

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



Bogotá D.C., enero de 2021

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 2 DE 20
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 4

TABLA DE CONTENIDO

1	ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	3
1.1	RESULTADO DE MEDICIONES ADELANTADAS	4
2	JUSTIFICACIÓN	10
3	CONTEXTO NORMATIVO	11
4	TERMINOS	14
5	OBJETIVO GENERAL	15
6	OBJETIVOS ESPECIFICOS	15
7	ACCIONES	16
7.1	Ejes temáticos	16
8	ENTREGABLES	17
9	METAS	17
10	RECURSOS	17
10.1	Presupuesto	17
10.2	Requerimientos logísticos, técnicos y/o tecnológicos.....	18
10.3	Recursos Humanos.....	18
11	ANÁLISIS DE RIESGOS	18
12	INDICADOR.....	19
13	EVALUACIÓN	19
14	ANEXOS	19
15	PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN	19
16	CONTROL DE CAMBIOS.....	19

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 3 DE 20
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 4

1 ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL

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.

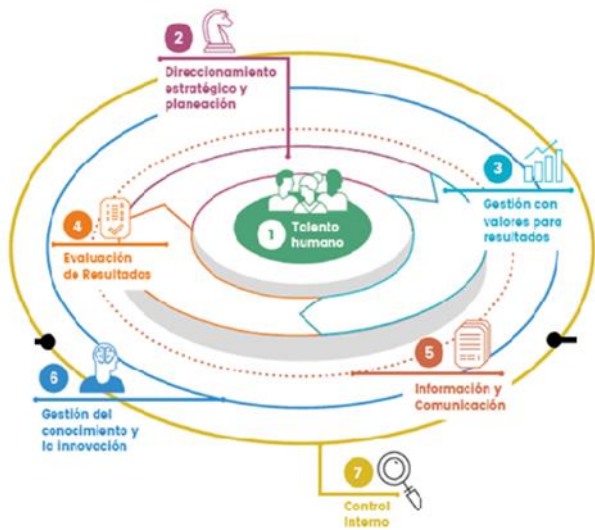
Actualmente cursa en el Congreso de la República el “Proyecto de Ley número 284 de 2020 Senado - 199 de 2019 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley 247 de 2019 Cámara, por medio de la cual se modifica la Ley 1448 de 2011 y los Decretos Ley Étnicos 4633 de 2011, 4634 de 2011, y 4635 de 2011, prorrogando por 10 años su vigencia” y, cuenta con ponencia para segundo debate mediante la cual se propone su prórroga por 15 años. Adicionalmente, porque por disposición de la Corte Constitucional en la sentencia C-588 de 2019, el plazo de vigencia de la Ley 1448 y los decretos leyes étnicos, previsto inicialmente al 21 de junio de 2021, fue prorrogado hasta el 7 de agosto de 2030 si el Congreso de la República no modifica dicho plazo a través de una nueva Ley.

Ahora, según el artículo 3º del Decreto 4801 de 2011, una de las funciones de la UAEGRTD es 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.

El Estado colombiano buscando que las entidades fueran más eficientes en cuanto a la atención a la ciudadanía, reducción de trámites y aprovechamiento de los recursos, implementó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y su instrumento de reporte es el Formulario Único de Reporte de Avances en la Gestión - FURAG.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG articula el sistema de gestión, que a su vez integra los anteriores sistemas de gestión de calidad y de desarrollo administrativo, con el Sistema de Control Interno. El objetivo principal de esta actualización es consolidar todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente, y que esto se refleje en la gestión cotidiana que atiende las 18 Políticas de Gestión y Desempeño lideradas por 11 entidades del orden nacional.

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



Grafica 1: Dimensiones de MIPG
Fuente: Manual operativo MIPG 2017

El MIPG, en una de sus siete dimensiones valora sustancialmente a las personas, quienes con su trabajo logran que todos los recursos se enfoquen hacia el cumplimiento de la misión de la Entidad, razón por la cual es importante valorar su trabajo, brindar una adecuada calidad de vida laboral y desarrollar competencias y habilidades. Por lo anterior, se tiene una dimensión exclusiva para el Talento Humano en la cual se orienta el ingreso y desarrollo de los funcionarios garantizando 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.

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

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

Un aspecto muy importante que nos trae el MIPG es contar con información oportuna y actualizada lo cual garantiza que este plan estratégico se apoye en insumos verificables que permiten desarrollar gestión de alto impacto en la productividad de los servidores públicos.

Además, el proceso de Gestión de Talento Humano de la Unidad tiene información actualizada de su planta de personal con una correcta caracterización de los servidores y de los empleos, normatividad y resultados de mediciones realizadas en vigencias anteriores, la cual se detalla en la siguiente tabla:

Número de empleos en la Entidad				
Niveles	Carrera administrativa	Provisionales	Libre nombramiento	Total
Directivo	0	0	25	25
Asesor	0	0	6	6
Profesional	2	322	2	326
Técnico	0	59	0	59
Asistencial	0	62	3	65
Total	2	443	36	481

Tabla 1: Cargos provistos planta de personal UAEGRTD – GTH - 2020
Fuente: Situaciones Administrativas -GTH

Niveles	Cargos	Cargos provistos	
	Establecidos	Mujeres	Hombres
Directivo	26	11	14
Asesor	6	4	2
Profesional	334	197	129
Técnico	71	23	36
Asistencial	66	51	14
Total	503	286	195

Tabla 2: Caracterización de Cargos provistos planta de personal UAEGRTD – GTH - 2020
Fuente: Situaciones Administrativas -GTH

1.1 RESULTADO DE MEDICIONES ADELANTADAS

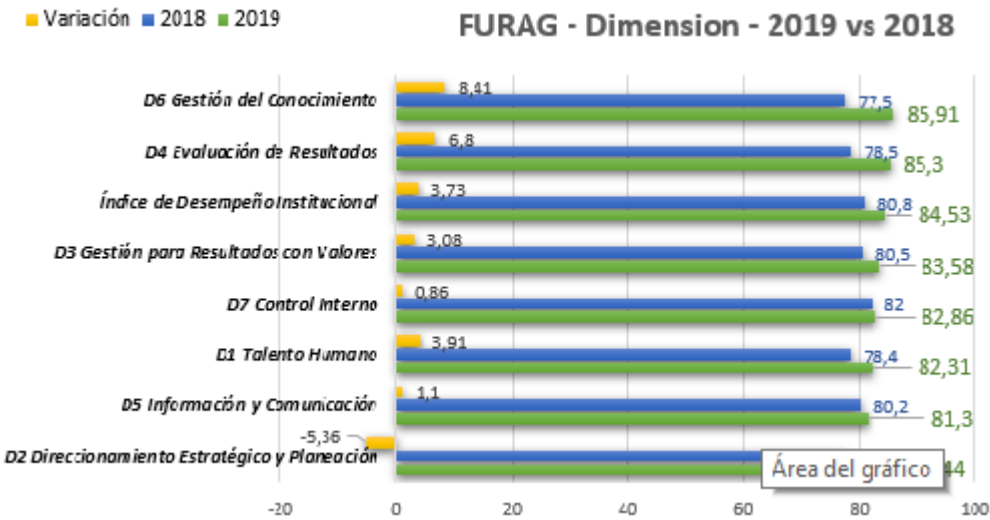
Con el fin de conocer el nivel de avance de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y del Modelo Estándar de Control Interno - MECI vigencia 2019, se genera la Medición del Desempeño Institucional, la cuál es una operación estadística que mide anualmente la gestión y desempeño de las entidades públicas, proporcionando información para la toma de decisiones en materia de gestión. Así la información reportada por las entidades se procesa estadísticamente y se calcula el Índice de Desempeño Institucional – IDI.

La meta del 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, el IDI se presenta en una escala de 1 a 100, siendo 100 el máximo puntaje a lograr, así mismo, los mínimos y máximos de cada índice están determinados por la complejidad de cada política medida.

En esta medición se utilizaron distintos cuestionarios de acuerdo con las características propias de cada Entidad. Por lo tanto, las comparaciones o los rankings solo proceden dentro de los grupos par integrados por entidades similares, los siguientes resultados presentan el avance para 2019 y además un comparativo con la vigencia 2018 (línea base de la medición para el cuatrienio) de la UAEGRTD.

UNIDAD DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS	2019			
	Puntaje Unidad	Promedio Grupo Par	Maximo Grupo Par	Quintiles
1. Dimensión Talento Humano	82,3	78,9	96,7	4
2. Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación	72,4	77,6	96,5	2
3. Dimensión de Gestión con Valores para Resultados	83,6	79,7	97,9	4
4. Dimensión de Evaluación de Resultados	85,3	74,2	93,7	5
5. Dimensión de Información y Comunicación	81,3	79,8	97,3	3
6. Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación	85,9	77,5	96,9	4
7. Dimensión de Control Interno	82,9	78,4	97,5	4
Índice de Desempeño Institucional - IDI	84,5	79,2	97,8	4

Grafica 2: Resultados Dimensiones FURAG 2019
Fuente: Intranet Sitio - InfoSIPG

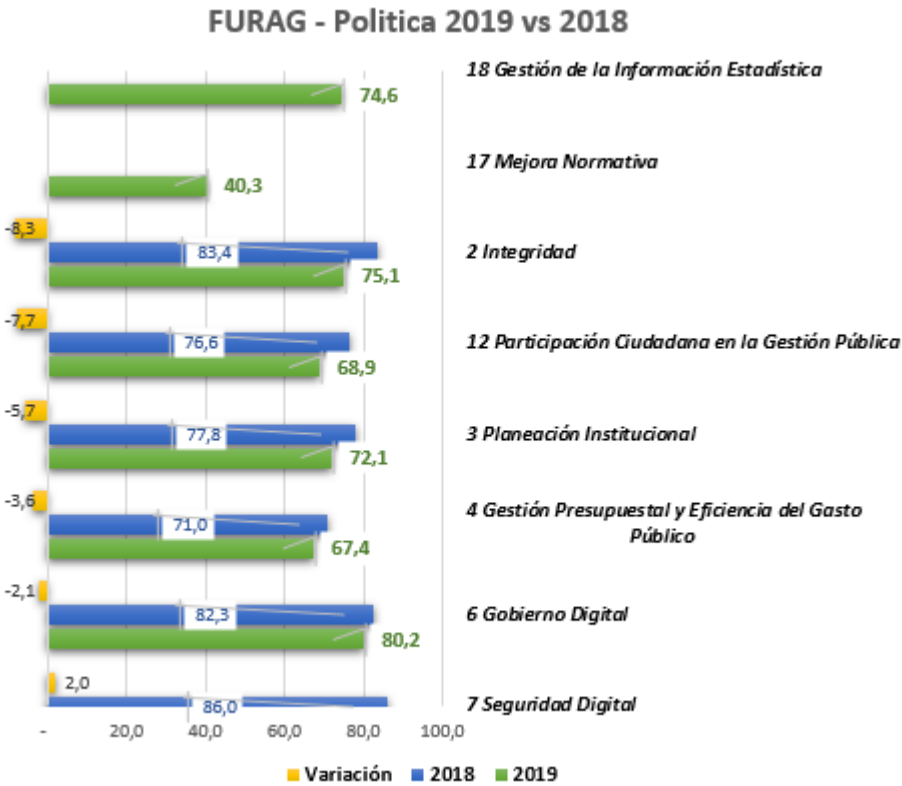


Grafica 3: Comparativo Dimensiones FURAG 2019vs 2018
Fuente: Intranet Sitio - InfoSIPG

Realizando un análisis del comportamiento de la dimensión de Talento Humano de la vigencia 2019 vs 2018 encontramos una variación positiva en 3.91 puntos, 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 nos permitió aumentar la efectividad de la gestión para alcanzar mejores resultados.

Política	Puntaje Unidad	Promedio grupo par	Maximo Grupo Par	Quintiles
1: Gestión Estratégica del Talento Humano	85,5	81,8	96,9	4
2: Integridad	75,1	75,0	96,4	3
3: Planeación Institucional	72,1	77,5	96,3	2
4: Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	67,4	69,0	75,8	2
5: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	77,3	74,8	88,9	3
6: Gobierno Digital	80,2	81,4	97,5	3
7: Seguridad Digital	88,0	78,6	96,8	5
8: Defensa Jurídica	77,4	76,5	87,7	3
9: Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	80,7	79,6	97,6	3
10: Servicio al ciudadano	82,2	78,8	97,3	4
11: Racionalización de Trámites	75,4	77,3	96,7	3
12: Participación Ciudadana en la Gestión Pública	68,9	78,6	96,7	2
13: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	85,3	74,2	93,7	5
14: Gestión Documental	87,1	78,0	96,6	5
15: Gestión del Conocimiento	85,9	77,5	96,9	4
16: Control Interno	82,9	78,4	97,5	4
17: Mejora Normativa	40,3	64,7	98,0	1
18: Gestión de la Información Estadística	74,6	78,3	93,4	2

Grafica 4: Resultados Políticas FURAG 2019vs 2018
Fuente: Intranet Sitio - InfoSIPG



Grafica 5: Comparativo Políticas FURAG 2019 vs 2018 – InfoSIPG
Fuente: Intranet Sitio - InfoSIPG

Al analizar los resultados propios de la política de integridad encontramos una variación negativa respecto a la vigencia 2018, una de las justificaciones radica en que los ítems que se evalúan no son los mismos y se evidencia un ajuste y fortalecimiento para el año 2019, como la inclusión de un ítem adicional el cual consiste en calificar cual es la Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas.

Adicionalmente la Unidad viene avanzando positivamente en diferentes actividades encaminadas a repuntar la calificación para la vigencia 2020.

El índice de desempeño institucional 2019 para la dimensión, política e índice de Talento Humano arroja los siguientes resultados:

HOME			
	DIMENSIÓN	PUNTAJE DIMENSION	PUNTAJE POLITICA
			PUNTAJE INDICE
	D1 Talento Humano	82,31	
	1 Gestión Estratégica del Talento Humano	85,46	
	I01 Calidad de la planeación estratégica del talento humano		79,6
	I02 Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano		72,1
	I03 Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad		81,7
	I04 Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano		79,5
	2 Integridad	75,12	
	I05 Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público		72,0
	I06 Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas		57,0
	I07 Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción		76,9

Grafica 6: Calificación FURAG Dimensión TH 2019

Fuente: Intranet Sitio - InfoSIPG

Un insumo adicional para realizar la planeación estratégica del talento humano en la Entidad es la matriz de gestión estratégica del talento humano (MGETH) 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 actualidad al revisar el autodiagnóstico relacionado con la política de Talento Humano se tiene una calificación de 93,6 siendo esta una calificación muy positiva ubicándola en el nivel de madurez “CONSOLIDACIÓN”, con la posibilidad de realizar planes de mejoramiento que nos permitan subir la calificación en la vigencia 2021.

En el instrumento de autodiagnóstico encontramos 149 actividades divididas por componente los cuales son: planeación, ingreso, desarrollo, retiro, adicionalmente se encuentra recomendaciones de FURAG vigencia anterior e informe pormenorizado en ambiente de control.

A continuación observaremos la calificación discriminada de la dimensión de Talento Humano por componente y por categoría lo que nos permite establecer donde debemos realizar ajustes para mejorar la gestión en la vigencia 2021, estas acciones se plasman en los planes institucionales de Talento Humano 2021.

Etiquetas de fila	Promedio de % de avance en la Implementación
PLANEACIÓN	96,8
Conocimiento normativo y del entorno	100,0
Gestión de la información	91,7
Planeación Estratégica	100,0
Manual de funciones y competencias	100,0
Arreglo institucional	80,0
Gestión de la informaciónTENER PRESENTE QUE SE DEBE INCLUIR EL DATO DE	100,0
INGRESO	78,3
Gestión de la información	100,0
Provisión del empleo	84,0
Meritocracia	60,0
Gestión del desempeño	-
Conocimiento institucional	100,0
DESARROLLO	95,2
Gestión de la información	100,0
Gestión del desempeño	93,6
Conocimiento institucional	100,0
Capacitación	100,0
Bienestar	96,5
Administración del talento humano	85,0
Clima organizacional y cambio cultural	97,8
Valores	100,0
Negociación colectiva	
Gerencia Pública	90,0
ContratistasESTE PUNTO ES PARA CONTRACTUAL	20,0
RETIRO	93,3
Gestión de la información	100,0
Administración del talento humano	100,0
Desvinculación asistida	80,0
Gestión del conocimiento	100,0
(en blanco)	
(en blanco)	
FURAG 2019	90,0
Para llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre n	100,0
La entidad ha desarrollado jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre:	
A la luz de la Ley 1010 de 2006 la entidad:	80,0
Resultados FURAG	92,0
Recomendaciones	92,0
INFORME PORMENORIZADO	92,0
AMBIENTE DE CONTROL	92,0
Total general	93,6

Grafica 7: Calificación Autodiagnóstico Política TH 2019
Fuente: Intranet Sitio - InfoSIPG

Adicional al autodiagnóstico realizado a la política de talento humano se realizó el mismo ejercicio para la política de integridad la cual es liderada por el proceso de Gestión de Talento Humano y los resultados fueron los siguientes:

Etiquetas de fila	Promedio de % de avance en la Implementación
(en blanco)	
(en blanco)	
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integr	93,3
Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	90,0
Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 1 Generar espacios	90,0
Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 2. Fomentar los n	96,7
Promoción de la gestión del Código de Integridad	88,9
Ejecutar el Plan de gestión del Código de integridad	90,0
Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad	86,7
FURAG 2019	26,7
La entidad implementa estrategias para la identificación y declaración de conflictos de i	6,7
Frente al control y sanción de los conflictos de interés, la entidad ha:	30,0
Frente a las declaraciones de bienes y rentas de los servidores públicos, la entidad:	50,0
La entidad implementa estrategias para la identificación y declaración de conflictos de i	30,0
Resultados FURAG	32,7
Recomendaciones	32,7
INFORME PORMENORIZADO	40,0
AMBIENTE DE CONTROL	40,0
Total general	61,0

Grafica 8: Comportamiento Autodiagnóstico Política Integridad 2019
Fuente: Intranet Sitio - InfoSIPG

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 9 DE 20
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 4

Los avances de la vigencia 2020 de cada equipo interno del proceso de Gestión de Talento Humano, son:

Bienestar e incentivos: Se adelantó el diagnóstico de necesidades de bienestar, mediante encuesta que se aplicó a 353 funcionarios, instrumento adaptado dada la contingencia sanitaria ocasionada por la COVID-19, con un mayor uso de la virtualidad y garantizando la participación de los funcionarios del nivel central, territorial y con sus familias, se reforzaron los espacios de apoyo psicológico y de tratamiento de emociones.

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

ACTIVIDAD AÑO 2020	SATISFECHO	MUY SATISFECHO	INSATISFECHO	MUY INSATISFECHO	N/A
Actividad de Valores de Integridad	55%	17%	6%	3%	19%
Actividades de Buen Trato	52%	15%	7%	3%	23%
Talleres de la Universidad Nacional	40%	29%	4%	4%	23%
Día Unidad de Restitución de Tierras	37%	12%	11%	4%	36%
Celebración de los Premios URT	43%	13%	10%	5%	29%
Actividades De Acondicionamiento Físico	43%	13%	10%	5%	29%
Juegos Deportivos de la URT – Parqués Dominó	13%	3%	5%	2%	77%
Juegos Deportivos de la URT – Olimpiadas Virtuales y Tradicionales	12%	3%	4%	3%	78%
Juegos Deportivos de la URT – Campeonato de Fútbol Virtual	13%	4%	4%	2%	77%
Actividad Día de la secretaria	13%	4%	4%	2%	77%
Actividad Día del Padre y de la Madre	29%	13%	5%	3%	50%
Actividad Día de la Mujer y el Hombre	35%	15%	6%	3%	41%
Semana Cultural	32%	11%	5%	3%	49%
Actividad Familiar, Recreativa, Deportiva y Cultural	21%	8%	6%	3%	62%
Taller de Fotografía a través de SMARTPHONE	12%	4%	5%	3%	76%
Vacaciones Recreativas	12%	4%	5%	3%	76%
Programa Servimos – Promover Servicios y Beneficios DAFP	24%	6%	5%	2%	63%
FNA – Cajas de Compensación – Cooperativas	38%	11%	6%	2%	43%
Día Libre Remunerado por Cumpleaños	28%	37%	2%	6%	27%
Día de la Familia	27%	39%	3%	6%	25%

Tabla 3. Aspectos significativos bienestar funcionarios UAEGRTD 2020
Fuente: Bienestar -GTH

Capacitación: El plan Institucional de Capacitación TH-ES-05 de la vigencia 2020 contaba con 51 actividades de formación programadas que se cumplieron en su totalidad. En cuanto a resultados de impacto por curva de aprendizaje en las evaluaciones realizadas, se observa que la misma se encuentra sobre 93%, verificándose la atención oportuna y con calidad a las solicitudes de los ciudadanos.

Situaciones administrativas: 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 2020, es importante precisar que, se ha verificado el número de plantas certificadas por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, de manera tal que los nombramientos contemplan el análisis financiero antes de formalizarse además de la pertinencia de las vinculaciones, trabajo que se ha articulado con el grupo de gestión económica y financiera y la Subdirección General, respectivamente.

La información relacionada en el presente Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos TH-ES-10 corresponde al reporte de los cargos vacantes, provistos y renuncias con corte al 31 de octubre de 2020, 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:

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 10 DE 20
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 4

COMPORTAMIENTO DE LA PLANTA POR MESES VIGENCIA 2020												
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
INGRESOS	8	18	9	0	0	1	8	8	1	4	4	2
RETIROS	11	10	8	2	2	2	5	1	4	3	4	4
TOTAL ACUM.	471	479	480	478	476	475	478	485	482	483	483	481
% DE PREVISIÓN	94%	95%	95%	95%	95%	94%	95%	96%	96%	96%	96%	95%

Tabla 4. Reporte plan de vacantes 2020 – GTH
Fuente: Situaciones administrativas -GTH

Seguridad y Salud en el Trabajo: En la vigencia 2020 se diseñaron 237 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. El Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo TH-ES-07 se ha desarrollado conforme a lo establecido, con un avance al mes de octubre del 78% de cumplimiento, esto es, 186 actividades ejecutadas, vale la pena mencionar que al igual que los otros planes se realizaron los ajustes de adaptación para responder a la contingencia sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Política de Integridad y conflicto de interés: La integridad en el servicio público requiere de la implementación de valores comunes y estándares concretos de conductas y comportamientos acordes con el desempeño de sus funciones. Es por ello que se deben generar acciones continuas de manera pedagógica para fortalecer las disposiciones institucionales y dirigir las políticas de integridad y prevención de conflicto de interés, asegurando a su vez la coordinación entre sus actores clave al interior de la Entidad.

La UAEGRTD adoptó el Código de Integridad, 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.

Los conflictos de intereses ponen en riesgo la obligación de garantizar el interés general del servicio público y afectan la confianza ciudadana en la administración pública, es por eso que en Colombia, el conflicto de intereses para los servidores públicos se encuentra 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.

Por ello, la Entidad se encuentra en el proceso de implementación de una estrategia enfocada a que tanto funcionarios como contratistas, conozcan sobre las situaciones en las que sus intereses personales pueden influir en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, en beneficio particular, afectando el interés público, con el fin de que puedan ser advertidos y gestionados en forma preventiva, evitando que se favorezcan intereses ajenos al bien común.

Es necesario, además, promover una cultura de integridad en los servidores públicos que permitan prácticas preventivas para evitar que el interés particular interfiera en la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado y así no incurrir en actividades que atenten contra la transparencia y la moralidad administrativa y en ocasiones puedan constituirse en actos de corrupción o faltas disciplinarias.

Es así como se tiene proyectado, generar acciones de sensibilización para que en caso de que un colaborador acepte que está inmerso en un potencial conflicto, conocer las acciones necesarias para la regulación, gestión, control o decisión de la situación que generó el conflicto de intereses.

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”. (...)

	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: 4

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

Para construir el Plan Estratégico de Talento Humano TH-ES-09, 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.

El Plan Estratégico de Talento Humano TH-ES-09 se articula con los procesos de la Entidad, teniendo en cuenta que el proceso de Gestión de Talento Humano tiene a su cargo la administración del personal, alineado con los objetivos estratégicos de la Unidad, los procedimientos establecidos para la administración del personal y demás medidas que deben regir el ejercicio de la función pública, desde el ingreso, desarrollo y retiro de los servidores públicos, a través del desarrollo integral y el fortalecimiento de sus competencias laborales hasta el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Para la vigencia 2021 el Plan Estratégico de Talento Humano TH-ES-09 se estructura teniendo en cuenta los siguientes planes institucionales:

- **Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos TH-ES-10**, el cual busca identificar las necesidades de la planta de personal con el propósito de diseñar estrategias de 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.
- **Plan de Bienestar e Incentivos TH-ES-04**, el cual implementa actividades para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias, a través de actividades que permitan elevar los niveles de satisfacción, transformar actitudes, crear sentido de pertenencia y fortalecer la convivencia.
- **Plan Institucional de Capacitación TH-ES-05**, con el cual se realizan acciones de formación para fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los funcionarios a través de cursos, talleres, seminarios y diplomados que le permita a la Unidad contar con un talento humano altamente innovador, integral, comprometido y competente.
- **Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo TH-ES-07**, por medio del cual se desarrollan actividades de seguridad y salud en el trabajo, para prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como, fomentar y mantener una cultura encaminada al autocuidado mediante la adopción de hábitos y estilos de vida saludables, en concordancia con el cumplimiento de la legislación.

3 CONTEXTO NORMATIVO

Como se expuso en precedencia, se parte del Plan Nacional de Desarrollo, tanto la Ley 152 de 1994 y 1955 de 2019, que definen el plan indicativo cuatrienal con planes de acción anuales que constituyen la base para la posterior evaluación de resultados (artículo 29. Ley 152 de 1994); así como de la Ley 1448 de 2011 mediante la cual se creó la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas (UAEGRTD).

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.

	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: 4

Normatividad	Tema	Actividades relacionado con la norma
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.
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	Nómina, Situaciones Administrativas.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 13 DE 20
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 4
Normatividad	Tema	Actividades relacionado con la norma
	trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles”.	
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.
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 párrafo 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.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 14 DE 20
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 4

Normatividad	Tema	Actividades relacionado con la norma
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.
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 2020 - GTH
Fuente: Normograma

4 TERMINOS

Ver definición de los términos en el Sistema de Información STRATEGOS.

- **Aspirante:** Persona que espera conseguir un empleo, cargo o título
- **Bienestar laboral:** Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia: así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, en la prestación del servicio.
- **Calidad de Vida laboral:** Proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión.
- **Carrera administrativa:** Es un sistema técnico de administración de personal, sustentado en el mérito como causa para ingresar, permanecer y ascender en los cargos públicos, para garantizar el derecho de los ciudadanos de acceder al desempeño de empleos públicos y lograr la eficiencia y pulcritud de la gestión pública. El proceso de selección de personal para la incorporación a la carrera o la promoción dentro de ella es de cada organismo o entidad, bajo la administración y vigilancia de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con el apoyo y asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- **Clima Organizacional:** Forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo y que determina su comportamiento dentro de la entidad.
- **Cultura Organizacional:** Conjunto de normas, hábitos y valores que practican los individuos de una organización y que hacen de ella su forma de comportamiento.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 15 DE 20
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 4

- **Eficacia:** Grado con el que se logran de manera oportuna los resultados esperados, en relación con los objetivos y metas.
- **Eficiencia:** Maximización de resultados con el mejor uso de recursos.
- **Empleo:** Conjunto de deberes, atribuciones y responsabilidades establecidas por la Ley, el reglamento o asignadas por autoridad competente, para satisfacer necesidades permanentes de la administración pública y que deban ser atendidos por una persona natural.
- **Equipo de Trabajo:** Personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.
- **Funcionario:** Son personas naturales que ejercen función pública, tiene una relación con el estado.
- **Incentivo:** Se entiende por incentivo todo estímulo expresamente planeado y adoptado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable.
- **Libre nombramiento y Remoción:** Son aquellas asignaciones laborales realizadas a discreción del empleador o nominador y que se rigen por el criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional de una persona. Se proveen mediante nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento legalmente establecido.
- **Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales:** Instrumento de gestión del talento humano que rige las condiciones del empleo público al interior de las entidades, en él se identifican los cargos de la planta de personal de la entidad, enmarcando sus funciones, competencias y, los requisitos exigidos para su desempeño.
- **Nombramiento Ordinario:** Tipo de vinculación por el cual se provee de manera definitiva los empleos de libre nombramiento y remoción.
- **Nombramiento Provisional:** Forma de proveer un empleo de carrera administrativa en caso de una vacancia temporal o definitiva del mismo.
- **Protección y servicios sociales:** Programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.
- **Previsión:** Proceso mediante el cual se ocupa un cargo que se encuentra vacante, previo cumplimiento de requisitos.
- **Provisional:** Es la persona asociada a los servidores públicos, nombrados en un cargo de planta permanente en un empleo de carrera vacante temporal o definitivo.
- **Prueba psicológica:** Es un instrumento experimental que tiene por objeto medir o evaluar una característica psicológica específica, o los rasgos generales de la personalidad de un individuo.
- **Prueba psicotécnica:** Son test funcionales que miden capacidades y aptitudes intelectuales y profesionales de diversa índole, como memoria verbal y visual, aptitudes numéricas, de lingüística, de conocimiento profesional al igual que rasgos de personalidad, intereses y/o valores personales.
- **Reconocimiento:** Se entiende la expresión de satisfacción de parte del Jefe, colegas, usuarios de servicios, debido a una competencia, comportamiento o resultado determinado.
- **Resolución:** Acto administrativo mediante el cual una autoridad administrativa resuelve situaciones particulares y concretas.
- **SIGEP:** Sistema de Información de los servidores públicos, instituciones públicas y contratistas.
- **Sistema de estímulos:** Conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado. (Fuente: Artículo 13º, Decreto 1567 de 1998)
- **Vacancia temporal:** Empleo vacante de conformidad con los casos expuestos en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017.
- **Vacante temporal:** Empleo vacante cuando su titular se encuentra en alguna de las situaciones expuestas en el artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 648 de 2017.

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

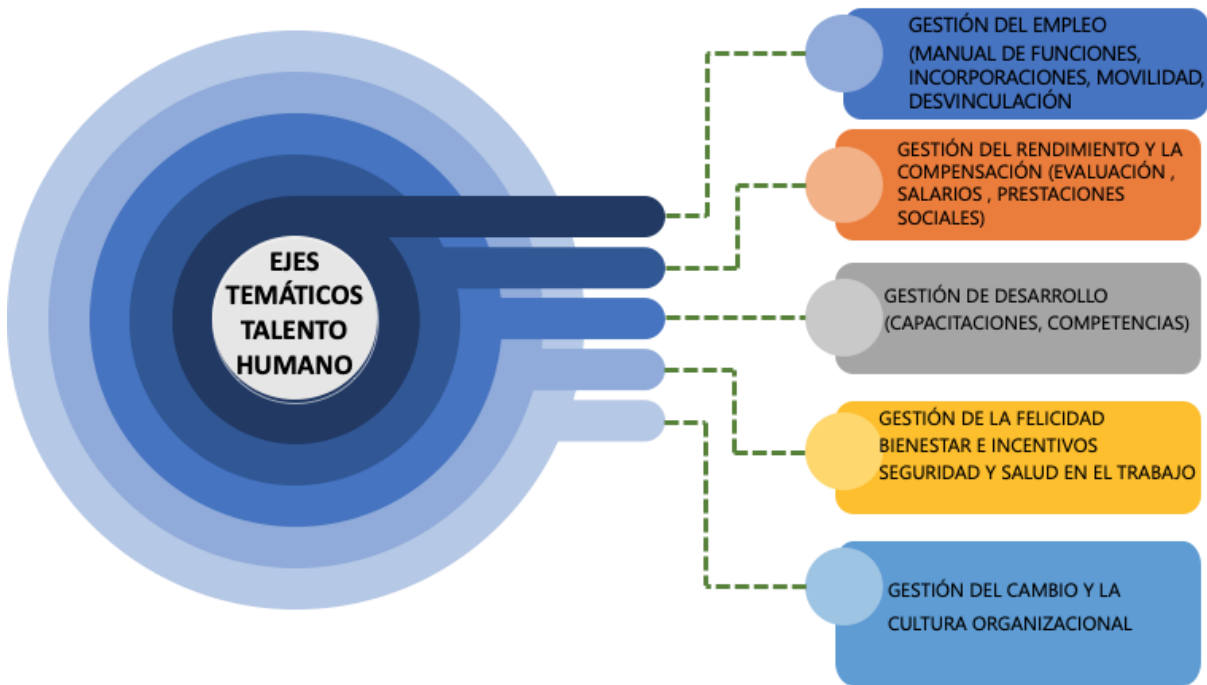
- Conocer el estado actual de la planta de personal, y diseñar las estrategias organizacionales para la previsión del recurso humano, de acuerdo con el perfil requerido y las competencias propias de cada empleo, garantizando la

- 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

En el presente Plan Estratégico se presenta la propuesta de trabajar en los siguientes ejes temáticos para la vigencia 2021.



Grafica 9: Ejes Temáticos GTH 2021 – GTH
Fuente: Bienestar -GTH

Articulado a los ejes temáticos antes presentados el proceso de Gestión de Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial de Restitución de Tierras Despojadas – UAEGRTD, tiene programadas para la vigencia 2021 las siguientes actividades principales:

- **Cumplimiento 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.
- **Cumplimiento 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.
- **Cumplimiento del Plan de Bienestar e incentivos**, el cual se construye implementando actividades de bienestar e incentivos, para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias, a través de actividades que permitan elevar los niveles de satisfacción, transformar actitudes, crear sentido de pertenencia, fortalecer la

	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: 4

convivencia. Los destinatarios de esta información son todos los colaboradores de la Entidad, ciudadanía y entes de control.

- **Implementación y cumplimiento 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 conflicto de interés.** Los destinatarios de esta información son todos los colaboradores de la Entidad, ciudadanía y entes de control.

8 ENTREGABLES

En el marco del Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2021 y como evidencia del cumplimiento de su objetivo institucional, se generarán los siguientes productos:

- Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e incentivos
- Plan de Trabajo anual del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Informe trimestral de seguimiento de cada plan institucional a presentar en el Subcomité Técnico de Talento Humano.
- Reporte de seguimiento del Plan Institucional de Capacitación
- Reporte de seguimiento del Plan de Bienestar e incentivos
- 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
- Reporte semestral del cumplimiento de cada una de las etapas de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de MIPG.

9 METAS

- Cumplir con el 100% de la ejecución del cronograma del Plan Estratégico de Talento Humano.
- Cumplir con el 100% de la ejecución del cronograma del 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 2021.
- Cumplir con el 100% de la ejecución del cronograma del plan de bienestar e incentivos.
- Cumplir con el 100% de la ejecución del cronograma del plan institucional de capacitación
- Cumplir con el 100% de la ejecución del cronograma del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.
- Cumplir con el 100% de la ejecución del cronograma del Plan de 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 2021.

RUBRO	PRESUPUESTO ASIGNADO
Gastos de Personal y Transferencias corrientes	\$43.985.544.759
Plan de Bienestar e Incentivos	\$464.802.846
Plan Institucional de Capacitación	\$482.533.775
Plan de Trabajo anual del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	\$441.393.822
TOTAL	\$45.374.275.202

Tabla 6. Presupuesto Talento Humano 2021
Fuente: Gestión Talento Humano

Las cifras aquí presentadas para el 2021 corresponden a los recursos que se solicitaron al Ministerio de Hacienda y Crédito Público en el anteproyecto de presupuesto 2021, 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: 18 DE 20
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 4

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

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 mayo de 2020 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
Favorecimiento a terceros para la vinculación de personal sin lleno de los requisitos	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
Gestionar de manera inadecuada el Talento Humano, teniendo en cuenta el ciclo de vida del funcionario.	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 Talento Humano a través del seguimiento a la ejecución de los cronogramas
	Validar novedades de nómina
	Verificar la nómina por parte de funcionarios del Grupo de Gestión del Talento y Desarrollo Humano y Secretaría General
	Verificar las evaluaciones de desempeño de carrera, con la concertación de compromisos laborales y comportamentales.
Gestionar inadecuadamente las condiciones subestándares, 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 SST 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

Tabla 7. Riesgo Talento Humano 2020
Fuente: Tomado del mapa de Riesgos Talento Humano 2020 – GTH

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 19 DE 20
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 4

12 INDICADOR

El cumplimiento de las metas del Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2021, va encaminado con el cumplimiento del plan de acción y por ende en los seguimientos mensuales que se realizan al cumplimiento del Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e incentivos, Plan de Trabajo anual del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El seguimiento para el Plan Estratégico se realizará con el siguiente indicador que permite medir la ejecución de las actividades plasmadas en los diferentes planes 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 Talento Humano 2021 - GTH
Fuente: Gestión Talento Humano

13 EVALUACIÓN

La evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano se realizará por el Líder del Proceso de Gestión de Talento Humano con la participación del contratista asignado para el apoyo a la gestión mediante la aplicación de una encuesta de satisfacción, la cual será diligenciada por los colaboradores de la Entidad, con miras a medir el impacto que surtió la ejecución del plan y este se realizará al final de la vigencia, cuyos resultados se presentan en el Subcomité de Talento Humano. Adicionalmente se evaluará la eficacia y eficiencia del plan con el seguimiento a los indicadores propuestos.

El responsable del seguimiento y supervisión de la ejecución del plan es el Líder del Proceso de Gestión de Talento Humano con la participación del contratista asignado para el apoyo a la gestión.

14 ANEXOS

- [Cronograma de actividades Plan Estratégico de Talento Humano 2021](#)
- [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), Douglas Taborda (Contratista - Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano)

16 CONTROL DE CAMBIOS

- Ajuste en toda la estructura del Plan Estratégico De Talento Humano
- Se ajusta la redacción de todo el documento
- El cronograma del plan se retira del documento y se incluye como anexo
- Se ajusta el cronograma del plan

Nota¹: El presente plan fue revisado en la sesión del Subcomité Técnico de Talento Humano realizado el 12 de noviembre de 2020

Nota²: El presente plan se aprobó en la sesión n ° 9 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIGD realizado el 21 de diciembre de 2020.

 UNIDAD DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS	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: 4

	NOMBRE:	CARGO / ROL:	FECHA	FIRMA:
ELABORADO POR:	DOUGLAS TABORDA RAMÍREZ	CONTRATISTA GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO Y DESARROLLO HUMANO	21-12-2020	ORIGINAL FIRMADO (APROBADO POR EL CIGD)
REVISADO POR:	YAIR DE JESÚS SOTO BUILES	JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN (E) / REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN PARA EL SIG	21-12-2020	
	YURI ANDREA LÓPEZ MORA	CONTRATISTA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	21-12-2020	
APROBADO POR:	ROSA MISABELINA OSPINA PEÑA	LÍDER GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO Y DESARROLLO HUMANO	21-12-2020	