pensar diariamente
HONESTIDAD	83%	¡Excelente trabajo! En la Unidad de Restitución de Tierras los colaboradores reflejan el valor de la honestidad en su actuar y pensar diario.
RESPETO	88%	¡Excelente trabajo! En la Unidad de Restitución de Tierras los colaboradores reflejan el valor del respeto en su actuar y pensar diario.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 12 DE 24
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

COMPROMISO	82%	¡Excelente trabajo! En la Unidad de Restitución de Tierras los colaboradores reflejan el valor del respeto en su actuar y pensar diario.
DILIGENCIA	75%	¡Vamos por buen camino! Qué tal sí realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los colaboradores de la Unidad, interiorizando el valor de la diligencia.
JUSTICIA	87%	¡Excelente trabajo! En la Unidad de Restitución de Tierras los colaboradores reflejan el valor de la justicia en su actuar y pensar diario.

Los resultados obtenidos permiten evidenciar que la apropiación de valores de honestidad, respeto, compromiso y justicia se encuentran en el nivel de apropiación alto y el valor de la diligencia se encuentra en nivel adecuado. De manera global, el código de Integridad se encuentra apropiado en un 91%, lo que indica que los colaboradores reflejan la integridad en su actuar y pensar de manera cotidiana.

- Respecto a gestión de conflictos de interés, la Entidad ha avanzado en la ejecución de la Estrategia de Conflicto de Interés para la vigencia 2021, mostrando a octubre 31 de 2021 un 79% de implementación. Esta se encuentra integrada a la Planeación Institucional en el marco de las actividades suscritas en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2021.
- La entidad aprobó el documento *TH-ES-15 Política para la Gestión de Conflicto de Interés de la URT*, la cual contó con la aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, como una muestra del compromiso institucional con la prevención de riesgos de corrupción y al fortalecimiento de la cultura de la integridad y la transparencia.
- De manera complementaria, se aprobó el procedimiento *TH-PR-24 Gestión de Conflicto de Interés* con el fin que, tanto funcionarios como contratistas, conozcan los lineamientos para la detección, prevención y gestión de potenciales conflictos de interés potenciales, aparentes y reales derivados del desarrollo de todas las actividades de la UAEGRTD, de forma tal que puedan ser advertidos y gestionados en forma preventiva, evitando que se favorezcan intereses ajenos al bien común.

Lo anterior en observancia de lo regulado en la Constitución Política, la normativa vigente como la Ley 734 de 2002, Código Único Disciplinario que regula el régimen de inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflictos de interés de los servidores públicos y Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, convenciones internacionales a las que ha adherido el país y, en algunos casos, a la reglamentación interna de las entidades públicas.

De manera subsidiaria, en el marco de los planes institucionales de capacitación y bienestar e Incentivos se ejecutaron acciones de sensibilización en la materia.

2.2.4 Resultados de Implementación de Planes Institucionales de Talento Humano 2021.

La implementación de los Panes Institucionales de Talento Humano de la vigencia 2021 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 2021.

En el marco de este plan se programaron 137 actividades para el año 2021, de las cuales, con corte a 30 de diciembre fueron ejecutadas en su totalidad, es decir, se dio cumplimiento al 100% del plan de trabajo establecido, en el Plan de Acción Institucional.

Para la formulación de este plan adportas de la vigencia 2022, se realizó el diagnóstico de necesidades de bienestar mediante encuesta aplicada a 349 funcionarios del nivel central y territorial. Para los funcionarios de la UAEGRTD los siguientes aspectos son los más significativos con relación a su bienestar laboral:

PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL - "YO SOY URT" - CLIMA LABORAL

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

	N/A	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Intervención en Clima Laboral	31,8	3,7%	6,3%	51,3%	6,9%
Integridad - Actividades de Apropiación y Participación, Actividades de Verificación y Autoevaluación	34,7	2,9%	4,6%	50,7%	7,2%
Campaña o tips "YO SOY URT", Buen Trato	30,1	3,2%	4,9%	54,2%	7,7%
Aprendamos Juntos de la Experiencia: Felicidad en el Trabajo	30,4	2,6%	4,9%	52,7%	9,5%
Programa "Cuidando tu Salud Emocional"	25,5	3,2%	4,9%	54,4%	12,0%
Visitas de acompañamiento al territorio	46,7	2,6%	7,4%	36,4%	6,9%
Talleres: Manejo del Tiempo - Comunicarte Conscientemente - Retroalimentación efectiva	36,1	2,30%	4,9%	48,4%	8,3%
PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL - "YO SOY URT" - CULTURA ORGANIZACIONAL					
	N/A	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Gestión de la Cultura Organizacional	39	2,90%	3,20%	47,90%	7,20%
Cambio Organizacional	38,7	2,60%	4%	48,40%	6,30%
PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL - "YO SOY URT" - DESVINCULACIÓN ASISTIDA					
	N/A	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Preparación para la jubilación "Pre-pensionados"	70,2	2,30%	1,70%	21,80%	4%
Entrevista de retiro - apoyo psicológico y social	71,9	2,30%	1,70%	21,20%	2,90%
Charla informativa sobre trámites pensionales	67,3	2,90%	1,70%	24,10%	4%
PROGRAMA DE SERVICIOS SOCIALES "CARAVANA DE LA URT- CULTURA E INTEGRACIÓN " - ÁREA DEPORTIVA, RECREATIVA Y VACACIONAL					
	N/A	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Acondicionamiento Físico	3,8	3,20%	4,90%	46,10%	8%
Juegos de Integración virtual URT - Juego de Retos	48,1	2,90%	6,90%	35,50%	6,60%
Juegos Deportivos de la URT - Olimpiadas virtuales - Campeonato de Bolos Mixto presencial o virtual	60,2	2,90%	6%	26,60%	4,30%
Juegos Deportivos de la URT-Olimpiadas virtuales Campeonato de ajedrez, parchis	61	4,30%	4,30%	25,50%	4,90%
Juegos Deportivos de la URT - Olimpiadas Campeonato de Fútbol 5 y/o FIFA virtual	63	2,90%	4,60%	28,90%	5,20%
Al Trabajo en Bici	58,2	3,70%	4%	28,90%	5,20%
Vacaciones Recreativas	55,3	3,70%	5,20%	28,70%	7,20%
Actividad Ecológica - virtual	54,2	3,20%	4%	33%	5,70%
Halloween (concurso de disfraces y actividad para hijos de los servidores públicos)	59	2,60%	4,60%	28,90%	4,90%

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

PROGRAMA DE SERVICIOS SOCIALES “CARAVANA DE LA URT- CULTURA E INTEGRACIÓN ” -ÁREA ARTÍSTICA Y CULTURAL					
	N/A	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Semana Cultural	36%	4%	3%	50%	7%
Socialización de Oferta en Artes y Oficios	52%	4%	3%	35%	7%
Cine virtual	56%	4%	4%	30%	6%
Feria de Emprendimiento virtual 2021	50%	3%	3%	39%	5%
Talleres de Cocina	44%	1%	2%	38%	14%
Conoce tu Región - Día Internacional de la Familia	46%	3%	3%	39%	10%
Época de Navidad: Concurso de Pesebres y novena de aguinaldos	64%	2%	2%	26%	5%
PROGRAMA DE SERVICIOS SOCIALES “CARAVANA DE LA URT- CULTURA E INTEGRACIÓN ” - ÁREA DE SERVICIOS INTEGRALES					
	N/A	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Promoción y divulgación de la oferta de servicios de la Caja de Compensación Familiar	26%	2%	6%	56%	9%
Feria de Vivienda virtual	33%	2%	4%	53%	7%
Feria de Turismo	44%	3%	5%	41%	7%
Programa Servimos - Socialización de servicios y beneficios	39%	3%	5%	48%	6%
PROGRAMA DE ESTÍMULOS, INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS - "VIAJE A LA EXCELENCIA" - SALARIO EMOCIONAL					
	N/A	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Día del Servidor Público	33%	3%	6%	50%	7%
Día Unidad de Restitución de Tierras	32%	3%	5%	52%	7%
"Porque tú estás A otro Nivel en la URT"	52%	3%	4%	35%	6%
Día de la secretaria	55%	4%	3%	33%	5%
Día del Conductor	68%	3%	3%	23%	4%
Día de la Madre	38%	3%	5%	46%	8%
Día del Padre	45%	3%	4%	42%	6%
Día de la Mujer	36%	4%	3%	49%	8%
Día del Hombre	44%	3%	4%	43%	6%
Actividad Familiar: Recreativa, Deportiva o Cultural. - Picnic a la distancia	41%	3%	4%	36%	16%
Cierre de Gestión - Actividad de Fortalecimiento Institucional	49%	3%	4%	38%	6%
Día libre remunerado por cumpleaños	16%	3%	3%	39%	40%
Día de la familia - 1 día libre remunerado	17%	3%	3%	40%	36%

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 15 DE 24
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

PLAN DE INCENTIVOS					
	N/A	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Mejor funcionario de Carrera y Mejores Empleados de Carrera en los Niveles Profesional y Técnico -Mejor funcionario de Libre Nombramiento y Remoción -Mejor Gerente Público	58%	2%	3%	32%	4%
Mejor Equipo de Trabajo (A través de un proyecto, cuyo resultado sea medible y evaluado su impacto a través del tiempo). Elección a través del Comité.	60%	2%	4%	29%	5%

Tabla 3. Resultados diagnósticos de necesidades de bienestar UAEGRTD 2021
Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Implementación del TH-ES-05 Plan institucional de Capacitación 2021

Para el año 2021 se programaron 141 actividades de formación, las cuales, con corte a 31 de diciembre de 2021 fueron ejecutadas en su totalidad, correspondientes al 100% de los programado, resultado que se encuentra conforme a la meta definida para el periodo en el Plan de Acción Institucional.

En términos de cobertura se registra la participación de 517 funcionarios, resultado que evidencia el cumplimiento de la meta definida de capacitar 503 funcionarios dentro de la vigencia.

En cuanto a resultados de impacto por curva de aprendizaje en las evaluaciones realizadas, se observa que la misma se encuentra sobre 95%.

A partir de la experiencia 2020 y las restricciones derivadas de la contingencia sanitaria ocasionada por el COVID-19, se destaca la maximización de uso de la plataforma tecnológica Teams y sus herramientas, para la ejecución de las de las actividades de formación.

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.

Ahora bien, en lo pertinente a la previsión de empleos durante la vigencia 2021, es importante precisar que, conforme al número de plantas certificadas por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, los nombramientos contemplan el análisis financiero antes de formalizarse, además de la pertinencia de las vinculaciones. En tal sentido, se ha sido con el Grupo de Gestión Económica y Financiera y la Subdirección General, respectivamente.

La información relacionada a continuación corresponde al reporte de los cargos vacantes, provistos y renunciaciones con corte al 31 de diciembre de 2021, 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	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
INGRESOS	2	1	15	5	2	4	2	6	6	5	7	4
RETIROS	4	3	4	4	5	4	5	3	9	4	2	6
TOTAL ACUM.	481	479	490	491	488	488	485	488	485	486	491	489
% DE PREVISIÓN	96%	95%	97%	98%	97%	97%	96%	97%	96%	97%	98%	97%

Tabla 4. Reporte plan de vacantes 2021
Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

El comportamiento descrito indica el cumplimiento de la meta establecida en el Plan Anual de Vacantes de mantener provista la planta de la UAEGRTD con un nivel mínimo de 95%.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 16 DE 24
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

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

En la vigencia 2021 se diseñaron 271 actividades enmarcadas 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, siendo este último el pilar fundamental en la seguridad de todos los colaboradores de la Unidad.

Con corte a 31 de diciembre de 2021, se ejecutaron las 271 actividades programadas, correspondientes al 100% del plan de trabajo establecido, resultado que se encuentra conforme a la meta definida para el periodo en el Plan de Acción Institucional. Vale la pena mencionar que, a partir de la experiencia de la vigencia 2020, se realizaron los ajustes de adaptación para responder a la contingencia sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Implementación TH-ES-09 Plan Estratégico de Talento Humano 2021

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 31 de diciembre de 2021, este plan muestra una implementación del 100%.

3 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 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.

Para construir el TH-ES-09 Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia 2022, se tuvo en cuenta el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”, como 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.

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 2022 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

MC-MO-02
V.4

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 17 DE 24
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

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 2022 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 2022 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.

4 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.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 18 DE 24
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5

Clasificación de la Información:
Publica
☒ Reservada
☐ Clasificada
☐

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

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	Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 19 DE 24
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5

Clasificación de la Información:
Publica
☒ Reservada
☐ Clasificada
☐

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

Normatividad	Tema	Actividades relacionado con la norma
	trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”	
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.
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 cualquier 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.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 20 DE 24
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

Normatividad	Tema	Actividades relacionado con la norma
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.
Decreto 676, 2020.	“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.

Tabla 5. Normatividad Talento Humano 2021

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.

5 OBJETIVO GENERAL

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

6 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Conocer el estado actual de la planta de personal, 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 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.

7 ACCIONES

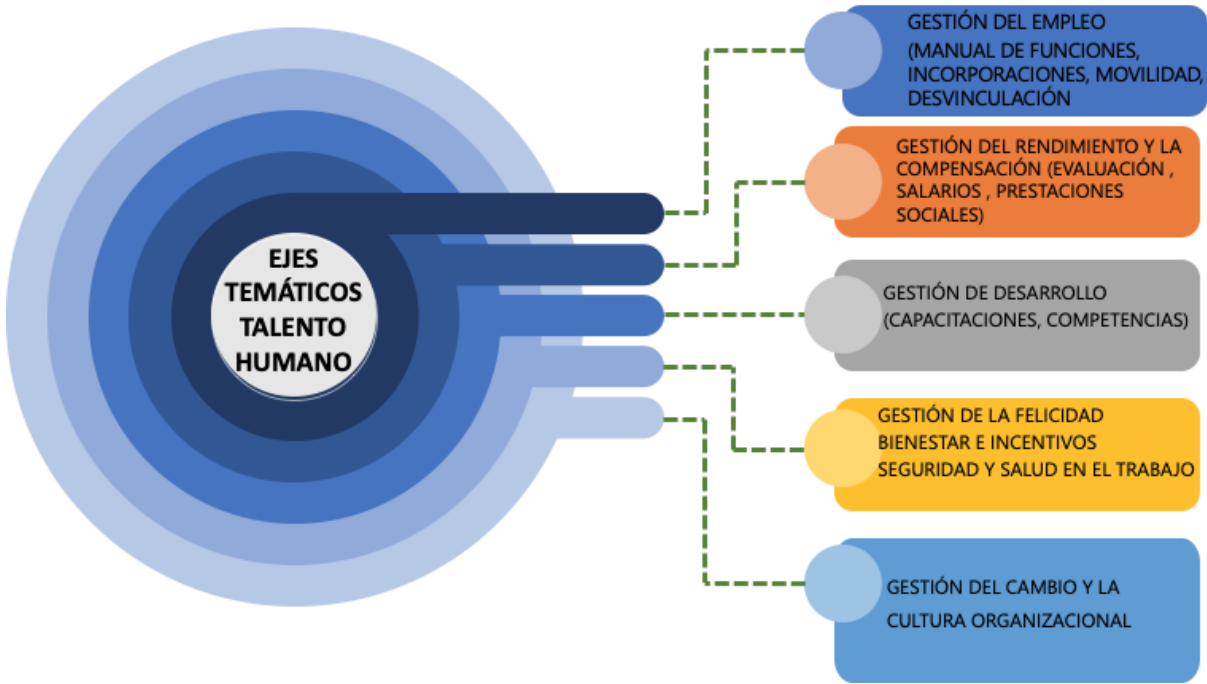
7.1 Ejes temáticos

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 21 DE 24
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA



Grafica 9: Ejes Temáticos Gestión de Estrategia 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.
- 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 del plan de trabajo de la política de integridad y estrategia de conflicto de interés:** Los destinatarios de esta información son todos los colaboradores de la Entidad, ciudadanía y entes de control.

8 ENTREGABLES

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 22 DE 24
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

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 trimestral de seguimiento del cumplimiento de la Política de Integridad
- Informe trimestral de seguimiento de cada plan institucional a presentar en el Subcomité Técnico de Talento Humano

9 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.

10 RECURSOS

10.1 Presupuesto

Para el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano se tendrá en cuenta el presupuesto asignado para la vigencia 2022³.

RUBRO	PRESUPUESTO ASIGNADO
Gastos de Personal y Transferencias corrientes	\$ 42.763.646.452
Plan de Bienestar e Incentivos	\$ 287.520.685
Plan Institucional de Capacitación	\$ 530.000.000
Plan de Trabajo anual del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	\$ 532.993.013
TOTAL	\$ 44.114.160.150

Tabla 6. Presupuesto Talento Humano 2022
Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

10.2 Requerimientos logísticos, técnicos y/o tecnológicos

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

10.3 Recursos Humanos

³ Las cifras presentadas corresponden a los recursos que se solicitaron al Ministerio de Hacienda y Crédito Público en el anteproyecto de presupuesto 2022, por cuanto las mismas son susceptibles de modificación una vez sea expedido el decreto de liquidación del presupuesto para la vigencia en referencia.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 23 DE 24
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

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.

11 ANÁLISIS DE RIESGOS

El mapa de riesgos del proceso de Gestión de Talento Humano se actualizó en el mes de noviembre de 2021 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
Posibilidad 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
Posibilidad de pérdida reputacional y/o económica por gestionar de manera inadecuada el talento humano a lo largo del ciclo de vida del funcionario, debido 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.
	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
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 evaluaciones de desempeño de carrera, con la concertación de compromisos laborales y comportamentales.
	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.

Tabla 7. Análisis de Riesgo Plan Estratégico de Talento Humano 2022
Fuente: Tomado del mapa de Riesgos Talento Humano 2021-2022

12 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.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 24 DE 24
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5

Clasificación de la Información:
Publica
☒ Reservada
☐ Clasificada
☐

Fecha de aprobación: DD/MM/AAAA

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 / Cantidad de planes institucionales de Talento Humano

Tabla 8. Indicador Plan Estratégico de Talento Humano 2022
Fuente: Gestión Talento Humano

13
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.

14
ANEXOS

- [Cronograma de actividades Plan Estratégico de Talento Humano 2022](#)
- [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](#)

15
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), Carlos Mahecha (Contratista - Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano), Mauricio Cortés Acosta (Contratista - Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano)

16
CONTROL DE CAMBIOS

- Se actualizan los capítulos de Antecedentes y Diagnostico de la Situación Actual, Justificación, Productos, Recursos y Metas.
- Se ajusta la estructura del Plan Estratégico de Talento Humano conforme el formato MC-MO-02 Modelo Plan – Programa – Documento Estratégico - Versión 4.
- Se ajusta la redacción de todo el documento

Nota¹: El presente plan fue revisado en la sesión del Subcomité Técnico de Talento Humano realizado el 2 de diciembre de 2021

Nota²: El presente plan se aprobó en la sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIGD realizado el 13 y 14 de diciembre de 2021.