

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



Bogotá D.C., enero de 2025.

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Tabla de contenido

1

ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL

5

1.2

Resultado de mediciones adelantadas

7

1.2.2

Diagnóstico de la Política de Integridad 2023

8

1.2.3

Resultados Medición - Clima Organizacional 2023

9

1.2.4

Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

19

1.2.

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

20

☐

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

20

☐

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

20

☐

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

21

☐

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

21

☐

Implementación TH-ES-09 Plan Estratégico de Talento Humano 2023..... ¡Error! Marcador no definido.

3.

CONTEXTO NORMATIVO

25

4.

OBJETIVO GENERAL

32

5.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

33

6.

ACCIONES

33

7.

ENTREGABLES

35

8.

METAS

36

9.

RECURSOS

37

9.2.

Requerimientos logísticos, técnicos y/o tecnológicos

37

9.3.

Recursos Humanos

37

10.

ANÁLISIS DE RIESGOS

37

11.

INDICADOR

40

12.

EVALUACIÓN

40

13.

ANEXOS

40

14.

PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN

40

15.

CONTROL DE CAMBIOS

41

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO UAEGRTD 2024

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

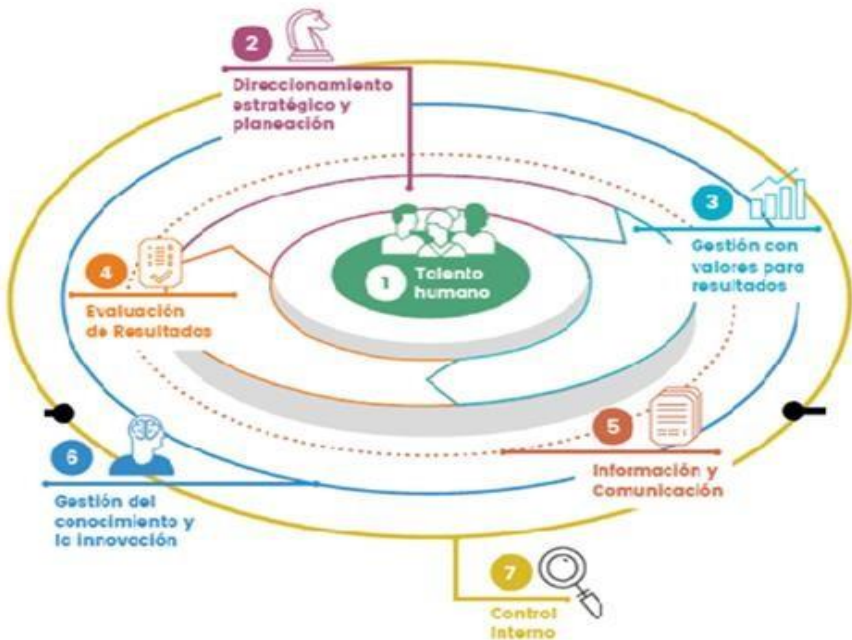
Así mismo, el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único del Sector Función Pública, modificado por el Decreto 1499 de 2017, establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual opera a través de la puesta en marcha de siete (7) dimensiones de gestión, siendo la Dimensión 1: Talento Humano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

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

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

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

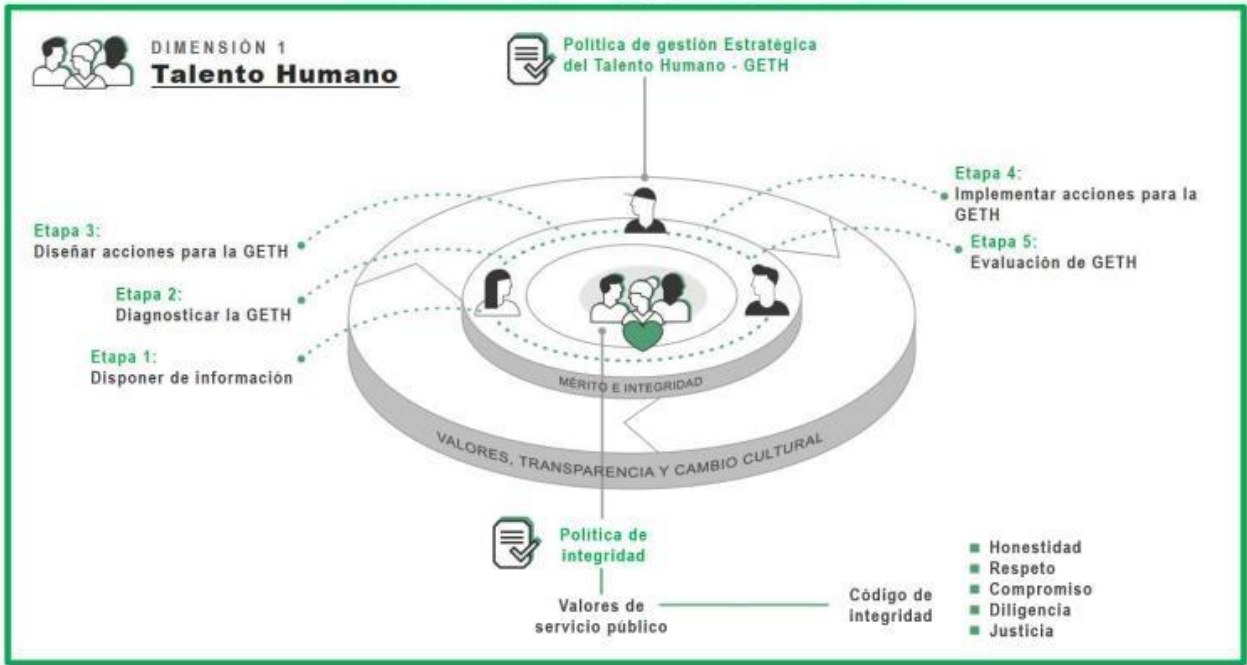
Grafica 1: Dimensiones de MIPG



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

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

Grafica 2. Primera Dimensión MIPG: Talento Humano



Fuente: Manual operativo MIPG 2021 –DAFP

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

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

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

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

Teniendo en cuenta lo anterior, se establece la necesidad de articular las acciones, a partir de las apuestas estratégicas relacionadas con la Transformación Institucional de la sensibilización humana, cuya finalidad es el fortalecimiento y potencialización de las capacidades de los servidores y servidoras de la Unidad, a partir de los dos objetivos estratégicos “Orientar la transformación institucional a partir

¹ Manual operativo MIPG 2021 – Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
² Manual Operativo MIPG. Departamento Administrativo de la Función Pública. 2021
³ Idem.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 5 DE 41
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐ Fecha de aprobación: 16/12/2024

del liderazgo y la humanización en el aumento de las capacidades que garanticen la eficiente Operación” y “el Enfoque de la gestión hacia las diversidades e inequidades de la población en la atención integral y la garantía de derechos”.

Además de lo anterior, el Plan Estratégico de Talento Humano 2024 promueve la restauración del territorio, en armonía con el Plan de Vida y el Desarrollo Comunitario, priorizando el enfoque territorial como apuesta política que permite transformar y fortalecer las capacidades de los funcionarios y funcionarias, para el logro de las metas institucionales, por lo cual se adhiere a los objetivos estratégicos: 1) Empoderar a las comunidades e instituciones comunitarias en la defensa y el territorio de su derecho de restitución integral territorial para la toma de decisiones a partir de su autorreconocimiento y la autodeterminación de los pueblos y 2) Potenciar el liderazgo de las comunidades e instituciones comunitarias en la Restitución Integral Territorial- RIT para la regeneración de sus territorios en armonía con sus planes de vida Digna.

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

Bajo los anteriores preceptos y en el marco de la planeación estratégica de la UAEGRTD, se presenta el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2024, como instrumento guía de la implementación de la Dimensión de Talento Humano del MIPG en la Entidad.

1 ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL

1.1 Caracterización de empleos.

Tabla 1. Cargos de la Entidad según la provisión de la planta de personal UAEGRTD a 15 de noviembre de 2024. Con corte a 15 de noviembre de 2024 el estado de la planta de personal de la UAEGRTD.

NIVEL JERÁRQUICO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	No. CARGOS ESTABLECIDOS	No. CARGOS PROVISTOS	No. CARGOS VACANTES
Directivo	Director General de Unidad Administrativa Especial	0015	28	1	1	0
	Director Técnico	0100	22	4	4	0
	Director Territorial	0042	19	17	12	5
	Jefe de Oficina	0137	22	2	2	0
	Secretario General Unidad Administrativa Especial	0037	24	1	1	0
	Subdirector General Unidad Administrativa Especial	0040	24	1	1	0
Total Directivo				26	21	5
Asesor	Asesor	1020	14	4	4	0
	Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones	1045	16	1	1	1

	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1045	16	1	0	1
Total Asesor				6	4	2
Profesional	Profesional Especializado	2028	12	6	5	1
			13	77	76	1
			15	122	121	1
			17	30	28	2
			18	32	32	0
			21	7	6	1
			24	6	6	0
	Profesional Universitario	2044	6	3	3	0
			8	51	51	0
Total Profesional				334	328	6
Técnico	Técnico	3100	12	2	2	0
			15	6	6	0
	Técnico Administrativo	3124	12	19	19	0
	Topógrafo	3136	8	22	20	2
			10	22	21	1
Total Técnico				71	68	3
Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	20	8	8	0
	Ayudante	4069	8	39	39	0
	Conductor Mecánico	4103	15	1	1	0
	Secretario Ejecutivo	4210	20	17	17	0
			24	2	2	0
Total Asistencial				67	6	0
TOTAL				503	487	16

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Tabla 2. Caracterización de Cargos Provistos planta de personal UAEGRTD a 15 de noviembre de 2024

Niveles	Cargos	Cargos provistos	
	Establecidos	Mujeres	Hombres
Directivo	26	11	13
Asesor	5	2	3
Profesional	334	196	135
Técnico	71	27	42
Asistencial	66	52	14
Total	503	290	198

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Con base en la información con corte a 30 de noviembre de 2024, se observa que, de los 488 cargos provistos, el 59% es ocupado por mujeres y el 12% por hombres.

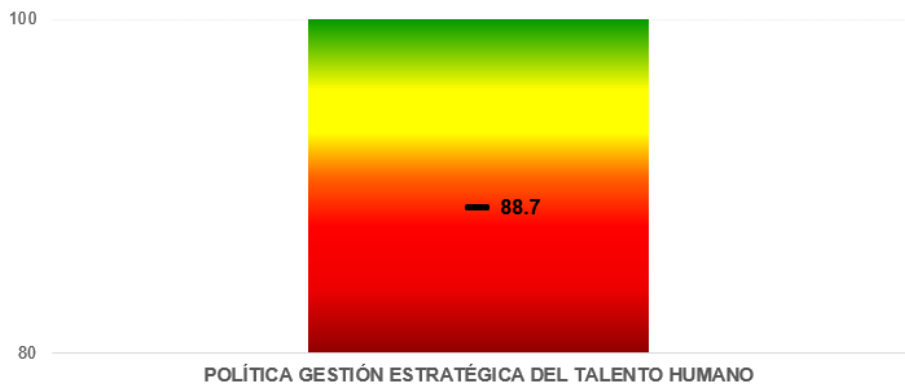
1.2 Resultado de mediciones adelantadas

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

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

En tal sentido, y de acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico realizado por el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, con corte a agosto 2024, por lo que se evidencia el cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, registrando una calificación de 88.7, sobre 100 puntos, ubicando a la Entidad en un nivel de Transformación: *“ha avanzado, pero requiere mejoras. Existe evidencias de acciones que impactan en el desempeño, pero aún existen brechas importantes. Aún falta posicionar el tema a nivel estratégico”*.

Grafica 3. Resultado Autoevaluación Gestión Estratégica de Talento Humano 2024.



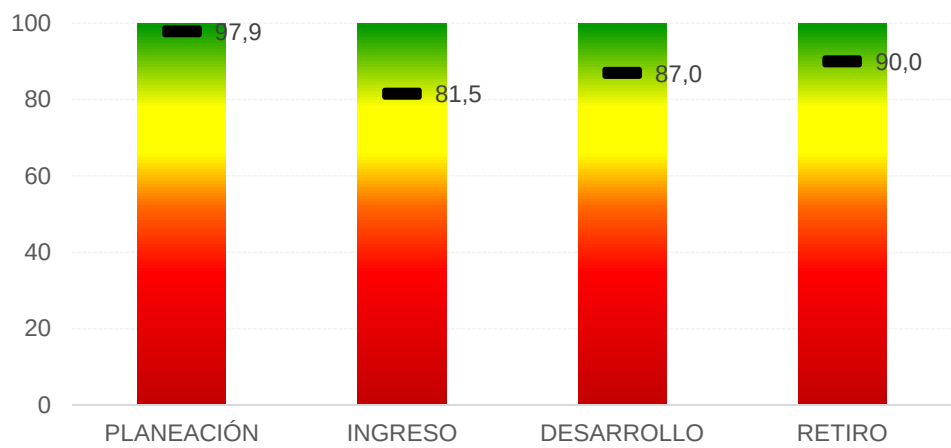
Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano- 2024.

Al respecto es importante señalar que 4 de los componentes evaluados dentro de la Política Estratégica de Talento Humano obtuvieron puntajes entre el rango de 81,5 y 97,9, y en particular el de “ingreso” en el rango entre 80 y 81,5, lo que evidencia que la entidad *“se encuentra en un proceso de desarrollo, en el que ya cuenta con actividades de gestión implementadas, cumpliendo con la normatividad vigente, pero con oportunidades de mejora que requieren gestión para lograr instalar prácticas avanzadas en Talento Humano”*.⁴

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

⁴ Niveles de madurez de la GETH. Función pública 2016

Grafica 4. Resultado Autoevaluación por componentes - Política Estratégica de Talento Humano 2024.



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano 2024.

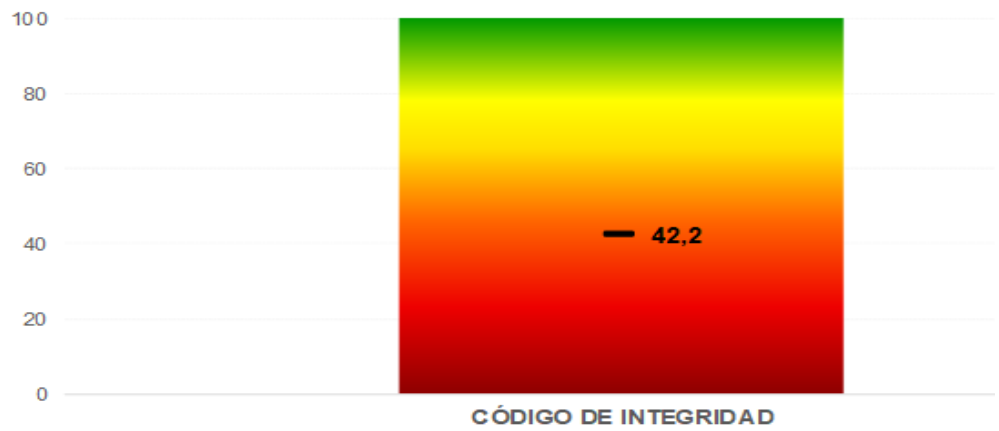
1.2.2 Diagnóstico de la Política de Integridad 2024

De manera complementaria, se realizó el autodiagnóstico a la implementación de la Política de integridad en la vigencia 2024 para lo cual se hizo uso del instrumento dispuesto por el DAFP, a partir del cual se evaluaron los componentes: 1. Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad; y 2. Promoción de la gestión del Código de Integridad.

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico se obtuvo una calificación de 42/100 puntos, encontrándose en el nivel de Transformación, es decir: *“ha avanzado, pero requiere mejoras. Existe evidencias de acciones que impactan en el desempeño, pero aún existen brechas importantes. Aún falta posicionar el tema a nivel estratégico”*.⁵

Grafica 5. Resultado Autodiagnóstico Política de integridad 2024

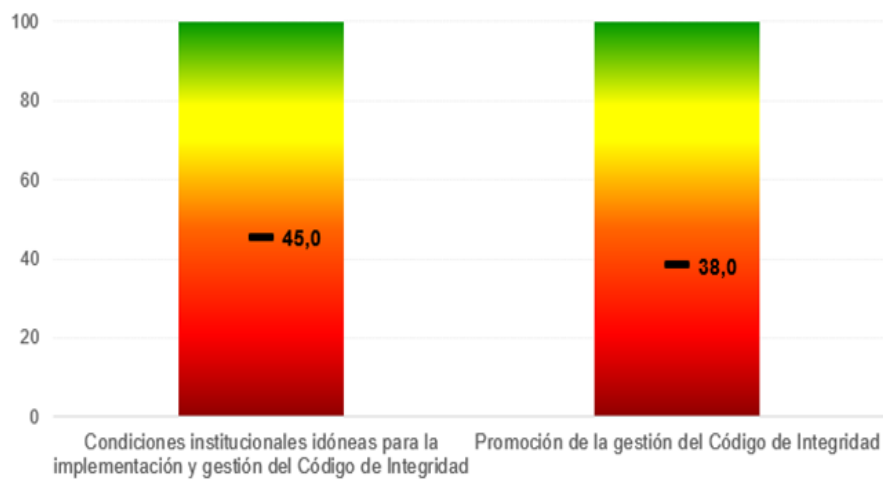
⁵ Niveles de madurez de la GETH. Función pública 2016



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano -2023

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

Gráfica 6. Resultado Autoevaluación por componentes – Gestión de Integridad 2024



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano - 2024.

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

- Actividades que fortalezcan el diagnóstico de la integridad
- Los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del código de integridad.
- Evaluación de resultados de la implementación del Código de Integridad.

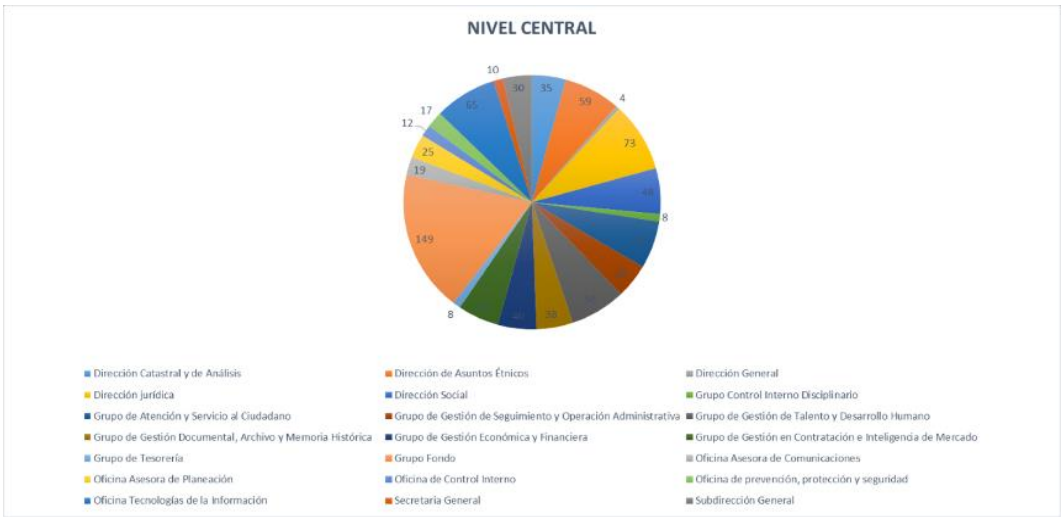
1.2.3 Resultados Medición - Clima Laboral 2024

El instrumento utilizado para la medición de Clima Laboral se basó en la Metodología Likert: un conjunto de

afirmaciones ante las cuales las y los encuestados manifiestan su percepción frente al Clima Laboral. La medición fue realizada de manera virtual mediante la plataforma de Forms y participaron 2.221 funcionarios, funcionarias y contratistas de 21 dependencias de nivel central y 17 direcciones territoriales con sus sedes, de los cuales el 966 fueron hombres, las 1251 mujeres y 4 intersex, con edades entre 18 y más de 54 años. A continuación, se presentan las variables de medición calificadas.

La participación que se realizó en la aplicación de la encuesta de clima laboral en nivel central fue de 827 funcionarios, funcionarias y contratistas de las diferentes áreas:

Gráfica 7: Participación de Nivel Central, medición clima laboral, 2024



Fuente: Medición Clima Laboral 2024.

La participación que se realizó en la aplicación de la encuesta de clima laboral en las direcciones territoriales fue de 1.394 funcionarios, funcionarias y contratistas de los diferentes territorios:

Gráfica 8: Participación de Direcciones Territoriales, medición clima laboral, 2024

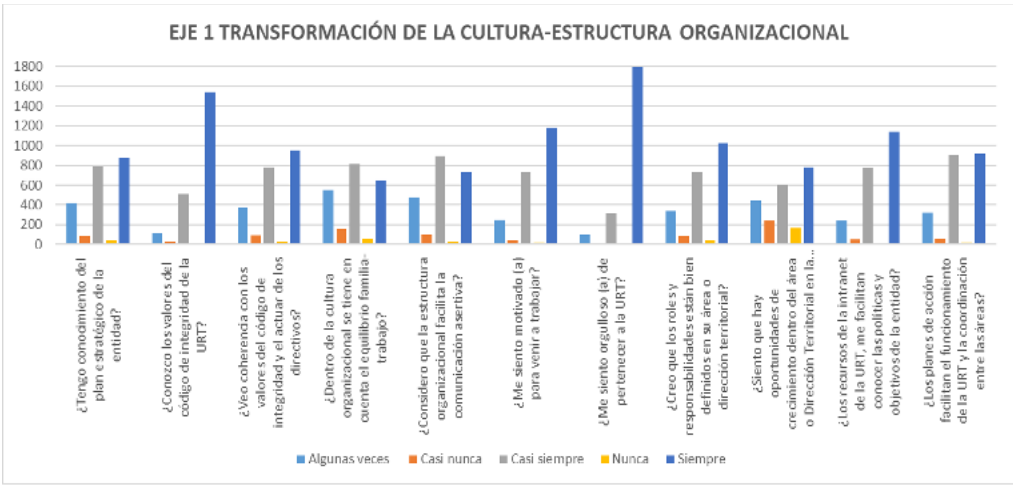


Fuente: propia, Medición Clima Laboral 2024,

Los ítems que configuraron la medición fueron establecidos según los ejes de clima laboral Eje 1 Transformación de la cultura (Estructura organizacional, medio físico del trabajo, inclusión, y gestión del cambio) y Eje 2 Fortalecimiento de capacidades (liderazgo transformacional, relaciones interpersonales, comunicación asertiva y reconocimiento del quehacer) calificados según la escala de Likert: Algunas veces, Casi nunca, Casi siempre, Nunca y Siempre.

Eje 1 Transformación de la cultura dentro “estructura organizacional”, la variable que se evidencio con mayor puntuación se refiere a la percepción de sentirse orgulloso de pertenecer a la entidad representada por un 81 % (1.800 de los encuestados que manifestaron dentro de las opciones de respuesta “Siempre”, así mismo frente al conocimiento de los valores del código de integridad el 92.6% de los encuestados refiere tener conocimiento reflejado en las respuestas siempre y casi siempre.

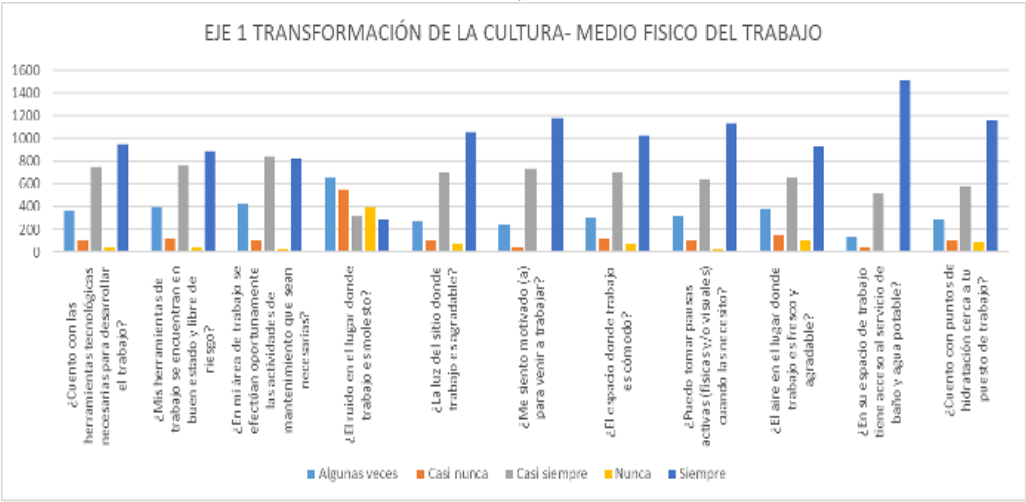
Gráfica 9: Resultados Eje 1 transformación de la cultura-estructura organizacional, medición Clima Laboral, 2024



Fuente: propia, Medición Clima Laboral 2024,

Eje 1 Transformación de la cultura dentro “medio físico del trabajo”, la variable que se evidencio con mayor puntuación se refiere a que los funcionarios/as y contratistas cuentan con acceso al servicio de baño representada por 67.5% (1.500 encuestados) que manifestaron dentro de las opciones de respuesta el “Siempre”, acceso al agua potable en su espacio de trabajo representado en un 52%, así mismo frente a la percepción de sentirse motivado a asistir en su espacio de trabajo está representado en un 88% en las respuestas siempre y casi siempre.

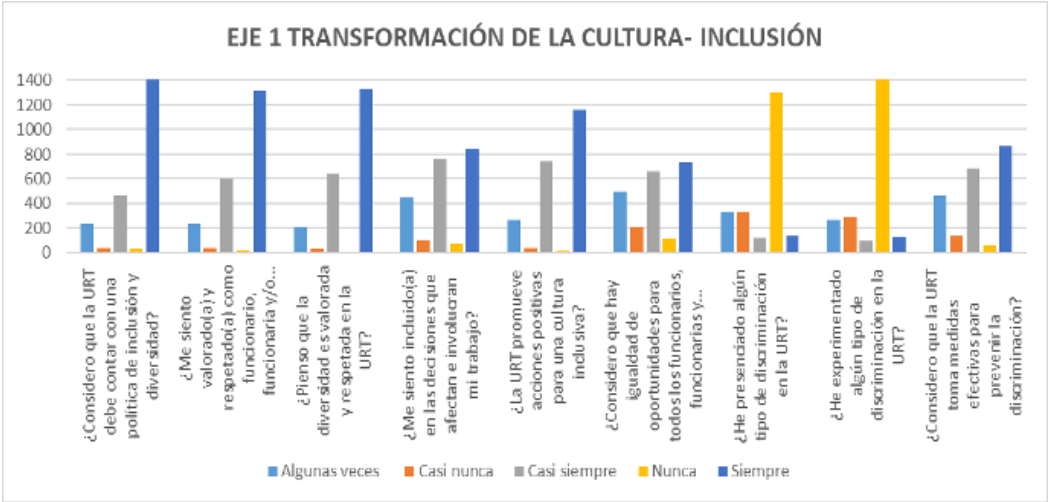
Gráfica 10: Resultados Eje 1 transformación de la cultura-medio físico del trabajo, medición Clima Laboral, 2024.



Fuente: propia, Medición Clima Laboral 2024,

Eje 1 Transformación de la cultura dentro, “inclusión”, las variables que se evidenció con mayores puntuaciones se refieren principalmente, a que los funcionarios/as y contratistas no han experimentado algún tipo de discriminación dentro de la entidad, esta respuesta está representada en un 73 % (1431 de los encuestados) quienes manifestaron dentro de las opciones de respuesta el “Nunca”. Por otra parte, se evidenció que los funcionarios/as y contratistas consideran pertinente que la URT cuente con una política de inclusión y diversidad representada en 97% (1.915 encuestados) que manifestaron dentro de las opciones de respuesta el “Siempre y casi siempre”, así mismo los encuestados refieren sentirse respetados y valorados en la URT independientemente de los aspectos de identidad viéndose reflejado en un 88% dentro de las opciones de respuesta “Siempre y casi siempre”.

Gráfica 11: Resultados Eje 1 transformación de la cultura-inclusión, Clima Laboral, 2024.

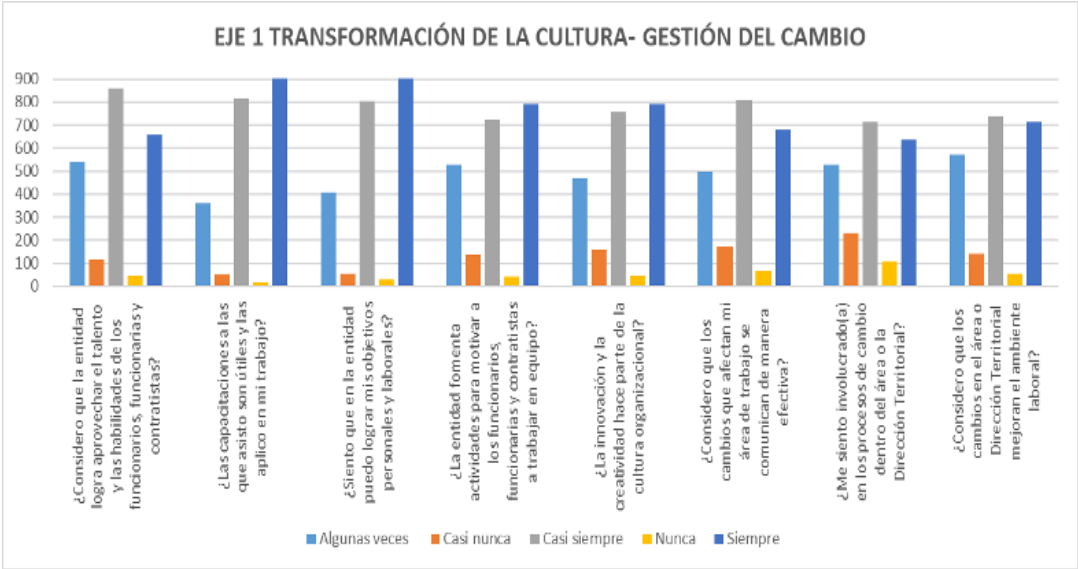


Fuente: propia, Medición Clima Laboral 2024.

Eje 1 Transformación de la cultura dentro, “gestión del cambio”, las variables que se evidenció con mayores puntuaciones se refieren a que, los funcionarios/as y contratistas consideran las capacitaciones a las que asisten son útiles y las aplican en su área de trabajo representada por un 80% (1783 encuestados) que manifestaron dentro de las opciones de respuesta el “Siempre y casi siempre”, del mismo modo,

se evidenció que los funcionarios/as y contratistas sienten que en la entidad pueden lograr sus objetivos personales y laborales representada por un 80% (1793 encuestados) que manifestaron dentro de las opciones de respuesta el “Siempre y casi siempre”.

Gráfica 12: Resultados Eje 1 transformación de la cultura-gestión del cambio, Clima Laboral, 2024

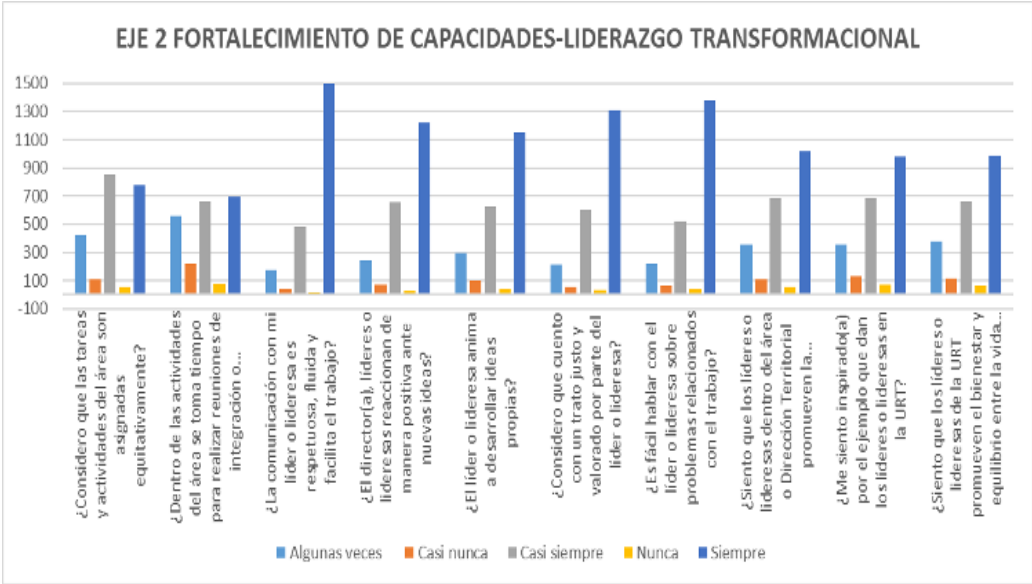


Fuente: Medición Clima Laboral 2024, propia

Eje 2 Fortalecimiento de capacidades dentro “liderazgo transformacional”, las variables que se evidenciaron con mayor puntuación, se refiere a que los funcionarios/as y contratistas, consideran que la comunicación con su líder o lideresa es respetuosa, fluida y facilita el trabajo representado por un 89% (1.980 encuestados) que manifestaron dentro de las opciones de respuesta el “Siempre y casi siempre”, así mismo los encuestados refieren que es fácil hablar con el líder o lideresa sobre problemas relacionados con el trabajo representado en un 85% en las respuestas “Siempre, casi siempre”.

Gráfica 12: Resultados Eje 2 fortalecimiento de capacidades-liderazgo transformacional,

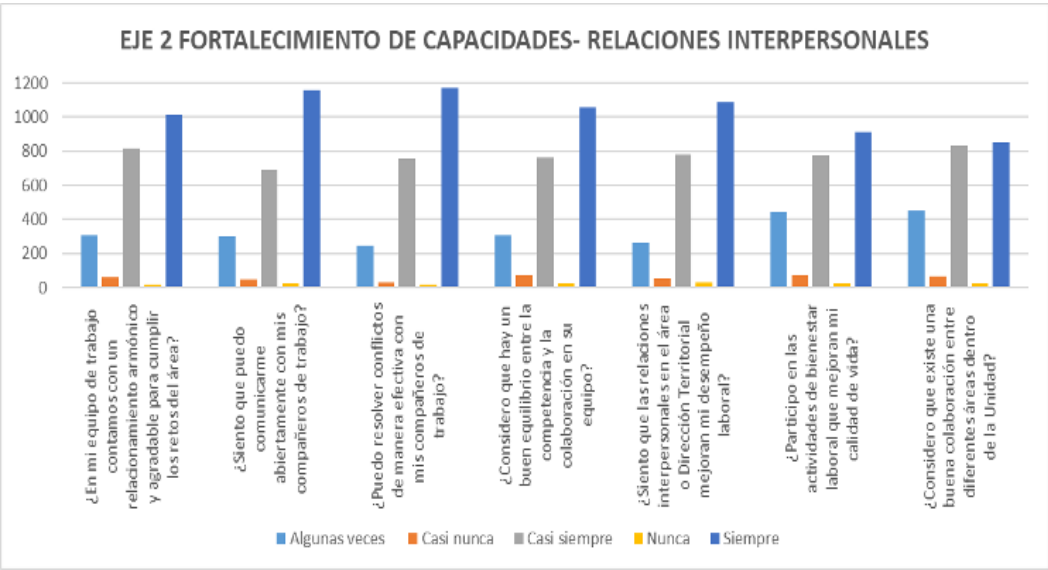
Clima Laboral, 2024.



Fuente: propia, Medición Clima Laboral 2024,

Eje 2 Fortalecimiento de capacidades dentro de “relaciones interpersonales”, se aprecia que las variables con mayor puntuación por parte de los encuestados se refieren a poder resolver conflictos de manera efectiva con los compañeros de trabajo 86% (1925 de los encuestados) reflejados en las respuestas siempre y casi siempre , así mismo el sentir que puede comunicarse abiertamente con los compañeros/as de trabajo representados en un 83% (1849 de los encuestados) reflejado en las respuestas (Siempre y casi siempre), por otra parte las variables que presentaron un nivel intermedio de desempeño en los resultados se refieren a la participación en las actividades de bienestar que reflejado un 75.8% (1684 de los encuestados) reflejado en las respuestas (Siempre y casi siempre), así mismo considero que existe una buena colaboración entre diferentes áreas dentro de la unidad reflejado 75.9% (1686 de los encuestados) reflejado en las respuestas (Siempre y casi siempre).

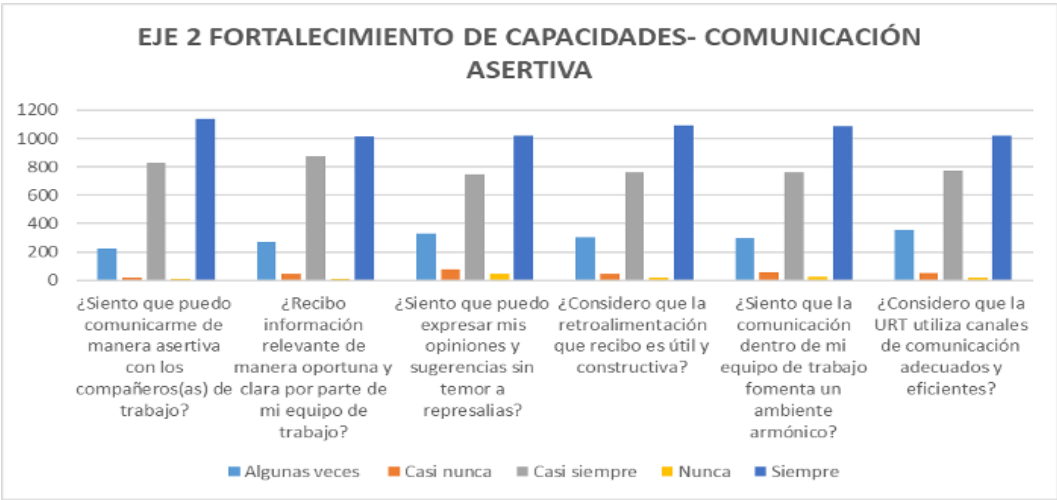
Gráfica 13: Resultados Eje 2 fortalecimiento de capacidades-relaciones interpersonales, Clima Laboral, 2024.



Fuente: Medición Clima Laboral 2024, propia

Eje 2 Fortalecimiento de capacidades dentro “comunicación asertiva”, la variable que se evidenció con mayor puntuación se refiere a que los funcionarios/as y contratistas sienten que pueden comunicarse de manera asertiva con sus compañeros de trabajo representada por 88.7% (1.972 de encuestados) que manifestaron dentro de las opciones de respuesta el “Siempre y casi siempre”, así mismo el 85% (1890 de los encuestados) refiere recibir información relevante de manera oportuna y clara por parte del equipo de trabajo reflejado en las opciones de respuesta “Siempre y casi siempre”.

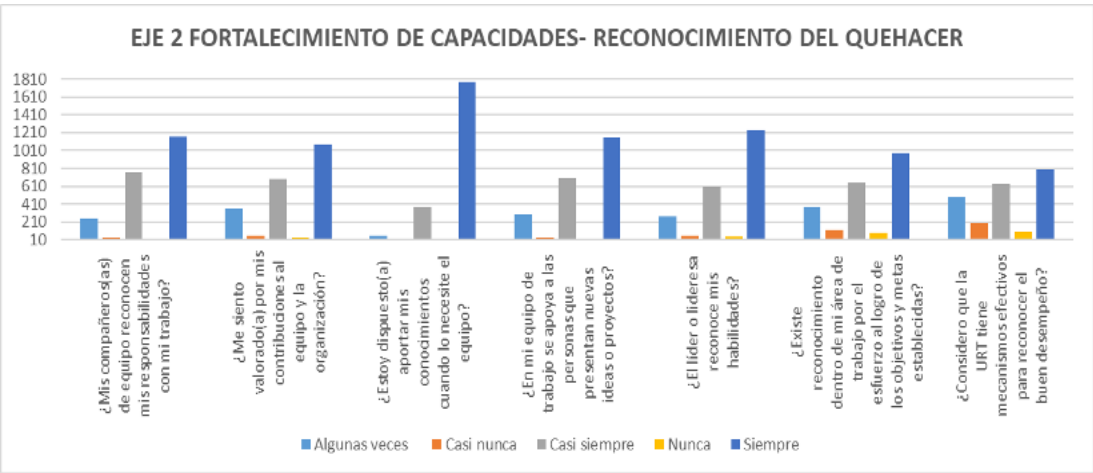
Gráfica 14: Resultados Eje 2 fortalecimiento de capacidades-comunicación asertiva, medición Clima Laboral, 2024



Fuente: propia, Medición Clima Laboral 2024

Eje 2 Fortalecimiento de capacidades dentro “reconocimiento del quehacer”, la variable que se evidenció con mayor puntuación se refiere a, que los funcionarios/as y contratistas están dispuestos a aportar sus conocimientos cuando lo necesita su equipo de trabajo representada por 1.800 personas que manifestaron dentro de las opciones de respuesta el “Siempre”.

Gráfica 15: Resultados Eje 2 fortalecimiento de capacidades-relacionamiento del quehacer, medición Clima Laboral, 2024



Fuente: Propia -Medición Clima Laboral 2024

Los resultados de la medición del clima laboral reflejan una percepción positiva en los dos ejes evaluados. En el Eje 1: Transformación de la cultura, los empleados destacan un fuerte sentido de pertenencia a la organización, buenas condiciones de trabajo, y un apoyo generalizado a la inclusión y la gestión del cambio. En el Eje 2: Fortalecimiento de capacidades, se valora especialmente la

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 19 DE 41
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐

Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

comunicación respetuosa y fluida con los líderes, así como las relaciones interpersonales y el compromiso con el trabajo en equipo. A pesar de los aspectos positivos, se identificaron áreas de oportunidad, como la necesidad de fortalecer la capacitación en algunos aspectos de la gestión del cambio y mejorar la comunicación asertiva entre los compañeros. En general, el clima laboral es favorable, lo que sugiere un entorno de trabajo colaborativo y comprometido, aunque con oportunidades de mejora en ciertas áreas clave.

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

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

Respecto a las cifras obtenidas por la Unidad Administrativa de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas – UAEGRTD en la medición de la vigencia 2023 realizada en el 2024, es importante aclarar, según indicaciones de la Oficina Asesora de Planeación - OAP de la entidad, que los resultados no son comparables con los resultados de las mediciones de vigencias anteriores, toda vez, que se actualizaron las temáticas y directrices y se realizaron cambios significativos a las preguntas de las políticas.

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

En la Política Gestión Estratégica de Talento Humano para la vigencia 2022, se observa una calificación de 94.3, como muestra la gráfica a continuación:

Tabla 3. Resultados IDI por dimensiones UAEGRTD vigencia 2023

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 20 DE 41
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐

Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

POLÍTICA		2023	2022
1	Gestión Estratégica de Talento Humano	94,3	89,1
2	Integridad	83,7	66,1
3	Planeación Institucional	97,7	98,2
4	Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	79,2	88,0
5	Compras y Contratación Pública	92,3	85,4
6	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	92,6	100
7	Gobierno Digital	75,9	79,2
8	Seguridad Digital	95,0	95,2
9	Defensa Jurídica	97,7	88,1
11	Servicio al Ciudadano	84,2	91,0
12	Racionalización de Trámites	68,9	71,7
13	Participación Ciudadana en la Gestión Pública	95,5	88,1
14	Seguimiento y Evaluación del desempeño Institucional	96,1	96,7
15	Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	96,2	86,3
16	Gestión Documental	86,6	93,4
17	Gestión de la Información Estadística	83,0	79,9
18	Gestión del Conocimiento	83,0	89,8
19	Control Interno	95,9	89,2

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública 2024.

1.2.5 Resultados de Implementación de Planes Institucionales de Talento Humano 2024.

La implementación de los Planes Institucionales de Talento Humano de la vigencia 2024 se encuentran articulados con el Plan de Acción Institucional de la UAEGRTD. A partir de los reportes de ejecución, Este plan es la plataforma sobre la cual se ejecutan las acciones institucionales en materia de capacitación, bienestar e incentivos, seguridad y salud en el trabajo y previsión de vacantes. Con corte a 31 de noviembre de 2024, se ha cumplido al 100% de las actividades asociadas a la meta mensual.

- **Implementación del TH-ES-04 Plan de Bienestar e Incentivos 2024**

En el marco del Plan de Bienestar e Incentivos se programaron 139 actividades para el año 2024, de las cuales, con corte a 31 de octubre han sido ejecutadas 112 actividades, es decir, se ha dado cumplimiento al 80.57% del plan de trabajo establecido, resultado que es conforme a la meta establecida en el Plan de Acción Institucional para esta fecha.

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

Para el año 2024 se programaron 4 actividades de formación: Diplomado I. Restitución memoria y paz; Diplomado II. Sujeto, Identidad y Recuperación Territorial; Diplomado III. Caminos de Restitución de Tierras y Territorios, desde la disciplina catastral y, el Curso Derecho a la organización sindical. Dichos escenarios de formación con corte a 15 de noviembre de 2024, se

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 21 DE 41
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐

Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

ha ejecutaron en su totalidad de acuerdo con el cronograma acordado con la Universidad de Cartagena, es decir se llevó a cabo el 100% del plan Institucional de Capacitación. Como resultado de lo anterior se consiguió una inscripción de 222 personas en total, en calidad de servidores y servidoras de la URT.

En la vigencia 2024, se destaca la articulación institucional que se logró gracias a la oportunidad que tuvieron los funcionarios y funcionarias de intercambiar sus experiencias y saberes en los diferentes territorios, generando así una mayor apropiación del aprendizaje en virtud de las metodologías experienciales que afianzaron el conocimiento de los y las participantes y una mayor apropiación de la misionalidad de la entidad.

- **Implementación del TH-ES-10 Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos 2024.**

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

La información relacionada a continuación corresponde al reporte de los cargos vacantes, provistos y renunciados con corte a catorce (14) de noviembre de 2024, de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial. Teniendo en cuenta lo anterior, el comportamiento de la planta de personal, en lo pertinente a ingresos y retiros de funcionarios ha sido el siguiente:

Tabla 4. Reporte plan de vacantes con corte al 30 de noviembre de 2024

	EN E	FEB	MA R	AB R	MA Y	JUN	JUL	AG O	SE P	OC T	NO V	DI C
INGRESOS	5	11	5	3	4	8	1	1	10	3		
RETIROS	18	7	3	5	7	3	4	9	2	1		
TOTAL ACUM	482	486	488	486	483	488	485	477	485	485		
% DE PREVISIÓN	98%	98%	96%	98%	98%	98%	98%	96%	97%	98%		

Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

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

- **Implementación del TH-ES-07 Plan de Anual del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024.**

En la vigencia 2024 se diseñaron 226 actividades dirigidas en la prevención de los accidentes de trabajo y en la promoción de la salud creando ambientes sanos y seguros de trabajo, así como de cultura de autocuidado. Con corte a 31 de octubre de 2024, se han ejecutado 197 actividades, correspondientes al 87% del plan de trabajo establecido, resultado que se encuentra conforme a la meta definida para el periodo en el Plan de Acción Institucional.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 22 DE 41
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐

Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

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

- **Implementación TH-ES-16 Plan Estratégico de Cultura Organizacional 2024.**

En el marco del Plan de Cultura Organizacional 2024 y con el objetivo de generar una transformación institucional al interior de la UAEGRTD, implementado y consolidando estrategias que construyan una Cultura Organizacional que promueva el bienestar emocional, el cuidado psicosocial, la igualdad, la equidad de género, la inclusión, un clima laboral favorable y la armonización de la vida laboral y personal de funcionarios, funcionarias y contratistas, las tres líneas de acción de cultura organizacional: Política Institucional de Mujer y Género – PIMGURT, Programa de Clima Laboral y la Política Institucional de Cuidado con Enfoque Psicosocial, realizaron las siguientes acciones:

Articulación de los tres equipos de cultura organizacional:

- 30 jornadas de cultura organizacional en nivel central y las 16 territoriales de la URTD.
- 33 reuniones de articulación interinstitucional e intrainstitucional.
- Reinducción de los tres programas de cultura organizacional.
- 2 seguimientos a las actividades de los equipos de cultura organizacional para el cumplimiento de acuerdo sindical
- 4 actividades liderados en articulación por los 3 equipos de cultura organizacional para la conmemoración de fechas emblemáticas

Política de mujer y género (PIMGURT):

- 2 momentos para la elaboración del programa PIMGURT.
- Diseño y envío de 29 piezas comunicativas impresas, dirigidas a todas las direcciones territoriales, las cuales contenían la ruta para acceder al sistema de información de cultura organizacional.
- 3 piezas comunicativas enfocadas en la sensibilización y apropiación de conocimientos relacionadas con las violencias basadas en género, el acoso laboral y el acoso sexual
- Promulgación de 4 campañas dirigidas al abordaje de los temas planteados en los lineamientos de la PIMGURT y 1 campaña “Resignificando la menstruación”
- Realización de una campaña comunicativa sobre estereotipos y violencias basadas en género.
- Actualización del programa de la política institucional de mujer y género.
- 44 orientaciones, acompañamientos y seguimientos jurídicos.
- 3 jornadas de capacitación desarrolladas por el equipo de la PIMGURT
- 1 modificación de la resolución 1042 de 2022 por la que se establece y se consolida la PIMGURT.
- 2 actualizaciones del protocolo de atención de casos reportados.
- A partir de los casos notificados y abordados por el equipo de la PIMGURT, se realizó 1 comité de seguimiento de dichos casos.
- En el marco de la conmemoración de fechas emblemáticas, se desarrolló 1 conmemoración del 8 de marzo y 1 sensibilización del día morado.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 23 DE 41
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐

Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Programa de Clima Laboral:

- 11 talleres a nivel central y territorial para evaluar las necesidades referentes al clima laboral.
- 3 entrevistas semiestructuradas para la formulación de la política de inclusión (PIIURT).
- Una campaña pedagógica de autorreconocimiento.
- Piezas comunicativas para prevenir la discriminación étnica.
- Charla para conmemorar el día de la afrocolombianidad.
- Formulación de la política de inclusión (PIIURT).
- 21 piezas comunicativas para promover y socializar temas de clima laboral.
- Una jornada de validación del programa de clima laboral.
- Con el fin de dar cumplimiento a la aplicación de la encuesta de clima laboral, se desarrollaron 2 propuestas para la aplicación de la encuesta de clima laboral, 1 procedimiento de dicha encuesta, 1 aplicación de la encuesta relacionada con la percepción sobre el clima laboral y finalmente 1 sistematización de los resultados obtenidos en la encuesta de clima laboral
- 2 formulaciones de documentos relacionados con el programa de clima laboral,
- Dentro del marco de la creación de la PIIURT, se contó con 1 elaboración de la política de inclusión,
- 9 piezas comunicativas para el fortalecimiento, apropiación y conocimiento de los ejes propuestos dentro de clima laboral
- 4 modificaciones de guías metodológicas utilizadas por el equipo de clima laboral dentro de las distintas jornadas.

Política de Cuidado con Enfoque Psicosocial:

- 43 círculos de cuidado en nivel central y las 16 direcciones territoriales.
- Lanzamiento de la política de cuidado con enfoque psicosocial.
- 5 talleres de tejiendo saberes.
- 100 atenciones psicosociales individuales.
- 192 sesiones psicosociales individuales.
- Evaluación y validación del programa de cuidado psicosocial “CuidArte”.
- Una prueba piloto de la encuesta de clima laboral.
- En el marco de la conmemoración de fechas emblemáticas, el equipo de cuidado psicosocial lideró 1 conversatorio para el día mundial de la salud mental.
- 1 informe de implementación del programa de cuidado psicosocial “CuidArte”

2 JUSTIFICACIÓN

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

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 24 DE 41
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐

Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

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

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

Desde la gestión por procesos adoptada por la Entidad, el TH-ES-09 Plan Estratégico de Talento Humano 2025, se articula desde el proceso de Gestión de Talento Humano, el cual tiene a su cargo la administración del personal mediante los procedimientos establecidos desde el ingreso, desarrollo y retiro de los servidores públicos y demás medidas que deben regir el ejercicio de la función pública.

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

Para la vigencia 2025 el TH-ES-09 Plan Estratégico de Talento Humano se estructura y ejecuta a través de la implementación de los siguientes planes institucionales:

- **TH-ES-04 Plan de Bienestar e Incentivos**, Diseñar e implementar actividades de bienestar e incentivos, que contribuyan a lograr una vida saludable e integral de los servidores y servidoras de la UAEDGRTD, a través de actividades que favorezcan el desarrollo físico y mental, el mejoramiento de la calidad de vida laboral, el fomento del equilibrio emocional, desde una perspectiva multicultural, incluyente, espiritual y transformadora, que permita el disfrute de su entorno laboral, generando el compromiso de todos y todas con hacer de Colombia una potencia mundial de la vida.
- **TH-ES-05 Plan Institucional de Capacitación**, a través del cual se realizan acciones de formación y fortalecimiento de competencias misionales, estratégicas y de apoyo traducidas en actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos que le permitan a los servidores y servidoras generar un mayor valor público, habiendo enriquecido su que hacer, a través de la implementación de la Política de Restitución de Tierras Despojadas, contribuyendo de manera articulada y colectiva al buen desempeño de la Unidad cumpliendo con el compromiso ético y social acorde a los fines del Estado Colombiano
- **TH-ES-07 Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo**, por medio del cual se desarrollan actividades de seguridad y salud en el trabajo, para prevenir la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como, fomentar y mantener una cultura de la prevención y la seguridad en el trabajo, que contribuya a adquirir conductas seguras en el ambiente laboral encaminada al propio cuidado mediante la adopción de hábitos y estilos de vida saludables, en concordancia con el cumplimiento de la legislación y en los casos que se requieran acciones alternativas de prevención y autocuidado se podrán abordar desde los enfoques culturales étnicos, sociales y medioambientales dadas por la transformación institucional.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 25 DE 41
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐

Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

- **TH-ES-10 Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos**, el cual busca identificar las necesidades de la planta de personal con el propósito de diseñar estrategias de previsión del talento humano de acuerdo con el perfil requerido y las competencias propias de cada empleo, garantizando la atención de las necesidades del servicio y del cumplimiento de los objetivos misionales y transversales de la Entidad.
- **TH-ES-16 Plan Institucional de Cultura organizacional**, el cual busca generar una transformación institucional al interior de la UAEGRTD, implementado y consolidado estrategias que construyan una Cultura Organizacional que promueva el bienestar emocional, el cuidado psicosocial, la igualdad y equidad de género, un clima laboral favorable la armonización de la vida laboral y personal de funcionarios, funcionarias y contratistas, a través de políticas, programas y actividades diseñadas para tal fin La UAEGRTD se configura en un escenario que en el cual se identifica al Estado como generador de empleo para poblaciones que históricamente han estado por fuera de los procesos meritocráticos que rigen la función pública. El espíritu del Plan Institucional de Cultura Organizacional establece a la UAEGRTD como un espacio en el cual se promueva el encuentro armónico de la otredad, el reconocimiento de la diversidad como riqueza y la instalación de una cultura organizacional acorde a la política nacional Colombia potencia Mundial de la Vida.

3. CONTEXTO NORMATIVO.

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

Tabla 5. Tabla 5. Normatividad Talento Humano 2024

Normatividad	Tema	Actividades relacionado con la norma
Resolución 217 A (III), 1948, arts. 22 – 23.	“Declaración Universal de Derechos Humanos”.	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Decreto 2400, 1968, art. 25.	“Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones”.	Situaciones Administrativas.
Decreto 1042, 1978.	“Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones”.	Nómina.
Decreto Ley 1045, 1978.	“Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional”.	Nómina, Situaciones Administrativas.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 26 DE 41
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐

Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Decreto 451, 1984.	“Por el cual se dictan unas disposiciones en materia salarial para el personal que presta servicios en los Ministerios, departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos y Unidades Administrativas del orden nacional”.	Nómina.
Resolución 2013, 1986.	“Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo”.	Seguridad y Saluden el Trabajo.
Resolución 1792, 1990.	“Por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido”.	Seguridad y Saluden el Trabajo.
Constitución Política de Colombia, 1991, arts. 48, 53, 54, 125 y 209.	“Constitución Política de la República de Colombia”.	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Decreto Ley 1661, 1991.	“Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones”.	Situaciones Administrativas.
Decreto 2164, 1991.	“Por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto-ley 1661 de 1991”.	Situaciones Administrativas.
Ley 100, 1993.	“Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”.	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Decreto 1567, 1998.	“Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.	Bienestar y Capacitación.
Ley 594, 2000.	“Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones”.	Gestión Documental.
Acuerdo 042, 2002.	“Por el cual se establecen los criterios para la organización de los archivos de gestión en las entidades públicas y las privadas que cumplen funciones públicas, se regula el Inventario Único Documental y se desarrollan los artículos 21, 22, 23 y 26 de la Ley General de Archivos 594 de 2000”.	Gestión Documental.
Ley 734, 2002, art. 33, numeral 3; art.	“Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”.	Capacitación.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 27 DE 41
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐

Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

34, numeral 40.		
Ley 755, 2002.	“Por la cual se modifica el parágrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo - Ley María”.	Nómina, Situaciones Administrativa s.
Ley 790, 2002, art. 12.	“Por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades extraordinarias al presidente de la República”.	Situaciones Administrativa s.
Decreto 190, 2003, capítulo 3.	“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 790 de 2002”.	Situaciones Administrativa s.
Decreto 1336, 2003.	“Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica para los empleados públicos del Estado”.	Situaciones Administrativa s.
Ley 797, 2003, parágrafo 3, art. 9.	“Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales”.	Situaciones Administrativa s.
Circular 04, 2003.	“Organización de las Historias Laborales”.	Gestión Documental.
Ley 909, 2004	“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.	Gestión de Talento y desarrollo Humano.
Circular 012, 2004.	“Orientaciones para el cumplimiento de la Circular N° 004 de 2003 (Organización de las Historias Laborales)”.	Gestión Documental.
Ley 995, 2005.	“Por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles”.	Nómina, Situaciones Administrativa s.
Decreto 404, 2006.	“Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional”.	Nómina.
Ley 1010, 2006.	“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 28 DE 41
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐

Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Resolución 1401, 2007.	“Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes detrabajo”.	Seguridad y Saluden el Trabajo.
Resolución 2346, 2007.	“Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales”.	Seguridad y Saluden el Trabajo.
Resolución 2646, 2008.	“Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidadespara la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadaspor el estrés ocupacional”	Seguridad y Saluden el Trabajo.
Resolución 2764, 2022.	Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones	Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 4904, 2009.	“Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de laprestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano yse dictan otras disposiciones”.	Capacitación.
Ley 1438, 2011, art. 28.	“Por medio de la cual se reforma el Sistema General de SeguridadSocial en Salud y se dictan otras disposiciones”.	Nómina.
Decreto, 4801, 2011.	“Por el cual se establece la estructura interna de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas.”	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Decreto 4939, 2011.	“Por el cual se determina la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de TierrasDespojadas”.	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Decreto 019, 2012, art. 121.	“Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública”.	Nómina.
Resolución 00652, 2012.	“Por la cualquier se establece la conformación y funcionamiento delComité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Resolución 4272, 2021.	“Por la cual se establece el reglamento de seguridad para proteccióncontra caídas en trabajo en alturas”.	Seguridad y Saluden el Trabajo.
Decreto 2245, 2012.	“Por el cual se reglamenta el inciso primero del parágrafo 3° del artículo33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9° de la Ley 797 de 2003”.	Situaciones Administrativas.
Decreto 2578, 2012.	“Por el cual se reglamenta el Sistema Nacional de Archivos, se establece la Red Nacional de Archivos, se deroga el Decreto número4124 de 2004 y se dictan otras disposiciones relativas a la administración de los archivos del Estado”.	Gestión Documental.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 29 DE 41
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐

Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Ley 1562, 2012.	“Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”.	Seguridad y Salud en el Trabajo.
Ley 1635, 2013.	“Por medio de la cual se establece la licencia por luto para los servidores públicos”.	Situaciones Administrativas.
Ley 1616 del 2013	“Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones”	Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 1477, 2014.	“Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales”.	Seguridad y Salud en el Trabajo.
Decreto 1083, 2015.	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.	Gestión de Talento y desarrollo Humano.
Decreto 1072, 2015.	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.	Gestión de Talento y desarrollo Humano.
Ley 1821, 2016.	“Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas”.	Situaciones Administrativas.
Resolución 2388, 2016.	“Por la cual se unifican las reglas para el recaudo de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales”.	Nómina.
Decreto 780, 2016, art. 2.2.3.1.	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social”.	Nómina.
Decreto 648, 2017.	“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.	Situaciones Administrativas.
Decreto Ley 894, 2017.	“Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”.	Capacitación.
Decreto 1499, 2017.	“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.	Capacitación.
Decreto 2011, 2017.	“Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público”.	Situaciones Administrativas.
Ley 1822, 2017	“Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”.	Nómina, Situaciones Administrativas.
Decreto 612, 2018.	“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.	Gestión de Talento y desarrollo Humano.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 30 DE 41
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐

Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Resolución 1166 de 2018	“Por la cual se adoptan los lineamientos para el talento humano que orienta y atiende a las víctimas del conflicto armado y se dictan otras disposiciones”	Ministerio de Salud
Ley 1960, 2019.	“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.	Capacitación, Situaciones Administrativas.
Resolución 0312, 2019.	“Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”.	Seguridad y Salud en el Trabajo.
Resolución 104, 2020.	“Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030”.	Capacitación.
Decreto 676, 2020.	“Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones”.	Seguridad y Salud en el Trabajo.
Directiva presidencial 01 de febrero 03 de 2020	Vinculación y contratación de jóvenes entre 18 y 28 años.	Empleo Joven
Decreto 550 de 31 de marzo de 2020	“Por el cual se adoptan medidas de orden laboral, relativas a la destinación de los recursos de las cotizaciones a las Administradoras de Riesgos Laborales de carácter público, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”	Seguridad social
Decreto 498 de 30 de marzo de 2020	“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública”	Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera.
Decreto 979 del 22 de agosto de 2021	“Por el cual se fijan las escalas de viáticos”	Viáticos y comisiones
Decreto 371 del 08 de abril de 2021	“Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2021 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación”	Presupuesto
Ley 2088 del 12 de mayo de 2021	“La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral”	Empleo Público
Decreto 768 de 2022	“Por el cual se actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones”	Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 1478 de 2022	“Por medio del cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se modifica el Artículo 2.3.1.2.2.4.3 de la Subsección 4, Sección 2, Capítulo 2, Título 1, Libro 2, del Decreto Único Presidencial 1081 de 2015”	Seguridad y Salud en el Trabajo

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 31 DE 41
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐

Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Ley 2251 de 2022	“Por la cual se dictan normas para el diseño e implementación de la política de seguridad vial con enfoque de sistema seguro y se dictan otras disposiciones - ley julian esteban”	Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 1238 de 2022	“Por medio de la cual se dictan medidas para prevención, promoción y conservación de la salud con ocasión de infecciones respiratorias, incluidas las originadas por la COVID-19”	Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 2764 de 2022	“Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones”	Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 3077 de 2022	“Por la cual se adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 – 2031”	Seguridad y Salud en el Trabajo
Circular 015 de 2024	“Registro anual de autoevaluaciones de Estándares Mínimos y planes de mejoramiento del SG-SST”	Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 01042 de 2022	“Por la cual se adopta la Política institucional de Mujer y Género de la Unidad Administrativa especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas (...)” que busca “(...) materializar la igualdad y equidad de género para el cierre de las brechas en el espacio laboral, generando acciones de prevención, atención integral, protección, sanción y transformación de la realidad institucional	Política Institucional de Mujer y Género
Circular 007 de 2023	"Lineamientos para la implementación de la política institucional de Mujer y Género de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas - UAEGRTD"	Política Institucional de Mujer y Género
Circular 23 de 2023	"Lineamientos para el reconocimiento de la licencia menstrual "Día Morado" para promover, sensibilizar y ejecutar acciones sobre la protección de los derechos menstruales".	Política Institucional de Mujer y Género
Resolución 00962 de 2023	“Por medio de la cual se adopta la Política Institucional de Cuidado con Enfoque Psicosocial de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojada”.	Política institucional de Cuidado con enfoque psicosocial
Resolución 3050 de 2022	Por la cual se adopta el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones	Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 20223040040595 de 2022	Por la cual se adopta la metodología para el diseño, implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial y se dictan otras disposiciones	Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 3077 de 2022	Por la cual se adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 - 2031	Seguridad y Salud en el Trabajo
Circular 26 de 2023	Prevención Y Atención Del Acoso Laboral Y Sexual, Violencia Basada En Género Contra Las Mujeres Y Personas De Los Sectores Sociales Lgbtiq+ En El Ámbito Laboral.	Seguridad y Salud en el Trabajo
Circular 38 de 2023	Simulacro Nacional de Respuesta a Emergencias 2023	Seguridad y Salud en el Trabajo

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 32 DE 41
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐

Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

Circular 52 de 2022	Instrucciones para la intensificación y fortalecimiento de las acciones de atención integral y control de la Infección Respiratoria Aguda (IRA) y el Covid-19.	Seguridad y Salud en el Trabajo
Directiva Presidencial 1 de 2023	Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública.	Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 411 de 2022	Por la cual se implementa el Teletrabajo en la modalidad suplementaria en el Departamento Administrativo de la función pública	Seguridad y Salud en el Trabajo

Fuente: Gestión de Talento Humano de la UAEGRTD:

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

- Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2018
- Guía de Régimen prestacional y salarial de los empleados públicos del orden nacional 2019
- Guía de Estímulos para los Servidores Públicos
- Guía para la Gestión de Empleos de Naturaleza Gerencial - 2020
- Plan Nacional de Formación y Capacitación: 2020 - 2030
- Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano por criterios diferenciales
- Documento Tipo Parámetro para la Planeación Estratégica Del Talento Humano - Tomo I. 2020
- Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2023-2026.
- Programa de desvinculación asistida - Versión 1 - Octubre 2024
- Guía de fortalecimiento institucional - Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad - Versión 1 - noviembre de 2022
- Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0 - Versión 2 - julio de 2024.
- Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano - Versión 2 - Julio 2019

4. OBJETIVO GENERAL

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

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 33 DE 41
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐

Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

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

5. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Gestionar la planta de personal de la Entidad, y diseñar las estrategias organizacionales para la previsión del recurso humano, de acuerdo con el perfil requerido y las competencias propias de cada empleo, garantizando la atención de las necesidades del servicio y del cumplimiento de los objetivos misionales y transversales de la entidad.
- Implementar actividades de bienestar e incentivos, que contribuyan en el desarrollo integral y al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias, a través de actividades que permitan elevar los niveles de satisfacción, transformar actitudes, crear sentido de pertenencia, fortalecer la convivencia.
- Implementar acciones de formación para fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los funcionarios a través de cursos, talleres, seminarios y diplomados que le permita a la Unidad contar con un talento humano altamente innovador, integral, comprometido y competente.
- Implementar actividades de seguridad y salud en el trabajo, para prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como, fomentar y mantener una cultura encaminada al autocuidado mediante la adopción de hábitos y estilos de vida saludables, en concordancia con el cumplimiento de la legislación.
- Generar una transformación institucional al interior de la UAEGRTD, implementando y consolidando estrategias que construyan una Cultura Organizacional que promueva el bienestar emocional, el cuidado psicosocial, la igualdad y equidad de género, un clima laboral favorable y la armonización de la vida laboral y personal de funcionarios, funcionarias y contratistas, a través de políticas, programas y actividades diseñadas para tal fin.

6. ACCIONES

6.1. Ejes temáticos

Las acciones a implementar en el presente Plan Estratégico incorporan acciones en los siguientes ejes temáticos para la vigencia 2025.

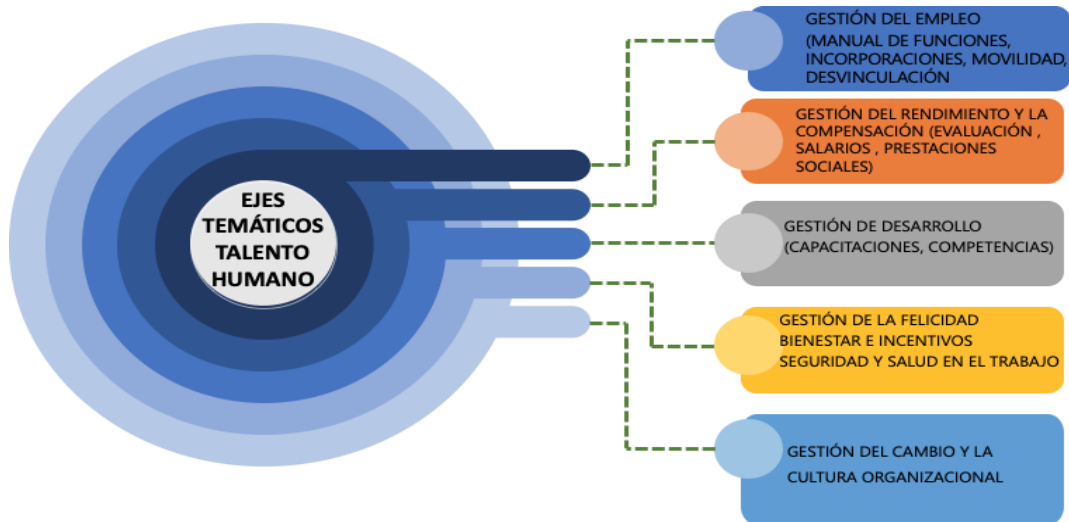
Gráfica: 16 Ejes temáticos

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 34 DE 41
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐

Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024



Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

Los ejes temáticos mencionados se ejecutan en la vigencia 2023 a través de los siguientes productos:

- **Implementación del Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos:** el cual se encuentra orientado a diseñar estrategias de planeación anual de la previsión del talento humano, con el fin que la Unidad identifique las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del proceso de Talento Humano como una estrategia organizacional. Adicionalmente identificar los mecanismos que permitan suplir los cargos vacantes de la planta de personal durante la vigencia, propendiendo por la transparencia en los procedimientos internos, así como la alineación de los objetivos misionales con los objetivos personales de los servidores públicos de la entidad. Los destinatarios de esta información son todos los colaboradores de la Entidad, ciudadanía y entes de control.
- **Implementación del Plan Institucional de Capacitación:** tendiente a fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades que permitan contar con un talento humano altamente innovador, integral, comprometido y competente. Los destinatarios de esta información son todos los colaboradores de la Entidad, ciudadanía y entes de control.
- **Implementación del Plan de Bienestar e Incentivos:** el cual se desarrolla implementando actividades de bienestar e incentivos para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias, a través de actividades que permitan elevar los niveles de satisfacción, transformar actitudes, crear sentido de pertenencia, fortalecer la convivencia. Los destinatarios de esta información son todos los colaboradores de la Entidad, ciudadanía y entes de control.

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 35 DE 41
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐

Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

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

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

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

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

Como acciones complementarias se contemplan:

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

7. ENTREGABLES

En el marco del Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2025 y como evidencia del

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 36 DE 41
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐

Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

cumplimiento de su objetivo institucional, se generarán los siguientes productos:

- TH-ES-04 Plan de Bienestar e incentivos
- TH-ES-05 Plan Institucional de Capacitación
- TH-ES-07 Plan de Trabajo Anual del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- TH-ES-10 Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos
- TH-ES-16 Plan institucional de Cultura organizacional
- Reporte de seguimiento del Plan de Bienestar e incentivos
- Reporte de seguimiento del Plan Institucional de Capacitación
- Reporte de seguimiento del Plan de Trabajo anual del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Reporte de seguimiento del Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos
- Reporte de seguimiento del Plan de acción del Plan institucional de cultura organizacional.
- Informe de seguimiento del cumplimiento de la Política de Integridad

8. METAS.

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 37 DE 41
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐

Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

9. RECURSOS

9.1. Presupuesto

Para el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano se tendrá en cuenta el presupuesto asignado para la vigencia 2025.

Tabla 6. Presupuesto asignado 2025

RUBRO	PRESUPUESTO ASIGNADO
TH-ES-10 Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos	\$ 57.492.360.000,00
TH-ES-04 Plan de Bienestar e Incentivos	\$ 391.946.641,00
TH-ES-05 Plan Institucional de Capacitación	\$ 515.000.000,00
TH-ES-07 Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	\$ 799.950.900,00
TH-ES-16-Plan Institucional de Cultura organizacional	\$ 0.000.000,00
Valor Total	\$ 59.199.257.541,00

Presupuesto Plan Estratégico de Talento Humano 2024.

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

9.2. Requerimientos logísticos, técnicos y/o tecnológicos

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

9.3. Recursos Humanos

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

10. ANÁLISIS DE RIESGOS

El mapa de riesgos del proceso de Gestión de Talento Humano fue actualizado en el mes de diciembre de 2024 para su aplicación durante la vigencia 2025. En dicho mapa de riesgos, se identifican 11 riesgos de los cuales uno de ellos es de corrupción, 6 de gestión y 1 de seguridad de la información, 3 fiscales y 1 de fuga de conocimiento a estos riesgos se les realizó el tratamiento de riesgos y arrojaron los respectivos controles, a los cuales se les realiza los

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 38 DE 41
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐

Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

seguimientos respectivos para identificar si se ha materializado el riesgo en el proceso.

Tabla 7. Análisis de Riesgo Plan Estratégico de Talento Humano 2024

RIESGO	CONTROL EXISTENTE
Posibilidad de vinculación de personal sin lleno de los requisitos definidos en manuales de funciones para favorecimiento a terceros	Verificar que el aspirante al cargo cumple con los requisitos definidos en el perfil en materia de experiencia laboral y formación académica, de conformidad con lo establecido en el manual de funciones y competencias laborales, a través del diligenciamiento del formato TH-FO-16 Verificación de Requisitos Mínimos.
	Verificar la suscripción del Código de Integridad por parte de los servidores públicos de la UAEGRTD.
	Verificar que los funcionarios de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019, publiquen la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses en el aplicativo establecido por Función Pública.
Posibilidad de pérdida reputacional y/o económica por gestionar de manera inadecuada el talento humano a lo largo del ciclo de vida del funcionario, debido a la no observancia de los requisitos normativos de la gestión estratégica del talento humano	Verificar que el aspirante cumpla con el perfil requerido de acuerdo con los requisitos exigidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, a través del diligenciamiento del formato TH-FO-16 Verificación de requisitos mínimos.
	Verificar que los servidores cumplan con la realización de la inducción, conforme a lo estipulado en el procedimiento TH-PR-17 Inducción y/o reinducción y/o capacitación.
	Verificar el cumplimiento de las actividades programadas en los cronogramas y planes de trabajo de cada uno de los planes institucionales a cargo del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (Plan Estratégico, Bienestar, PIC, SGSST y Plan anual de Vacantes)

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 39 DE 41
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐

Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

	Verificar el cumplimiento de los parámetros legales para la liquidación de la nómina de la Unidad, incluidas las acreencias laborales, descuentos, así como los aportes del sistema general de seguridad social en salud (pagos de seguridad social, aportes parafiscales) y demás conceptos.
	Verificar que los planes institucionales de Talento Humano contemplen los ejes temáticos y normativos establecidos para cada uno de ellos.
Posibilidad de pérdida reputacional y/o económica por gestionar inadecuadamente las condiciones sub estándar, a raíz de la no observancia de los requisitos normativos las cuales pueden desencadenar posibles eventos de origen laboral a los colaboradores de la Unidad en el desarrollo de sus actividades y funciones	Realizar inspecciones de seguridad y seguimiento a las acciones correctivas (nivel central y territorial) conforme el Plan de Trabajo de SGSST.
	Verificar que las actividades establecidas en la matriz de peligros estén contempladas en el plan de trabajo anual de SSGST en el marco de los programas que lo componen.
	Validar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables en Seguridad y Salud en el Trabajo.
Posibilidad de pérdida reputacional y/o económica por reducción en la calificación de los estándares mínimos del SGSST.	Verificar el cumplimiento de las actividades establecidas en el Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Posible incumplimiento en el seguimiento de los requisitos mínimos exigibles a contratistas internos y externos en materia de SST	Revisar, en el marco de las mesas técnicas de trabajo convocadas para la revisión de la ficha técnica de los procesos contractuales definidos, los requisitos en materia de SST del proceso a surtir. Lo anterior, conforme el procedimiento GC-PR-11 GC-PR-11 Estructuración del proceso de selección
	Realizar seguimiento y verificación de Requisitos Mínimos de SST para la contratación de servicios profesionales de apoyo a la gestión.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 40 DE 41
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐

Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

11. INDICADOR

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

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

Tabla 8. Indicador Plan Estratégico de Talento Humano 2024

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

Fuente: Gestión Talento Humano.

12. EVALUACIÓN

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

13. ANEXOS.

- [TH-ES-04 Plan de Bienestar e Incentivos](#)
- [TH-ES-05 Plan Institucional de Capacitación](#)
- [TH-ES-07 Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo](#)
- [TH-ES-10 Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos](#)
- [TH-ES-16 Plan Institucional de Cultura Organizacional](#)

14. PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN

Participaron en la elaboración: Mayra Jurado Salas (Contratistas – Política Cuidado Psicosocial); Jacqueline Martínez Olivares, Contratista líder del equipo de bienestar); Betsy Solangi Matiz Prado (Profesional especializado-Funcionaria); Mónica Patricia Sánchez Sarmiento - Profesional especializado-Funcionaria); Eliana Julieta Beltrán Meneses Profesional - Universitario); Emile Maluche Aguilera –(Profesional especializado-Funcionaria); Mariela Pardo Corredor –(Asesora contratista - Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano); Andrés Emilio Molano Cleves (Asesor Contratista - Secretaria General); Carlos Mauricio Cano Chavarro (Contratista Enlace de Calidad - Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano).

 UNIDAD DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 41 DE 41
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 8

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐

Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 16/12/2024

15. CONTROL DE CAMBIOS

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

Nota¹: 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.

Nota²: El presente plan se aprobó en la sesión N°7 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizado el 16 de diciembre de 2024.