

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



Bogotá D.C., diciembre de 2023

	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: 7

Clasificación de la Información:
 Publica ☒
Reservada ☐
Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 18/12/2023

Tabla de contenido

1	ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL	5
1.2	Resultado de mediciones adelantadas.....	6
1.2.2	Diagnóstico de la Política de Integridad 2023	7
1.2.3	Resultados Medición - Clima Organizacional 2023	8
1.2.4	Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG	11
1.2.	5 Resultados de Implementación de Planes Institucionales de Talento Humano 2023.	11
☐	Implementación del TH-ES-04 Plan de Bienestar e Incentivos 2023	11
☐	Implementación del TH-ES-05 Plan institucional de Capacitación 2023	12
☐	Implementación del TH-ES-10 Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos 2023.	12
☐	Implementación del TH-ES-07 Plan de Anual del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023	12
☐	Implementación TH-ES-09 Plan Estratégico de Talento Humano 2023.....	12
3.	CONTEXTO NORMATIVO	14
4.	OBJETIVO GENERAL	18
5.	OBJETIVOS ESPECIFICOS	18
6.	ACCIONES	19
7.	ENTREGABLES.....	20
8.	METAS	21
9.	RECURSOS.....	21
9.2.	Requerimientos logísticos, técnicos y/o tecnológicos.....	21
9.3.	Recursos Humanos	21
10.	ANÁLISIS DE RIESGOS	22
11.	INDICADOR.....	23
12.	EVALUACIÓN	24
13.	ANEXOS	24
14.	PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN.....	24
15.	CONTROL DE CAMBIOS.....	24

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 18/12/2023

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO UAEGRTD 2023

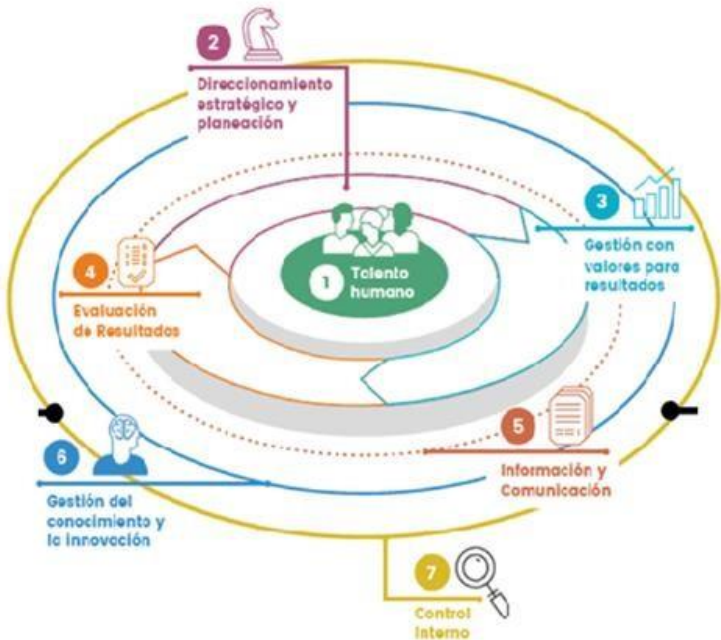
La Ley 1448 de 2011, en su artículo 103 creó la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas (UAEGRTD), por el término de diez (10) años, como una entidad especializada de carácter temporal, adscrita al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural con el objeto de servir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

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

El Gobierno Nacional hace un llamado a centrar y reunir esfuerzos al cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026, el cual busca sentar las bases para que el país se convierta en un líder de la protección de la vida y cultura de paz, a partir de la construcción de un nuevo contrato social que propicie la no repetición del conflicto, el cambio de nuestra forma de relacionarnos con el ambiente, y una transformación productiva sustentada en la armonía con la naturaleza y la paz total.

En este contexto, la UAEGRTD implementa esfuerzos, encaminados para la construcción de la Paz Total, que tal como lo establece la Ley 418 de 1997, define la política de Estado, preservando y garantizando la seguridad humana, a través de la solución definitiva del conflicto armado en Colombia. Para este importante y demandante propósito, la UAEGRTD se ha propuesto priorizar la atención y fortalecimiento de capacidades del Talento Humano, como el recurso más importante de las Entidades públicas.

Adicionalmente, en las Bases del Plan Nacional De Desarrollo (2022-2026). Colombia Potencia Mundial de la Vida, en su artículo 59, impulsa junto con el Ministerio de Trabajo, adoptar una Política Publica de Trabajo Digno y Decente, con enfoque diferencial, la extensión de la protección social, la garantía de los derechos fundamentales del trabajo (p,39).



Grafica 1: Dimensiones de MIPG
Fuente: Manual operativo MIPG 2021 – Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)

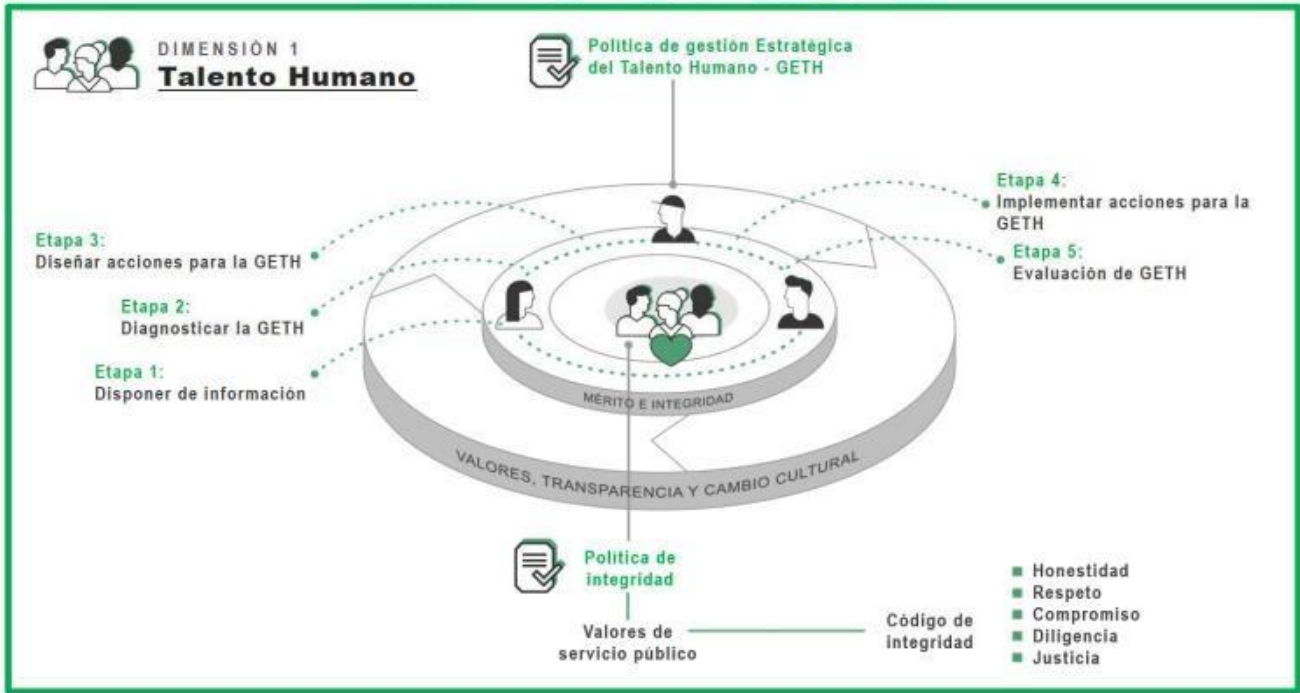
Con la correcta implementación de esta dimensión del MIPG, se busca el *“Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”*¹.

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

MC-MO-02
V.4

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 18/12/2023



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

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

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

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.*”³

El grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, enfocó sus planes en concordancia con el Plan Estratégico Institucional -PEI- de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas 2023-2026, que establece como propósito superior “Restituimos territorios para armonizar la naturaleza y la vida de los pueblos” y recoge la apuesta estratégica de las tres transformaciones i) Restitución integral de tierras y territorios para el goce efectivo de derechos. ii) Transformación Institucional a partir de la sensibilización humana. iii) Restauración del territorio en armonía con el Plan de Vida y desarrollo de las comunidades.

Teniendo en cuenta lo anterior, se establece la necesidad de articular las acciones, a partir de las apuestas estratégicas relacionadas con la Transformación Institucional de la sensibilización humana, cuya finalidad es el fortalecimiento y potencialización de las capacidades de los servidores y servidoras de la Unidad, a partir de los dos objetivos estratégicos “Orientar la transformación institucional a partir del liderazgo y la humanización en el aumento de las capacidades que garantizan la eficiente Operación” y “el Enfoque de la gestión hacia las diversidades e inequidades de la población en la atención integral y la garantía de derechos”.

Además de lo anterior, el Plan Estratégico de Talento Humano 2024 promueve la restauración del territorio, en armonía con el Plan de Vida y el Desarrollo Comunitario, priorizando el enfoque territorial

² Manual Operativo MIPG. Departamento Administrativo de la Función Pública. 2021

³ Idem.

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐ **Fecha de aprobación:** 18/12/2023

como apuesta política que permite transformar y fortalecer las capacidades de los funcionarios y funcionarias, para el logro de las metas institucionales, por lo cual se adhiere a los objetivos estratégicos: 1) Empoderar a las comunidades e instituciones comunitarias en la defensa y el territorio de su derecho de restitución integral territorial para la toma de decisiones a partir de su autorreconocimiento y la autodeterminación de los pueblos y 2) Potenciar el liderazgo de las comunidades e instituciones comunitarias en la Restitución Integral Territorial- RIT para la regeneración de sus territorios en armonía con sus planes de vida Digna.

Así mismo, es importante mencionar que el Plan de Bienestar e Incentivos 2024, Plan institucional de Capacitación 2024, Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos 2024, Plan de Anual del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024, le apuestan de manera transversal al diálogo intercultural, alianzas estratégicas y enfoque diferencial inclusivo, favoreciendo el resultado de la misionalidad desde los procesos estratégicos y de apoyo, para el cumplimiento del Plan Estratégico Institucional 2023-2026.

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 2024, como instrumento guía de la implementación de la Dimensión de Talento Humano del MIPG en la Entidad.

1 ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL

1.1 Caracterización de empleos

Con corte a 30 de noviembre de 2023 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 y remoción	Vacantes	Total
Directivo	0	0	24	2	26
Asesor	0	0	6	0	6
Profesional	2	327	2	3	334
Técnico	0	69	0	2	71
Asistencial	0	64	2	0	66
Total de empleos	2	460	33	8	503

Tabla 1. Cargos de la Entidad según la provisión de la planta de personal UAEGRTD a 30 de noviembre de 2023
Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Niveles	Cargos establecidos	Cargos provistos	
		Mujeres	Hombres
Directivo	26	11	13
Asesor	6	3	3
Profesional	334	196	135
Técnico	71	27	42
Asistencial	66	52	14
Total de empleos	503	289	207

Tabla 2. Caracterización de Cargos Provistos planta de personal UAEGRTD a 30 de noviembre de 2023
Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Con base en la información con corte a 30 de noviembre de 2023, se observa que, de los 496 cargos provistos, 289, es decir, el 57% de los cargos, es ocupado por mujeres y los restantes 207, es decir, el 43% de los cargos, es por hombres. Respecto a cargos del nivel directivo, el 45% es ocupado por mujeres, en el nivel asesor, el 50% están a cargo de mujeres y el 58% en el nivel profesional.

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

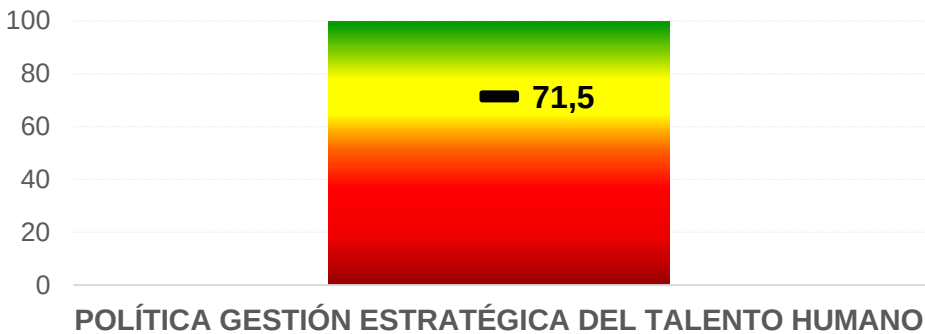
Fecha de aprobación: 18/12/2023

1.2 Resultado de mediciones adelantadas

1.2.1 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). Esta herramienta busca, a través de un ejercicio autodiagnóstico, identificar el estado actual de la gestión que adelanta la UAEGRTD, esto con el objetivo de establecer una línea de base y verificar los avances en la implementación de oportunidades de mejora en la implementación de la dimensión de talento humano.

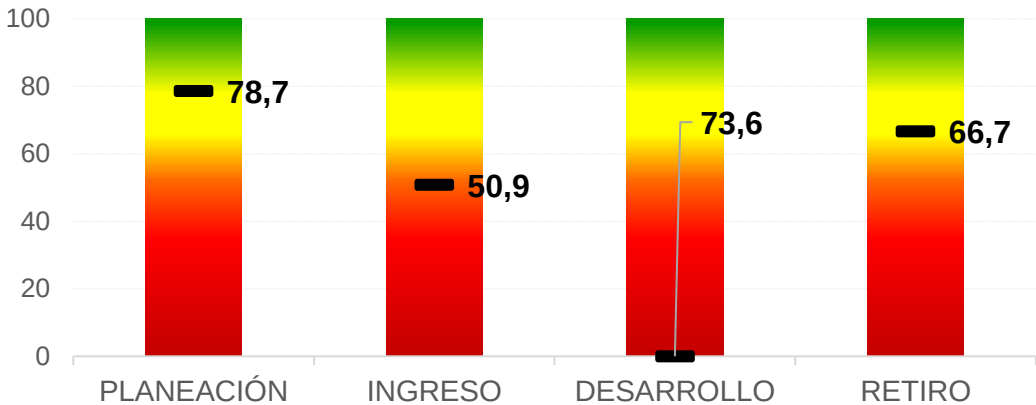
En tal sentido, y de acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico realizado por el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano en la vigencia 2023, se evidencia el cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, registrando una calificación de 71,5 sobre 100 puntos, ubicando a la Entidad en un nivel de Transformación: *“ha avanzado, pero requiere mejoras. Existe evidencias de acciones que impactan en el desempeño, pero aún existen brechas importantes. Aún falta posicionar el tema a nivel estratégico”*.



Resultado Autoevaluación Gestión Estratégica de Talento Humano 2023 Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano- 2023.

Al respecto es importante señalar que 3 de los componentes evaluados dentro de la Política Estratégica de Talento Humano obtuvieron puntajes entre el rango de 61 y 80, y en particular el de “ingreso” en el rango entre 41 y 60, lo que evidencia 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”*.⁴

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



Resultado Autoevaluación por componentes - Política Estratégica de Talento Humano 2023 Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano 2023.

⁴ Niveles de madurez de la GETH. Función publica 2016

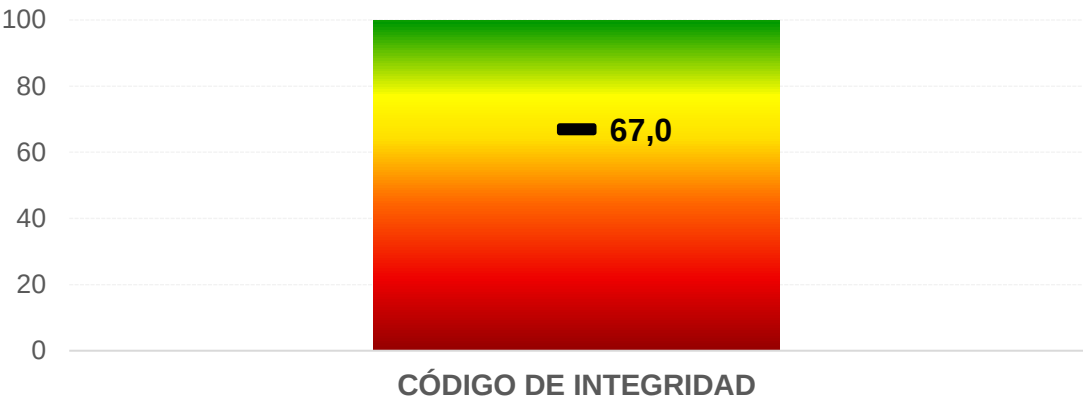
Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 18/12/2023

1.2.2 Diagnóstico de la Política de Integridad 2023

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

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico se obtuvo una calificación de 67 /100 puntos, encontrándose en el nivel de Transformación, es decir: *“ha avanzado, pero requiere mejoras. Existe evidencias de acciones que impactan en el desempeño, pero aún existen brechas importantes. Aún falta posicionar el tema a nivel estratégico”*.⁵

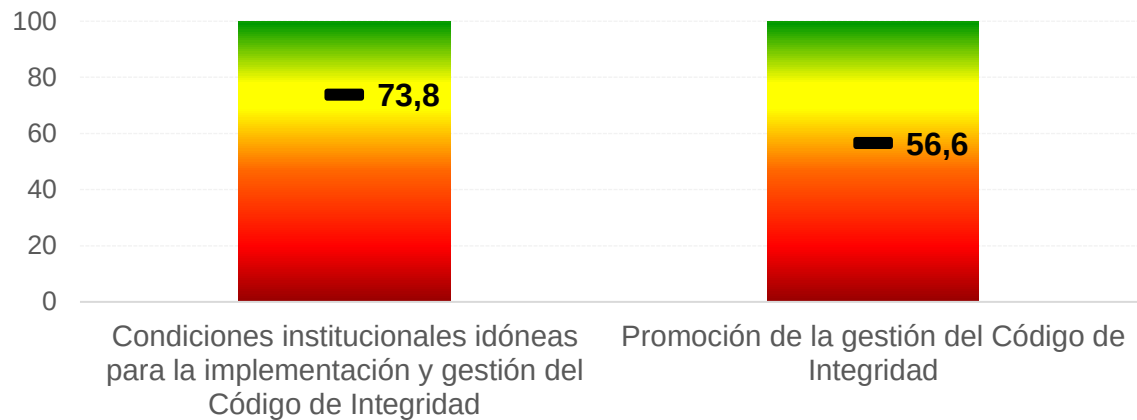


Resultado Autodiagnóstico Política de integridad 2023
Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano -2023

En un análisis detallado de los componentes de la Política de Integridad, se observa que los puntajes obtenidos se encuentran en los niveles de Transformación, es decir: *“ha avanzado, pero requiere mejoras. Existe evidencias de acciones que impactan en el desempeño, pero aún existen brechas importantes. Aún falta posicionar el tema a nivel estratégico”*.

⁵ Niveles de madurez de la GETH. Función publica 2016

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐ Fecha de aprobación: 18/12/2023



Resultado Autoevaluación por componentes – Gestión de Integridad 2023
Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano - 2023.

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

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

1.2.3 Resultados Medición - Clima Organizacional 2023

El instrumento utilizado para la medición de Clima Laboral se basó en la Metodología Likert: un conjunto de afirmaciones ante las cuales las y los encuestados manifiestan su percepción favorable o desfavorable frente al Clima Laboral. La medición fue realizada en diciembre de 2022 de manera virtual, y participaron 238 funcionarios y funcionarias de 38 dependencias de nivel central y territorial, de los cuales el 42% fueron hombres y el 58% mujeres, con edades entre 18 y más de 54 años.



Gráfica 1: Variables de la medición Clima Laboral, 2022
Fuente: Medición Clima Laboral 2022, consultoría Cafam

Los ítems que configuraron la medición fueron calificados de acuerdo con cuatro variables: deseable, positivo, aceptable y crítico, cada uno con diferentes valores y recomendaciones como se muestra en la siguiente gráfica:

Niveles	Valores	Decisiones
Deseable	91 – 100%	Mantener
Positivo	71- 90%	Fortalecer
Aceptable	51 – 70%	Intervenir
Crítico	0 – 50 %	Transformar

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐ Fecha de aprobación: 18/12/2023
Gráfica 2: Niveles, valores y decisiones de los resultados de la medición de Clima Laboral, 2022
Fuente: Medición Clima Laboral 2022, consultoría Cafam

El objetivo de la primera variable, “estrategia corporativa”, identificó el relacionamiento con el que cuenta la funcionaria y el funcionario hacia los objetivos corporativos y la cultura organizacional. Los resultados generales de esta variable puntuaron en un nivel positivo, con un 81%, siendo los “beneficios” el aspecto con menor puntaje (66%) y con recomendación de intervenir.



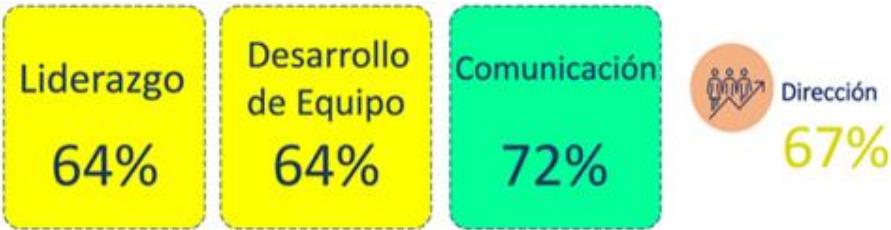
Gráfica 3: Resultados Estrategia corporativa, medición Clima Laboral, 2022
Fuente: Medición Clima Laboral 2022, consultoría Cafam

La segunda variable, “salud y seguridad en el trabajo”, reconoció la preocupación de la entidad por cumplir las exigencias de salud y seguridad en el trabajo y el cuidado de sus funcionarios y funcionarias. Los resultados generales de esta variable puntuaron en un nivel positivo, con un total del 76%, siendo el “trabajo remoto” el aspecto más bajo y con recomendación de intervenir.



Gráfica 4: Resultado salud y seguridad en el trabajo, medición Clima Laboral, 2022
Fuente: Medición Clima Laboral 2022, consultoría Cafam

La tercera variable, “dirección”, mostró la relación de funcionarios y funcionarias con su líder, evidenciando el estilo de liderazgo. Los resultados generales de esta variable están sobre el margen de aceptable, con un total de 67%, siendo el “liderazgo” y el “desarrollo de equipo” los aspectos más bajos y con recomendación de intervenir.



Gráfica 5: Variable dirección, medición Clima Laboral, 2022
Fuente: Medición Clima Laboral 2022, consultoría Cafam

La cuarta variable, “gestión del conocimiento”, permitió reconocer la importancia de los programas de formación y capacitación, así como el valor que estos tienen en el desarrollo de la potencialidad de funcionarios y funcionarias. Los resultados generales de esta variable puntuaron en un nivel aceptable, con un total de 66%, siendo el “desarrollo individual” y el “reconocimiento” los aspectos más bajos y con recomendación de intervenir.

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐ Fecha de aprobación: 18/12/2023



Gráfica 6: Variable gestión del conocimiento, medición Clima Laboral, 2022.
Fuente: Medición Clima Laboral 2022, consultoría Cafam

La quinta variable, “relacionamiento”, evidenció el relacionamiento entre los pares y la UAEGRTD en general. Los resultados generales de esta variable puntuaron en un nivel positivo, con un total de 73%, siendo la “integración” el aspecto más bajo y con recomendación de intervenir.



Gráfica 7: Variable relacionamiento, medición Clima Laboral, 2022
Fuente: Medición Clima Laboral 2022, consultoría Cafam

La sexta variable, “gestión del cambio”, permitió identificar la disposición y las estrategias adoptadas por la UAEGRTD para la gestión del cambio. Los resultados generales de esta variable puntuaron en un nivel positivo, con un total de 72%, siendo la “innovación en la entidad” y la “adhesión al cambio” los aspectos más bajos y con recomendación de intervenir.



Gráfica 8: Variable gestión del cambio, medición Clima Laboral, 2022
Fuente: Medición Clima Laboral 2022, consultoría Cafam

La sétima variable, “unidad de restitución de tierras” permitió evidenciar la autopercepción del nivel del servicio que ofrece la UAEGRTD a la ciudadanía y los grupos de interés. Los resultados generales de esta variable puntuaron en un nivel positivo, con un total de 77%.



Gráfica 9: Variable unidad de restitución de tierras, medición Clima Laboral, 2022
Fuente: Medición Clima Laboral 2022, consultoría Cafam

De acuerdo con los resultados obtenidos y mostrados en las anteriores gráficas, se deduce que dentro de los

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐ **Fecha de aprobación:** 18/12/2023
aspectos más relevantes a tener en cuenta dentro de la Cultura Organizacional en la UAEGRTD son: la Gestión del Cambio, el Relacionamiento, la Gestión del Conocimiento, la Salud y Seguridad en el Trabajo, la Estrategia Corporativa y la Dirección.

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

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

Respecto a las cifras obtenidas por la Unidad Administrativa de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas – UAEGRTD en la medición de la vigencia 2022 realizada en el 2023, es importante aclarar, según indicaciones de la Oficina Asesora de Planeación - OAP de la entidad, que los resultados no son comparables con los resultados de las mediciones de vigencias anteriores, toda vez, que se actualizaron las temáticas y directrices y se realizaron cambios significativos a las preguntas de las políticas.

Sin embargo, la Unidad Administrativa de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas – UAEGRTD, obtuvo la mejor calificación, ocupando el primer lugar del Índice de Desempeño Institucional – IDI en el Sector Agropecuario. Pesquero, y de Desarrollo Rural al cual pertenece.

En la Política Gestión Estratégica de Talento Humano para la vigencia 2022, se observa una calificación de 89.1, como muestra la gráfica a continuación:

POLÍTICA		2022	2021	2020
1	Gestión Estratégica de Talento Humano	89,1	93,5	89,4
2	Integridad	66,1	92,4	83,6
3	Planeación Institucional	98,2	86,4	70,0
4	Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	88,0	82,3	71,4
5	Compras y Contratación Pública	85,4		
6	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	100	82,7	80,0
7	Gobierno Digital	79,2	94,1	90,4
8	Seguridad Digital	95,2	91,5	80,0
9	Defensa Jurídica	88,1	78,3	71,3
11	Servicio al Ciudadano	91,0	94,1	85,5
12	Racionalización de Trámites	71,7	78,0	64,6
13	Participación Ciudadana en la Gestión Pública	88,1	89,1	75,4
14	Seguimiento y Evaluación del desempeño Institucional	96,7	89,4	81,1
15	Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	86,3	93,8	84,7
16	Gestión Documental	93,4	89,2	84,9
17	Gestión de la Información Estadística	79,9		
18	Gestión del Conocimiento	89,8	94,8	87,4
19	Control Interno	89,2	94,4	86,3

Resultados IDI por dimensiones UAEGRTD vigencia 2023
Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

1.2.5 Resultados de Implementación de Planes Institucionales de Talento Humano 2023.

La implementación de los Panes Institucionales de Talento Humano de la vigencia 2023 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 2023 los resultados son:

- Implementación del TH-ES-04 Plan de Bienestar e Incentivos 2023

En el marco del Plan de Bienestar e Incentivos se programaron 185 actividades para el año 2023, de las cuales, con corte a 31 de octubre han sido ejecutadas 154 actividades, es decir, se ha dado cumplimiento al 83.24% del plan de trabajo establecido, resultado que es conforme a la meta establecida en el Plan de Acción Institucional para esta fecha.

Es importante destacar que, en la reestructuración del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, se conformó un equipo de cultura organizacional, encargado de implementar actividades del Plan de Bienestar

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐ **Fecha de aprobación:** 18/12/2023

Incentivos enfocadas en 3 líneas de acción: Política Institucional de Cuidado con enfoque psicosocial; Política Institucional de Mujer y Género - PIMGURT y Clima Laboral. Estas actividades permitieron: garantizar el servicio de atención psicosocial individual a contratistas, funcionarios y funcionarias; prestar acompañamiento a las personas que reportaron violencias basadas en género en el entorno laboral; realizar conmemoraciones de fechas emblemáticas con relación a los derechos de las mujeres; facilitar círculos de cuidado y talleres para sensibilizar en torno a la PIMGURT, realizar diagnósticos del clima laboral, afianzar el trabajo en equipo y el apoyo mutuo y fortalecer el cuidado colectivo en las Direcciones territoriales y en Nivel Central, entre otras acciones. Es precisamente el impacto positivo que han tenidos estas acciones, el que evidencia la necesidad de crear un Plan de Cultura organizacional independiente, que incluya 3 programas: Cuidado emocional; Política Institucional de Mujer y Género y Clima laboral.

• **Implementación del TH-ES-05 Plan institucional de Capacitación 2023**

Para el año 2023 se programaron 7 actividades de formación, 1 diplomado jurídico, 1 diplomado social y 5 cursos especializados (étnico, planeación, atención al ciudadano, catastral, comunicaciones) las cuales, con corte a 31 de octubre de 2023, se ha ejecutaron en su totalidad de acuerdo con el cronograma acordado con la Universidad de Cartagena, es decir se llevó a cabo el 100% del plan Institucional de Capacitación.

En la vigencia 2023, se destaca la articulación institucional que se logró gracias a la oportunidad que tuvieron los funcionarios y funcionarias de intercambiar sus experiencias y saberes en los diferentes territorios, generando así una mayor apropiación del aprendizaje en virtud de las metodologías experienciales que afianzaron el conocimiento de los y las participantes y una mayor apropiación de la misionalidad de la entidad.

• **Implementación del TH-ES-10 Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos 2023.**

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

La información relacionada a continuación corresponde al reporte de los cargos vacantes, provistos y renunciaciones con corte a 30 de noviembre de 2023, 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	23	4	5	7	6	3	8	0	7	5	6	
RETIROS	6	7	8	1	4	4	7	7	3	2	2	
TOTAL ACUM	495	494	486	492	494	493	494	486	490	493	497	
% DE PREVISIÓN	98 %	98 %	96%	98 %	98%	98 %	98 %	96%	97%	98 %	99%	

Reporte plan de vacantes con corte al 30 de noviembre de 2023
Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

El comportamiento descrito indica que, la planta de personal se ha mantenido en un nivel de provisión promedio del 97.6%, dando cumplimiento a la meta establecida en el Plan Anual de Vacantes de mantener un nivel de mínimo de 95%.

• **Implementación del TH-ES-07 Plan de Anual del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023**

En la vigencia 2023 se diseñaron 262 actividades dirigidas en la prevención de los accidentes de trabajo y en la promoción de la salud creando ambientes sanos y seguros de trabajo, así como de cultura de autocuidado. Con corte a 31 de octubre de 2023, se han ejecutado 228 actividades, correspondientes al 87% del plan de trabajo establecido, resultado que se encuentra conforme a la meta definida para el periodo en el Plan de Acción Institucional.

Con el cumplimiento del Plan de Acción Institucional la entidad reitera su compromiso con la protección de sus funcionarios, funcionarias y contratistas, en el cumplimiento de los requisitos legales y la mejora continua.

• **Implementación TH-ES-09 Plan Estratégico de Talento Humano 2023**

	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: 7

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐ **Fecha de aprobación:** 18/12/2023
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 octubre de 2023, se ha cumplido al 100% de las actividades asociadas a la meta mensual.

2 JUSTIFICACIÓN

Todos los organismos de la administración pública nacional deberán elaborar, con base en los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo y de las funciones que le señale la ley, un plan indicativo cuatrienal con planes de acción anuales que se constituirá en la base para la posterior evaluación de resultados. (Artículo 29. Ley 152 de 1994).

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

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

Así mismo se articula también con el Plan Estratégico Institucional a través de sus líneas estratégicas, los objetivos y las metas institucionales.

Desde la gestión por procesos adoptada por la Entidad, el TH-ES-09 Plan Estratégico de Talento Humano 2024 se desde 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.

El plan estratégico de talento humano incorpora criterios orientados con el reconocimiento de la persona en sus múltiples dimensiones y diversidades (espiritual, familiar, laboral académica, comunitaria e identitaria), este será fundamento para la formulación de actividades que respondan a la línea estratégica de la Unidad

Para la vigencia 2024 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**, Diseñar e implementar actividades de bienestar e incentivos, que contribuyan a lograr una vida saludable e integral de los servidores y servidoras de la UAEDGRTD, a través de actividades que favorezcan el desarrollo físico y mental, el mejoramiento de la calidad de vida laboral, el fomento del equilibrio emocional, desde una perspectiva multicultural, incluyente, espiritual y transformadora, que permita el disfrute de su entorno laboral, generando el compromiso de todos y todas con hacer de Colombia una potencia mundial de la vida.
- **TH-ES-05 Plan Institucional de Capacitación**, a través del cual se realizan acciones de formación y fortalecimiento de competencias misionales, estratégicas y de apoyo traducidas en actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos que le permitan a los servidores y servidoras generar un mayor valor público, habiendo enriquecido su quehacer, a través de la implementación de la Política de Restitución de Tierras Despojadas, contribuyendo de manera articulada y colectiva al buen desempeño de la Unidad cumpliendo con el compromiso ético y social acorde a los fines del Estado Colombiano
- **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 incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como, fomentar y mantener una cultura de la prevención y la seguridad en el trabajo, que contribuya a adquirir conductas seguras en el ambiente laboral encaminada al propio cuidado mediante la adopción de hábitos y estilos de vida saludables, en concordancia con el cumplimiento de la legislación y en los casos que se requieran acciones alternativas de prevención y autocuidado se podrán abordar desde los enfoques culturales étnicos, sociales y medioambientales dadas por la transformación institucional.
- **TH-ES-10 Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos**, el cual busca identificar las

MC-MO-02
V.4

	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: 7

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐ **Fecha de aprobación:** 18/12/2023

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 Cultura organizacional**, el cual busca generar una transformación institucional al interior de la UAEGRTD, implementado y consolidado estrategias que construyan una Cultura Organizacional que promueva el bienestar emocional, el cuidado psicosocial, la igualdad y equidad de género, un clima laboral favorable la armonización de la vida laboral y personal de funcionarios, funcionarias y contratistas, a través de políticas, programas y actividades diseñadas para tal fin La UAEGRTD se configura en un escenario que en el cual se identifica al Estado como generador de empleo para poblaciones que históricamente han estado por fuera de los procesos meritocráticos que rigen la función pública. El espíritu del Plan Institucional de Cultura Organizacional establece a la UAEGRTD como un espacio en el cual se promueva el encuentro armónico de la otredad, el reconocimiento de la diversidad como riqueza y la instalación de una cultura organizacional acorde a la política nacional Colombia potencia Mundial de la Vida.

3. CONTEXTO NORMATIVO

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

Normatividad	Tema	Actividades relacionado con la norma
Resolución 217 A (III), 1948, arts. 22 – 23.	“Declaración Universal de Derechos Humanos”.	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Decreto 2400, 1968, art. 25.	“Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones”.	Situaciones Administrativas.
Decreto 1042, 1978.	“Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones”.	Nómina.
Decreto Ley 1045, 1978.	“Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional”.	Nómina, Situaciones Administrativas.
Decreto 451, 1984.	“Por el cual se dictan unas disposiciones en materia salarial para el personal que presta servicios en los Ministerios, departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos y Unidades Administrativas del orden nacional”.	Nómina.
Resolución 2013, 1986.	“Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo”.	Seguridad y Salud en el Trabajo.
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.

	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: 7

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐		Fecha de aprobación: 18/12/2023
Decreto 1567, 1998.	“Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistemade 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.
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 causadaspor el estrés ocupacional”	Bienestar y Seguridad y Saluden 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 SeguridadSocial en Salud y se dictan otras disposiciones”.	Nómina.

	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: 7

Clasificación de la Información:
Publica
☒
Reservada
☐
Clasificada
☐

Fecha de aprobación: 18/12/2023

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 Saluden 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 Saluden el Trabajo.
Ley 1635, 2013.	“Por medio de la cual se establece la licencia por luto para los servidorespúblicos”.	Situaciones Administrativas.
Ley 1616 del 2013	“Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones”	
Decreto 1477, 2014.	“Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales”.	Seguridad y Saluden el Trabajo.
Decreto 1083, 2015.	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sectorde Función Pública”.	Gestión de Talento y desarrollo Humano.
Decreto 1072, 2015.	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del SectorTrabajo”.	Gestión de Talento y desarrollo Humano.
Ley 1821, 2016.	“Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzosode las personas que desempeñan funciones públicas”.	Situaciones Administrativas.
Resolución 2388, 2016.	“Por la cual se unifican las reglas para el recaudo de aportes al Sistemade 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 SectorSalud 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 lasentidades del Estado”.	Gestión de Talento y desarrollo Humano.

	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: 7

Clasificación de la Información:
Publica
☒
Reservada
☐
Clasificada
☐

Fecha de aprobación:
18/12/2023

Resolución 1166 de 2018	“Por la cual se adoptan los lineamientos para el talento humano que orienta y atiende a las víctimas del conflicto armado y se dictan otras disposiciones”	Ministerio de Salud
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.
Directiva presidencial 01 de febrero 03 de 2020	Vinculación y contratación de jóvenes entre 18 y 28 años.	Empleo Joven
Decreto 550 de 31 de marzo de 2020	“Por el cual se adoptan medidas de orden laboral, relativas a la destinación de los recursos de las cotizaciones a las Administradoras de Riesgos Laborales de carácter público, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”	Seguridad social
Decreto 498 de 30 de marzo de 2020	“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública”	Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera.
Resolución 666 de 24 de abril de 2020	“Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19”	Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 979 del 22 de agosto de 2021	“Por el cual se fijan las escalas de viáticos”	Viáticos y comisiones
Decreto 371 del 08 de abril de 2021	“Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2021 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación”	Presupuesto
Ley 2088 del 12 de mayo de 2021	“La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral”	Empleo Público
Decreto 768 de 2022	“Por el cual se actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones”	Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 1478 de 2022	“Por medio del cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se modifica el Artículo 2.3.1.2.2.4.3 de la Subsección 4, Sección 2, Capítulo 2, Título 1, Libro 2, del Decreto Único Presidencial 1081 de 2015”	Seguridad y Salud en el Trabajo
Ley 2251 de 2022	“Por la cual se dictan normas para el diseño e implementación de la política de seguridad vial con enfoque de sistema seguro y se dictan otras disposiciones - ley julian esteban”	Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 1238 de 2022	“Por medio de la cual se dictan medidas para prevención, promoción y conservación de la salud con ocasión de infecciones respiratorias, incluidas las originadas por la COVID-19”	Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 2764 de 2022	“Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones”	Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 3077 de 2022	“Por la cual se adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 – 2031”	Seguridad y Salud en el Trabajo

	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: 7

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐		Fecha de aprobación: 18/12/2023
Circular 0082 de 2022	"Registro anual de autoevaluaciones de Estándares Mínimos y planes de mejoramiento del SG-SST"	Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 01042 de 2022	"Por la cual se adopta la Política institucional de Mujer y Género de la Unidad Administrativa especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas (...)" que busca "(...) materializar la igualdad y equidad de género para el cierre de las brechas en el espacio laboral, generando acciones de prevención, atención integral, protección, sanción y transformación de la realidad institucional	Política Institucional de Mujer y Género
Circular 007 de 2023	"Lineamientos para la implementación de la política institucional de Mujer y Género de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas - UAEGRTD"	Política Institucional de Mujer y Género
Circular 23 de 2023	"Lineamientos para el reconocimiento de la licencia menstrual "Día Morado" para promover, sensibilizar y ejecutar acciones sobre la protección de los derechos menstruales".	Política Institucional de Mujer y Género
Resolución 00962 de 2023	"Por medio de la cual se adopta la Política Institucional de Cuidado con Enfoque Psicosocial de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojada".	Política institucional de Cuidado con enfoque psicosocial

Tabla 5. Normatividad Talento Humano 2023

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

4. OBJETIVO GENERAL

Gestionar adecuadamente el Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas - UAEGRTD, a través del ciclo de vida del funcionario (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad definidas en el marco de la dimensión de Dirección Estratégico y Planeación con la finalidad de dar cumplimiento a la misión institucional.⁶

Además de atender una transformación institucional a partir de la sensibilización humana " la cual está encaminada a la humanización de la misionalidad y del ejercicio laboral al interior de la Unidad como lo plantea el Plan Estratégico Institucional de la entidad.

5. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Gestionar la planta de personal de la Entidad, y diseñar las estrategias organizacionales para la previsión del recurso humano, de acuerdo con el perfil requerido y las competencias propias de cada empleo, garantizando la atención de las necesidades del servicio y del cumplimiento de los objetivos misionales y transversales de la entidad.
- Implementar actividades de bienestar e incentivos, que contribuyan en el desarrollo integral y al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias, a través de actividades que

⁶ Caracterización del proceso de Gestión del talento humano. Strategos UAEGRTD.

MC-MO-02
V.4

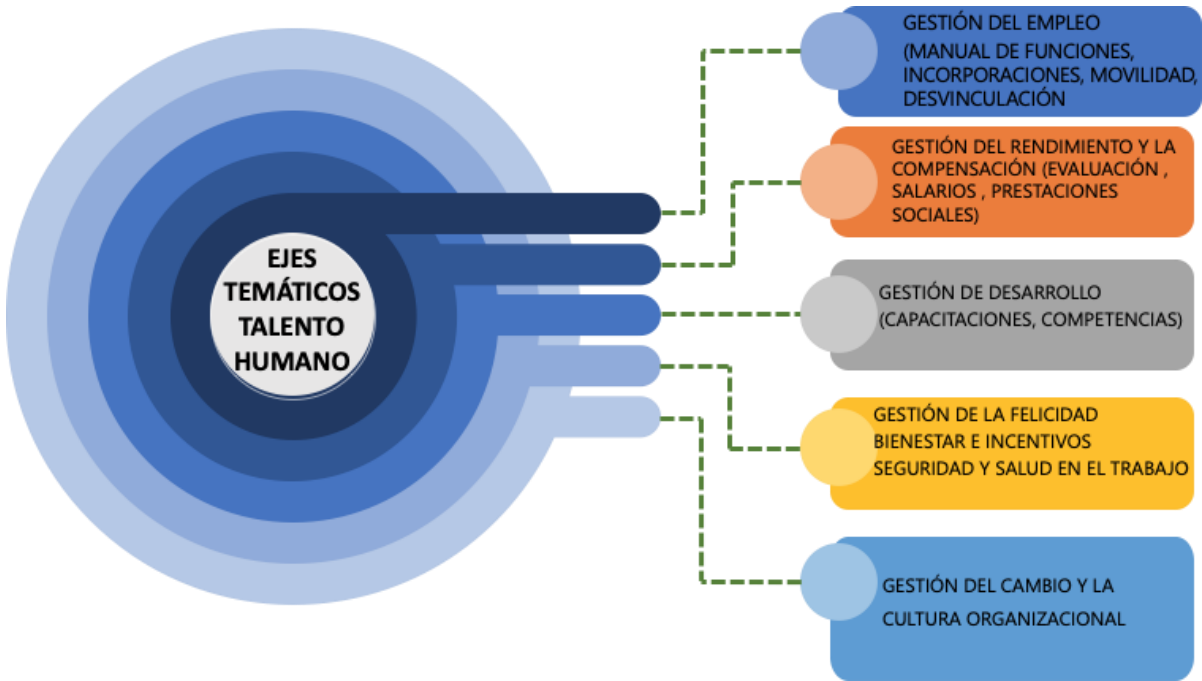
Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐
Fecha de aprobación: 18/12/2023
 permitan elevar los niveles de satisfacción, transformar actitudes, crear sentido de pertenencia, fortalecer la convivencia.

- 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.
- Generar una transformación institucional al interior de la UAEGRTD, implementando y consolidando estrategias que construyan una Cultura Organizacional que promueva el bienestar emocional, el cuidado psicosocial, la igualdad y equidad de género, un clima laboral favorable y la armonización de la vida laboral y personal de funcionarios, funcionarias y contratistas, a través de políticas, programas y actividades diseñadas para tal fin.

6. ACCIONES

6.1. Ejes temáticos

Las acciones a implementar en el presente Plan Estratégico incorporan acciones en los siguientes ejes temáticos para la vigencia 2024.



Grafica 9: Ejes Temáticos Gestión Estratégica del Talento Humano 2023
 Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Los ejes temáticos mencionados se ejecutan en la vigencia 2023 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,

	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: 7

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐ **Fecha de aprobación:** 18/12/2023
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.

Es importante destacar que, en la reestructuración del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, se conformó un equipo de cultura organizacional, encargado de implementar actividades del Plan de Bienestar

Incentivos enfocados en 3 líneas de acción: Política Institucional de Cuidado con enfoque psicosocial; Política Institucional de Mujer y Género - PIMGURT y Clima Laboral. Estas actividades permitieron: garantizar el servicio de atención psicosocial individual a contratistas, funcionarios y funcionarias;

prestar acompañamiento a las personas que reportaron violencias basadas en género en el entorno laboral; realizar conmemoraciones de fechas emblemáticas con relación a los derechos de las mujeres; facilitar círculos de cuidado y talleres para sensibilizar en torno a la PIMGURT, realizar diagnósticos del clima laboral, afianzar el trabajo en equipo y el apoyo mutuo y fortalecer el cuidado colectivo en las Direcciones territoriales y en Nivel

Central, entre otras acciones. Es precisamente el impacto positivo que han tenidos estas acciones, el que evidencia la necesidad de crear un Plan de Cultura organizacional independiente, que incluya 3 programas: Cuidado emocional; Política Institucional de Mujer y Género y Clima laboral.

- Implementación del Plan de Trabajo anual del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Sub-SG SST):** en el cual se realizan actividades encaminadas a identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles, proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Entidad; y cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales. Los destinatarios de esta información son todos los colaboradores de la Entidad, ciudadanía y entes de control.
- Cumplimiento estrategia de conflicto de interés:** Los destinatarios de esta información son todos los colaboradores de la Entidad, ciudadanía y entes de control.

Como acciones complementarias se contemplan:

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

7. ENTREGABLES

En el marco del Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2023 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
- Plan institucional de Cultura organizacional

	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: 7

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐ Fecha de aprobación: 18/12/2023

- 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
- Reporte de seguimiento del Plan de acción del Plan institucional de cultura organizacional.
- Informe de seguimiento del cumplimiento de la Política de Integridad

8. METAS

- Cumplir con el 100% de la ejecución del cronograma del TH-ES-04 Plan de Bienestar e Incentivos.
- Cumplir con el 100% de la ejecución del cronograma del TH-ES-05 Plan Institucional de Capacitación
- Cumplir con el 100% de la ejecución del cronograma del TH-ES-07 Plan de Trabajo Anual del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Cumplir con el 100% de la ejecución del cronograma del TH-ES-09 Plan Estratégico de Talento Humano.
- Cumplir con el 100% de la ejecución de la meta del TH-ES-10 Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos humanos, buscando mantener con una periodicidad mensual, la planta de personal con un 95% de cargos provistos durante la vigencia 2023.
- Cumplir con el 100% de la ejecución del cronograma de acciones de implementación la Política de Integridad
- Cumplir con el 100% de la ejecución del cronograma de acciones de implementación del Plan de Cultura organizacional.
- Cumplir con el 100% de la ejecución del cronograma de acciones de implementación del Programa de la Política Institucional de Mujer y Género
- Cumplir con el 100% de la ejecución del plan de acción del Programa de cuidado emocional de la Política de cuidado con enfoque psicosocial.
- Cumplir con el 100% de la ejecución del plan de acción del Programa de clima laboral de la Política de cuidado con enfoque psicosocial.

9. RECURSOS

9.1. Presupuesto

Para el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano se tendrá en cuenta el presupuesto asignado para la vigencia 2024.

RUBRO	PRESUPUESTO ASIGNADO
TH-ES-10 Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos	\$ 48.051.406.299,00
TH-ES-04 Plan de Bienestar e Incentivos	\$ 326.385.805,40
TH-ES-05 Plan Institucional de Capacitación	\$ 500.000.000,00
TH-ES-07 Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	\$ 566.000.000,00
Plan de Cultura organizacional (Pendiente Aprobación)	\$ 40.000.000,00
	\$ 49.483.792.104,40

Presupuesto Plan Estratégico de Talento Humano 2024
Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano – Grupo de Gestión Económica y Financiera

9.2. Requerimientos logísticos, técnicos y/o tecnológicos

- Elementos tecnológicos tanto de software como de hardware.
- Elementos de papelería.
- Espacios físicos para la realización de actividades al aire libre.
- Materiales didácticos.
- Espacios físicos para la realización de talleres, círculos de cuidado y atenciones individuales.

9.3. Recursos Humanos

El Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano cuenta con profesionales completamente calificados y con

MC-MO-02
V.4

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐
las competencias y experiencia necesaria para llevar a cabo las diferentes actividades que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano.

Fecha de aprobación: 18/12/2023

10. ANÁLISIS DE RIESGOS

El mapa de riesgos del proceso de Gestión de Talento Humano fue actualizado en el mes de diciembre de 2022 para su aplicación durante la vigencia 2023. En dicho mapa de riesgos, se identifican 6 riesgos de los cuales uno de ellos es de corrupción 4 de gestión y 1 de seguridad de la información, 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	Verificar que el aspirante al cargo cumple con los requisitos definidos en el perfil en materia de experiencia laboral y formación académica, de conformidad con lo establecido en el manual de funciones y competencias laborales, a través del 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.
	Verificar que los funcionarios de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019, publiquen la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses en el aplicativo establecido por Función Pública.
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 que el aspirante cumpla con el perfil requerido de acuerdo con los requisitos exigidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, a través del diligenciamiento del formato TH-FO-16 Verificación de requisitos mínimos.
	Verificar que los servidores cumplan con la realización de la inducción, conforme a lo estipulado en el procedimiento TH-PR-17 Inducción y/o reintroducción y/o capacitación.
	Verificar el cumplimiento de las actividades programadas en los cronogramas y planes de trabajo de de cada uno de los planes institucionales a cargo del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (Plan Estratégico, Bienestar, PIC, SGSST y Plan anual de Vacantes)
	Verificar el cumplimiento de los parámetros legales para la liquidación de la nómina de la Unidad, incluidas las acreencias laborales, descuentos, así como los aportes del sistema general de seguridad social en salud (pagos de seguridad social, aportes parafiscales) y demás conceptos.

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐ Fecha de aprobación: 18/12/2023

	Verificar que los planes institucionales de Talento Humano contemplen los ejes temáticos y normativos establecidos para cada uno de ellos.
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	Realizar inspecciones de seguridad y seguimiento a las acciones correctivas (nivel central y territorial) conforme el Plan de Trabajo de SGSST.
	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 lo componen.
	Validar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables en Seguridad y Salud en el Trabajo.
Posibilidad de pérdida reputacional y/o económica por reducción en la calificación de los estándares mínimos del SGSST.	Verificar el cumplimiento de las actividades establecidas en el Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Posible incumplimiento en el seguimiento de los requisitos mínimos exigibles a contratistas internos y externos en materia de SST	Revisar, en el marco de las mesas técnicas de trabajo convocadas para la revisión de la ficha técnica de los procesos contractuales definidos, los requisitos en materia de SST del proceso a surtir. Lo anterior, conforme el procedimiento GC-PR-11 GC-PR-11 Estructuración del proceso de selección
	Realizar seguimiento y verificación de Requisitos Mínimos de SST para la contratación de servicios profesionales de apoyo a la gestión.

Tabla 7. Análisis de Riesgo Plan Estratégico de Talento Humano 2023
Fuente: Mapa de Riesgos Talento Humano 2023 – Strategos

11. INDICADOR

En el marco del Plan de Acción Institucional para la vigencia 2023, se identifica el TH-ES-09 Plan Estratégico de Talento Humano como un producto final vinculado al cumplimiento de las metas de Implementación de 4 productos intermedios, estos son: el TH-ES-04 Plan de Bienestar e incentivos, el TH-ES-05 Plan Institucional de Capacitación, el TH-ES-07 Plan de Trabajo Anual del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y el TH-ES-10 Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos.

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

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

	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: 7

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐ Fecha de aprobación: 18/12/2023
Tabla 8. Indicador Plan Estratégico de Talento Humano 2023
Fuente: Gestión Talento Humano

12. EVALUACIÓN

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

13. ANEXOS

- [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](#)
- [Plan de Cultura Organizacional](#)

14. PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN

Participaron en la elaboración: Diana Cristina Caicedo Naranjo (Contratista – Líder Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano), Luz Clarita Acevedo Vargas, Jacqueline Martínez Olivares, Janeth Azucena Restrepo Vargas, Kellyn Johana Duarte Pérez, Mónica Patricia Sánchez Sarmiento, Angelica María Bernal Valbuena, Andrés Bernardo Dallos Ochoa, Luisa Fernanda Vergara Urueña, Silvia Juliana González Palomino.

15. CONTROL DE CAMBIOS

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

Nota¹: El presente plan fue revisado en la sesión del Subcomité Técnico de Talento Humano realizado el 7 de diciembre de 2023.

Nota²: El presente plan se aprobó en la sesión N°6 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizado el 18 de diciembre de 2023.

	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: 7

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 18/12/2023