

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



Bogotá D.C., enero 2025

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Tabla de contenido

PRESENTACIÓN 3

1. ANTECEDENTES 4

1.1 Antecedentes legales y sociohistóricos 4

1.2 Presupuestos para los procesos de formación, cualificación y capacitación organizacional de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas 6

1.3 Descripción del escenario actual..... 7

1.4 Propuestas identificadas en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 afines a los procesos de formación, cualificación y capacitación de la Unidad de Restitución de Tierras Despojadas..... 9

2. JUSTIFICACIÓN 11

3. CONTEXTO NORMATIVO 13

4. TÉRMINOS..... 14

5. LINEAMIENTOS Y REFERENTES TEÓRICO- CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS 16

5.1 Lineamientos como principios orientadores para los procesos de capacitación, formación y cualificación 16

6. OBJETIVO GENERAL 17

7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 17

8. ACCIONES..... 17

8.1Inducción URT 17

8.2 Reinducción..... 18

8.3 Formación y capacitación 21

9. Especificaciones técnicas para el desarrollo de los programas de formación/capacitación por parte del operador 21

10. Referentes metodológicos y pedagógicos 26

11. ENTREGABLES..... 45

13. RECURSOS 46

13. ANÁLISIS DE RIESGOS..... 47

14. INDICADORES..... 47

15 EVALUACIÓN 48

16 ANEXOS..... 49

17 PARTICIPANTES..... 49

Participaron en la revisión..... 49

18 CONTROL DE CAMBIOS 49

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

PRESENTACIÓN

La Secretaría General de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas – UAEGRTD- asume el reto de construir e implementar un Plan Institucional de Capacitación (PIC 2025) polifónico, pensado como un *continuum* de las dos vigencias inmediatamente anteriores (2023 y 2024), en concordancia con las apuestas del Gobierno Nacional, las cuales se encaminan hacia una transformación cultural del servicio y de la función pública. Lo anterior, desde una perspectiva que ubica a los servidores y las servidoras como personas que requieren estar preparados para asumir y cumplir sus funciones en el marco de la Ley, su profesión permeados por valores de humanidad, empatía, resiliencia, asertividad, con capacidad para comprender y asimilar la esencia de la conformación institucional y de la atención a la población que — misionalmente — nos corresponde con el propósito de restituir y garantizar sus derechos.

Con ese sentido, se plantea la implementación y el desarrollo de políticas distintas que permitan a funcionarios y funcionarias un acercamiento y comprensión de los enfoques diferenciales para incorporarlos en el ejercicio cotidiano de la función pública y, desde ahí, poder ejercer una pedagogía la cual — como lo afirma y propone nuestro director Giovanni Yule — “armonice la constante interrelación entre el Estado con la ciudadanía y el servicio público”, en función de construir, fortalecer y proyectar a *Colombia Potencia de la Vida*, a partir de la voluntad política institucional, en ese propósito estratégico de construir un país en Paz.

El Plan Institucional de Capacitación -PIC- se enmarca en los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP- y responde al marco legal existente, es una apuesta política innovadora que trasciende la manera tradicional como se ha implementado el PIC en la entidad y representa una práctica susceptible de réplica, que reconoce los postulados del Gobierno del Cambio, y constituye un ejercicio pedagógico y metodológico que reúne los seis ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 para los servidores públicos.

JAQUELINE CAMPOS RINCÓN

Secretaria General
Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

1. ANTECEDENTES

La Secretaría General y el Grupo de Gestión del Talento y Desarrollo Humano de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas – UAEGRTD, según la Ley 909 de 2004, Capítulo II, Artículo 15, literal e) y según los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP– , presenta el Plan Nacional de Capacitación (PNFC 2023–2030) y la Guía Metodológica para su implementación.

El documento plantea un abordaje sobre los antecedentes del área de Gestión del Talento y Desarrollo Humano de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas – UAEGRTD– considerando las características e información de su constitución sociohistórica y legal, los escenarios de formación, cualificación y capacitación organizacional triangulados metodológicamente con las categorías: i) pedagogía –ii) innovación –iii) conocimiento y víctimas –iv) restitución–despojo.

1.1 Antecedentes legales y sociohistóricos

Con la expedición de la Ley 1448 de 2011 se creó la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas con un término de diez (10) años. En el artículo 104 se estableció como objetivo principal de la UAEGRTD, el siguiente: “(...) servir de órgano administrativo del Gobierno Nacional para la restitución de tierras de los despojados a que se refiere la presente ley”.

A partir de la expedición de la Ley 1448 el Ministerio de Agricultura ha desplegado todas las actividades tendientes a la puesta en marcha de la entidad, y se han expedido diversos Decretos reglamentarios como el 4801 y el 4939 del 2011 entre otros, tendientes a su estructuración y constitución.

Con la implementación de la Ley 1448 de 2011, se expidió el Decreto 4801 del mismo año mediante el cual se establece la estructura interna de la UAEGRTD con las siguientes funciones de la Secretaría General (Artículo 19 numeral 1 y 17):

1.1.1 *Asistir al director general en la determinación de las políticas, objetivos y estrategias relacionadas con la administración de la entidad (...f)*

1.1.2 *Coordinar los apoyos para la realización de las actividades logísticas requeridas para los levantamientos de información y demás acciones en campo necesarias para el cumplimiento de la gestión de restitución de tierras despojadas.*

En 2021 la Ley se modificó por la Ley 2078, con la que se prorrogó la vigencia de la UAEGRTD hasta el 10 de junio de 2031 como una entidad especializada temporal, adscrita al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, con autonomía administrativa, personería jurídica y patrimonio independiente, con domicilio en Bogotá y con varias dependencias del Gobierno Nacional, según lo requieran las necesidades del servicio.

Entre otras, ello plantea como una función central de la UAEGRTD diseñar y administrar el registro de las tierras despojadas y abandonadas inscribiendo, además del predio, a las personas sujeto de restitución, su relación jurídica con la tierra y su núcleo familiar. Cabe mencionar, específicamente, que en el Artículo 109 de la Ley 1448 (pág. 38) de 2011, el Gobierno Nacional señaló la importancia de definir una “estructura interna y régimen de vinculación de personal de la Unidad” aludiendo al conocimiento y experiencia en los temas de Restitución de Tierras con que se espera cuenten las personas candidatas para llevar a cabo la coordinación interinstitucional y, a su vez, para alcanzar el logro y cumplimiento de los objetivos propuestos en materia de restitución a las personas despojadas.

De acuerdo con la Constitución Política de Colombia de 1991 en su artículo 339 del Título XII: "Del Régimen Económico y de la Hacienda Pública", Capítulo II: "De los planes de desarrollo", el PND se compone por una parte general y un plan de inversiones de las entidades públicas del orden nacional.

En ese sentido, las bases del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022-2026 cuyo marco legal está contemplado en la Ley 152 de 1994, es el documento que provee los lineamientos estratégicos de las políticas públicas formuladas por el presidente de la República a través de su equipo de Gobierno fijando programas, inversiones y metas para cumplir dichas políticas.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Por su parte, el plan de inversiones contiene los presupuestos anuales de los principales programas y proyectos de inversión pública nacional y la especificación de los recursos financieros requeridos para su ejecución y sus fuentes de financiación.

Las bases del Plan de Desarrollo 2022-2026, *Colombia, Potencia de la Vida*, trazan la hoja de ruta en la consecución de la Paz Total, sobre la base de cinco (5) ejes transformadores que se constituyen en las apuestas de política para el 2022-2026, estas son: i) Plan de ordenamiento territorial alrededor del agua y la justicia ambiental, ii) Seguridad humana y justicia social, iii) Derecho humano a la alimentación, iv) Internacionalización, transformación productiva para la vida y acción climática y v) Convergencia social –regional.

En las bases del Plan de Gobierno Nacional el territorio es eje central de la política y a su alrededor se tejen y construyen muchas de las apuestas del Gobierno del Cambio, reconociendo la importancia de la participación de las mujeres, niños, niñas, adolescentes, campesinos, pueblos y comunidades étnicas.

En esta apuesta principal y en lo que se refiere al Plan de Ordenamiento Territorial, se encuentra propuesto un escenario de Reforma Rural Integral relacionada con el tema, la problemática y la realidad de las tierras (formalización de la tenencia, titulación de la tierra, procesos de restitución), el desarrollo rural integral y la economía agropecuaria. En las bases del PND se reconoce que “mientras no existan las condiciones para un mercado formal de tierras y se mejore en su restitución efectiva, el ordenamiento territorial no podrá ser un instrumento para la paz”.

En este orden de ideas, para enfrentar el reto que comporta la consolidación de la construcción de paz en los territorios y la necesidad de avanzar en la recuperación de la seguridad y la garantía de los derechos, las bases del PND en el eje de transformación del Plan de Ordenamiento Territorial en su componente No. 5 ‘formalización, adjudicación y regularización de la tenencia en las zonas rural, urbana y suburbana: el avance y optimización en los procesos de titulación individual y colectiva’, indica que se debe “acelerar el proceso de restitución solicitado en las numerosas demandas, agilizar el cumplimiento de los fallos, realizar el seguimiento adecuado de los procesos en todas sus etapas y lograr la adjudicación de tierras y territorios para garantizar el retorno o la reubicación”.

La *Seguridad Humana y la Justicia Social* es otro de los ejes transformadores con el cual tanto la misionalidad de la entidad como las apuestas de dirección, guardan afinidad. La justicia como pilar de seguridad humana soportará la consecución de *la Paz Total* promoviendo y garantizando la verdad, justicia, reparación y no repetición. Avanzar en la superación de situaciones de vulnerabilidad de la población víctima del conflicto es uno de los componentes de este eje con el cual se busca garantizar condiciones jurídicas, económicas y logísticas para la ejecución de las medidas de reparación, tanto para las víctimas como para los segundos o terceros ocupantes en condiciones de vulnerabilidad, es una de las líneas de trabajo para estos cuatro años.

Convergencia regional es un eje transformador frente al cual la Unidad tiene implicación que conlleva a procesos que contribuyan a la dinamización de escenarios de diálogo, memoria y reconciliación. Estas últimas son políticas de Estado y las entidades estatales deben trabajar para reivindicar los derechos de los grupos afectados, contribuyendo a reconstruir el tejido social. El acceso efectivo de las víctimas del conflicto armado a las medidas de reparación integral debe ser impulsado fortaleciendo el acompañamiento de la población víctima para que retorne, consiga ser reubicada y se integre al territorio. Lo anterior, plantea la importancia que tiene poder alcanzar un trabajo articulado entre la Unidad de Restitución de Tierras Despojadas con otras entidades del Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas -SNARIV-, así como la aplicación de los Enfoques diferenciales, poblacional, de género, territorial, étnico, antirracista e interseccional, de acción sin daño y psicosocial.

Por último, la superación de la deuda histórica con los pueblos y territorios étnicos es un mandato del Plan Nacional (pág. 228, PND 2022-2026) así como también la ampliación y generación de escenarios participativos del campesinado. Los dos son aspectos afines a los acuerdos realizados con organizaciones campesinas que pueden abrir el camino a la definición de rutas para el abordaje de acuerdos incumplidos (pág. 262, PND 2022-2026). De esta manera, la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas debe avanzar en la garantía efectiva de los derechos consagrados en la Constitución, especialmente los relacionados con la restitución de los territorios, así como impactar positivamente las realidades de los pueblos étnicos, de tal manera que exista efectivamente un mejoramiento de las condiciones de vida de las comunidades en donde se reconoce su aporte estratégico a la Paz Total.

El Plan Estratégico Institucional (PEI) de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas -UAEGRTD, tiene como fin establecer la ruta de acción a partir de la definición de los hitos

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

estratégicos para el cumplimiento de los objetivos, indicadores y metas formulados en las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026. En ese sentido, las personas víctimas de desplazamiento, despojo y abandono forzado de tierras deben ser parte central de la transformación del campo y de las reformas que se propongan para el fortalecimiento de las actividades agropecuarias y agrícolas.

Aludiendo a lo anterior se busca el reconocimiento social, político, cultural y económico de campesinas, campesinos, comunidades indígenas y poblaciones afrodescendientes, trabajadoras y trabajadores rurales, reconociendo sus dimensiones individual y colectiva, y desde un enfoque que contribuya a habilitar jurídicamente el diseño e implementación de medidas, rutas, estrategias o acciones destinadas a reconstruir el tejido social y organizativo afectado por el conflicto armado, garantizar la presencia del Estado, recuperar la confianza en las instituciones y promover un nuevo pacto de convivencia pacífica en los territorios.

1.2 Presupuestos para los procesos de formación, cualificación y capacitación organizacional de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas

Estratégicamente, el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano debe orientar su accionar a la planificación, organización, dirección y coordinación de funciones operativas que aporten a potenciar, fortalecer, profundizar y ampliar los saberes, las experiencias, el conocimiento y las habilidades de servidores y servidoras públicas.

Así, en el Plan Estratégico Institucional -PEI- de la **Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas** 2023-2026, se establece como propósito superior “Restituir tierras, transformar vidas y cosechar reconciliación” teniendo como primer objetivo estratégico el “Mejorar la eficiencia de los procesos de Gestión de Restitución Ley 1448 – Registro y Etapa Judicial, para atender con oportunidad y asegurar el cumplimiento de la misionalidad”. En este sentido, y en articulación con el cuarto objetivo del PEI “Optimizar la capacidad y el desempeño organizacional, desde el despliegue estratégico, el diseño organizacional, el talento humano y el relacionamiento con las partes interesadas”, se requiere “Adelantar procesos de formación y capacitación enfocados en la mejora continua del desempeño individual e institucional” para fortalecer el talento humano de la URT.

El Decreto 1567 de 1998, reglamentado parcialmente por el Decreto 1227 de 2005, “*Por medio del cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para empleados públicos*”, en su artículo 3 literal c, establece la necesidad de las entidades de formular el Plan Institucional de Capacitación -PIC- cada año, el cual debe tener concordancia con los parámetros propuestos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030, los principios establecidos en el Decreto mencionado y con la planeación institucional.

De igual forma, el mismo documento en su artículo 4° conceptualiza en “*la capacitación como el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo, con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa*”.

De otra parte, el artículo 5° establece que son objetivos de la capacitación: “**a)** contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de las Entidades y Organismos. **b)** promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público. **c)** elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y objetivos del Estado y de sus respectivas entidades. **d)** fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales. **e)** facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

“La Ley 909 de 2004 en su artículo 2, numeral 3, literal d, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, contempló como principio de la función pública la capacitación para aumentar los niveles de eficacia en las entidades del Estado Colombiano. El Decreto Ley 1064 de 2006 “Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación”. El

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Artículo 54 de la Constitución Política, consagra que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.

Con el propósito de fortalecer la gestión pública, mediante un proceso de mejora continua en el que se adopten las mejores y más innovadoras prácticas en materia de empleo público y gestión del talento humano al servicio del Estado colombiano, el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP-, formularon el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- en su versión actualizada se define como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos con el fin de generar resultados que aborden los Planes de Desarrollo. Cabe retomar que en el marco del MIPG el talento humano se concibe como el capital más importante con el que cuentan las Entidades Públicas, por lo tanto, es un factor determinante para que dichas entidades consigan materializar un accionar y una gestión eficiente y eficaz; con resultados e impactos sustanciales y concretos que puedan contribuir a plantear opciones y alternativas relacionadas con intereses, necesidades y problemas de la ciudadanía, para el caso específico, desde el interior de la Unidad de Restitución de Tierras Despojadas.

Así entendido, es posible decir que hay un propósito que alude a generar en las entidades públicas herramientas y estrategias para gestionar adecuadamente el talento humano, teniendo en cuenta el ciclo de vida de servidores y servidoras públicas, es decir, la trayectoria profesional y laboral: ingreso, desarrollo y retiro de acuerdo con las prioridades fundamentales de cada entidad y las normas que les rigen en materia de personal. El desarrollo del talento humano tiene que ver, también, con el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos adoptados y reconocidos por la entidad para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman; su aporte a la estrategia institucional, el logro de las metas y los resultados propuestos, su calidad de vida laboral y en general el aporte personal al cumplimiento de la planeación institucional en afinidad con la misionalidad. Así, tomar en cuenta las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

Igualmente, en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 se alude a la importancia de emprender y llevar a cabo acciones enfocadas a la actualización de competencias¹ importantes para el ejercicio de servidores y servidoras públicas de la entidad, motivando el desarrollo laboral y organizacional desde la aprehensión, el aprendizaje, el intercambio de saberes, experiencias y de conocimientos, así como dinamizando espacios de educación para el trabajo y el desarrollo humano.

Lo anterior, vinculado a la orientación pedagógica-didáctica y a un enfoque de formación y aprendizaje significativo, constituyen el eje de la formación-capacitación para el fortalecimiento de actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos que le permitan a servidores y servidoras públicas desempeñarse afín a la misionalidad de la UAEGRTD, tener motivación de aprender, profundizar el compromiso ético y social para su propio desarrollo acorde a los fines del Estado Colombiano, tal y como se menciona en los aspectos a tener en cuenta para diseñar la oferta de capacitación y formación del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.²

1.3 Descripción del escenario actual³

En aras de identificar necesidades e intereses sobre las cuales sea posible fundamentar las líneas orientadoras para determinar y proyectar los procesos de capacitación y los escenarios de formación y cualificación, desde la Secretaría General y su Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano - GGTDH de la Unidad de Restitución de Tierras Despojadas presenta a continuación las acciones adelantadas que serán el punto de partida para concretar la construcción, aplicación, análisis y resultados del proceso diagnóstico para la vigencia 2024-2025. Estas fueron las acciones puntuales:

1.3.1 Lectura y retroalimentación de los informes presentados por la Universidad de Cartagena – UDEC- como resultado del proceso de formación/capacitación adelantado en 2024, con el propósito de identificar lecciones aprendidas y sugerencias que puedan dar continuidad a los procesos de capacitación y formación en el desarrollo de la política de restitución de tierras.

¹ “Este Plan, sin duda contribuye al fortalecimiento de la política de empleo público y de gestión estratégica de talento humano, al aportar al desarrollo de las capacidades, habilidades, competencias y rasgos de comportamiento de las y los servidores públicos con el propósito de prestarle un mejor servicio al ciudadano.” Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, p. 7. (versión digital consultada en: file:///C:/Users/emilse.maluhe/Downloads/Plan_Nacional_de_Formacion_y_capacitacion_7_12_2023.pdf%20Funcion%C3%B3n%20P%C3%BAblica%20(1).pdf).

² Ver apéndices a, b, c y d, págs. 25-26 del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 Departamento Administrativo de la Función Pública, 2024.

³ Ver anexos de los resultados de la Encuesta diagnóstica de necesidades realizada en el 2024.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

1.3.2 Como uno de los resultados más significativos de los cuatro programas de formación/capacitación desarrollados en la vigencia 2024, se concretó la elaboración de entregables finales evaluativos (opciones de formato: video, podcast, ensayos críticos, serie fotográfica documental o mapeo/cartografía socioespacial)⁴ por parte de los y las estudiantes aludiendo a las categorías de análisis sugeridas por programa:

- Categorías Diplomado I *Restitución, memoria y paz*: restitución; memoria; despojo; y Paz y vida.
- Categorías Diplomado II *Sujeto, identidad y recuperación territorial*: sujetos históricos; identidades étnicas y ancestrales y, seres humanos, territorios, ecosistemas vivos y animales.
- Categorías Diplomado III *Caminos de restitución de tierras y territorios desde la disciplina catastral*: tierra; territorios; derechos territoriales y, territorialidades.

Con ello, se evidenció la capacidad de elaboración y argumentación, a partir de los conocimientos y saberes existentes en el equipo de talento humano de la entidad y, además, se logró certificar académicamente el proceso de las personas que participaron y culminaron satisfactoriamente los tres programas de diplomado realizados. Para el caso del curso *Derecho a la organización, asociación y negociación sindical*, la actividad evaluativa consistió en el desarrollo de un taller práctico.

1.3.3 Se realizó durante el mes de noviembre de 2024, la *encuesta diagnóstica de necesidades e intereses 2025* dirigida a funcionarias y funcionarios de la entidad con el objetivo de profundizar en un diálogo de saberes para generar escenarios de capacitación y formación de calidad pedagógica, operativa, inter y multidisciplinarios afines a la restitución de tierras despojadas para promover y potenciar competencias y conocimientos de carácter individual y colectivo y, paralelamente, que contribuyan a la misionalidad institucional en el marco del Gobierno del Cambio.

1.3.4 Se proyectó el desarrollo de mesas de trabajo con algunos equipos claves de la URT para abordar y precisar las necesidades identificadas desde el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano con el propósito de registrar aportes, enfatizando en las temáticas de interés para los procesos de formación PIC 2025. Con ello se contribuirá a la definición de lineamientos técnicos, acordes con estándares de calidad pedagógica y académica.

1.3.5 Se evaluó la implementación del Plan Institucional de Capacitación 2024. Este ejercicio estimativo se realizó utilizando dos instrumentos. Uno, al finalizar los espacios de formación dinamizados -en el marco del contrato interadministrativo 2196-2024-, suscrito con la Universidad de Cartagena, se propuso a los y las estudiantes evaluar la experiencia y el desarrollo de los programas de formación en los cuales participaron. En esos casos, se aplicó el instrumento *Evaluación de Aprendizaje* (Código: TH-FO-05). Sumado a esto, con la *Evaluación PIC 2024*, aplicada a través de formulario *Forms*,⁵ las respuestas entregadas por 423 personas que participaron en ella brindan evidencia sobre los aspectos más relevantes e innovadores del proceso de formación y su aplicación práctica a la gestión.

1.3.6 El proceso de Inducción institucional se realizó con 57 personas posesionadas durante la vigencia, con corte al 30 de noviembre de 2024.

1.3.7 En cumplimiento de la planeación y el plan de trabajo PIC 2024, se ejecutaron dos jornadas de *Reinducción Institucional* abordando una actualización sobre temáticas, estrategias, políticas institucionales, entre otros ocurridas entre los años 2023 y 2024. En ese ejercicio se alcanzó una participación presencial de 161 personas y de 2.182 virtualmente; en los dos días hubo una asistencia total de 2.342 personas (1.888 contratistas y 454 funcionarios y funcionarias). En el mismo sentido, 1.723 personas participaron en la evaluación de la reinducción.⁶

1.3.8 En cuanto a las actividades de formación programadas con recursos del proyecto de inversión para el fortalecimiento institucional, con corte a la misma fecha, se llevaron a cabo 4 escenarios de formación, a saber: tres diplomados: I. *Restitución, Memoria y Paz*; II. *Sujeto, identidad y recuperación territorial* y, III. *Caminos de restitución de tierras y territorios desde la disciplina catastral*; también se adelantó el curso *Derecho a la organización, asociación y negociación sindical*. En dichos programas de formación ocurrió una inscripción total de 354 personas, de las cuales 226, funcionarios y funcionarias, se matricularon y participaron de las actividades programadas en el PIC 2024. Finalmente, culminaron el proceso, satisfactoriamente y lograron su certificación 201 personas.

1.3.9 Sobre la base de lo anterior, se evidencia que se alcanzó el 100% de la ejecución presupuestal destinada a las acciones de formación/capacitación 2024.

⁴ La información se puede ampliar consultando la *Guía para la elaboración de entregable final evaluativo*, en archivo digital PIC 2024, soportes pago 1.

⁵ Ver documento anexo “Análisis de la evaluación PIC 2024.

⁶ Los principales aspectos relacionados con el desarrollo de la reinducción se encuentran recogidos en el documento “Memorias de las jornadas de Reinducción URT 2024”; asimismo, se anexa el documento resumen de los resultados obtenidos con el Forms de evaluación de la Reinducción.

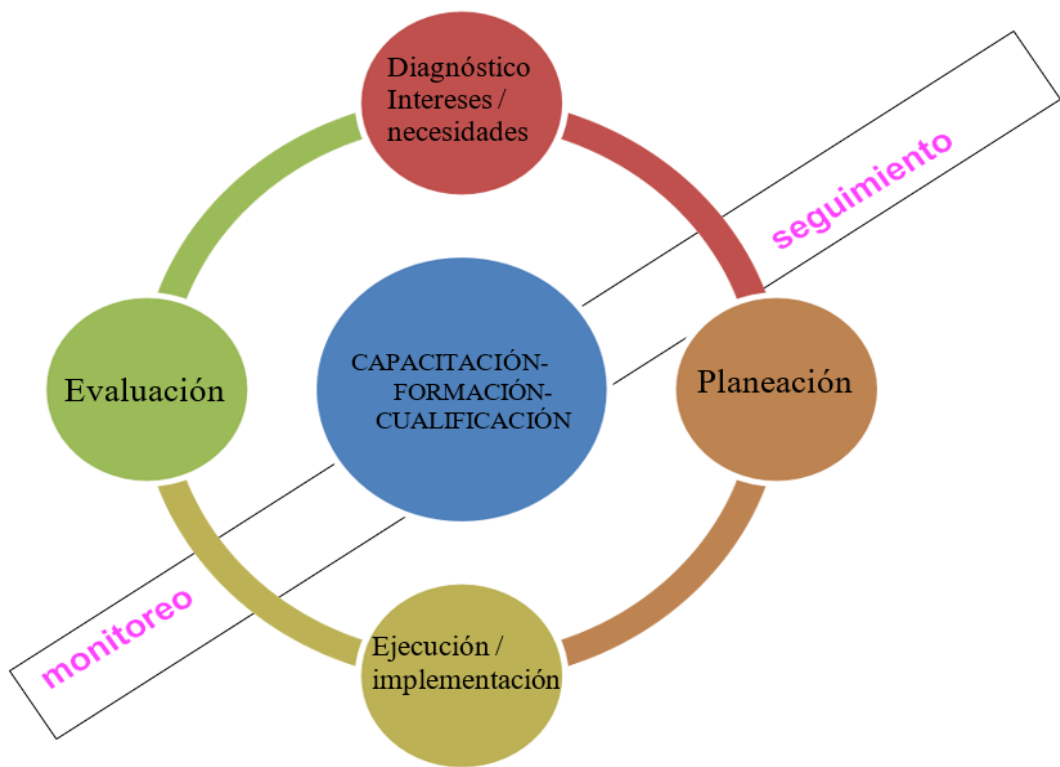
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Con lo anterior, se reafirma que el desarrollo de escenarios de formación/capacitación en el sector público conforma un ciclo que requiere ser iniciado con acciones de identificación y análisis de necesidades, a través de un diagnóstico y debe incorporar estrategias de planeación para clarificar los objetivos, los contenidos y la logística, entre otros, y para dar paso a la ejecución o implementación de los programas. Este ciclo contempla actividades sistemáticas de monitoreo y seguimiento -como un hecho dinámico y transversal en todo el proceso- y culmina con una evaluación que no solo apunte a mostrar los resultados de la formación, capacitación y/o cualificación, sino que también contribuya a identificar lecciones aprendidas, nuevas necesidades e intereses de capacitación y/o perfeccionamiento como punto de partida de un nuevo ciclo de formación/capacitación.

Ilustración 1. Ajustes realizados a partir de la metodología del plan de capacitación propuesta por la Escuela Superior de Administración Pública ESAP.



Fuente: Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes - Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano de la UAEGRTD (2023).

1.4 Propuestas identificadas en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 afines a los procesos de formación, cualificación y capacitación de la Unidad de Restitución de Tierras Despojadas

El Gobierno del cambio a partir de su apuesta por posicionar a Colombia, como “Potencia de la Vida” avanza en la igualdad de oportunidades, el reconocimiento de las diferencias y las diversidades, la equidad y la inclusión, como principales ejes estratégicos para el país para el cambio y la transformación estatal.

La Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas – UAEGRTD- como instancia administrativa de la restitución de tierras y territorios que promueve la protección y el reconocimiento de los derechos y la reparación integral de las víctimas de despojo y abandono forzado, como aporte para el desarrollo rural, la consolidación y a la construcción de la paz, plantea dar respuestas afines al compromiso del

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Gobierno Nacional, de promover la sana convivencia, el respeto y garantizar los derechos humanos de todas las personas vinculadas laboralmente a la UAEGRTD.

Asimismo, manifiesta su voluntad política, a través del Plan Institucional de Capacitación, para fortalecer los conocimientos, las capacidades, competencias y habilidades; además de reconocer, proteger y garantizar el trato digno de sus trabajadores y trabajadoras en un ambiente laboral incluyente como expresión de las apuestas del Gobierno del Cambio.

Es por esto que, en aras de fortalecer la *praxis* de la UAEGRTD y sus acciones de servicio y atención a la ciudadanía y a la población directamente vinculada con los procesos misionales, estratégicos de apoyo y de evaluación de la entidad, es relevante evidenciar a continuación algunos referentes del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 los cuales engrosan y nutren los procesos de formación, cualificación y capacitación de servidores y servidoras de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas - UAEGRTD, a saber:

- La apuesta por la modernización y transformación el empleo público, contemplando un tránsito cualitativamente significativo hacia el fortalecimiento de la política de empleo público (pág. 104, PND 2022-2026).
- El empeño por mejorar la formación y capacitación implementando cambios en el marco nacional de cualificaciones del sector público (pág. 104, PND 2022-2026).
- La proyección de diseñar un Programa Nacional de Bienestar que incluya escenarios y acciones para desvinculación asistida (pág. 104, PND 2022-2026).
- La actualización del plan de formación y capacitación lo cual conlleve, entre otras cosas, a generar la armonización normativa en materia de empleo público (pág. 104, PND 2022-2026).
- Avanzar en el desarrollo de lineamientos para el trabajo en zonas rurales, en coordinación con las autoridades territoriales que se ajusten a la oferta de formación para el trabajo y el emprendimiento (pág. 105, PND 2022-2026).
- Se evidencia el interés por robustecer las capacidades de las entidades públicas en pro de mejorar la eficiencia, la calidad institucional y la generación de valor público en el marco de un Estado abierto, con énfasis en los territorios.

Una estrategia que incluya:

- a. La incorporación de prospectiva y estudios de futuros en la planeación estratégica de las entidades.
- b. El mejoramiento de los servicios de acompañamiento, asesoría y asistencia técnica territorial.
- c. La integración de la producción de conocimiento en la gestión pública desde la promoción de las habilidades de experimentación, el uso de datos e información para la toma de decisiones, la gestión y el intercambio de conocimiento y el diseño de soluciones a retos y necesidades de la ciudadanía.
- d. El desarrollo de las competencias de servidores y servidoras públicas para la gestión estratégica de las compras y contrataciones públicas, así como para el uso y aprovechamiento de datos y tecnologías digitales emergentes.
- e. La alineación de las competencias y oferta institucional de bienes y servicios con las demandas y necesidades ciudadanas, en el marco de las recomendaciones de la Misión de Descentralización.
- f. El aseguramiento de la unidad y coherencia entre las funciones ejercidas y el objeto que persiguen las entidades ejecutoras, evitando duplicidad de funciones y actividades entre entidades. (pág. 187, PND 2022-2026).
- g. La centralidad de promover y generar contextos de capacitación para servidores y servidoras públicas, buscando garantizar el involucramiento de la ciudadanía como un valor esencial en la gestión de lo público. (pág. 189, PND 2022-2026).
- h. Implementar acciones de fortalecimiento en los temas de control social y seguimiento al gasto público, con especial énfasis en los temas relacionados con la implementación del Acuerdo de Paz, priorizando municipios PDET (pág. 190, PND 2022-2026).

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información:
Publica
☒
Reservada
☐
Clasificada
☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

2. JUSTIFICACIÓN

Ilustración 2 - Sistema Nacional de capacitación. Fuente: Función Pública, 2020.



Fuente: Tomando como base el Decreto Ley 1567 de 1998

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-, concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de la ciudadanía. En ese sentido el Sistema Nacional de Capacitación plantea a las Entidades Públicas el reto de proyectar, promover, propiciar y garantizar para funcionarios y las funcionarias, escenarios de aprendizaje, capacitación y formación acordes a la misionalidad de cada entidad, a través de los cuales se contribuya al afianzamiento, potenciación y mejoramiento de habilidades, aprendizajes, capacidades y conocimientos en el quehacer cotidiano de servicio público.

De acuerdo con el **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030, PNFC**, la capacitaciónse debe orientar bajo el esquema de aprendizaje organizacional, el cual representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Ilustración 3 – Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública, 2020

Para la vigencia a la que se refiere el presente documento de Plan Institucional de Capacitación -PIC-, la Unidad Administrativa Especial de Gestión y Restitución de Tierras Despojadas acoge de manera congruente la propuesta de *priorización temática* promovida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Lo anterior pretende continuar ampliando y diversificando los escenarios de formación y capacitación para fortalecer las competencias de los servidores y las servidoras públicas, coadyuvándoles a afrontar eficazmente los distintos retos de los entornos particulares en los que se desempeña la labor pública.

A continuación, se expresan de manera sintética y de acuerdo con el planteamiento de la Función Pública los ejes con los cuales se proyecta conseguir un impacto y un “(...) valor agregado a la formación capacitación de las y los servidores públicos, y con ello contribuir a su desempeño mediante el desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones”.⁷ En particular, la URT concibe adelantar un PIC a través del cual se convoque y promueva el aprendizaje individual y colectivo, la construcción sistemática y el diálogo de saberes, la integridad y un empeño permanente contra la corrupción que garantice la transparencia en la gestión pública generando mayor credibilidad y compromiso en la gestión del Estado y las instituciones que lo conforman. A partir, de los ejes del DAFP se tendrá como estrategia para la definición de los escenarios de formación/capacitación y los temas a abordar, incluir competencias y/o dimensiones ligadas al *saber, saber hacer y saber ser*.

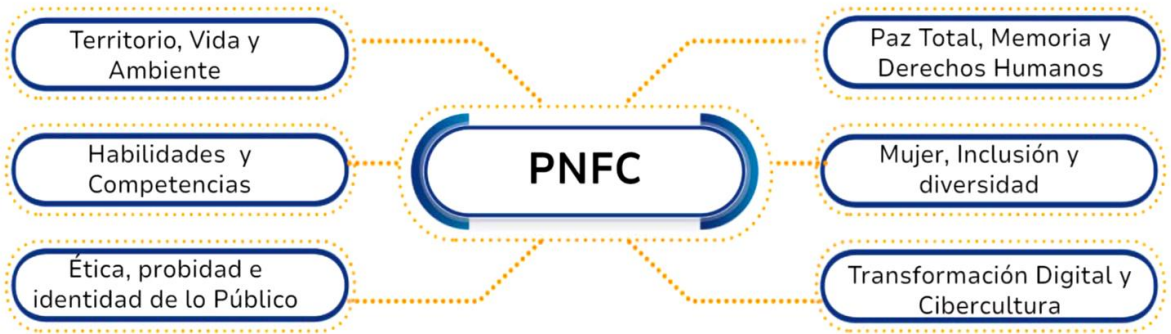
⁷ Plan Nacional de Formación 2023-2026, pág. 44.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Ilustración 4 – Ejes temáticos priorizados



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023.

- Eje 1 Paz Total, Memoria y Derechos Humanos
- Eje 2 Territorio, vida y ambiente
- Eje 3 Mujeres, inclusión y diversidad
- Eje 4 Transformación digital y cibercultura
- Eje 5 Probidad, ética e identidad de lo público
- Eje 6 Habilidades y competencias

3. CONTEXTO NORMATIVO

Tabla 1. Normatividad.

Normatividad	Temas	Actividadesrelacionadas con la norma
Constitución Política de Colombia, 1991, arts.48, 53, 54, 125 y 209.	“Constitución Política de la República de Colombia”.	Gestión deTalentos 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 734, 2002, art. 33, numeral 3; art. 34, numeral 40.	“Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”.	Capacitación.
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 Talentos 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 noformal en la Ley General de Educación”.	Capacitación
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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Normatividad	Tema	Actividades relacionadas con la norma
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 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
Ley 1960, 2019.	“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.	Capacitación, Situaciones Administrativas.
Resolución 104, 2020.	“Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 –2030”.	Capacitación

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

También, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público como son:

- ❖ Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC).
- ❖ Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026

Así mismo, se tomarán las demás normas, conceptos y circulares que en materia de capacitación emita el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

4. TÉRMINOS

Para el presente documento PIC 2025, es importante evidenciar algunos términos referenciados en el Sistema de Información STRATEGOS importantes para el ejercicio de la labor de gestión del Talento Humano en la Unidad.

- **Aprendizaje organizacional.** Es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014), en Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- **Competencias laborales.** Las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo. En Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC).

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

- **Dimensión del Ser.** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.
- **Dimensión del Saber.** Conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.
- **Dimensión del Hacer.** Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el que se pone en práctica el conocimiento, aplicando técnicas y procedimientos y utilizando equipos, herramientas y materiales específicos.
- **Dimensión del quehacer.** Conjunto de conocimientos y formación académica y de habilidades apropiadas desde la experiencia, que se utilizan para realizar una actividad laboral y con la cual se pueden lograr nuevos conocimientos o profundizar y fortalecer en los ya adquiridos.
- **Diseño Instruccional.** Ruta metodológica para la preparación, desarrollo, implementación, evaluación y mantenimiento de programas y ambientes de aprendizaje en diferentes contextos y niveles de complejidad (Belloch, 2013), que aplicado al sector público se traduce en el diseño de programas de aprendizaje para la oferta de cursos, diplomados, proyectos de aprendizaje, inducción y entrenamiento que en suma constituyen el plan de capacitación de la respectiva entidad (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).
- **Entrenamiento.** En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca preparar en el ejercicio de funciones laborales para que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- **Gestión del conocimiento.** Reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).
- **Inducción.** Un proceso dirigido a integrar al empleado al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética, a familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado, e instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos, e informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- **Reinducción.** Dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, cuando se produzcan dichos cambios, e incluirán actualizaciones sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa (Decreto Ley 1567 de 1998. Artículo 7o).
- **Sistema Nacional de Capacitación.** De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).
- **Valor público.** Es la estrategia por la que el Estado produce bienes y servicios considerando la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

5. LINEAMIENTOS Y REFERENTES TEÓRICO- CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

Concepción de Escuela UAEGRTD

“... Escuela es, sobre todo, gente, gente que trabaja, que estudia, que se alegra, se conoce, se estima. El director es gente, el coordinador es gente, el profesor es gente, el alumno es gente, cada funcionario es gente. En la escuela importante no es solo estudiar, no solo trabajar, sino crear lazos de amistad, crear un ambiente de camaradería, convivir, unirse. Ahora bien, es lógico... que en una escuela así sea fácil estudiar, trabajar, crecer, hacer amigos, educarse, ser feliz” (Paulo Freire).

Se propone amplificar y diversificar la propuesta de Escuela de la Unidad con el propósito de transformarsu impacto, no solo para los procesos propios e internos de la URTD, sino también para la ciudadanía desde una perspectiva y enfoque social, en vínculo con la realidad y el momento histórico político que vive el país, contribuyendo además, para ubicar a la Unidad de Restitución de Tierras Despojadas como referente para el continente y el mundo en cuanto al quehacer de construcción de paz y de cambio social. Todo lo anterior, requiere ser cimentado sobre acciones concretas que promuevan y contribuyan al conocimiento, reconocimiento, visibilización, pensamiento crítico, intercambio de experiencias y saberes propios sobre problemáticas y realidades que tienen que ver con el despojo, el destierro, el territorio, el trato digno, la calidad humana, la no revictimización, la democratización de la información pública, el reconocimiento y acercamiento a las ruralidades y sus comunidades diversas, entre otros.

La Capacitación y Construcción de Saberes ubicada como un escenario para pensar-se y pensar-nos. Un medio, una ruta y un lugar otro de confluencia en el cual discurran saberes, experiencias, conocimientos, acciones y hechos que la Unidad de Restitución de Tierras Despojadas requiera para avanzar y contribuir al cambio cultural, político y social por el que propende el actual Gobierno. Ello se traduce en el interés y la necesidad de innovar, crear y socializar el conocimiento para que este pueda, a su vez, contribuir como elemento que enriquezca no solo a la Unidad, sino a toda la ciudadanía que a bien quiera o tenga inquietud de consulta.

En la Capacitación y Construcción de Saberes, la participación principal estará centrada en las personas que son parte del equipo humano de la UAEGRTD. El equipo del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano dinamizará y gestionará los espacios de intercambio pedagógicos y formativos a partir de las posibilidades y se creen, para promover la innovación, ampliación, creación y socialización del conocimiento sobre temas, realidades y situaciones afines a la misión y visión.

5.1 Lineamientos como principios orientadores para los procesos de capacitación, formación y cualificación

De acuerdo con las necesidades y los intereses en la formación/capacitación del talento humano de la entidad, una Institución de Educación Superior -IES- y/o un tercero que cumpla con los requerimientos técnicos, de calidad y que se contrate para materializar y operar el Plan de Capacitación 2025, deberá acreditar y garantizar la elaboración y presentación del Plan de estudios y los contenidos específicos, como marco referencial para la creación teórico- metodológica de las actividades prácticas a realizar en su oferta de formación y capacitación.

5.1.1 Para la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas - UAEGRTD- la capacitación, formación, entrenamiento y profesionalización para el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias constituyen una herramienta dinámica a través de la cual, se posibilita que funcionarios y funcionarias contribuyan a dar valor y a promover relaciones humanas armónicas, colaborativas y pacíficas, haciendo cotidiano el compromiso con sus labores que incorpore una perspectiva de desarrollo humano, calidad, responsabilidad y eficacia.

Es así como la capacitación, formación y cualificación en la UAEGRTD, requiere tener en cuenta los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

- **Complementariedad.** La capacitación, formación y cualificación se conciben como procesos complementarios de la planeación, por lo cual deben consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Énfasis en la práctica.** La capacitación, formación y cualificación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la UAEGRTD.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

- **Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, formación y cualificación mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Integralidad.** La capacitación, formación y cualificación deben contribuir al desarrollo del potencial del talento humano en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad.** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación, formación y cualificación debe responder a un diagnóstico de necesidades de capacitación realizada con procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación.** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, formación y cualificación tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de servidores y servidoras públicas de la Unidad.
- **Prevalencia del interés de la organización.** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

La capacitación contribuye a la apropiación y armonización de los valores institucionales (justicia, respeto, diligencia, compromiso, y honestidad) y fortalece el código de integridad.

6. OBJETIVO GENERAL

Implementar acciones de capacitación/formación para fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los funcionarios y las funcionarias a través cursos, talleres y conversatorios que le permitan a la UAEGRTD contar con un talento humano integral, altamente comprometido, innovador y competente para la generación de valor público en la implementación de la Política de Restitución de Tierras Despojadas.

7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar el proceso de Inducción institucional con los funcionarios y las funcionarias de nuevo ingreso en las fases que contempla el procedimiento de capacitación. En total, tres en cada vigencia.
- Reorientar la integración del servidor y la servidora pública a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado, la entidad, y del proceso de reinducción realizado en el 2024.
- Ejecutar las acciones de capacitación para el fortalecimiento de competencias, habilidades y destrezas de los servidores y servidoras públicas en concordancia con las metas del proyecto de inversión “Fortalecimiento de la gestión administrativa de la UAEGRTD”.

8. ACCIONES

El presente plan postula abarcar al mayor número de servidores y servidoras públicas de la URTD, considerando la complejidad de la entidad y las metas institucionales para el año 2025. Por ello, se proyectan actividades de formación/capacitación en modalidades presencial, virtual sincrónica y virtual asincrónica en los casos que sea pertinente su aplicación y de conformidad con el principio de austeridad en el gasto promovido por el Gobierno Nacional. Para ello se utilizarán, entre otras estrategias herramientas como la videoconferencia y el *Streaming*, con el propósito de no afectar el desarrollo normal y efectivo de las actividades que son competencia del Nivel Central y de las Direcciones Territoriales.

8.1 Inducción URT

Una vez la o el funcionario/la funcionaria toma posesión de su puesto, recibirá citación a través de los canales institucionales para que asista y participe en la jornada formativa de inducción la cual se realizará en modalidad presencial en las instalaciones de la URT⁸. El desarrollo de dicho espacio de formación/capacitación tendrá en cuenta los siguientes momentos e incluirá los aspectos específicos identificados en el procedimiento:

- M.1 Perspectiva de la Función Pública del Estado Social de Derecho en Colombia—Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- M.2 Introducción y horizonte: "El Sentido de la labor y las labores en la URT".
- M.3 Presentación de los procedimientos.
- M.4 Direcciones Misionales.
- M.5 Cultura Organizacional.

⁸ Para ampliar la información específica al respecto, ver: *Programa de inducción y reinducción y el Procedimiento TH-PR-17*.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

- M.5.a. PIMGURT.
- M.5.b. Política institucional de cuidado.
- M.6 Grupo de Gestión de Archivo y Memoria Histórica—GGDAMH.
- M.7 Curso Dirección Jurídica —URT.
- M.8 Seguridad informática y uso de herramientas tecnológicas para el trabajo —URT.

En el marco del proceso pedagógico durante la jornada de Inducción se podrán tener en cuenta los espacios virtuales y micrositios WEB institucionales —a que haya lugar— toda vez que conserven información, material didáctico o sean previo requisito de consulta a solicitud del DAFP y la UAEGRTD y, asimismo, que permita el acceso a funcionarias y funcionarios para profundizar en aspectos relevantes para y de su trabajo.

Las metas asociadas al proceso de Inducción URT están relacionadas, proporcionalmente, al tiempo y son dependientes del número de personas de nuevo ingreso a la entidad y la toma de posesión de estas como funcionarias y funcionarios. Por consiguiente, las metas tendrán un soporte de referencia y un valor de ejecución cuatrimestral, es decir, su evidencia (memorias, listados, PPT, entre otras) será el resultado de cada una de las tres jornadas de inducción programadas para realizar cada cuatro meses, específicamente en la tercera semana del último mes indicado, estos ejercicios se distribuirán de la siguiente manera en el año:

- Primera jornada de inducción:** incluirá a las personas que se vinculen como funcionarias a la URT entre los meses de diciembre hasta marzo de la vigencia.
- Segunda jornada de inducción:** incluirá a las personas que se vinculen como funcionarias a la URT entre abril a julio de la vigencia.
- Tercera jornada de inducción:** incluirá a las personas que se vinculen como funcionarias a la URT entre agosto a noviembre de la vigencia.

Para esta vigencia, cada una de las tres jornadas de Inducción Institucional será liderada, directamente, por el Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes del GGDTH y se realizará como uno de los escenarios de formación incluidos para ejecutar en coordinación con el tercero contratado para la materialización del PIC 2025.

8.2 Reinducción⁹

Como su nombre lo indica el programa busca (...) *reorientar la integración del funcionario o la funcionaria pública a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos* (...) en el Estado y en la entidad. La reinducción se impartirá a todos los funcionarios y las funcionarias dada la importancia de reforzar y actualizar en temas específicos para el efectivo cumplimiento de la misión institucional.

El proceso de reinducción es parte del Plan Institucional de Capacitación -PIC- y se ejecuta según el cronograma establecido para este. Inicia a partir del proceso participativo de diagnóstico de las necesidades de actualización y mejoramiento de capacidades de las y los servidores, del que resultará un análisis a partir del cual se definirán los objetivos, contenidos, logística, entre otros, que conducen la implementación y ejecución del proceso. Al finalizar se implementa una evaluación que, no solo se espera evidencie los resultados del ejercicio, sino que contribuya a identificar las posibles necesidades de capacitación para el próximo ciclo.

El proceso de Reinducción URT contempla la exposición de los cambios producidos en los procesos misionales, estratégicos, operativos y de evaluación de la entidad. Por ello se plantea que durante el segundo semestre del 2025 se adelanten acciones de preparación metodológica y que durante el 2026 se lleve a cabo la reinducción Institucional tomando como principal referente los resultados de la evaluación que realizaron las personas participantes en 2024.

Se encarga de adelantar la reinducción institucional, haciendo de esto un proceso con alcance de derecho y obligación para servidores, servidoras y contratistas de la UAEGRTD, dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional por los cambios producidos en sus objetivos y a desarrollar habilidades y competencias. La reinducción institucional es un ejercicio de actualización sobre la organización, el quehacer misional y las nuevas disposiciones, normativas y políticas institucionales, que pretende reorientar la integración a la cultura organizacional de la entidad en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

En consonancia con lo anterior, la Secretaría General y el Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes avanza en una ficha metodológica como ruta de Acción para la Implementación de la reinducción. Para ello,

⁹ Guía de Inducción y Reinducción Proceso Gestión del Talento Humano

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

solicitó la colaboración de las diferentes direcciones, subdirecciones y coordinaciones para el diligenciamiento de un formulario en él, identificaron los temas prioritarios de refuerzo y actualización de saberes y tres aspectos generales relevantes en cada uno. Así mismo, con el objetivo de orientar el ejercicio de manera participativa y descentralizada, Se solicito contar con la colaboración de cada director/a o coordinador/a como formador/a.

Objetivos

Diseñar e implementar el proceso de reinducción dirigida a los servidores públicos de la UAEGRTD, para reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional por los cambios producidos, en cualquier asunto institucional relevante para divulgarse y conocer e incluirá una actualización sobre las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.

Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.

3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
5. A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

La reinducción institucional tiene obligatoriedad y es un derecho, por tal motivo debe implementarse en una vigencia bianual —cada dos (2) años. Para ello se plantea tomar como punto de partida el año 2024, lo cual significa que, la siguiente convocatoria para materializarla será en 2026.

El desarrollo de la reinducción institucional contemplará dos momentos específicos:

- **Etap de alistamiento.** Preparación temática-metodológica y convocatoria (esta se realizará durante el segundo semestre inmediatamente anterior a la etapa de ejecución de la reinducción. Para la vigencia, será en el segundo semestre de 2025).
- **Etap de ejecución.** Realización de la reinducción institucional de la vigencia que corresponda (durante el primer semestre de vigencia en la que proyecte hacer la reinducción, es decir, primer semestre de 2026).

Las actividades de **reinducción** implementadas estarán principalmente relacionadas con las metas programadas en el marco del *Programa de Inducción y Reinducción*, no obstante, cabe resaltar que de conformidad con lo señalado en el Decreto Ley 1567 de 1998 Artículo 7, el programa de reinducción estará dirigido a la integración del empleado/a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos e incluirá obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Ruta Metodológica

Aunque este proceso se actualiza y reafirma los desarrollos, procedimientos y cambios suscitados en dos años, se hace necesaria la participación de un abanico temático particular de los procesos de la UAEGRTD.

Como entidad pública de nivel nacional, se tiene la responsabilidad de adelantar la Reinducción institucional, un proceso con alcance de derecho y obligación para servidores, servidoras y contratistas de la UAEGRTD, dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos y a desarrollar habilidades y competencias. La reinducción institucional es un ejercicio de actualización sobre la organización, el quehacer misional y las nuevas disposiciones, normativas y políticas institucionales, que pretende reorientar la integración a la cultura organizacional de la entidad en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

El proceso de reinducción forma parte integral del Plan Institucional de Capacitación -PIC y se ejecuta de acuerdo con el cronograma establecido para este. Inicia a partir del proceso participativo de diagnóstico de las necesidades de actualización y mejoramiento de capacidades de las y los servidores, del que resultará un análisis a partir del cual se definirán los objetivos, contenidos, logística, entre otros, que conducen la implementación y ejecución del proceso. Al finalizar se implementa una evaluación que, no solo se espera evidencie los resultados del ejercicio, sino que contribuya a identificar las posibles necesidades de capacitación para el próximo ciclo.

En consonancia con lo anterior, la Secretaría General y el Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes avanza en una ficha metodológica como ruta de Acción para la Implementación de la Reinducción. Para ello, solicitó la colaboración de las diferentes direcciones, subdirecciones y coordinaciones para el diligenciamiento de un formulario en el se *identificaron los temas prioritarios de refuerzo y actualización de saberes y tres aspectos generales* que consideraran relevantes en cada uno de ellos. Así mismo, con el objetivo de orientar el ejercicio de manera participativa y descentralizada, Se solicito contar con la colaboración de cada director/a o coordinador/a como formador/a. (ver ficha técnica de preparación: https://restituciondetierras-my.sharepoint.com/:f/g/personal/capacitacion_urt_gov_co/EmF6MeL4ZWJt3o_iHHdkj0BR6nmO1ahkRk0-18OYPJLsg?e=IdJM0y)

Respecto a las metas que tienen directo vínculo con la Reinducción, cabe resaltar que de conformidad con lo señalado en el Decreto Ley 1567 de 1998 Artículo 70, el programa está dirigido a la integración del empleado/a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos e incluirá obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Por consiguiente, el cumplimiento de las metas relacionadas con el proceso de reinducción se realizará y materializará, puntualmente, durante la **etapa de ejecución** arriba explicada, (durante el primer semestre de vigencia en la que corresponda hacer la reinducción- —la Reinducción se realizará cada 2 años—.

Se enviarán invitaciones a todas las direcciones territoriales, grupos y equipos y demás áreas de la UAEGRTD para participar en el proceso. De ello se espera como resultado, la recolección de insumos de orden temático, metodológico, cualitativo, práctico, técnico y didáctico como apoyo e insumo para evidenciar los procesos de actualización o reafirmación que en el marco de la reinducción institucional de requieran como entidad pública nacional.

Nota. Tanto la Inducción como la Reinducción URT se realizarán en atención al programa el cual contempla integrar escenarios de formación/capacitación para la Inducción y Reinducción institucional con el fin de fortalecer competencias, habilidades y destrezas de los servidores y servidoras públicas y/o según lo establezca el Plan Estratégico Institucional —PEI— y el Plan Institucional de Capacitación — PIC, a través de acciones de formación, capacitación y de orden académico, favoreciendo así la construcción de saberes propios de la — UAEGRTD.

El programa está diseñado en aras de implementar nuevas metodologías, métodos, elementos pedagógicos entre otros, que fortalezcan la puesta en escena de los procesos de Inducción y Reinducción, para ello se plantean los siguientes propósitos:

- Diseñar planes, rutas metodológicas y acciones de orden académico y/o reflexivo, que favorezcan la implementación de espacios de Inducción y Reinducción en el marco del PIC.
- Diseñar, gestionar y ejecutar acciones de orden académico que contribuyan implementación de espacios de Inducción y reinducción en el marco del PIC.
- Diseñar y formular documentos administrativos —estudios previos, fichas técnicas, convenios, contratos, memorandos de entendimiento, alianzas; informes, matrices de seguimiento y monitoreo entre otros— que configuren relación directa con terceros, oferentes y proveedores, contribuyendo a la implementación de espacios de Inducción y reinducción en el marco del PIC.
- Diseñar, gestionar y ejecutar proyectos de orden académico, que contribuyan a la construcción de nuevos saberes en el marco de la implementación de espacios de Inducción y Reinducción en el marco del PIC.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

- Desarrollar las acciones planeadas —anualmente— en el marco de la implementación de espacios de Inducción en el marco del PIC.
- Desarrollar las acciones planeadas —anualmente— en el marco de la implementación de espacios de Reinducción en el marco del PIC.

8.3 Formación y capacitación

La capacitación es el conjunto de procesos organizados para prolongar y complementar la educación inicial generando conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, la mejor prestación de servicios a la comunidad, el desempeño del cargo y el desarrollo personal integral.

En consonancia con lo enunciado, se retoma para la definición de los escenarios de formación y capacitación en la URT el lineamiento de política que se describe en el Plan Nacional de Formación 2023-2030 en el cual se refiere una “estructura de priorización cognitiva para la identificación de capacidades en el sector público, a saber:

Ilustración 5. Organización de la oferta institucional de capacitación

TIPO DE CONOCIMIENTOS	TEMÁTICAS DESARROLLADAS	PRINCIPALES OFERENTES (E- LEARNING)
Especializados	Competencias identificadas en la entidad, capacidades detectadas con brechas, resultados de DNAO	Entidades públicas Programas de capacitación
Específico	Sistema de gestión y desempeño, banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la Metodología General Ajustada (MGA), SECOP	Líderes de políticas MIPG Cordinación sectorial Entidades públicas Programas de capacitación
Esenciales	Constitución, fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento enfoque de derechos humanos, participación y democracia, descentralización territorial y funciones esenciales.	Esap Programa de banco de capacitación Líderes de políticas MIPG Entidades públicas Programas de inducción

Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2020.

Para la vigencia 2025 la UAEGRTD, a partir del diagnóstico de necesidades, plantea lo siguiente:

- Las necesidades identificadas y las actividades enunciadas aplican para los funcionarios o las funcionarias públicas que se interesen y/o designen sus superiores inmediatos, cuando se realicen las convocatorias respectivas.
- En el entendido que la capacitación es un proceso dinámico que busca fortalecer la gestión pública en un círculo de mejora continua para responder a las dinámicas del entorno y los contextos en los que se desenvuelven las entidades públicas, se aclara que las temáticas priorizadas pueden presentar variaciones y cambios en cuanto a la denominación de estas; no obstante, ello no debería afectar el fondo de las necesidades identificadas y/o las orientaciones temáticas del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

9. Especificaciones técnicas para el desarrollo de los programas de formación/capacitación por parte del operador

Bajo este contexto, para contribuir al cumplimiento de los objetivos del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano -GGTDH- la UAEGRTD, a través del Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes –ECCS- responsable de la formación/capacitación de servidores y servidoras, acompaña, promueve y participa del

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

proceso de convocatoria para contratar los servicios de una Institución de Educación Superior -IES- y/o un tercero que cumpla con los requerimientos técnicos que se contrate para materializar y operar el Plan de Capacitación 2025-. Cualquiera de los anteriores debe contar con calificación y con experiencia para el acompañamiento y la ejecución de planes institucionales de capacitación de entidades públicas, y/o para generar un convenio a través del cual sea posible desarrollar y ejecutar las acciones de formación y/o cursos del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025 que se relacionan en las especificaciones técnicas señaladas a continuación.

En aras de afianzar el modelo de cultura organizacional de la UAEGRTD se formula el presente plan para el desarrollo de competencias laborales y transversales del talento humano, con el propósito de contribuir a: “Optimizar la capacidad y el desempeño organizacional, desde el despliegue estratégico, el diseño organizacional, el talento humano y el relacionamiento con las partes interesadas” de nuestro Plan Estratégico Institucional, considerando las nuevas circunstancias, sociales y políticas y los objetivos del Pacto por una gestión pública efectiva.

9.1 Referentes teórico-conceptuales de la propuesta pedagógica y metodológica de formación, capacitación y cualificación (oferentes, operadores, socios, aliados, entre otros).

Según la premisa presentada por Función Pública en el documento oficial del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, todas las personas posesionadas como servidores y servidoras públicas “(...) deben poseer capacidades esenciales aplicables en los contextos organizacionales propios de la entidad a la que se encuentran vinculados.” En ese sentido, la capacitación en el escenario del servicio público debe aportar, principalmente, entre otras cosas, a los seis aspectos mencionados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, los cuales aluden, por ejemplo, al establecimiento de conocimientos, habilidades y actitudes estratégicas; la identificación de brechas entre capacidades existentes y requeridas para el desempeño estratégico de la función pública; la evaluación de resultados obtenidos, entre otros.¹⁰

Sobre la base de lo anterior, la URT consideró incorporar dichos aspectos para formular los fundamentos teórico-conceptuales de la propuesta pedagógica y metodológica de formación, capacitación y cualificación. En ese sentido se incluyen los referentes de definición que aparecen a continuación.

Armonización de labores y el quehacer. Se retoma como un proceso de aprendizaje mutuo en el cual las servidoras y los servidores que participan en el quehacer de la Unidad se apropian de la misionalidad la vinculan en sus planes, programas y proyectos, aplicándolos en su trabajo cotidiano desde un énfasis particular para el mejoramiento de las interacciones humanas, el incremento de la confianza y el trabajo colaborativo, el intercambio solidario de conocimientos y saberes, así como la promoción y desarrollo de un buen desempeño laboral.

Autorreconocimiento. Ejercicio efectivo del derecho de autodefinirse como perteneciente a un pueblo, al desarrollo de la conciencia individual de pertenencia al mismo y a la aceptación de esta pertenencia por parte del mismo pueblo o grupo. (Sentencia T-010/2015).

Despojo. Según la ACNUR el “despojo de tierras es interpretado en este documento, como la privación o pérdida de su uso, control y facultades de transferencia de tierras o territorios de los desplazados, y se inscribe en contextos regionales y locales concretos, los cuales es necesario considerar, para entender su complejidad y avizorar los retos que tiene la restitución de los derechos a la tierra y los territorios en Colombia, como componente de la reparación integral” (Colección Cuadernos INDH. *Desplazamiento forzado tierras y territorios agendas pendientes: la estabilización socioeconómica y la reparación*. 2011, pág. 38).

Despojo de tierras. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 74 de la Ley 1448 de 2011, para comprobar la existencia de un despojo se requiere la concurrencia de tres elementos: la privación arbitraria a una persona de la propiedad, posesión u ocupación sobre un predio, el aprovechamiento de la situación de violencia para llevar a cabo dicha privación y un instrumento a través del cual se materializa, que puede ser: un hecho, un negocio jurídico, un acto administrativo, una sentencia judicial o la comisión de delitos asociados a la situación de violencia. (Unidad de Restitución de tierras. (2023, febrero 21). Recuperado de <https://www.urt.gov.co/glosario2>.

Enfoque de Derechos. Consultar la *Guía para la incorporación e implementación del enfoque diferencial en el proceso de restitución de tierras*, UDEGRTD, 2019, pág. 6.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Enfoques Diferenciales. Referidos específicamente a género, grupos etarios, personas con discapacidad, grupos étnicos ver la *Guía para la incorporación e implementación del enfoque diferencial en el proceso de restitución de tierras*, UDEGRTD, 2019, págs. 8-16.

Enfoque Humanista. Corvo (2019) define la teoría o enfoque humanista de la administración es una perspectiva distinta de la gestión, basada en la idea de las necesidades y los valores humanos, donde las personas son importantes para que una organización consiga sus objetivos y funcione de manera adecuada.

Glosario de referencia de la Unidad de Restitución de Tierras. Es necesario que el operador seleccionado consulte el siguiente enlace para la construcción de los contenidos temáticos de cada curso*Unidad de Restitución de tierras. (2023, febrero 21). Recuperado de <https://www.urt.gov.co/glosario2>*

Restitución de Tierras Despojadas. Es un derecho fundamental porque, como todas las medidas dirigidas a una reparación integral a las víctimas, busca restablecerles su dignidad y se interrelaciona con los derechos a la verdad y a la justicia. Es una medida de reparación preferente establecida en favorde las víctimas del conflicto armado interno cuya titularidad se reconoce a aquellas que contaban con un área de terreno, sobre la cual ejercieran propiedad, posesión u ocupación, y que como consecuencia del hecho victimizante, independientemente de cual fuere el autor, frente al inmueble debió haberse generado una situación de abandono y/o despojo entre el 1º de enero de 1991 y el término de vigencia de la Ley 1448 de 2011. *Unidad de Restitución de tierras. (2023, febrero 21). Recuperado de <https://www.urt.gov.co/glosario2>*

Sobreviviente. Toda persona que ha sufrido actos de violencia, incluyendo violencia sexual y de género, y que reconoce haber vivido esta violencia. Este término se utiliza para resaltar la fuerza y la capacidad de afrontamiento de las víctimas de violencia y reconocer que el término víctima puede implicar impotencia y estigmatización. (2023, marzo 8). *Recuperado de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2013/Glosario.pdf>*

Víctima. Se consideran víctimas a las personas que individual o colectivamente hayan sufrido un daño como consecuencia de violaciones a los derechos humanos, ocurridas a partir del 1º de enero de 1985 en el marco del conflicto armado, (homicidio, desaparición forzada, desplazamiento, violaciones sexuales y otros delitos contra la integridad sexual, secuestro, despojo de tierras, minas antipersona y otros métodos de guerra ilícitos, ataques contra la población civil). (2023, marzo 8). *Recuperado de https://www.centrodememoriahistorica.gov.co/descargas/ley_victimas/ley_victimas_completa_web.pdf*

9.1.2. Conceptos generales para la creación y presentación de la propuesta pedagógica y metodológica de formación, capacitación y cualificación (oferentes, operadores, socios, aliados, entre otros).

Capacitación. Según el artículo 4o del Decreto 1567 de 1998, la capacitación comprende un conjunto de procesos organizados, relativos a la educación no formal y a la informal. De acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, la capacitación comprende los procesos dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, para incrementar la capacidad individual y colectiva para cumplir la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al efectivo desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”.

Los procesos de capacitación para el sector público están orientados a desarrollar y potencializar al talento humano en las entidades públicas y, a la par, generar capacidad instalada en las distintas entidades. Acorde con estos preceptos, el ordenamiento legal que rige al sector público se ha diseñado para orientar ese propósito en el marco de las garantías de las relaciones laborales, acogiendo la capacitación como un derecho. A continuación, se detallan las normas vinculadas al respecto:

La capacitación es planteada como un derecho laboral en la Constitución Política de 1991 y en su artículo 53 establece: (...) La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Según el Plan Nacional de Capacitaciones 2023–2030 del Departamento de la Función Pública, la capacitación de servidores y servidoras públicas girará alrededor de los siguientes aspectos:

La disponibilidad de la información y conocimiento clave para la generación de los resultados esperados en la planeación estratégica.

La capacidad de analizar, clasificar, modelar y relacionar sistémicamente datos e información sobre activos de conocimiento fundamentales para la entidad pública.

Agregar en los nuevos esquemas de formación y de capacitación la posibilidad de certificar competencias laborales, así como la formación modular basada en competencias acordes con los manuales específicos de funciones y competencias laborales de cada entidad, la priorización temática de este plan y el catálogo de competencias adoptado mediante la Resolución 667 de 2018.

Identificar competencias y capacidades que respondan a los procesos para los que los servidores y las servidoras públicas deben desarrollar las funciones, en el caso de las áreas misionales.

Combinar el uso de la tecnología con los saberes individuales y organizacionales acumulados para generar una oferta institucional virtual (e-learning, b-learning y m-learning).

Promover un cambio gradual de las entidades y del sector público hacia una cultura del conocimiento institucional.

Enfocar el proceso de profesionalización y desarrollo de las capacidades y competencias del servidor y la servidora pública, desde la perspectiva de la entidad, como el escenario de aprendizaje.

Reforzar las competencias para la adaptación al cambio, especialmente en lo que refiere a losdesajustes de competencias que se generan por cambios tecnológicos a través de la experienciay conocimientos de los servidores y las servidoras públicas de la entidad.

Disminución de riesgos mediante la formación y capacitación en competencias clave para gestionar el riesgo y la complejidad de los entornos organizacionales públicos. Competencias laborales, así como la formación modular basada en competencias acordes con los Manuales específicos de funciones y competencias laborales de cada entidad (pág. 37, Plan Nacional de Capacitaciones 2020 – 2023).

Competencias laborales. “La capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos, sobre la base de los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades,valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”. *Decreto 815 de 2018*.Función Pública (2023, febrero 21).

Recuperadohttps://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=86304.

Competencias laborales generales. Son las requeridas para desempeñarse en cualquier entorno social y productivo, sin importar el sector económico, el nivel del cargo o el tipo de actividad, pues tienen el carácter de ser transferibles y genéricas. Además, pueden ser desarrolladas desde la educación básica primaria y secundaria, y por su carácter, pueden coadyuvar en el proceso de formación de la educación superior y, una vez terminado este ciclo, a una vida profesional exitosa. Recuperado <https://www.mineducacion.gov.co/portal/secciones/Glosario/>

Competencias interculturales. Son los conocimientos, actitudes y habilidades para navegar acertadamente en ambientes complejos marcados por la creciente diversidad de gentes, culturas y estilos de vida. En otros términos, se refiere a las habilidades para desempeñarse efectiva y apropiadamente al interactuar con personas lingüística y culturalmente diferentes de uno mismo. (Universidad Nacional de Colombia, Cátedra UNESCO (2017). Diálogo intercultural, Competencias Interculturales: marco conceptual y operativo).

Curso. Habitualmente, un curso es un conjunto de clases o un plan de estudio sobre un tema en particular, que generalmente finaliza con un examen o calificación. (Tomado de: <https://help.safetyculture.com/es/003504/>)

Currículo. Curricular es una palabra Latina. Procede de la palabra CURSUS, que significa carrera, curso. Es un plan académico formal que incluya las experiencias de aprendizaje de los estudiantes, en coherencia con el

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

programa de estudios de la disciplina y el grado que se otorga. Incluye metas para el aprendizaje de los estudiantes (habilidades, conocimientos y actitudes); contenido (los temas en los cuales se integran las experiencias de aprendizaje); secuencia (el orden en que se presentan los conceptos); recursos educativos (materiales y entornos); y evaluación (métodos utilizados para evaluar el aprendizaje de los estudiantes como resultado de estas experiencias). (Higher Education Curriculum - National Reports On The Undergraduate Curriculum, Traditional And Contemporary Perspectives - INNOVATIONS IN THE UNDERGRADUATE CURRICULUM - StateUniversity.com <https://education.stateuniversity.com/pages/1896/Curriculum-Higher-Education.html#ixzz6dW5ak5YP>).

Diplomados. Los diplomados pueden ser programas de la oferta académica de educación No formal. Suelen ser cursos con una intensidad horaria, entre 120 y hasta 160 horas certificadas. No requieren autorización de las Secretarías de Educación o del Ministerio de Educación y pueden ofrecerlas personas naturales o jurídicas, públicas o privadas que tengan en su misión institucional realizarlas.

Educación formal. Conforme al artículo 10 de la Ley 115 de 1994, “Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.”

Educación no formal. Hoy conocida como educación para el trabajo y el desarrollo humano, según el Decreto 2888 de 2007, se ofrece para complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.

Educación Informal. Como lo indica el artículo 43 de la Ley 115 de 1994, “Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.”

Educación para el trabajo y el desarrollo humano. En el *Decreto Único Reglamentario del Sector Educación 1075 del 26 de mayo de 2015*, se aborda la educación para el trabajo y el desarrollo humano como parte del servicio público educativo, en correspondencia con los fines de la educación abordados en el Art 5° de la Ley 115 de 1994. El objetivo principal de este ámbito educativo está orientado a ejerciciosde complementación, actualización de conocimientos y formación académica y/o laboral, entre otros, planteando la posibilidad de obtener certificación del proceso. Incluye procesos y programas de formación que consideren aspectos personal, social y cultural fundamentados en una concepción integral del ser, afines al campo laboral y académico y garantiza flexibilidad y coherencia con intereses, necesidades y expectativas de las personas, la sociedad y demandas de las entidades públicas, el mercado laboral y el sector productivo.

Entrenamiento en el puesto de trabajo. Es la preparación que se imparte en el ejercicio de funciones de empleo para asimilar en la práctica de sus funciones; por lo tanto, se orienta a atender en el corto plazo las necesidades de aprendizaje requeridas para el cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera mediática. Esta capacitación debe ser inferior a 160 horas. Función Pública (2023, febrero 21). Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=71320>.

Formación. Entendida en la normativa como los procesos para desarrollar y fortalecer una ética del servidor y la servidora pública basada en los principios que rigen la función administrativa. Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciandoactitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

Institución de Educación Superior -IES-. "Establecimientos organizados con el fin de prestar el servicio público educativo en cualquiera de los diferentes niveles de formación de la educación superior. La Ley establece que las Instituciones de Educación Superior se pueden organizar en: a) Instituciones Técnicas Profesionales; b) Instituciones Tecnológicas; c) Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas, d) Universidades." (2024, diciembre 13). Recuperado de <https://snies.mineduacion.gov.co/portal/DOCUMENTOS/Glosario/>.

Profesionalización del empleo público. Para alcanzar la profesionalización es necesario garantizar que los servidores y las servidoras públicas posean atributos como el mérito, vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva. Como explica Sebatto (2023, 18)¹¹ la

¹¹ Políticas de profesionalización y regularización del empleo público El Plan de Regularización del Empleo Público en Argentina (2021-2023). Capacitar e investigar para fortalecer las capacidades estatales. CUI NAP Argentina Año 4 • 2023 Cuadernos del INAP. ISSN 2683-9644.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

carrera incluye oportunidades de capacitación que amplían las posibilidades de ascenso, evidenciando que los procesos de profesionalización y regularización del empleo público son escenarios esenciales para la constitución de una carrera administrativa de las personas que trabajan en el servicio público.

Seminario. Es una reunión especializada que tiene naturaleza técnica y académica cuyo objetivo es realizar un estudio profundo de determinadas temáticas con un tratamiento que requiere una interactividad entre las personas que participan de este. (chrome-extension://efaidnbmninnibpcapcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/1800/180023438017.pdf)

Taller. Proviene del francés *atelier* y hace referencia al lugar en que se trabaja principalmente con las manos. El concepto tiene diversos usos. En el campo de la **educación**, se habla de talleres para referirse a una cierta metodología de enseñanza que **combina la teoría y la práctica**. Los talleres permiten el desarrollo de investigaciones y el trabajo en equipo. Algunos son permanentes dentro de un cierto nivel educativo mientras que otros pueden durar uno o varios días y no estar vinculados a un sistema específico. (tomado de: <https://definicion.de/taller/>).

10. Referentes metodológicos y pedagógicos

Ruta metodológica. Comprende la formulación de la propuesta pedagógica, los momentos metodológicos y la didáctica que deberá construir el operador seleccionado, sobre la base de los fundamentos de metodologías participativas, incluyentes y activas.

Valoración de los aprendizajes. Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producto de la evaluación del desempeño.

Calidad. Es el conjunto de atributos articulados, interdependientes, dinámicos, contruidos por la comunidad académica como referentes y que responden a las demandas sociales, culturales y ambientales. Dichos atributos permiten valorar internas y externas a las instituciones, para promover su transformación y desarrollo permanente de sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión. (Decreto 1075 de 2015, modificado por el Decreto 1330 de 2019, art. 2.5.3.2.1.1).

Aprendizaje organizacional. Es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generarnuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014). Es un proceso de mejora de acciones que se realiza, mediante un mejor conocimiento y comprensión, desarrolla nuevos conocimientos, según la experiencia de los integrantes de la institución, y así puede mejorar el desempeño de la compañía con la influencia que tenga sobre el comportamiento de la organización. “Sise aprende a manejar correctamente el conocimiento organizacional, la empresa puede obtener beneficios clave para mejorar la innovación y el desempeño de misma” (Jiménez-Jiménez & Sanz-Valle, 2007).

Estrategia de triangulación metodológica. Se propone que una La Institución de Educación Superior -IES- y/o un tercero que se contrate para materializar y operar el Plan de Capacitación 2025, construya una ruta metodológica incorporando la triangulación como proceso de análisis e investigación¹².

Metodología del aprendizaje Basado en Problemas (ABP)¹³. El Aprendizaje Basado en Problemas - ABP- promueve un rol activo por parte de quienes participan en el proceso de enseñanza-aprendizaje, considerando y motivando actuar los conocimientos, saberes y habilidades de cada cual planteando un problema complejo. Incorpora un momento de definición del problema o situación que interesa abordar. De ahí, se espera que los servidores y las servidoras conformen grupos de trabajo colaborativo para clarificar las distintas fases que tendrá el proceso de resolución del problema o situación.

Los problemas entendidos como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizadosobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el servidor y la servidora pública, desarrolla aspectos como el razonamiento, pensamiento crítico, analítico y creativo.

¹² Se sugiere consultar *La triangulación metodológica: sus principios, alcances y limitaciones*, para ampliar información al respecto. (Consultado en: <https://www.uv.mx/mie/files/2012/10/Triangulacionmetodologica.pdf> 17/02/2022).

¹³ Para tener más información de referencia Ver: VÉLEZ, A. (1998) Aprendizaje Basado en Proyectos Colaborativos en Educación Superior. *RIBIE 98, IV Congreso da Rede Iberoamericana de Informática Educativa*, Brasil 20-23 Octubre, 1998. (Consultado en: <http://www.c5.cl/ieinvestiga/actas/ribie98/190M.html>. 17/02/2023).

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Enfoque de la formación basada en competencias. “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

Proyecto de Aprendizaje en Equipo. Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales, de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado, lo cual se materializa en la Unidad, mediante la creación de espacios de trabajo que promueven el análisis de la información y la generación de nuevo conocimiento.

Producción y construcción de conocimiento. La producción de conocimiento relacionado desde el quehacer investigativo de una construcción social se asume como un proceso con prácticas y actores diversos, concretándose en promover y facilitar sistematizadamente el acceso a los conocimientos, el desarrollo de habilidades, hábitos y actitudes y la internalización de valores, que demanda la realización de la investigación en un trayecto formativo (COMIE, p.404).

Comunidades de Aprendizaje¹⁴ como estrategia para el fortalecimiento de labores de servidores y servidoras -Comunidades de prácticas y de saber-. La ampliación y diversificación de competencias específicas del equipo de talento humano en pro del mejoramiento en el desarrollo de labores y de la prestación de los servicios en la Unidad, coinciden con la prioridad que plantea el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. Con ese sentido se propone crear comunidades de aprendizaje entendidas como una estrategia que puede aportar a la profundización de prácticas profesionales eficaces. La Comunidad de Aprendizaje puede contribuir a promover la exploración de los retos y las problemáticas más significativas que hay para el equipo humano de la Unidad frente a la misionalidad de la Entidad. Una construcción de memoria a través de visibilizar cómo se ha dado la evolución del grupo y las implicaciones hasta convertirse en una Comunidad de Aprendizaje, entre otras posibilidades.

Campus virtual. Es un espacio en Internet creado por una institución educativa para organizar los servicios y actividades académicas que responden a las necesidades de la comunidad educativa. La palabra campus determina los espacios concretos donde se llevan a cabo actividades institucionales. Dicha plataforma educativa para desarrollar los procesos de enseñanza aprendizaje. Emula la vida académica con posibilidad de interacción, acceso a aulas virtuales y a recursos pedagógicos. (tomado de: https://www.researchgate.net/publication/228951003_Virtual_Campus_as_a_Framework_for_Educational_and_Social_Activities).

10.1 Tipos de curso/modalidad/duración¹⁵

- i. La Institución de Educación Superior -IES- y/o un tercero que cumpla con los requerimientos técnicos, de calidad y que se contrate para materializar y operar el Plan de Capacitación 2025-. Cualquiera de los anteriores, debe contar con calificación, con experiencia para el acompañamiento y la ejecución de planes institucionales de capacitación, y con capacidad de desarrollar los temas que – la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas UAEGRTD requiera en el marco del PIC-2025, coherentes con el Plan Estratégico Institucional y bajo los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 y el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, en el cumplimiento de sus objetivos misionales para la presente vigencia.
- ii. La Institución de Educación Superior -IES- y/o un tercero que cumpla con los requerimientos técnicos, de calidad y que se contrate para materializar y operar el Plan de Capacitación 2025, deberá ofrecer flexibilidad curricular en atención a las necesidades técnicas de la Unidad de Restitución de Tierras; podrá escuchar y atenderlas para lograr los objetivos de ambas partes.
- iii. La Institución de Educación Superior -IES- y/o un tercero que cumpla con los requerimientos técnicos, de calidad y que se contrate para materializar y operar el Plan de Capacitación 2025, deberá contar - con docentes especializados en los temas que se requieran para las capacitaciones, los cuales deberán contar mínimo con estudios de maestría y/o experiencia cualificada demostrable relacionada en los temas a tratar, lo cual debe ser debidamente certificado con los soportes requeridos, en casos excepcionales y ante la falta de estos perfiles, podrá buscar el Talento Humano requerido en otras Instituciones educativas de educación superior

¹⁴ Para ver la propuesta de desarrollo de cada etapa consultar: <https://comunidadesdeaprendizaje.net/>
¹⁵ Anexo, Ficha Técnica PIC-2025

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

de las mismas o superiores calidades exigidas al oferente, previa consulta y aprobación por la supervisión del contrato de la Unidad.

iv. La Institución de Educación Superior -IES- y/o un tercero que cumpla con los requerimientos técnicos, de calidad y que se contrate para materializar y operar el Plan de Capacitación 2025, deberá estar reconocida y acreditada por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia.

v. La Institución de Educación Superior -IES- y/o un tercero que cumpla con los requerimientos técnicos, de calidad y que se contrate para materializar y operar el Plan de Capacitación 2025, deberá contar con al menos 4 centros y/o institutos y/o grupos de investigación reconocidos por Colciencias en las Categorías A1, y/o A, y/o B afines a gobernabilidad, políticapública, actores armados, conflicto y Derecho Internacional Humanitario, relacionesinterétnicas y minorías culturales desde la Ciencia.

vi. En el ámbito del Derecho y las Ciencias Sociales, la Institución de Educación Superior -IES- y/o un tercero que cumpla con los requerimientos técnicos, de calidad y que se contrate para materializar y operar el Plan de Capacitación 2025, deberá tener experiencia requerida en: Derecho, Ciencias Políticas y Sociales, Derecho Penal, Derechos Colectivos y Ambientales, Derecho y Política Ambiental, Derecho Constitucional y Derechos Humanos, Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Derechos Fundamentales y Teoría Política, Gestión y Políticas Públicas Territoriales, Enfoques Diferenciales, Investigación en Gestión y Desarrollo Rural, Derecho de Tierras y Construcción de Paz, Derecho Procesal enfocado en restitución de tierras, Derecho Minero Energético enfocado en restitución de tierras, Planeación Estratégica, Metodologías de Investigación, Habilidades Blandas y para la Comunicación, entre otros, lo cual ha de ser soportado con la información que reposa en la base de datos de la plataforma Scienti de Colciencias.

vii. La Institución de Educación Superior -IES- y/o un tercero que cumpla con los requerimientos técnicos, de calidad y que se contrate para materializar y operar el Plan de Capacitación 2025, deberá tener observatorios afines a desarrollar según los ejes temáticos del PIC, del Plan Estratégico Institucional de la Unidad de Restitución de Tierras y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

viii. La Institución de Educación Superior -IES- y/o un tercero que cumpla con los requerimientos técnicos, de calidad y que se contrate para materializar y operar el Plan de Capacitación 2025, deberá poder realizar las acciones de formación/capacitación en modalidad presencial tanto en el Nivel Central como en las Direcciones Territoriales de la Unidad de Restitución de Tierras, cuando se considere pertinente y sea posible, presupuestalmente.

ix. La institución de educación podrá realizar procesos de formación en modalidades virtuales sincrónica y/o asincrónica a través de sistemas de videoconferencia o cualquier otro mecanismo soportado en TIC cuando se considere pertinente y posible, presupuestalmente.

x. La Institución de Educación Superior -IES- y/o un tercero que cumpla con los requerimientos técnicos, de calidad y que se contrate para materializar y operar el Plan de Capacitación 2025, deberá poder apoyarse en el sistema de videoconferencia de la Unidad de Restitución de Tierras Despojadas, para capacitar presencialmente a funcionarios y funcionarios de la ciudad de Bogotá y a la vez a quienes se encuentren en cualquiera de las direcciones territoriales, cuando así se requiera.

xi. La Institución de Educación Superior -IES- y/o un tercero que cumpla con los requerimientos técnicos, de calidad y que se contrate para materializar y operar el Plan de Capacitación 2025, deberá presentar un sistema de evaluación que posibilite recoger el impacto del proceso de formación/capacitación, tanto en lo particular (en cada sesión y encuentro académico), global (al término e implementación del contrato), en sus participantes y en la entidad, y documentar la generación de conocimiento producido durante el desarrollo de este.

xii. La Institución de Educación Superior -IES- y/o un tercero que cumpla con los requerimientos técnicos, de calidad y que se contrate para materializar y operar el Plan de Capacitación 2025, deberá facilitar y acompañar a los y las participantes en la preparación y presentación de entregables finales (ensayo crítico no mayor de 3 cuartillas) evidenciando la socialización, impacto y/o creación de saberes y conocimientos para la entidad y para su labor profesional en la URT, como requisito previo a la certificación de su participación en los cursos y otras actividades de formación/capacitación. Estos entregables estarán relacionados con los temas de centrales del escenario de formación en los que participan, las tareas que cada participante desarrolla en la entidad y con la misionalidad de esta.

xiii. La Institución de Educación Superior -IES- y/o un tercero que cumpla con los requerimientos técnicos, de calidad y que se contrate para materializar y operar el Plan de Capacitación 2025, deberá ofrecer los costos de cursos y/o inmersiones, conversatorios/ paneles/ talleres presenciales / virtuales sincrónicos y/o asincrónicos en los temas que requiera la URT así: 4, 8, 10, 40 y 48 horas máximo para ser desarrollados con

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

grupos de funcionarios y funcionarias. Igualmente, cotizar la propuesta de cursos que tiene la Unidad de acuerdo con lo siguiente:

En atención a la necesidad y los parámetros conceptuales, pedagógicos y metodológicos expuestos en los apartados anteriores se requiere que la Institución de Educación Superior -IES- y/o un tercero que cumpla con los requerimientos técnicos, de calidad y que se contrate para materializar y operar el Plan Institucional de Capacitación 2025 deberá estar en la capacidad de ofertar los siguientes programas de formación, con las modalidades y duración que se señala a continuación:

10.1.1 Oferta institucional 2025¹⁶

Cursos y escenarios de formación¹⁷

Tabla 2. Seminario - taller* Gerencia estratégica para el cambio en el servicio público.

Seminario - taller* Gerencia estratégica para el cambio en el servicio público¹⁸
El Seminario-taller Gerencia Estratégica para el Cambio en el Servicio Público está diseñado como una experiencia de aprendizaje que combina teoría y práctica para fortalecer las habilidades de liderazgo estratégico en el ámbito de la URT. Este seminario-taller se centra en el desarrollo de competencias que permitan a las personas participantes impulsar procesos de cambio efectivo, fomentar la innovación y optimizar la gestión de los recursos humanos y organizativos. Intensidad horaria: 18 horas teórico-conceptuales 6 horas prácticas
Objetivo General El objetivo general del curso es proporcionar herramientas y enfoques necesarios para aplicar técnicas de coaching estratégico, promoviendo la transformación organizacional y el liderazgo eficiente en la URT como entidad pública. A través de este programa, los asistentes conocerán y apropiarán estrategias innovadoras para enfrentar los desafíos actuales del sector, impulsando una gestión orientada a resultados y al bienestar colectivo en beneficio de la población en situación de despojo y/o abandono forzado.
ÁREAS DE CONOCIMIENTO PROPUESTAS
Antecedentes contextuales y actualidad política, social e histórica colombiana: propiedad, tenencia y acceso a la tierra (5 horas) • Línea del tiempo del conflicto político, social y armado en Colombia. La tierra como eje central del conflicto y la importancia del contexto sociopolítico y económico en la formulación de estrategias para la paz en el sector público. • Acuerdos y planes de paz. Propuestas en el contexto sociopolítico de Colombia: acuerdos FARC, Paz total, propuesta de paz con ELN y otros grupos. Fundamentos de la gerencia estratégica y el liderazgo transformacional en el sector público (4 horas) • Introducción a la gerencia estratégica para el cambio. Conceptos y enfoques en el sector público y privado. • Experiencias y saberes gerenciales y directivos en el sector público. Habilidades y herramientas prácticas para la gestión humanizada desde el ser-hacer-quehacer (praxis).

¹⁶ El desarrollo teórico y temático propuesto en el presente documento es susceptible a cambios y transformaciones, ello como resultado de la concertación que se realice entre la URT con la Institución de Educación Superior -IES- y/o el tercero que cumpla con los requerimientos técnicos y de calidad, que se contrate para materializar y operar el Plan de Capacitación 2025-. Cualquiera de los anteriores debe contar con calificación y con experiencia para materializar y operar el PIC 2025. Si ocurren ajustes y/o transformaciones, estas se harán garantizando que estén en el marco de lo que corresponde legalmente desarrollar como PIC y en concordancia con la propuesta de formación-pedagógica principal de la URT.

¹⁷ La materialización de estos se garantizará a través de contrato interadministrativo con una Institución de Educación Superior -IES- y/o un tercero que cumpla con los requerimientos técnicos, según especificaciones en el Anexo Técnico, relacionado con el Plan de estudios para cada programa.

¹⁸ El curso tendrá una intensidad horaria de 48 horas, contiene anexo técnico.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Gestión del cambio organizacional e innovación en las entidades pública (4 horas)

- El cambio organizacional, perspectivas aplicables al sector público (enfoque teórico-conceptual).
- Oportunidades de cambio y transformación en las entidades públicas, a partir de los lineamientos de la Función Pública.
- Principios de innovación aplicados a la gestión pública y metodologías de mejora continua.

Acciones transformadoras para una gestión pública estratégica (5 horas)

- Gobernanza territorial orientada al cambio y la innovación en entidades públicas con enfoque territorial y diferencial.
- Liderazgos transformacionales: habilidades, saberes y competencias significativas para el cambio organizacional eficaz en procesos de restitución de tierras despojadas y/o abandonadas forzosamente.
- El cambio en la URT: desarrollo del eje de cultura organizacional para el fortalecimiento de la identidad y el sentido de pertenencia con la entidad.

Actividad evaluativa: taller de *Coaching* para la gestión estratégica pública humanizada (6 horas)

Parte 1: desarrollo teórico

- El *Coaching* y su aplicación práctica-estratégica en la URT como entidad pública.
- Direccionamiento estratégico, liderazgo y gestión de la sostenibilidad.
- Comunicación, inteligencia emocional y manejo de crisis.
- *Dragón Dreaming* como método holístico para promover y fortalecer la innovación, el cambio y el fortalecimiento del aprendizaje organizacional y las prácticas del ser-hacer-quehacer.

Parte 2: desarrollo práctico

Taller certificable de *Coaching* para la gestión estratégica pública humanizada, enfocado en el desarrollo de habilidades y capacidades específicas de personas que lideran distintos procesos en la URT. El propósito es incrementar la capacidad de gestión y dirección en la entidad; potencializar las habilidades de liderazgo transformacional y promover una gestión para el cambio con quienes ocupan cargos de liderazgo en la entidad para mejorar la cultura organizacional.

Resultados esperados

Fortalecimiento de competencias en liderazgo transformacional. Las personas participantes desarrollarán habilidades de liderazgo transformacional, permitiéndoles inspirar y motivar a sus equipos hacia el logro de metas estratégicas y la implementación de cambios organizacionales sostenibles en la URT.

Mejoramiento en la comunicación y el manejo de crisis. Las personas asistentes adquirirán herramientas para una comunicación efectiva, el manejo de la inteligencia emocional y la resolución de conflictos, lo cual facilitará la gestión de crisis y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales dentro de la entidad, específicamente en las Direcciones territoriales y/o grupos.

Acercamiento a estrategias innovadoras para la gestión pública. Las personas matriculadas ampliarán sus habilidades para diseñar y aplicar metodologías de innovación y aprendizaje organizacional, promoviendo una cultura de cambio y mejora continua en los procesos de la URT.

Incremento de la capacidad de dirección estratégica. Las lideresas y los líderes podrán fortalecer sus capacidades para alinear recursos y esfuerzos con el direccionamiento estratégico de la entidad, asegurando una gestión pública sostenible y enfocada en resultados.

Fomento de una cultura organizacional humanizada y colaborativa. Las personas participantes contribuirán a consolidar una cultura organizacional basada en valores humanistas, promoviendo el trabajo colaborativo, la empatía y un enfoque centrado en las personas dentro y fuera de la URT. Esto permitirá mejorar el clima laboral y fortalecer el compromiso de los equipos con los objetivos misionales.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

GENERALIDADES PARA EL DESARROLLO
Total, de áreas: 5 Monitoria: 1 Modalidades: -Presencial -Virtual asincrónica <i>*Este Seminario-taller se realizará en dos zonas específicas: Caribe y Centro-Sur del país. Es decir, es un curso que se desarrollará dos veces.</i>

Fuente: Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes, 2024.

Tabla 3. Escenarios de formación para el área catastral.

Escenarios de formación para el área catastral		
Este escenario de formación/capacitación estará dirigido al equipo humano de la Dirección Catastral de la URT a nivel nacional. El aspecto más significativo es contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y los aprendizajes teórico-prácticos de las personas que son parte de dicha dirección, durante la vigencia en mención. Para ello, se promoverá la participación, en uno de los siguientes escenarios de formación, por parte de personas en calidad de funcionarios y funcionarias de la URT y vinculadas a la Dirección Catastral. La realización y certificación de estos programas tendrá un límite de personas, según la disposición presupuestal: Opción 1: Actualización de certificación normatividad vigente asociada a la RAC 100 Opción 2: Curso de operador piloto Opción 3: Curso de Seguridad operacional Intensidad horaria para cualquiera de los cursos: 40 horas teórico-prácticas. Intensidad horaria para actualizar la certificación: Según lo establecido por la institución que emita y realice el proceso y la certificación. Objetivo General Contribuir al desarrollo de competencias técnicas y éticas necesarias para operar drones de manera eficiente y responsable en los procesos de restitución de tierras. Al concluir el proceso de formación/capacitación/certificación las servidoras y los servidores participantes obtendrán la certificación otorgada por una institución autorizada, reconocida y de calidad formativa avalada por la Aeronáutica Civil. Alternativas para el desarrollo de la formación/capacitación/certificación Opción 1: Actualización de certificación normatividad vigente asociada a la RAC 100 Opción 2: Curso de operador piloto Opción 3: Curso de Seguridad operacional, dirigido a la formación del equipo humano de la Dirección misional Catastral con los conocimientos relacionados con la seguridad operacional, sus normas y métodos, áreas funcionales como Aerodinámica y Meteorología. <tr><th>GENERALIDADES PARA EL DESARROLLO</th></tr> <tr><td>Modalidad presencial/virtual sincrónica según las particularidades de cada programa. En cualquier caso, las personas participantes recibirán al culminar satisfactoriamente el proceso, la certificación correspondiente al programa en el cual participen.</td></tr>	GENERALIDADES PARA EL DESARROLLO	Modalidad presencial/virtual sincrónica según las particularidades de cada programa. En cualquier caso, las personas participantes recibirán al culminar satisfactoriamente el proceso, la certificación correspondiente al programa en el cual participen.
GENERALIDADES PARA EL DESARROLLO		
Modalidad presencial/virtual sincrónica según las particularidades de cada programa. En cualquier caso, las personas participantes recibirán al culminar satisfactoriamente el proceso, la certificación correspondiente al programa en el cual participen.		

Fuente: Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes, 2024

Tabla 3. Curso Atención a la ciudadanía humanizada con enfoque territorial y en DDHH.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Curso Atención a la ciudadanía humanizada con enfoque territorial y en DDHH ¹⁹
El curso está diseñado para fortalecer las competencias de los servidores públicos, las servidoras públicas y actores institucionales implicados en la prestación de servicios orientados a las necesidades reales de las comunidades en situación de despojo y/o abandono forzado de tierras. Este programa se centra en la adopción de un enfoque humanista y territorial que promueve el respeto y reconocimiento los derechos humanos, garantizando una atención inclusiva, empática y eficaz. Intensidad horaria: 40 horas teórico-conceptuales 8 horas prácticas
Objetivo General Desarrollar capacidades en los participantes para implementar modelos de atención a la ciudadanía que integren un enfoque humanizado, territorial y basado en derechos humanos, promoviendo prácticas para comprender las particularidades sociales, culturales y económicas de los territorios a restituir y para incluir principios de equidad, justicia y dignidad en la interacción con comunidades afectadas por el despojo y el desarraigo.
ÁREAS DE CONOCIMIENTO PROPUESTAS
Introducción a la atención humanizada y de Derechos Humanos (8 horas) • Normativa nacional e internacional de protección de DDHH. • Fundamentos de los DDHH y su conexión con una atención humanizada e inclusiva. • Rol de servidoras y servidores públicos como garantes de derechos. • Reflexiones sobre el ser-hacer/quehacer en la atención humanizada a la ciudadanía. Atención con enfoque en DDHH y equidad (8 horas) • Principios de equidad, justicia social y dignidad en la atención ciudadana. • Identificación y mitigación de barreras de acceso a los servicios públicos. • Prácticas estratégicas para la atención a poblaciones en situación de despojo, desplazamiento forzado y desarraigo. Enfoque territorial e interseccional en la atención a la ciudadanía (8 horas) • Contexto territorial y dinámicas sociales, culturales y económicas propias de los territorios afectados por el despojo y/o abandono forzado de tierras. • Reconocimiento a la diversidad poblacional: comunidades indígenas, palenqueras, afrodescendientes, campesinas y urbanas. • Aplicación de la interseccionalidad en la atención a ciudadanía en situación de despojo y abandono forzado. Competencias para la atención integral de la ciudadanía en condición de despojo y víctima del conflicto (8 horas) • Técnicas de escucha activa, comunicación asertiva y gestión emocional. • Estrategias para una atención humanizada y eficaz en contextos de vulnerabilidad. • Herramientas para un ejercicio integral del ser/hacer/quehacer en la atención ciudadana. • Incorporación de enfoques diferenciales en la atención ciudadana. Taller práctico: casos simulados de atención ciudadana (4 horas teórico-conceptuales + 6 horas prácticas) Este taller práctico está orientado a consolidar los aprendizajes a través de un enfoque de coaching que fomente la reflexión, el liderazgo y la empatía en la atención ciudadana. Los participantes se enfrentarán a casos simulados que les desafiará a aplicar estrategias humanizadas y diferenciales en contextos reales, fortaleciendo su capacidad de respuesta frente a situaciones complejas.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Análisis de casos reales y simulados. Las personas participantes identificarán desafíos específicos en escenarios de atención ciudadana, explorando sus implicaciones desde un enfoque territorial y en derechos humanos. Teatro participativo o sociodrama. Se utilizarán estas técnicas para representar situaciones críticas de atención, donde las personas participantes, en equipo, construirán propuestas colaborativas de solución que incluirán enfoques de liderazgo transformacional y coaching humanizado. Construir tres propuestas de finales posibles para un sociodrama y escoger la propuesta que consideres más acertada y empática, teniendo en cuenta la situación. Elaboración de planos de atención personalizados. A partir de los escenarios trabajados, los participantes diseñarán planos adaptados a contextos específicos, integrando estrategias prácticas y enfoques diferenciales. Retroalimentación y evaluación. El taller culminará con un ejercicio grupal de retroalimentación, en el que facilitadores y participantes analizarán el desempeño en las simulaciones, resaltando logros y áreas de mejora para una acción estratégica e inclusiva de atención ciudadana.
Resultados esperados Comprender los principios básicos de los DDHH y su aplicación en la atención ciudadana. Identificar las normativas clave que regulan la garantía de derechos en el contexto colombiano. Analizar las particularidades de los territorios en procesos de restitución. Adaptar estrategias de atención ciudadana a las necesidades territoriales específicas. Demostrar habilidades de comunicación efectiva y de atención inclusivas y basadas en el respeto mutuo en la atención ciudadana. Resolver casos prácticos con enfoque territorial y en DDHH. Implementar herramientas de diagnóstico y atención integral en escenarios reales o simulados.
GENERALIDADES PARA EL DESARROLLO
Entregable final. Ensayo crítico, no mayor de 3 cuartillas, evidenciando la socialización y/o creación de saberes y conocimientos para la entidad y para su labor profesional en la URT, como requisito previo a la certificación, según las categorías sugeridas y el formato elegido (<i>para ello se tendrán 6 horas de trabajo autónomo con monitoria por parte del tercero contratado</i>). Total, de áreas: 5 Monitoria: 1 Modalidades: -Virtual sincrónica -Virtual asincrónica

Fuente: Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes, 2024.

Tabla 4. Curso Actualización sobre normativas de restitución de tierras, enfoque de género, zonas de reserva forestal y Parques Naturales.
Curso Actualización sobre normativas de restitución de tierras, enfoque de género, zonas de reserva forestal y Parques Naturales²⁰
Este curso ofrece una actualización integral sobre las normativas vigentes relacionadas con los procesos de restitución de tierras, incorporando el enfoque de género y la gestión en territorios ubicados dentro de parques naturales. A través de un análisis normativo y práctico, se explorarán disposiciones legales recientes,

¹⁹ El curso tendrá una intensidad horaria de 48 horas, contiene anexo técnico.
²⁰ El curso tendrá una intensidad horaria de 48 horas, contiene anexo técnico.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

estrategias para garantizar la equidad de género en los procesos de restitución y los retos de implementar estas normativas en áreas protegidas. El curso combina teoría y práctica para fortalecer la capacidad de los participantes en la aplicación efectiva de estas normativas en contextos complejos y sensibles.

Intensidad horaria:
40 horas teórico-conceptuales
8 horas prácticas

Objetivo General

Actualizar a servidores y servidoras de la Unidad de Restitución de Tierras (URT) en las normativas legales aplicables a los procesos de restitución de tierras con énfasis en el enfoque de género y la gestión de territorios en parques naturales, para interpretar y aplicar estas disposiciones de manera eficaz y contextualizada. El curso busca promover la equidad, la sostenibilidad ambiental y el respeto por los derechos de las comunidades despojadas.

ÁREAS DE CONOCIMIENTO PROPUESTAS

Gestión de territorios en parques naturales y áreas protegidas (8 horas)

- Marco legal sobre áreas protegidas y su relación con la restitución de tierras (Ley 99 de 1993; Ley General sobre Medio Ambiente y Recursos Naturales (Ley No. 64); política CONPES 4050, oficializada en 2021, es el marco normativo más actual para la consolidación del Sistema Nacional de Áreas Protegidas (SINAP) y normativas específicas).
- Tensiones entre derechos territoriales y conservación ambiental.
- Métodos de resolución de conflictos entre comunidades y gestión ambiental.

Enfoque de género en los procesos de restitución de tierras despojadas y/o abandonadas forzosamente (8 horas)

- Marco normativo internacional, nacional y de la entidad sobre género y derechos humanos.
- Análisis de casos de restitución con enfoque de género: aprendizajes y retos.
- Prácticas estratégicas para garantizar la equidad de género en procesos de restitución de tierras despojadas y/o abandonadas forzosamente.

Territorio, vida y ambiente (8 horas)

- Soberanía alimentaria, sostenibilidad ambiental y economía biodiversa.
- Conocimiento de los Territorios Campesinos Agroalimentarios (TECAM)
- Territorios como espacios de interacción entre naturaleza y sociedad; desafíos del reordenamiento territorial (geografía humana y ordenamiento territorial).

Articulación normativa: género, zonas de reserva forestal y Parques Naturales (8 horas)

- Convergencia de normativas aplicables: análisis integral de casos.
- Retos de implementar políticas públicas de tierras y territorios en contextos diversos (Catatumbo, Tumaco, Montes de María, Quibdó entre otros).
- Estrategias de articulación interinstitucional para garantizar derechos en perspectiva de sostenibilidad y sustentabilidad.

Taller práctico: análisis de casos y simulación de procesos (4 horas teórico-conceptuales + 6 horas prácticas)

El ejercicio teórico-práctico se realizará en formato de *estudio y discusión de caso* (reales o ficticios) relacionado con parques naturales y la proyección de una simulación de demanda con perspectiva de género y enfoque territorial.

El estudio de caso debe incluir y tener en cuenta:

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

- Estrategias jurídicas y operativas para aplicar normativas. - Simulación de audiencias o intervenciones basadas en normativas actualizadas. - Argumentación jurídica: construcción de argumentos sólidos y persuasivos. - Uso y citación de jurisprudencia relevante en procesos de restitución de tierras despojadas y/o abandonadas forzosamente. - Técnicas de análisis, síntesis de normativas y fallos judiciales. - Redacción de un texto en términos jurídicos: demandas, contestaciones y/o memoriales. Incluir estructura básica introducción, hechos, fundamentos y peticiones. Objetivo. Fortalecer la capacidad de análisis crítico y aplicación práctica de normativas relacionadas con la restitución de tierras, integrando enfoques de género y territorial mediante el trabajo colaborativo y la resolución de un caso real o simulado. Resultados esperados Comprender el marco normativo aplicable a la restitución de tierras en Colombia. Identificar los procedimientos y competencias clave en los procesos de restitución. Incorporar un enfoque de género en la interpretación y aplicación de la normatividad. Diseñar estrategias que promuevan la equidad y la participación de mujeres en los procesos. Interpretar normativas relacionadas con la gestión de parques naturales en el marco de la restitución. Proponer soluciones que equilibren los derechos comunitarios y la sostenibilidad ambiental. Aplicar un enfoque integral en la resolución de casos complejos. Fortalecer la capacidad de articular normativas desde una perspectiva intersectorial. Desarrollar habilidades prácticas para la aplicación de normativas en contextos reales. Evaluar críticamente la implementación de las normativas y proponer mejoras. GENERALIDADES PARA EL DESARROLLO Entregable final. Ensayo crítico, no mayor de 3 cuartillas, evidenciando la socialización y/o creación de saberes y conocimientos para la entidad y para su labor profesional en la URT, como requisito previo a la certificación, según las categorías sugeridas y el formato elegido (<i>para ello se tendrán 6 horas de trabajo autónomo con monitoria por parte del tercero contratado</i>). Total, de áreas: 5 Monitoria: 1 Modalidades: -Virtual sincrónica -Virtual asincrónica

Fuente: Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes, 2024.

Tabla 5. Curso de Redacción de textos jurídicos, en el marco de los procesos de restitución de tierras despojadas.

Curso Metodologías para el abordaje territorial diferencial en tierras despojadas – Prueba social²¹ Este curso está diseñado para fortalecer las capacidades de los participantes en el desarrollo e implementación de metodologías diferenciales para el abordaje territorial en contextos de restitución de tierras despojadas. En un marco que combina fundamentos teóricos y actividades prácticas, se abordará el diseño, construcción y análisis de la prueba social como herramienta clave para validar procesos de restitución con un enfoque participativo y diferencial. A través de este programa, se promoverá la comprensión integral del contexto sociopolítico colombiano, integrando saberes locales, experiencias comunitarias y enfoques innovadores que fomenten la reparación simbólica y cultural, así como la construcción de paz en territorios rurales afectados por el conflicto armado y con un enfoque inclusivo y respetuoso de los derechos de los pueblos. Intensidad horaria: 40 horas teórico-conceptuales
--

²¹ El curso tendrá una intensidad horaria de 48 horas, contiene anexo técnico.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

8 horas prácticas

Objetivo General

Brindar a los participantes herramientas teóricas y prácticas para abordar territorialmente los procesos de restitución de tierras despojadas, mediante la construcción y análisis de la prueba social con enfoque diferencial, fortaleciendo la articulación institucional y promoviendo la innovación social como aporte para la reparación simbólica y cultural y la construcción de memoria histórica en contextos rurales afectados por el conflicto.

ÁREAS DE CONOCIMIENTO PROPUESTAS

El campesinado como sujeto histórico de derechos (6 horas)

- Reconocimiento del campesinado como sujeto histórico de derechos en Colombia.
- El contexto del conflicto por la tierra en la etapa del pos-acuerdo. Impactos en la organización y los derechos campesinos de acceso a la tierra.
- Lucha y resistencia campesina por la soberanía sobre la tierra y alimentaria.

Zonas de reserva y la ruta campesina (6 horas)

- Marco normativo y social que sustenta las zonas de reserva campesinas en Colombia.
- Contexto histórico actual de la *ruta campesina* como mecanismo para la restitución y reconocimiento de derechos territoriales.
- Desafíos y oportunidades en la gestión de territorios campesinos afectados por el despojo de tierras.

Territorios Campesinos Agroalimentarios (6 horas)

- Los TECAM como modelo de desarrollo sostenible y reparador en territorios rurales despojados.
- Estrategias para la construcción de paz y la seguridad alimentaria, a partir de experiencias propias surgidas en territorios despojados y restituidos.
- Enfoque participativo para la inclusión de voces diversas en la construcción de pruebas sociales, saberes, experiencias locales y percepciones comunitarias.

La prueba social en procesos de restitución de tierras (6 horas)

- Fundamentos de la prueba social en procesos de restitución de tierras.
 - La prueba social como herramienta de visibilización de derechos y reivindicación de la memoria territorial.
 - Conceptualización de la prueba social y su rol en los procesos de restitución de tierras despojadas.
- Elementos clave para la recolección, validación y documentación de la prueba social.

Metodologías para la construcción de la prueba social con enfoque diferencial (6 horas)

- Técnicas de recolección de información con respeto a la diversidad cultural y territorial.
- Participación comunitaria como eje central en la construcción de la prueba social.
- Identificación de narrativas clave en los procesos de análisis. Técnicas para la sistematización orientada a la restitución de tierras.
- Pedagogías de la Memoria para la restitución de tierras y territorios.

Innovación social: implementación de herramientas y metodologías (6 horas)

- Herramientas tecnológicas y participativas para el desarrollo de pruebas sociales.
- Innovación social como estrategia para la reconstrucción del tejido comunitario.
- Experiencias y referentes en procesos de restitución de tierras que integren herramientas innovadoras.

Taller Práctico: elaboración de una prueba social simulada (2 horas teórico-conceptuales + 4 horas prácticas)

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Este taller combina fundamentos teóricos y actividades prácticas para guiar a los participantes en la elaboración de una prueba social simulada con base en un caso hipotético de despojo de tierras. • Análisis del caso: Los participantes trabajarán en equipos para comprender un escenario ficticio basado en situaciones reales. • Diseño de estrategias: Se construirán metodologías participativas y diferenciales para la recolección de información. • Construcción de la prueba social: Desarrollo de un informe estructurado que integre los enfoques diferencial, territorial y comunitario. • Validación y retroalimentación: Presentación de las pruebas sociales simuladas y evaluación colaborativa del proceso, resaltando logros y áreas de mejora.
GENERALIDADES PARA EL DESARROLLO
Entregable final. Ensayo crítico, no mayor de 3 cuartillas, evidenciando la socialización y/o creación de saberes y conocimientos para la entidad y para su labor profesional en la URT, como requisito previo a la certificación, según las categorías sugeridas y el formato elegido (<i>para ello se tendrán 6 horas de trabajo autónomo con monitoria por parte del tercero contratado</i>). Total, de áreas: 7 Monitoria: 1 Modalidades: -Virtual sincrónica -Virtual asincrónica

Fuente: Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes, 2024.

Tabla 6. Curso Metodologías para el abordaje territorial diferencial en tierras despojadas – Prueba social.

Curso de Redacción de textos jurídicos, en el marco de los procesos de restitución de tierras despojadas 22
Este curso está diseñado para proporcionar herramientas teóricas y prácticas necesarias para redactar textos jurídicos claros, precisos y eficaces. A través de un enfoque metodológico, se abordarán las características del lenguaje jurídico, la estructuración de documentos legales y las buenas prácticas de redacción que faciliten la comprensión y efectividad de los textos. Además, se enfatizará la importancia de mantener la coherencia, la argumentación sólida y el uso correcto de términos legales, adaptándose a las exigencias del ámbito jurídico en diferentes contextos del ejercicio jurídico relacionado con la restitución de tierras despojadas. Intensidad horaria: 40 horas teórico-conceptuales 8 horas prácticas
Objetivo General Fortalecer competencias en la redacción de textos jurídicos creando habilidades para elaborar documentos legales técnicamente correctos, bien estructurados y adecuados a sus propósitos comunicativos. Al finalizar el curso, las personas participantes estarán en capacidad de aplicar técnicas de redacción jurídica que favorezcan la claridad, precisión y eficacia en la transmisión de ideas y argumentos legales en el marco de los procesos de restitución de tierras despojadas.
ÁREAS DE CONOCIMIENTO PROPUESTAS
Fundamentos del lenguaje jurídico y su aplicación en los procesos de restitución de tierras (8 horas) • Principios del lenguaje jurídico: precisión, claridad y formalidad. • Términos y conceptos clave en la restitución de tierras despojadas. • Importancia de la redacción inclusiva y respetuosa en contextos jurídicos.

22 El curso tendrá una intensidad horaria de 48 horas, contiene anexo técnico.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Estructuración de documentos jurídicos (8 horas) • Tipología de textos jurídicos: demandas, memoriales, autos, sentencias, entre otros. • Estructura básica de los textos jurídicos: introducción, hechos, fundamentos y peticiones. • Uso de conectores argumentativos y organización lógica de ideas. Técnicas de redacción y argumentación jurídica (8 horas) • Reglas gramaticales y estilísticas aplicadas al lenguaje jurídico. • Argumentación jurídica: construcción de argumentos sólidos y persuasivos. • Resolución de errores comunes en la redacción de textos jurídicos. El rol de la jurisprudencia y la normativa en la redacción jurídica (8 horas) • Uso y citación de jurisprudencia relevante en procesos de restitución de tierras. • Incorporación de normativas nacionales e internacionales en los textos jurídicos. • Técnicas de análisis y síntesis de normativas y fallos judiciales. Taller práctico de redacción de textos jurídicos aplicados a casos de restitución de tierras (4 horas teórico-conceptuales + 6 horas prácticas) Sobre: • Casos reales y simulados en restitución de tierras. • Redacción de textos jurídicos: demandas, contestaciones y memoriales. • Demanda de restitución de tierras. • Contestación de una demanda. • Memorial de apelación o incidente procesal. • Informe jurídico sobre viabilidad del caso (dictamen legal). Resultados esperados Identificar y aplicar los principios del lenguaje jurídico en la redacción. Reconocer los términos esenciales relacionados con la restitución de tierras. Diseñar textos jurídicos con estructura lógica y adecuada al contexto. Elaborar documentos que faciliten la comprensión y análisis legal. Redactar textos jurídicos sin ambigüedades y con argumentos coherentes. Integrar jurisprudencia y normativa de manera efectiva en la redacción jurídica. Demostrar capacidad para sintetizar y aplicar criterios legales pertinentes. Mejorar la calidad de los documentos a través de la retroalimentación. GENERALIDADES PARA EL DESARROLLO Entregable final. Actividad evaluativa <i>elaboración de un texto jurídico aplicado a un caso de restitución de tierras</i>, no mayor de 3 cuartillas, como requisito previo a la certificación, según las categorías sugeridas y el formato elegido (<i>para ello se tendrán 6 horas de trabajo autónomo con monitoria por parte del tercero contratado</i>). El proyecto final consistirá en la elaboración de un texto jurídico integral que refleje los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos durante el curso. Este documento deberá abordar un caso hipotético o basado en situaciones reales relacionadas con la restitución de tierras despojadas, incorporando elementos de claridad, precisión, argumentación jurídica y adecuación normativa. <i>Metodología de presentación</i> <i>Formato del proyecto.</i> Las personas participantes deberán elegir entre uno de los siguientes tipos de texto jurídico para su proyecto: • Demanda de restitución de tierras. • Contestación de una demanda. • Memorial de apelación o incidente procesal. • Informe jurídico sobre viabilidad del caso (dictamen legal). Entrega del documento escrito. Las personas participantes entregarán el texto en formato digital (PDF o Word). Extensión máxima 4 páginas, sin contar anexos o referencias.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Exposición oral. Breve presentación del caso, el texto jurídico y las decisiones tomadas durante su elaboración. (Opcional, según el diseño del curso).
Total, de áreas: Por definir
Monitoria: 1
Modalidades:
-Virtual sincrónica
-Virtual asincrónica

Fuente: Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes, 2024.

Tabla 7. Inmersiones territoriales “voces del territorio”.

Inmersiones con “voces del territorio” ²³
Objetivo General Destacar el rol histórico, social, ambiental y organizativo tanto del campesinado como de la población indígena, y los aportes sustanciales que tienen para la prueba social, en los procesos de restitución de tierras despojadas.
GENERALIDADES PARA EL DESARROLLO Inmersión territorial 1 Panel La ruta campesina y el campesinado como sujeto histórico Tema: Desafíos y aportes de la organización campesina para los procesos de restitución de tierras despojadas y como referente poblacional en la prueba social. Esta inmersión territorial busca visibilizar y fortalecer el rol del campesinado como sujeto histórico de derechos, promoviendo la reflexión sobre sus desafíos y logros en términos de organización social, prueba social de sus aportes al desarrollo rural y defensa de los derechos colectivos. Las actividades combinan el diálogo técnico, el intercambio de experiencias y una vivencia directa en el territorio. Se trata de un ejercicio participativo, formativo y vivencial para servidores y servidoras de la URT. Metodología. Conversatorio, taller participativo, recorrido, olla comunitaria. Duración total. 8 horas. Inmersión territorial 2 Pueblos indígenas como sujetos históricos de derechos Tema: Comunidades indígenas por la defensa del territorio y la vida. Aportes del <i>Buen Vivir</i> para la prueba social. Esta inmersión territorial está proyectada con el propósito de resaltar el protagonismo de los pueblos indígenas como sujetos históricos de derechos. Se enfoca en su defensa ancestral del territorio y la vida, la construcción de su modelo de buen vivir, así como en los aportes que esto puede representar para la prueba social en materia de sostenibilidad ambiental en los procesos de restitución de tierras. A través de actividades de diálogo, aprendizaje y vivencia territorial, se busca reconocer sus contribuciones y desafíos en el contexto actual. Se trata de un ejercicio participativo, formativo y vivencial para servidores y servidoras de la URT. Metodología. Panel, taller participativo, recorrido, olla comunitaria. Duración total. 8 horas.
Modalidades: virtual sincrónica/virtual asincrónica y/o presencial.

Fuente: Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes, 2024.

²³ El curso tendrá una intensidad horaria de 48 horas, contiene anexo técnico.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Tabla 8. Inducción institucional URT.

Inducción URT ²⁴
Una vez la o el funcionario/ la funcionaria toma posesión de su puesto, recibirá citación a través de los canales institucionales para que asista y participe en una jornada formativa de Inducción que se realizará en modalidad presencial en las instalaciones de la URT. Para las personas de los territorios a nivel nacional se garantizará conexión virtual sincrónica.
El desarrollo de dicho espacio de formación/capacitación tendrá en cuenta los siguientes momentos e incluirá los aspectos específicos identificados en el procedimiento: M.1 Perspectiva de la Función Pública del Estado Social de Derecho en Colombia—Modelo Integrado de Planeación y Gestión M.2 Introducción y horizonte: "El Sentido de la labor y las labores en la URT". M.3 Presentación de los procedimientos. M.4 Direcciones Misionales. M.5 Cultura Organizacional. M.5.a. PIMGURT. M.5.b. Política institucional de cuidado. M.6 Grupo de Gestión de Archivo y Memoria Histórica—GGDAMH. M.7 Curso Dirección Jurídica —URT. * M.8 Seguridad informática y uso de herramientas tecnológicas para el trabajo —URT. Las metas asociadas al proceso de Inducción URT están relacionadas, proporcionalmente, al tiempo y son dependientes del número de personas de nuevo ingreso a la entidad y la toma de posesión de estas como funcionarias y funcionarios. Por consiguiente, las metas tendrán un soporte de referencia y un valor de ejecución cuatrimestral, es decir, su evidencia (memorias, listados, PPT, entre otras) será el resultado de cada una de las tres jornadas de inducción programadas para realizar cada cuatro meses, específicamente en la tercera semana del último mes indicado, estos ejercicios se distribuirán de la siguiente manera en el año: Primera jornada de inducción: incluirá a las personas que se vinculen como funcionarias a la URT entre los meses de diciembre hasta marzo de la vigencia. Segunda jornada de inducción: incluirá a las personas que se vinculen como funcionarias a la URT entre abril a julio de la vigencia. Tercera jornada de inducción: incluirá a las personas que se vinculen como funcionarias a la URT entre agosto a noviembre de la vigencia. *El desarrollo de este curso solo aplica para las personas que se vinculen como funcionarias de la Dirección Jurídica de la URT. Duración total de cada jornada. 8 horas. Modalidades: virtual sincrónica/ y/o presencial. Total, jornadas de Inducción URT en la vigencia: 3

Fuente: Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes, 2024.

²⁴ Cada jornada de Inducción institucional deberá ser coordinada directamente con el Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes del GGDTH para garantizar la convocatoria y comunicación necesaria con cada persona que deba realizar esta formación. El tercero contratado, tendrá a su cargo: gestionar y garantizar el espacio físico de encuentro y la infraestructura requerida -equipos, papelería, entre otros-; el material de consulta requerido para la formación -físico y digital-; contratar y coordinar la agenda temática con personal experto en cada tema; suministro de refrigerio; dinamizar la movilidad de las personas a participar. Contiene anexo técnico.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

10.2 Escenarios de formación/capacitación/cualificación (amplios)

En el marco de los procesos de formación y capacitación proyectados para la vigencia desde la gestión que le compete al Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, y teniendo en cuenta que los programas de formación antes mencionados corresponden a la oferta que será cubierta con el gasto presupuestal destinado para tal fin, en este apartado del documento del PIC 2025 se plantea llevar a cabo una ampliación y extensión de otros escenarios y posibilidades de formación denominados como *actividades de formación/capacitación sin inversión presupuestal por parte de la entidad*.

Las personas principalmente favorecidas por dicha posibilidad serán quienes tienen una vinculación como contratistas con la UAEGRTD. Por supuesto, en estos espacios “otros” para la capacitación/formación, tendrán asegurada su participación las personas que tienen una vinculación de “planta en provisionalidad” con la URT.

Lo expuesto en los numerales 10.1 y 10.2 queda propuesto tomando como insumo y referente principal lo recopilado a través del ejercicio *Encuesta diagnóstica de necesidades e intereses 2025* en la cual participaron 323 personas de las cuales 144 son servidores públicos y 179 servidoras.

En ese sentido, y en coherencia con los seis ejes temáticos sugeridos en el Plan Nacional de Formación del DAFP 2023-2030, los saberes y competencias/habilidades identificadas y enunciadas en las tablas que aparecen a continuación, se convierten en la guía principal de relevancia para el desarrollo del PIC 2025.

Eje 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Tabla 9. Eje 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS.

Saberes	Posibles competencias/habilidades	Descripción de su contribución
Conflicto político, social y armado de Colombia. Historia y antecedentes sociales, políticos y económicos	Trabajo con comunidades.	Comprender las dinámicas históricas del conflicto fortalece el acercamiento a las víctimas y la empatía en los procesos de restitución.
Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas -SNARIV- (Ley 1448 de 2011)	Conocimiento del marco normativo. Manejo especializado de las leyes relacionadas con la restitución de tierras, derechos territoriales y el Acuerdo de Paz.	Alinear las acciones de la URT con el marco legal para garantizar la restitución integral y los derechos de las víctimas.
Innovación social. Implementación de herramientas y metodologías para generar cambios positivos en los territorios afectados y con poblaciones en situación de despojo	Conocimientos sobre desarrollo rural, economía solidaria/campesina y sostenibilidad.	Implementar metodologías innovadoras para transformar los territorios, promoviendo soluciones económicas y sociales inclusivas.
Justicia transicional	Compromiso con los derechos humanos de las víctimas de despojo de tierras.	Asegurar procesos de restitución alineados con los principios de justicia, reconocimiento de las víctimas y reconciliación social.
Reparación simbólica y cultural. Acercamiento y reconocimiento de acciones que fortalezcan la memoria histórica y la reconciliación.	Trabajo con comunidades.	Acercamiento a estrategias de memoria histórica que promuevan la reconciliación y fortalezcan la identidad comunitaria en el marco de la restitución de tierras.

Fuente: Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes, 2024. Elaboración propia.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Eje 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Tabla 10. Eje 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE.

Saberes	Posibles competencias/habilidades	Descripción de su contribución
Conocimiento sobre las dinámicas históricas del conflicto político, social y armado en Colombia. Impacto en la configuración del territorio y la transformación territorial.	Análisis crítico y multidimensional del territorio. Capacidad para interpretar y abordar el territorio desde sus dimensiones sociales, culturales, políticas y ambientales.	Identificar cómo las dinámicas sociales, políticas y ambientales afectan el desarrollo territorial. Esta habilidad conecta el pasado y el presente para orientar estrategias sostenibles y adecuadas a cada región.
Marco jurídico y normativo asociado a la protección de los derechos de las víctimas y comunidades rurales en los procesos de restitución (derechos territoriales y restitución de tierras).	Resolución de conflictos y mediación.	Garantizar que los conflictos relacionados con la tierra sean resueltos en un marco de justicia y protección de derechos. La mediación eficaz exige un entendimiento jurídico sólido para establecer acuerdos legítimos que garanticen los derechos de las comunidades afectadas, evitando posibles tensiones futuras.
Restitución de tierras, zonas de reserva forestal y Parques Naturales.	Habilidades para integrar aspectos sociales, económicos y ambientales en la gestión del territorio.	Asegurar que los procesos de restitución consideren tanto la equidad social como la sostenibilidad ambiental.
Reforma Agraria en Colombia y América Latina.	Comunicación efectiva. Capacidad para transmitir información de manera clara, inclusiva y adaptada a los diversos públicos involucrados en los procesos de restitución y ordenamiento territorial.	Facilitar la transmisión de información clara y adaptada a los diversos actores territoriales, fortaleciendo su participación. La experiencia de reformas agrarias pasadas permite adaptar mensajes y metodologías que promueven la comprensión de procesos complejos en comunidades rurales.
Conocimiento de los Territorios Campesinos Agroalimentarios (TECAM).	Planeación y conocimiento de realidades contextuales específicas.	Promover la comprensión de modelos de desarrollo rural agroalimentario sostenibles y culturalmente pertinentes.

Fuente: Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes, 2024. Elaboración propia.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Eje 3. MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD.

Tabla 11. Eje 3. MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD.

Saberes	Posibles competencias/habilidades	Descripción de su contribución
Enfoque de género aplicado a la restitución de tierras. Conocimiento sobre cómo las desigualdades de género impactan el acceso y la restitución de tierras; estrategias para garantizar procesos equitativos.	Conocimiento e implementación de políticas con enfoque de género y diferencial. Habilidades para incorporar perspectivas inclusivas en la formulación de planes, estrategias y programas en contextos rurales.	Permitir el diseñar e implementación de estrategias que respondan a las necesidades de mujeres y comunidades diferenciales, rurales, entre otras.
Normatividad y políticas públicas inclusivas. Saberes sobre el marco legal colombiano e internacional relacionado con la igualdad de género y los derechos de poblaciones históricamente marginadas.	Gestión del cambio cultural organizacional. Habilidades para promover cambios en la cultura interna de la entidad, hacia un ambiente laboral más inclusivo, equitativo y diverso.	Garantizar que el marco legal se traduzca en cambios internos en la entidad para fomentar la equidad, el respeto y el reconocimiento de la diversidad.
Interseccionalidad y derechos colectivos. Saberes relacionados con la identificación y abordaje de las múltiples formas de discriminación que afectan a mujeres, comunidades campesinas, afrodescendientes, indígenas y otros grupos vulnerables en el contexto rural.	Promover y facilitar información sobre participación inclusiva de mujeres, comunidades diferenciales y otros actores históricamente excluidos en los procesos de restitución de tierras.	Proporcionar herramientas para conocer sobre grupos históricamente excluidos y fortalecer su participación activa.

Fuente: Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes, 2024. Elaboración propia.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Eje 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA.

Tabla 12. Eje 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA.

Posibles temáticas	Posibles saberes/ competencias/ habilidades	Descripción de su contribución
Cursos de Big Data, Phyton, Power BI.	Uso de plataformas colaborativas y sistemas de información geográfica (SIG) para la restitución de tierras.	Fortalecer y mejorar conocimientos para procesar y analizar grandes volúmenes de datos territoriales en pro del diseño de estrategias informadas y efectivas.
Uso de herramientas tecnológicas de Office 365 (Teams, Planner, Yamer, Forms, SharePoint, To Do, entre otras).	Comunicación y lenguaje tecnológico	Facilitar la colaboración y el trabajo en equipo digital, optimizando procesos y reduciendo tiempos en la gestión.
Capacitación sobre IA / Automatización de procesos.	Ética en el contexto digital y de manejo de datos	Promover que la modernización tecnológica se lleve a cabo con un enfoque ético y responsable.
Talleres de sensibilización sobre transformación digital para mejorar la eficacia y la transparencia en la gestión pública.	Sistemas de gestión documental digitales para el aseguramiento de la transparencia y acceso a la información.	Promueve una cultura organizacional orientada a la transparencia y la eficacia a través de la tecnología.

Fuente: Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes, 2024. Elaboración propia.

Eje 5. PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO.

Tabla 13. Eje 5. PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO.

Posibles temáticas /aspectos relevantes
Apropiación del código de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción
Equilibrio laboral, personal y familiar
Cuidado y Autocuidado, entendimiento sobre los impactos psicológicos y emocionales de la violencia
Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa).
Marco normativo y rutas para denunciar el acoso laboral y el acoso sexual laboral
Programación neurolingüística asociada al entorno público

Fuente: Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes, 2024. Elaboración propia.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Eje 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS.

Tabla 14. Eje 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS.

Saberes	Competencias/ habilidades
Metodologías participativas con enfoque territorial	- Adaptabilidad a contextos socioculturales diversos. - Comunicación efectiva para la construcción de consensos con comunidades locales. - Evaluación continua de resultados y propuestas de mejora.
Razonamiento crítico y estratégico.	- Pensamiento crítico - Manejo de software especializado.
Gestión del tiempo y priorización de tareas.	- Diseño e implementación de métricas - Interpretación de resultados para la toma de decisiones
Manejo de software especializado / Planificación estratégica e indicadores de gestión	- Visión sistémica - Habilidad para definir objetivos claros y medibles.
Procesos de innovación en el sector público /	- Estrategias para soluciones prácticas - Gestión del cambio organizacional - Creatividad aplicada a la solución de problemas. - Empatía y sensibilidad intercultural.

Fuente: Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes, 2024. Elaboración propia.

TEMÁTICAS Y ASPECTOS PARA LA GERENCIA PÚBLICA

- Habilidades Gerenciales y directivas
- Gestión pública orientada a resultados
- Planeación y prospectiva (MIPG)
- Gestión de equipos de alto desempeño
- Gestión de equipos e inteligencia emocional
- Liderazgo transformacional
- Gobierno para la Nueva Ruralidad
- Gobierno para el cambio climático

10. 2.1 Gestión de escenarios de formación y capacitación

La Secretaría General de la UAEGRTD en coordinación con el Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes -ECCS- adelantarán diversas gestiones con el objetivo de identificar y concretar posibles de alianzas estratégicas, memorandos de entendimiento, intercambios y/o socialización de escenarios y programas de formación “sin costo” lo cual, en lo posible, permita abordar y dar alcance a diferentes temáticas y áreas de interés por parte de funcionarios, funcionarias y contratistas de la Unidad.

Harán parte de estos espacios formativos actividades organizadas desde la gestión propia del ECCS, entre estas: cine foro, club de lectura, conversatorios, talleres, entre otros.

11. ENTREGABLES

Sin excepción alguna, todas las actividades que realicen directamente las dependencias de la Unidad para el fortalecimiento de competencias, habilidades y destrezas de los servidores y las servidoras públicas, deben quedar soportadas según los lineamientos de la Circular Interna 00014 del 29 de noviembre de 2018 y remitir los soportes a través del formato **GD-FO-15 MEMORANDO** y formato **GD-FO -21 TRASLADO DOCUMENTAL** al Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano para el respectivo archivo en la serie documental **Plan Institucional de Capacitación (PIC)**.

Cuando la UAEGRTD requiera contratar servicios de capacitación, el contratista debe garantizar que soportará las actividades en los formatos propios de la Unidad, de acuerdo con la ficha técnica que se establezca para cada caso en particular y el anexo técnico correspondiente.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Nota. En el entendido se pueden presentar cambios de último momento en la programación de las actividades, es importante aclarar que las mismas serán reprogramadas de acuerdo con las necesidades de las dependencias de la Unidad para no afectar la prestación de los servicios y/o el cumplimiento de metas institucionales. Así mismo, se hace necesario que los responsables designados para acompañar las actividades de capacitación que realiza directamente La UAEGRTD, entreguen al Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano los soportes de las actividades realizadas con oportunidad, para el respectivo reporte de estas en el Plan de Acción de la Unidad, lo anterior a efectos de reportar el porcentaje real de ejecución del PIC en el sistema de información STRATEGOS.

12. METAS

Para la vigencia 2025 la UAEGRTD tiene como meta el cumplimiento del 100% de las acciones programadas a realizar con una Institución de Educación Superior -IES- y/o un tercero que cumpla con los requerimientos técnicos que se contrate para materializar y operar el Plan de Capacitación 2025 y para el cual se cuenta con inversión presupuestal. El cronograma de este será concertado en la primera etapa del proceso, a partir de propuesta económica, de cronograma, logística y operativa diseñada por el operador.

Se plantea una estrategia de gestión a partir de las relaciones interinstitucionales con entidades que se relacionen con la misionalidad de la UAEGRTD y las necesidades de capacitación para la presente vigencia y que no están incluidas en el paquete de capacitación con recursos.

13. RECURSOS

13.1 Presupuesto

El Plan Institucional de Capacitación de la Unidad se financia a través del proyecto de inversión “Fortalecimiento de la gestión administrativa de la Unidad de Restitución de Tierras Nacional” con base en la ficha BPIN 2018011000177 – VIGENCIA 2022. Producto "Servicio de educación informal para la gestión administrativa". Actividad "Ejecutar el plan institucional de capacitación". Rubro C-1799-1100- 1-0-1799058.

Tabla 15. Presupuesto vigencia 2025.

ACTIVIDAD	PRESUPUESTO
Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación 2025	\$ 515.000.000
Valor Total	\$ 515.000.000

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

13.2 Requerimientos logísticos, técnicos y/o tecnológicos

Para la ejecución de las actividades del Plan Institucional de Capacitación se requieren, entre otros, los siguientes insumos básicos:

- Sistema de videoconferencia
- Licencia Teams de Office 365
- Sistema de gestión de aprendizaje – LMS (Escuela URT)
- Permisos de acceso a plataforma www.senasofiaplus.edu.co
- Permiso para acceder a Google y trabajar con archivos compartidos por la Institución de Educación Superior -IES- y/o el tercero que cumpla con los requerimientos técnicos, cualquiera de estas, entidades e instituciones externas con las cuales se tenga alianzas, memorandos de entendimiento, entre otros.
- Permisos de acceso a la Red de Servidores Públicos <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/red>
- Permiso de acceso a la página <https://kahoot.com/>

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

- Permiso de acceso a la página <https://quizizz.com/>
- Actualizar el usuario del correo que se creó para el desarrollo del PIC 2024. Esto, de acuerdo con la asignación y firma del contrato que se concrete para la vigencia 2025.

2.3 Recursos humanos

El Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano cuenta con un equipo de trabajo profesional y técnico denominado Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes el cual cuenta en colectivo con las competencias y experiencia necesaria para llevar a cabo las diferentes actividades que conforman el Plan Institucional de Capacitación.

14. ANÁLISIS DE RIESGOS.

Tabla 16. Matriz de riesgos gestión de Talento Humano 2022.

RIESGO	CONTROL EXISTENTE
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 a la no observancia de los requisitos normativos de la gestión estratégica del Talento Humano.	Validar la realización de la Ubicación en el puesto de trabajo y la finalización de la Inducción Institucional

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

14. INDICADORES

Para medir la gestión frente a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación de la UAEGRTD 2025, se tendrán en cuenta los siguientes indicadores:

Tabla 17. Descripción del indicador

Producto	Medido a través de	Indicador de producto
Número de funcionarios/funcionarias capacitadas/capacitadas en la vigencia	Número de personas	Personas capacitadas

Fuente: Propia tomada del Plan Institucional de Capacitación

14.1 Indicadores del Plan de Acción UAEGRTD Indicador de producto

Tabla 18. Indicadores del Plan de Acción UAEGRTD

Producto	Medido a través de	Indicador de producto
Porcentaje de ejecución mensual del Plan Institucional de Capacitación.	Porcentaje de avance	Porcentaje de implementación del PIC

Fuente: Batería indicadores de Plan de acción- Gestión del Talento Humano.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

14.2 Indicadores de gestión

Tabla 19. Indicadores de gestión

Producto	Medio a través de	Indicador de producto
Diplomados, cursos o actividades de capacitación realizados	Número	Total, de eventos realizados

Fuente: Batería indicadores de Proceso – Gestión del Talento Humano

14.3 Indicador de producto

Tabla 20. Indicador de producto.

Producto	Medido a través de	Indicador de Producto
Entregables, producto del conocimiento adquirido.	Número	Total, de entregables

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

15 EVALUACIÓN

La evaluación del Plan Institucional de Capacitación está a cargo del Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes del Talento Humano y del Subcomité Técnico de Talento Humano de manera periódica.

Para las actividades con costo se tendrá en cuenta el consolidado de las evaluaciones realizadas por el proveedor en cuanto al indicador de efectividad, el cual permite evaluar la curva de aprendizaje de los funcionarios y funcionarias por acción de formación para evidenciar la adquisición de conocimientos y mejora de destrezas, habilidades y competencias.

Además, la Institución de Educación Superior -IES- y/o un tercero que cumpla con los requerimientos técnicos que se contrate para materializar y operar el Plan de Capacitación 2025 debe llevar a cabo las respectivas evaluaciones así:

- De los y las participantes.** Evaluar conocimientos sobre las capacitaciones al iniciar y finalizar cada curso para medir aprendizajes y generar indicadores de efectividad e impacto en la aprehensión de conocimientos y habilidades. (sondeo de saberes previos a la capacitación/ Nota evaluación de conocimientos posterior a la capacitación *100) Estos ejercicios de diagnóstico y evaluación se deben sistematizar con su respectivo análisis y conclusiones, para ser entregadas y remitidas a la Unidad de Restitución de Tierras en medio digital, de acuerdo con los tiempos establecidos para la presentación de informes parciales y del informe final. En estas se deben tener en cuenta las tres categorías de análisis competencia de la Unidad: Víctimas, Restitución y Despojo; Destierro y desarraigo; comunidades diferenciales y sujetos históricos.
- Del proceso.** Desarrollar un proceso de evaluación que permita valoraciones parciales y generales al terminar cada sesión formación, donde se puedan validar aspectos tales como: la pertinencia, calidad de los contenidos, metodologías aplicadas, idoneidad de las y los docentes, la apropiación de los temas por parte de las personas participantes, los entregables de cada participante y la aplicación en el desarrollo profesional de los contenidos desarrollados. De otra parte, el proveedor se compromete a evaluar el paquete de capacitación contratado, considerando los criterios mencionados, el nivel de participación en las actividades programadas y el nivel de satisfacción en las actividades de formación, para medir la implementación del PIC 2025 en el talento humano de la entidad.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 11

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

16 ANEXOS

- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030
- Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC
- Bases Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”
- TH-FO-01 UBICACIÓN E INDUCCIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO
- TH-FO-05 EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE
- GD-FO-15 MEMORANDO
- GD-FO -21 TRASLADO DOCUMENTAL
- Circular Interna 00014 del 29 de noviembre de 2018
- Diagnóstico de Necesidades de Capacitación PIC 2025
- Resultados de Diagnóstico de necesidades realizado en el 2024
- Guía de Inducción y Reinducción Proceso Gestión del Talento Humano. Versión noviembre 2021

17 PARTICIPANTES

Participaron en la elaboración.

Emilce Maluche Aguilera, (funcionaria - profesional especializada - grado 15 - Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes – Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano); William Oquendo, (funcionario, profesional grado 8, Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes – Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano); Carolina Echávez Martínez –(funcionaria, profesional especializada, grado 15, Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes – Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano); Ingrith Lorena Medina García, funcionaria, técnica, Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes – Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano);

Participaron en la revisión

Mariela Pardo Corredor - (asesora contratista - Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano); Andrés Emilio Molano Cleves - (asesor contratista - Secretaría General).; Carlos Mauricio Cano Chavarro, (contratista – Enlace de calidad - Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano).

VoBo. Jaqueline Campos Rincón, Secretaría General de la UAEGRTD

18 CONTROL DE CAMBIOS

- Se actualizó la información sobre los ejes temáticos, Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023.
- Se actualizaron referentes y referencias del Plan Nacional de Formación 2023-2030.
- Se introdujeron definiciones conceptuales, metodológicas y pedagógicas
- Se ajustaron los indicadores.
- Se actualizaron los apartados que corresponden a Inducción y Reinducción.
- Se ajustó la información de las fichas técnicas para el desarrollo de los cursos proyectados para la vigencia 2025.

Nota 1: El presente plan fue revisado, reestructurado y puesto en contexto del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia, Potencia Mundial de la Vida”, por el equipo técnico de Capacitación y Construcción de Saberes del grupo de Talento Humano y entregado el 15 de noviembre de 2024.

Nota 1: El presente plan fue revisado y validado en la sesión N°4 del Subcomité Técnico de Talento Humano realizado el 21 de noviembre de 2024.

Nota 2: El presente plan se aprobó en la sesión N°7 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizado el 16 de diciembre de 2024.