

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



Bogotá D.C., enero de 2026

Tabla de contenido

ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL 3

JUSTIFICACIÓN..... 8

CONTEXTO NORMATIVO 10

OBJETIVO GENERAL 16

OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... 16

ACCIONES..... 17

- Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos 17
- Plan Institucional de Capacitación..... 17
- Plan de Bienestar e Incentivos 17
- Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 17

ENTREGABLES 17

INDICADORES..... 18

METAS 18

RECURSOS 19

- Presupuesto..... 19
- 9.1. Requerimientos logísticos, técnicos y/o tecnológicos 19
- 9.2. Recursos Humanos..... 19

10. ANÁLISIS DE RIESGOS..... 19

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO 21

ANEXOS 21

ELABORACIÓN..... 21

1.ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL

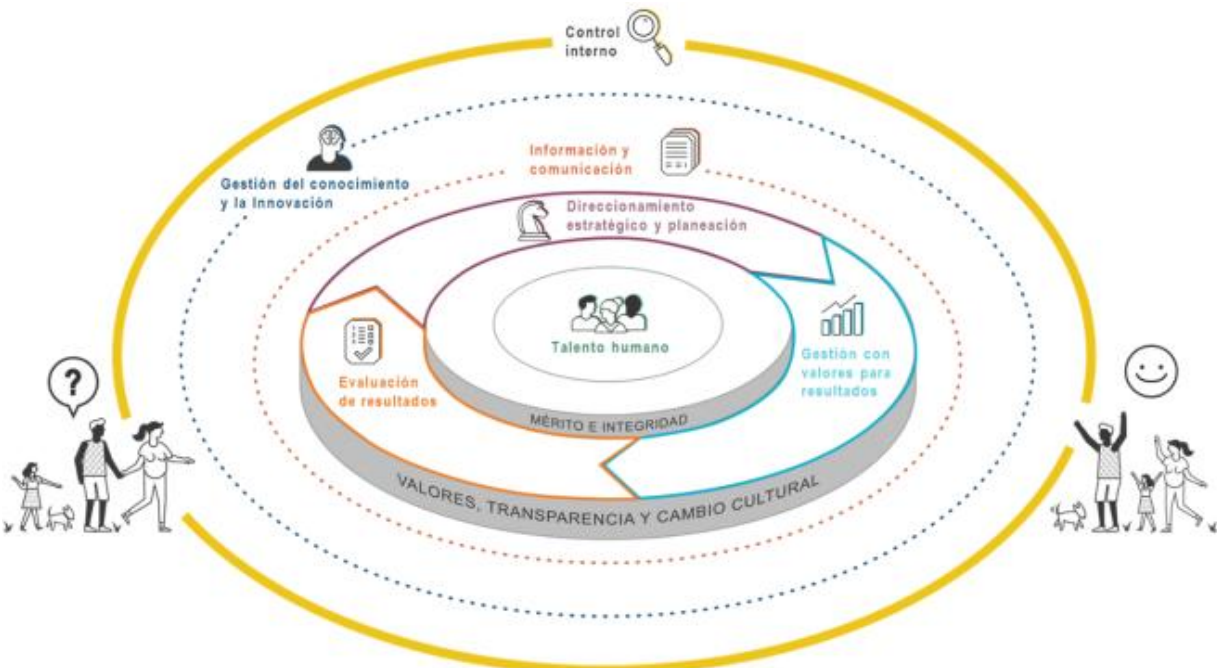
La Ley 1448 de 2011, en su artículo 103 creó la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas (UAEGRTD), por el término de diez (10) años, como una entidad especializada de carácter temporal, adscrita al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural con el objeto de servir 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 la vigencia de la entidad, esto es hasta el 9 de diciembre de 2031.

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.

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 el Talento Humano la primera Dimensión. En concordancia con los lineamientos establecidos en la Circular Externa 100-001-2025 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el desarrollo del talento humano se consolida como un eje estratégico para garantizar una gestión pública eficiente, orientada al bienestar de los servidores públicos, la innovación, el desempeño de alta calidad y la promoción de una cultura organizacional inclusiva.

En línea con el compromiso institucional de promover la excelencia en la gestión del talento humano, la UAEGRTD ha adoptado estrategias alineadas con el MIPG que destacan la importancia de la dimensión de Talento Humano como pilar fundamental para alcanzar sus objetivos misionales. Estas estrategias incluyen el fortalecimiento de la administración del talento humano, la promoción de una cultura organizacional basada en valores como la integridad y el servicio a la ciudadanía, y el desarrollo de competencias clave que permitan a los servidores públicos desempeñarse con eficacia y adaptarse a los cambios del entorno. De esta manera, la UAGRTD reafirma su compromiso de consolidar una gestión pública transparente, eficiente y orientada al impacto positivo en la construcción de la paz y la reparación integral a las víctimas del conflicto armado en Colombia.

Grafica 1: Dimensiones de Modelo Integrado de Planeación y Gestión



Fuente: Manual operativo MIPG 20241 – Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)

La dimensión de Talento Humano reconoce a las personas como el recurso más valioso para el cumplimiento de

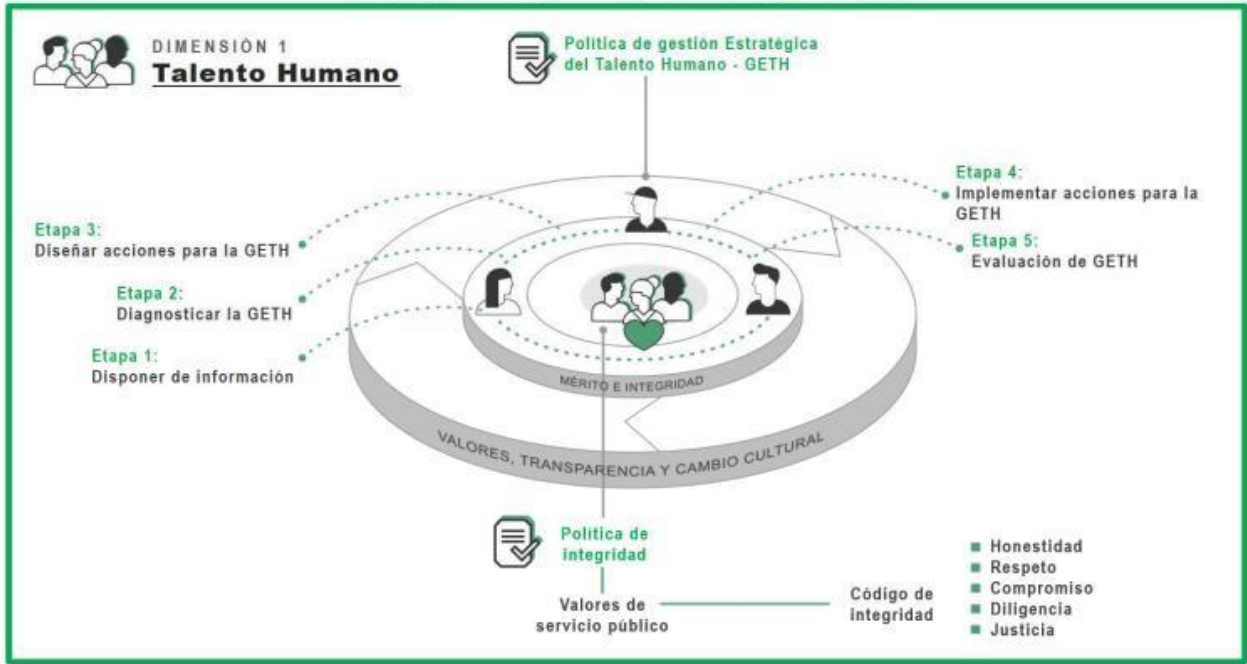
Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 9/12/2025

la misión de las entidades públicas. Por ello, se enfoca en garantizar una adecuada calidad de vida laboral, promover el desarrollo de competencias y habilidades, y asegurar procesos de ingreso y desarrollo basados en el mérito. Esta dimensión abarca acciones como la provisión de empleos por concurso, la capacitación continua, la aplicación de estímulos, y la evaluación del desempeño, fortaleciendo el liderazgo y el talento humano bajo principios de integridad y legalidad.

Además, fomenta la construcción de una cultura organizacional fundamentada en la equidad, la inclusión y el bienestar integral de los servidores públicos, reconociéndolos como actores estratégicos en la generación de valor público. A través de políticas que impulsan el desarrollo personal y profesional, se busca fortalecer la motivación, la innovación y el compromiso con los objetivos institucionales, contribuyendo al cumplimiento de los estándares del MIPG.

Grafica 2. Primera Dimensión MIPG: Talento Humano



Fuente: Manual operativo MIPG 2024 –DAFP

La dimensión de Talento Humano del MIPG no solo busca garantizar procesos operativos eficientes, sino que también promueve una visión estratégica orientada a consolidar una gestión pública innovadora y sostenible. Este enfoque posiciona a los servidores públicos como actores fundamentales en la transformación institucional, reconociendo que su talento, compromiso y desempeño son los motores principales para generar valor público. En este sentido, las políticas y etapas de esta dimensión están diseñadas para fortalecer el liderazgo, promover el trabajo en equipo, y fomentar una cultura organizacional basada en la innovación, la resiliencia y la capacidad de adaptación a los cambios políticos, económicos, tecnológicos y sociales. Estas características son esenciales para afrontar los desafíos actuales y futuros de las entidades públicas.

De igual manera, la política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), como parte integral del MIPG, incorpora una visión basada en siete pilares estratégicos: mérito, competencias, desarrollo, productividad, gestión del cambio, integridad y diálogo y concertación. Estos pilares no solo apuntan a garantizar el bienestar y el compromiso de los servidores públicos, sino que también buscan incrementar la productividad del Estado, fortalecer la confianza ciudadana y mejorar la satisfacción de los grupos de valor. De esta manera, la política de GETH se convierte en un eje fundamental para consolidar un modelo de gestión pública que no solo sea eficiente, sino también inclusivo, sostenible y orientado a resultados tangibles que impacten positivamente en la ciudadanía.

Además, el Plan Estratégico de Talento Humano así como los planes institucionales que lo conforman se encuentran alineados 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

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 9/12/2025

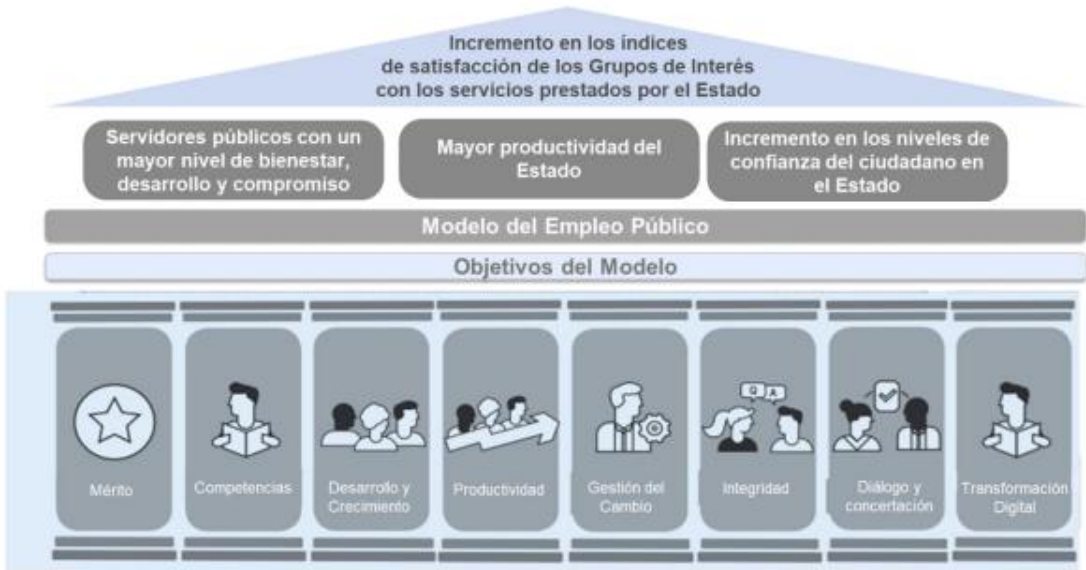
“Restituimos territorios para armonizar la naturaleza y la vida de los pueblos” y recoge la apuesta estratégica de las tres transformaciones i) Restitución integral de tierras y territorios para el goce efectivo de derechos. ii) Transformación Institucional a partir de la sensibilización humana. iii) Restauración del territorio en armonía con el Plan de Vida y desarrollo de las comunidades.

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

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

Finalmente, con el apoyo de estas herramientas y políticas, las entidades públicas pueden integrar de manera efectiva el análisis de competencias laborales, los resultados del clima organizacional y la comprensión de la cultura organizacional, tanto actual como deseada. Este análisis integral es clave para implementar estrategias que no solo desarrollen el talento humano, sino que también promuevan su bienestar, motivación y compromiso con los objetivos institucionales. Así, la dimensión de Talento Humano del MIPG reafirma su papel como un pilar esencial para la generación de valor público y la sostenibilidad de la gestión estatal.

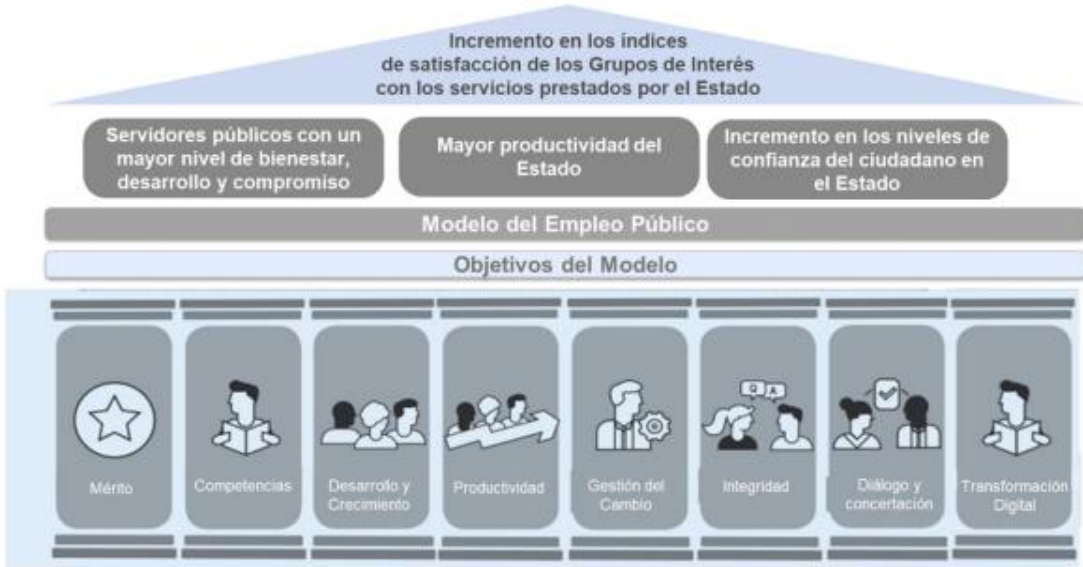
Grafica 3. Pilares de empleo público



Fuente: Función Pública 2017

La implementación de la política de empleo público se orienta hacia cuatro objetivos básicos, respaldados por un modelo estratégico de gestión del talento humano con cinco fases: diagnóstico, planeación estratégica, ejecución, seguimiento y control, y análisis de resultados. Este enfoque considera el direccionamiento estratégico, la planificación institucional, los ciclos de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), y los subcomponentes y categorías de la política de GETH.

Grafica 4 Pilares del Empleo Público



Fuente: Función Pública 2017

Diagnóstico Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano (METH)

Un insumo clave para la planeación estratégica del talento humano en la entidad ha sido el diligenciamiento de la Matriz GETH: Instrumento de Autodiagnóstico y Plan de Acción – Nivel Nacional y Nivel Territorial, diseñada para identificar el estado actual de la gestión adelantada por la UAEGRTD. Este instrumento permite establecer una línea base y monitorear los avances en la implementación de acciones de mejoramiento, así como realizar los ajustes necesarios en la dimensión de talento humano del MIPG.

En este contexto, y de acuerdo con el diligenciamiento de la matriz realizado por el área de Talento Humano para la vigencia 2025 (que evaluó 124 ítems), se evidencia un cumplimiento destacado de los lineamientos formulados por la Dirección de Empleo Público. La entidad obtuvo una calificación de 86.6 sobre 100 puntos, lo que representa un incremento significativo respecto a la vigencia 2024, en la cual se registró un puntaje de 82.7 sobre 100 puntos. Este resultado ubica a la UAEGRTD en el nivel más alto de la escala de madurez, denominado “CONSOLIDACIÓN”, el cual, según el instrumento, refleja que la Gestión Estratégica de Talento Humano:

“(…) se ha asentado como una buena práctica: se encuentra al máximo nivel de desarrollo para los estándares propuestos, cumple un rol estratégico y contribuye a la consecución de resultados. Los servidores ven a la GETH como una oportunidad de desarrollo personal, sin perjuicio de las acciones de mejora susceptibles de implementar”.

Cabe destacar que todos los componentes evaluados dentro de la Política Estratégica de Talento Humano obtuvieron puntajes superiores a 80 sobre 100 puntos, lo que ha impactado positivamente en el nivel de consolidación de la gestión, reafirmando el compromiso de la entidad con el desarrollo de su talento humano.

Estos resultados no solo evidencian el avance significativo en la gestión del talento humano, sino que también destacan áreas prioritarias para mantener y fortalecer el nivel de madurez alcanzado. Entre los aspectos más valorados, se encuentran la alineación de las competencias laborales con los objetivos estratégicos de la entidad, la implementación de estrategias de bienestar laboral y el fomento de una cultura organizacional orientada a la innovación y el desempeño. Asimismo, el diagnóstico resalta la importancia de continuar trabajando en la formación de liderazgo transformador y en el fortalecimiento de los sistemas de evaluación del desempeño, con el fin de garantizar un desarrollo integral y sostenible del talento humano en la UAEGRTD. Este enfoque permitirá consolidar la gestión como un factor clave en el cumplimiento de la misión institucional y en la construcción de valor público.

Tabla 1 Resultado Autoevaluación por rutas de valor- Política Estratégica de Talento Humano 2025.



modelo integrado
de planeación
y gestión



INICIO
GRÁFICAS
DISEÑO DE
ACCIONES

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO				
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR				
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	87	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	93	
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	87	
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	84	
		- Ruta para generar innovación con pasión	85	
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	89	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	86	
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	86	
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	88	
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	94	
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	86	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	84	
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	89	
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	89	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	86	
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	92	
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	86	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	86	

Nota, resultado Matriz GETH: Instrumento de Autodiagnóstico y Plan de Acción – Nivel Nacional y Nivel Territorial 2025.

Resultados de la Gestión Estratégica de Talento Humano: Rutas de Creación de Valor

En el análisis de los resultados agrupados por las rutas de creación de valor, se evidencia que las cinco rutas se encuentran en nivel de consolidación, reflejando avances importantes en la gestión estratégica del talento humano desde la vigencia 2024. A continuación, se presentan los principales hallazgos:

1. Ruta de la Felicidad: "La felicidad nos hace productivos"

Esta ruta obtuvo una calificación destacada de **87 puntos sobre 100**, evidenciando un enfoque en la mejora del equilibrio y el bienestar integral de los funcionarios. Entre los resultados específicos, se destacan:

- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto: **93 puntos**.
- Ruta para facilitar una vida equilibrada entre trabajo, ocio, familia y estudio: **87 puntos**.
- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional: **84 puntos**.
- Ruta para generar innovación con pasión: **85 puntos**.

2. Ruta del Crecimiento: "Liderando talento"

Esta ruta recibió una calificación de **89 puntos sobre 100**, destacándose por promover el liderazgo, la formación y el reconocimiento. Los resultados más relevantes incluyen:

- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, trabajo en equipo y reconocimiento: **86 puntos**.
- Ruta para un liderazgo preocupado por el bienestar del talento, orientado al logro: **86 puntos**.
- Ruta para un liderazgo basado en valores: **88 puntos**.
- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen: **94 puntos**.

3. Ruta del Servicio: "Al servicio de los ciudadanos"

Con una calificación de **86 puntos sobre 100**, esta ruta refleja avances en la creación de una cultura basada en el servicio y el bienestar. Entre los aspectos destacados se encuentran:

- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio: **84 puntos**.
- Ruta para una cultura basada en el logro y la generación de bienestar: **89 puntos**.

4. Ruta de la Calidad: "La cultura de hacer las cosas bien"

Esta ruta alcanzó una calificación de **89 puntos sobre 100**, resaltando la importancia de la calidad y la integridad en los procesos organizacionales. Resultados principales:

- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien": **86 puntos**.
- Ruta para una cultura de la calidad y la integridad: **92 puntos**.

5. Ruta del Análisis de Datos: "Conociendo el talento"

Con una calificación de **86 puntos sobre 100**, esta ruta se enfoca en el análisis de datos como herramienta estratégica para conocer y gestionar el talento humano.

- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos: **86 puntos**.

En general, los resultados reflejan el compromiso de la UAEGRTD en implementar estrategias orientadas a la felicidad, el crecimiento, el servicio, la calidad y el análisis de datos, consolidando un modelo de gestión del talento humano alineado con la visión estratégica institucional.

2. JUSTIFICACIÓN

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

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

Así mismo, el artículo 2.2.22.3.14 del 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: Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Estratégico de Talento Humano, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo. Para ello, las entidades contarán con las orientaciones que al respecto emitan Función Pública y el Ministerio del Trabajo, en lo de su competencia.

Para construir el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia 2026, se tuvo en cuenta el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2023 – 2026 "Potencia mundial de la vida", como hoja de ruta que establece los objetivos de gobierno, fijando programas, inversiones y metas para el cuatrienio, adicionalmente permite evaluar sus resultados y garantiza la transparencia en el manejo del presupuesto.

En consecuencia, con el objetivo de consolidar el modelo de cultura organizacional de la UAEGRTD, se ha concebido este plan para el desarrollo de competencias de los empleados públicos, el cual juega un papel clave en la consecución del 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.

El Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia 2026 desarrolla los elementos de talento humano y cultura a través de acciones para:

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 9 DE 21
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 9/12/2025

- Implementar estrategias enfocadas en el desarrollo de los servidores públicos, identificando de manera individual y transversal, las competencias laborales necesarias para mejorar la calidad del rol y sus funciones, en pro de la mejora de los productos y/o servicios que tiene por naturaleza la Entidad.
- Diseñar programas y acciones enfocadas en las recomendaciones de los ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, como son el equilibrio psicosocial, la salud mental, la convivencia social y las alianzas interinstitucionales, todo ello, utilizando las herramientas tecnológicas y la transformación digital, como aliado estratégico.
- Adelantar procesos de formación y capacitación enfocados en la mejora continua del desempeño individual e institucional, la consolidación de una cultura organizacional basada en la productividad, en la gestión del conocimiento y la innovación, mediante el desarrollo de competencias laborales que propendan por la transformación del Servidor Público.
- Diseñar mecanismos y estrategias que fortalezcan la cultura organizacional enmarcada en los ejes que refiere la política de integridad que contribuyan al buen ambiente laboral, la salud integral del servidor público y el equilibrio en su vida laboral, fortaleciendo las competencias como la comunicación asertiva, la escucha activa, la inteligencia emocional y el respeto colectivo.

Desde la gestión por procesos adoptada por la Entidad, el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 se articula con el proceso de Gestión de Talento Humano, el cual tiene a su cargo la administración del personal mediante los procedimientos establecidos desde el ingreso, desarrollo y retiro de los servidores públicos y demás medidas que deben regir el ejercicio de la función pública.

Así mismo, en la elaboración del presente Plan, hemos dado una importancia primordial a los acuerdos resultantes de las negociaciones sindicales. Estos acuerdos, fruto de un diálogo constructivo y de la búsqueda de consensos, son fundamentales para garantizar un entorno laboral justo, saludable y productivo. Por tanto, las estrategias y objetivos que se describen en el presente documento no solo reflejan nuestro compromiso con el respeto y la implementación de los acuerdos alcanzados, sino que también son una muestra de la voluntad de la UAEGRTD de integrar las perspectivas y las demandas de todas y todos los empleados públicos de la entidad. Por lo tanto, este plan es, en esencia, un reflejo de nuestra dedicación a la equidad, la inclusión y la mejora continua de nuestras prácticas laborales en el marco de la implementación de la Política de Talento Humano y la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Para la vigencia 2026 el Plan Estratégico de Talento Humano se estructura y ejecuta a través de la implementación de los siguientes planes:

- **Plan de Bienestar e Incentivos**, el cual implementa actividades para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias, a través de actividades que permitan elevar los niveles de satisfacción, transformar actitudes, crear sentido de pertenencia y fortalecer la convivencia.
- **Plan de cultura organizacional**, el cual busca generar una transformación institucional al interior de la UAEGRTD, implementado y consolidado estrategias que construyan una Cultura Organizacional que promueva el bienestar emocional, el cuidado psicosocial, la igualdad, la equidad de género, la inclusión, el clima laboral 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.
- **Plan Institucional de Capacitación**, el cual implementa acciones de capacitación y formación para fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de funcionarios y las funcionarias a través diferentes escenarios de formación /capacitación como: cursos, diplomados, talleres, inmersiones y/o conversatorios, entre otros que le permitan a la UAEGRTD contar con un talento humano con formación integral, altamente comprometido, innovador y competente para la generación de valor público en la implementación de la Política de Restitución de Tierras Despojadas.
- **Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo**, por medio del cual se desarrollan actividades de seguridad y salud en el trabajo, para prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como, fomentar y mantener una cultura encaminada al autocuidado

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 10 DE 21
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 9/12/2025

mediante la adopción de hábitos y estilos de vida saludables, en concordancia con el cumplimiento de la legislación.

- **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.

3. CONTEXTO NORMATIVO

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

Tabla 2. Resumen del contexto normativo que aplica para la GETH

Normatividad	Tema	Actividades relacionado con la norma
Resolución 217 A (III), 1948, arts. 22 – 23.	“Declaración Universal de Derechos Humanos”.	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Decreto 2400, 1968, art. 25.	“Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones”.	Situaciones Administrativas.
Decreto 1042, 1978.	“Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones”.	Nómina.
Decreto Ley 1045, 1978.	“Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional”.	Nómina, Situaciones Administrativas.
Decreto 451, 1984.	“Por el cual se dictan unas disposiciones en materia salarial para el personal que presta servicios en los Ministerios, departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos y Unidades Administrativas del orden nacional”.	Nómina.
Resolución 2013, 1986.	“Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo”.	Seguridad y Salud en el Trabajo.
Resolución 1792, 1990.	“Por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido”.	Seguridad y Salud en el Trabajo.
Constitución Política de Colombia, 1991, arts. 48, 53, 54, 125 y 209.	“Constitución Política de la República de Colombia”.	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Decreto Ley 1661, 1991.	“Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones”.	Situaciones Administrativas.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 11 DE 21
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información:
Publica
☒ Reservada
☐ Clasificada
☐

Fecha de aprobación: 9/12/2025

Normatividad	Tema	Actividades relacionado con la norma
Decreto 2164, 1991.	“Por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto-ley 1661 de 1991”.	Situaciones Administrativas
Ley 100, 1993.	“Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”.	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Decreto 1567, 1998.	“Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.	Bienestar y Capacitación.
Ley 594, 2000.	“Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones”.	Gestión Documental.
Acuerdo 042, 2002.	“Por el cual se establecen los criterios para la organización de los archivos de gestión en las entidades públicas y las privadas que cumplen funciones públicas, se regula el Inventario Único Documental y se desarrollan los artículos 21, 22, 23 y 26 de la Ley General de Archivos 594 de 2000”.	Gestión Documental.
Ley 734, 2002, art. 33, numeral 3; art. 34, numeral 40.	“Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”.	Capacitación.
Ley 755, 2002.	“Por la cual se modifica el parágrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo - Ley María”.	Nómina, Situaciones Administrativas.
Ley 790, 2002, art. 12.	“Por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades extraordinarias al presidente de la República”.	Situaciones Administrativas.
Decreto 190, 2003, capítulo 3.	“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 790 de 2002”.	Situaciones Administrativas.
Decreto 1336, 2003.	“Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica para los empleados públicos del Estado”.	Situaciones Administrativas.
Ley 797, 2003, parágrafo 3, art. 9.	“Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales”.	Situaciones Administrativas.
Circular 04, 2003.	“Organización de las Historias Laborales”.	Gestión Documental.
Ley 909, 2004	“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.	Gestión de Talento y desarrollo Humano.
Circular 012, 2004.	“Orientaciones para el cumplimiento de la Circular N° 004 de 2003 (Organización de las Historias Laborales)”.	Gestión Documental.
Ley 995, 2005.	“Por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y	Nómina,

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 12 DE 21
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información:
Publica
☒
Reservada
☐
Clasificada
☐

Fecha de aprobación:
9/12/2025

Normatividad	Tema	Actividades relacionado con la norma
	trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles”.	Situaciones Administrativas.
Decreto 404, 2006.	“Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional”.	Nómina.
Ley 1010, 2006.	“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Resolución 1401, 2007.	“Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo”.	Seguridad y Salud en el Trabajo.
Resolución 2346, 2007.	“Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales”.	Seguridad y Salud en el Trabajo.
Resolución 2646, 2008.	“Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”	Seguridad y Salud en 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 la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones”.	Capacitación.
Ley 1438, 2011, art. 28.	“Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones”.	Nómina.
Decreto, 4801, 2011.	“Por el cual se establece la estructura interna de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas.”	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Decreto 4939, 2011.	“Por el cual se determina la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas”.	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Decreto 019, 2012, art. 121.	“Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública”.	Nómina.
Resolución 00652, 2012.	“Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Resolución 4272, 2021.	“Por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas”.	Seguridad y Salud en el Trabajo.
Decreto 2245, 2012.	“Por el cual se reglamenta el inciso primero del parágrafo 3° del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9° de la Ley 797 de	Situaciones Administrativas.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 13 DE 21
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información:
Publica
☒
Reservada
☐
Clasificada
☐

Fecha de aprobación: 9/12/2025

Normatividad	Tema	Actividades relacionado con la norma
	2003".	
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.
Ley 1562, 2012.	"Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictanotras disposiciones en materia de Salud Ocupacional".	Seguridad y Saluden el Trabajo.
Ley 1635, 2013.	"Por medio de la cual se establece la licencia por luto para los servidorespúblicos".	Situaciones Administrativas.
Ley 1616 del 2013	"Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones"	Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 1477, 2014.	"Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales".	Seguridad y Saluden el Trabajo.
Decreto 1083, 2015.	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sectorde Función Pública".	Gestión de Talento y desarrollo Humano.
Decreto 1072, 2015.	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del SectorTrabajo".	Gestión de Talento y desarrollo Humano.
Ley 1821, 2016.	"Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzosode las personas que desempeñan funciones públicas".	Situaciones Administrativas.
Resolución 2388, 2016.	"Por la cual se unifican las reglas para el recaudo de aportes al Sistemade Seguridad Social Integral y Parafiscales".	Nómina.
Decreto 780, 2016, art. 2.2.3.1.	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del SectorSalud y Protección Social".	Nómina.
Decreto 648, 2017.	"Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015,Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".	Situaciones Administrativas.
Decreto Ley 894, 2017.	"Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin defacilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del AcuerdoFinal 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 ÚnicoReglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de2015".	Capacitación.
Decreto 2011, 2017.	"Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral depersonas con discapacidad en el sector público".	Situaciones Administrativas.
Ley 1822, 2017	"Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de laprimera 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	Gestión de Talento y desarrollo Humano.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 14 DE 21
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información:
Publica
☒ Reservada
☐ Clasificada
☐

Fecha de aprobación: 9/12/2025

Normatividad	Tema	Actividades relacionado con la norma
	entidades del Estado".	
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 de1998 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 Capacitación2020 – 2030".	Capacitación.
Decreto 676, 2020.	"Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla deenfermedades 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 deRiesgos 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, ÚnicoReglamentario del Sector de Función Pública"	Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera.
Decreto 979 del 22de agosto de 2021	"Por el cual se fijan las escalas de viáticos"	Viáticos y comisiones
Decreto 371 del 08de abril de 2021	"Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2021 para losórganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación"	Presupuesto
Ley 2088 del 12 de mayo de 2021	"La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral"	Empleo Público
Decreto 768 de 2022	"Por el cual se actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones"	Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 1478 de 2022	"Por medio del cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se modifica el Artículo 2.3.1.2.2.4.3 de la Subsección 4, Sección 2, Capítulo 2, Título 1, Libro 2, del Decreto Único Presidencial 1081 de 2015"	Seguridad y Salud en el Trabajo
Ley 2251 de 2022	"Por la cual se dictan normas para el diseño e implementación de la política de seguridad vial con enfoque de sistema seguro y se dictan otras disposiciones - Ley Julián Esteban"	Seguridad y Salud en el Trabajo

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 15 DE 21
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información:
Publica
☒
Reservada
☐
Clasificada
☐

Fecha de aprobación: 9/12/2025

Normatividad	Tema	Actividades relacionado con la norma
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
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

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 9/12/2025

Normatividad	Tema	Actividades relacionado con la norma
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:

- Programa de Desvinculación Asistida Versión 01 - octubre 2024
- Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0
- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026
- Guía formulación Plan Institucional de Capacitación
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030
- Matriz GETH: Instrumento de Autodiagnóstico y Plan de Acción – Nivel Nacional y Nivel Territorial
- Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano
- Política del Empleo Público
- Documento parámetro para la planeación estratégica del talento humano
- NUEVO documento Estado del Arte del Empleo Público
- Producto 4. Informe de resultados de la evaluación institucional y de resultados de la política de empleo público
- Producto 5. Informe de recomendaciones de la evaluación institucional y de resultados de la política de empleo público

4. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el Talento Humano de la UAEGRTD mediante el diseño, desarrollo e implementación de recursos y procesos estratégicos alineados con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la normativa vigente. Este objetivo busca responder de manera efectiva a las necesidades identificadas en los diagnósticos, garantizando el cumplimiento de la misión institucional y promoviendo una gestión pública eficiente y sostenible.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Evaluar el estado actual de la planta de personal y elaborar estrategias organizacionales para anticipar las necesidades del recurso humano, alineando los perfiles requeridos y competencias específicas de cada cargo, garantizando la atención eficaz de las necesidades del servicio y del cumplimiento de los objetivos misionales y transversales de la entidad.
- Desarrollar e implementar iniciativas de bienestar e incentivos destinadas a potenciar el desarrollo integral y mejorar la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias. Estas actividades, que buscan elevar los niveles de satisfacción, modificar actitudes, fomentar el sentido de pertenencia y fortalecer la convivencia, contribuirán al bienestar general de la comunidad laboral.
- Instaurar acciones de formación para fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los funcionarios mediante la ejecución de cursos, talleres, seminarios y diplomados. Este enfoque permitirá a la UAEGRTD contar con un talento humano altamente innovador, integral, comprometido y competente.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 17 DE 21
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-09
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 9

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 9/12/2025

- Desarrollar e implementar actividades de seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir la ocurrencia de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales. Asimismo, fomentar y mantener una cultura orientada al autocuidado mediante la adopción de hábitos y estilos de vida saludables, en plena concordancia con el cumplimiento de la legislación vigente.

6. ACCIONES

Ejes temáticos

El Plan Estratégico actual contempla la implementación de diversas acciones, las cuales se agrupan en los siguientes ejes temáticos para el año 2026:

1. **Gestión de Empleo:** Incluye el manual de funciones, vinculación, situaciones administrativas y desvinculación.
2. **Gestión de Desarrollo:** Se enfoca en el fortalecimiento de competencias.
3. **Gestión de la Felicidad:** Trata sobre el bienestar e incentivos, seguridad y salud en el trabajo.
4. **Gestión del Cambio y la Cultura Organizacional:** Se centra en la transformación y adaptación de la cultura de la entidad.
5. **Gestión del Rendimiento y la Compensación:** Incluye la evaluación, salarios y prestaciones sociales.

Los ejes temáticos mencionados se ejecutan en la vigencia 2026 a través de los siguientes productos:

- **Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos:** Este plan se enfoca en diseñar estrategias de planificación anual para la previsión del talento humano, permitiendo a la UAEGRTD identificar las necesidades de la planta de personal. La gestión del proceso de Talento Humano se concibe estratégicamente, con el objetivo de identificar mecanismos para cubrir las vacantes de manera transparente y alinear los objetivos misionales con las metas personales de los empleados públicos de la entidad.
- **Plan Institucional de Capacitación:** Este plan busca fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades necesarios para contar con un talento humano altamente innovador, integral, comprometido y competente.
- **Plan de Bienestar e Incentivos:** Este plan se desarrolla mediante la implementación de actividades destinadas a mejorar la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias. Estas actividades buscan elevar los niveles de satisfacción, transformar actitudes, fomentar el sentido de pertenencia y fortalecer la convivencia.
- **Plan de cultura organizacional:** este plan establece actividades de 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, la equidad de género, la inclusión, el clima laboral 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.
- **Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Este plan comprende actividades orientadas a identificar peligros, evaluar y valorar riesgos, establecer controles, y proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores. Su objetivo es la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la entidad, así como el cumplimiento de la normativa nacional aplicable en materia de riesgos laborales.

7. ENTREGABLES

En el marco del Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2026 y como evidencia del cumplimiento de su objetivo institucional, se generarán los siguientes productos:

- TH-ES-04 Plan de Bienestar e incentivos
- TH-ES-05 Plan Institucional de Capacitación
- TH-ES-07 Plan de Trabajo Anual del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- TH-ES-10 Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos
- 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. INDICADORES

En el marco del Plan de Acción Institucional para la vigencia 2026, se identifica el Plan Estratégico de Talento Humano como un producto final vinculado al cumplimiento de las metas de Implementación de 5 productos intermedios, estos son: el Plan de Bienestar e incentivos, el Plan de Cultura Organizacional, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y el Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos.

El seguimiento el 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 3 Indicadores Talento Humano

Indicador	Índice
Promedio Ejecución mensual del Plan Estratégico de Talento Humano	(% ejecución mensual del plan de bienestar e incentivos + % ejecución del plan de cultura organizacional + % ejecución mensual del plan institucional de capacitación + % ejecución mensual del plan de vacantes y de previsión de recursos humanos + % ejecución mensual del plan de SGSST / Cantidad de planes institucionales de Talento Humano) *100

Fuente: elaboración propia de Talento Humano.

9. METAS

- Cumplir con el 100% de la ejecución del cronograma del TH-ES-04 Plan de Bienestar e Incentivos.
- Cumplir con el 100% de la ejecución del cronograma del TH-ES-05 Plan Institucional de Capacitación
- Cumplir con el 100% de la ejecución del cronograma del TH-ES-07 Plan de Trabajo Anual del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Cumplir con el 100% de la ejecución del cronograma del TH-ES-09 Plan Estratégico de Talento Humano.
- Cumplir con el 100% de la ejecución de la meta del TH-ES-10 Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos humanos, buscando mantener con una periodicidad mensual, la planta de personal con un 95% de cargos provistos durante la vigencia 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.

10. RECURSOS

Presupuesto

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

Tabla 4. Presupuesto asignado 2026

RUBRO	PRESUPUESTO ASIGNADO
TH-ES-10 Plan Anual de Vacantes y 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

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

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.

Recursos Humanos

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

11. ANÁLISIS DE RIESGOS

El mapa de riesgos del proceso de Gestión de Talento Humano fue actualizado en el mes de diciembre de 2025 para su aplicación durante la vigencia 2026. En dicho mapa de riesgos, se identifican 10 riesgos: uno de corrupción, 5 de gestión, uno de seguridad de la información y 3 fiscales, los cuales se resumen a continuación:

Tabla 5. Análisis de Riesgo Plan Estratégico de Talento Humano 2026

RIESGO	CONTROL EXISTENTE
Posibilidad de pérdida económica y reputacional por 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.

RIESGO	CONTROL EXISTENTE
	Verificar la suscripción del Código de Integridad por parte de los servidores públicos de la UAEGRTD.
	Verificar que cada vez que se realice el proceso de vinculación o retiro de funcionarios de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019, publiquen la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses en el aplicativo establecido por Función Pública.
Posibilidad de pérdida reputacional y/o económica por gestionar de manera inadecuada el talento humano a lo largo del ciclo de vida del funcionario, debido la no observancia de los requisitos normativos de la gestión estratégica del talento humano, en cumplimiento del principio del mérito y la provisión oportuna de la planta con el personal idóneo.	Verificar que el aspirante cumpla con el perfil requerido de acuerdo con los requisitos exigidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, a través del diligenciamiento del formato TH-FO-16 Verificación de requisitos mínimos.
	Verificar que los servidores cumplan con la realización de la inducción, conforme a lo estipulado en el procedimiento TH-PR-17 Inducción y/o reintroducción y/o capacitación.
	Verificar el cumplimiento de las actividades programadas en los cronogramas y planes de trabajo de cada uno de los planes institucionales a cargo del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (Plan Estratégico, Bienestar, PIC, SGSST y Plan anual de Vacantes)
	Verificar 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 subestándares en seguridad y salud en el trabajo. Así como, no contemplar los elementos susceptibles de mejora brindados por la calificación de estándares mínimos de la vigencia anterior como insumo para el Plan de Trabajo Anual del SGSST. Debido a la inobservancia de los requisitos normativos, que 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 riesgos y 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 surtirse. Lo anterior, conforme el procedimiento GC-PR-11 Estructuración del proceso de selección

RIESGO	CONTROL EXISTENTE
	Realizar seguimiento y verificación de Requisitos Mínimos de SST para la contratación de servicios profesionales de apoyo a la gestión.

Fuente: Mapa de Riesgos - URT -Proceso Gestión del Talento Humano 2026

12.EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano estará a cargo de la 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

- Plan de Bienestar e Incentivos y su cronograma de actividades
- Plan Institucional de Cultura Organizacional y su cronograma de actividades
- Plan Institucional de Capacitación y su cronograma de actividades
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo y su cronograma
- Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos

14.PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN

Participaron en la elaboración: Rosa Misaelina Ospina Peña (Asesora Líder del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano), Diana Carolina Franco Medina (Contratista - Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano)

15.CONTROL DE CAMBIOS

- Se actualizó la estructura del documento del plan estratégico.
- Se actualizaron los resultados del diagnóstico realizado a través de la matriz de gestión estratégica de talento humano para 2025.
- Se actualizaron los riesgos de acuerdo con el proceso de gestión de talento humano.
- Se incluyeron las rutas de creación de valor en la gestión estratégica del talento humano.

Nota1: El presente plan fue revisado y validado en la sesión N°5 del Subcomité Técnico de Talento Humano realizado el 9 de diciembre de 2025.

Nota 2: El presente plan se aprobó en la sesión N°4 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizado el 9 de diciembre de 2025.