

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



Bogotá D.C., enero de 2026

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

Tabla de contenido

PRESENTACIÓN 4

1. ANTECEDENTES 5

1.1 Antecedentes legales y sociohistóricos 5

1.2 Presupuestos para los procesos de formación, cualificación y capacitación organizacional de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas..... 8

1.3 Descripción del escenario actual..... 10

1.4 Propuestas identificadas en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 afines a los procesos de formación, cualificación y capacitación de la Unidad de Restitución de Tierras Despojadas..... 14

2. JUSTIFICACIÓN 16

3. CONTEXTO NORMATIVO 18

4. TÉRMINOS 19

5. LINEAMIENTOS Y REFERENTES TEÓRICO- CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS 21

5.1 Lineamientos como principios orientadores para los procesos de capacitación, formación y cualificación 22

6. OBJETIVO GENERAL 23

7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 23

8. ACCIONES 23

8.1 Inducción y Reinducción 23

8.1.1 Inducción URT 24

8.1.2 Reinducción URT 26

8.2 Formación y capacitación 30

9. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS PARA EL DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN POR PARTE DEL OPERADOR 31

9.1 Referentes teórico-conceptuales de la propuesta pedagógica y metodológica de formación, capacitación y cualificación (oferentes, operadores, socios, aliados, entre otros)..... 31

10. REFERENTES METODOLÓGICOS Y PEDAGÓGICOS 37

10.1 Elementos de análisis que resultaron de la encuesta diagnóstica por cada uno de los 6 ejes temáticos 39

10.2 Propuesta técnica de formación y capacitación 2026–2027 44

10.3 Lineamientos para la articulación formación–diagnóstico 45

Cátedra Institucional UAEGRTD (parte del Observatorio) “Memorias territoriales y justicia restaurativa en la restitución” 45

10.4 Tipos de curso/modalidad/duración 46

11. ENTREGABLES 57

12. METAS 58

13. RECURSOS 58

13.1 Presupuesto 58

13.2 Requerimientos logísticos, técnicos y/o tecnológicos 59

13.3 Recursos humanos 59

14. ANÁLISIS DE RIESGOS 59

15. INDICADORES 60

15.1 Indicadores del Plan de Acción UAEGRTD - Indicador de producto 61

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

15.2 Indicadores de gestión en el marco del proceso de Gestión del Talento Humano..... 61

15.3 Indicador de producto 61

16. EVALUACIÓN 61

17. ANEXOS..... 62

18. PARTICIPANTES 62

Participaron en la revisión..... 62

19. CONTROL DE CAMBIOS 63

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

PRESENTACIÓN

La Secretaría General de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas -UAEGRTD- acoge y mantiene el encargo y reto de construir e implementar un Plan Institucional de Capacitación (PIC 2026) polifónico, pensado como un *continuum* de las tres vigencias inmediatamente anteriores: 2023, 2024 y 2025, en concordancia con las apuestas del Gobierno Nacional.

Con el PIC caminamos hacia una transformación cultural del servicio y de la función pública en la entidad. Desde esta perspectiva funcionarios, funcionarias y funcionaries son ubicadas como personas que, permanentemente, requieren actualizar y profundizar saberes, conocimientos, intercambios y experiencias relevantes para asumir y cumplir sus funciones en el marco de la ley, con capacidad para comprender y asimilar la esencia de la conformación institucional y de la atención a la población que misionalmente nos corresponde, con el propósito de restituir y garantizar sus derechos.

Este plan reconoce a las personas como agentes esenciales del cambio institucional, comprometidas con la atención integral, la garantía de derechos y la restitución de tierras despojadas; con valores de humanidad, empatía, resiliencia y asertividad. La formación y la capacitación se asumen como un proceso continuo e inacabado que contribuye a potenciar las habilidades técnicas, éticas y sociales necesarias para el cumplimiento de la misión institucional y la consolidación de una cultura de servicio público centrada en la ciudadanía.

Con el PIC 2026 seguiremos orientando las acciones hacia la implementación de políticas y estrategias pedagógicas que promuevan la comprensión y aplicación de los enfoques diferenciales en el ejercicio cotidiano, fomentando una relación armónica entre el Estado, la ciudadanía y el servicio público, en consonancia con la visión de construir y fortalecer una Colombia Potencia de la Vida.

Este plan se enmarca en los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y en el marco legal vigente. Representa una apuesta innovadora y participativa que consolida una práctica institucional orientada a la excelencia, la transformación cultural y la paz, articulando los seis ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030 para los servidores públicos.

JAQUELINE CAMPOS RINCÓN
Secretaria General
Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

1. ANTECEDENTES

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

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

1.1 Antecedentes legales y sociohistóricos

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

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

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

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

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

Entre otras, ello plantea como una función central de la UAEGRTD diseñar y administrar el registro de las tierras despojadas y abandonadas inscribiendo, además del predio, a las personas sujeto de restitución, su relación jurídica con la tierra y su núcleo familiar. Cabe mencionar, específicamente, que en el Artículo 109 de la Ley 1448 (pág. 38) de 2011, el

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

Gobierno Nacional señaló la importancia de definir una “estructura interna y régimen de vinculación de personal de la Unidad” aludiendo al conocimiento y experiencia en los temas de Restitución de Tierras con que se espera cuenten las personas candidatas para llevar a cabo la coordinación interinstitucional y, a su vez, para alcanzar el logro y cumplimiento de los objetivos propuestos en materia de restitución a las personas despojadas.

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

En 2023, la Ley 2343 amplió los plazos para que las víctimas del conflicto armado declaren sus hechos victimizantes. Esta modificó la Ley 1448 de 2011 y extendió el plazo para declarar ante el Ministerio Público (Personería, Procuraduría, Defensoría del Pueblo) a tres años a partir de la fecha de los hechos. También extendió la oportunidad para presentar declaraciones extemporáneas hasta el 29 de diciembre de 2024.

Asimismo, Ley 2421 de 2024 incluye la ampliación del concepto de víctima, el reconocimiento de nuevos hechos victimizantes, el aumento de plazos para declarar, mejoras en la coordinación interinstitucional y garantías de retorno para víctimas de desplazamiento forzado.

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

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

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

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

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

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

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

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

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

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

efectivamente un mejoramiento de las condiciones de vida de las comunidades en donde se reconoce su aporte estratégico a la Paz Total.

El Plan Estratégico Institucional (PEI) de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas -UAEGRTD, tiene como fin establecer la ruta de acción a partir de la definición de los hitos estratégicos para el cumplimiento de los objetivos, indicadores y metas formulados en las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026. En ese sentido, las personas víctimas de desplazamiento, despojo y abandono forzado de tierras deben ser parte central de la transformación del campo y de las reformas que se propongan para el fortalecimiento de las actividades agropecuarias y agrícolas.

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

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

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

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

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

De igual forma, el mismo documento en su artículo 4° conceptualiza en “*la capacitación como el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo, con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a*

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”.

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

“La Ley 909 de 2004 en su artículo 2, numeral 3, literal d, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, contempló como principio de la función pública la capacitación para aumentar los niveles de eficacia en las entidades del Estado Colombiano. El Decreto Ley 1064 de 2006 “Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación”. El Artículo 54 de la Constitución Política, consagra que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.

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

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

Así entendido, es posible decir que hay un propósito que alude a generar en las entidades públicas herramientas y estrategias para gestionar adecuadamente el talento humano, teniendo en cuenta el ciclo de vida de servidores y servidoras públicas, es decir, la trayectoria profesional y laboral: ingreso, desarrollo y retiro de acuerdo con las prioridades fundamentales de cada entidad y las normas que les rigen en materia de personal. El desarrollo del talento humano tiene que ver, también, con el conjunto de lineamientos,

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

decisiones, prácticas y métodos adoptados y reconocidos por la entidad para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman; su aporte a la estrategia institucional, el logro de las metas y los resultados propuestos, su calidad de vida laboral y en general el aporte personal al cumplimiento de la planeación institucional en afinidad con la misionalidad. Así, tomar en cuenta las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

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

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

1.3 Descripción del escenario actual³

En aras de identificar necesidades e intereses sobre las cuales sea posible fundamentar las líneas orientadoras para determinar y proyectar los procesos de capacitación y los escenarios de formación y cualificación, desde la Secretaría General y su Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes del Grupo de Gestión, Talento y Desarrollo Humano -GGTDH- de la Unidad de Restitución de Tierras Despojadas presenta a continuación las acciones adelantadas que serán el punto de partida para concretar la construcción, aplicación, análisis y resultados del proceso diagnóstico para la vigencia 2025-2026. Estas fueron las acciones puntuales:

- 1.3.1. Lectura y retroalimentación de los informes presentados por la Universidad de Cartagena – UDEC- como resultado del proceso de formación/capacitación adelantada en 2025, con el propósito de identificar lecciones aprendidas y sugerencias que puedan dar continuidad a los procesos de capacitación y formación en el desarrollo de la política de restitución de tierras.
- 1.3.2. Como uno de los resultados más significativos de los programas de formación/capacitación desarrollados en la vigencia 2025, se concretó la elaboración de entregables finales evaluativos (en los casos que aplicó las opciones de formato fueron: documento escrito; video, podcast; ensayos, serie fotográfica documental,

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

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

³ Ver anexos de los resultados de la Encuesta diagnóstica de necesidades realizada en el 2025.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

mapeo cartografía)⁴ por parte de los y las estudiantes aludiendo a las categorías de análisis sugeridas por programa:

COMPONENTE TEMÁTICO	CATEGORÍAS
Seminario - taller* Gerencia estratégica para el cambio en el servicio público (zonas Centro, Sur y Caribe	• Antecedentes contextuales y actualidad política, social e histórica colombiana: propiedad, tenencia y acceso a la tierra. • Fundamentos de la gerencia estratégica y el liderazgo transformacional en el sector público. • Acciones transformadoras para una gestión pública estratégica. • Actividad evaluativa: taller de Coaching para la gestión estratégica pública humanizada
Escenarios de formación para el área catastral	• Actualización de certificación normatividad vigente asociada a la RAC 100. • Curso de operador piloto de UAS/Drones RAC 100. • Curso de Seguridad operacional
Curso Atención a la ciudadanía humanizada con enfoque territorial y en DDHH	• Atención humanizada; Enfoque interseccional en la atención ciudadana; DDHH. • Atención humanizada; Comunicación asertiva y gestión emocional.
Curso de Actualización sobre normativas de restitución de tierra, enfoque de género, zonas de reserva forestal y parques naturales	• Enfoque de género; áreas protegidas • Interseccionalidad; resolución de conflictos socioambientales; enfoque de género en la restitución; • Territorio, vida y ambiente; territorios campesinos agroalimentarios.
Curso Metodologías para el abordaje territorial diferencial en tierras despojadas- prueba social	• Prueba social; sujetos históricos; zonas de reserva campesina; territorios campesinos; innovación social para la reconstrucción del tejido comunitario
Curso Redacción de textos jurídicos, en el marco de los procesos de restitución de tierras despojadas	• Caso hipotético o basado en situaciones reales relacionadas con la restitución de tierras despojadas, incorporando elementos de claridad, precisión, argumentación jurídica y adecuación normativa.
Inmersiones con “voces del territorio”	• Prueba social; sujetos históricos; zonas de reserva campesina; territorios campesinos; innovación social para la reconstrucción del tejido comunitario
Inducción URT	• Primera jornada. Incluirá a las personas que se vinculen como funcionarias a la URT entre los meses de diciembre hasta marzo de la vigencia. • Segunda jornada. Incluirá a las personas que se vinculen como funcionarias a la URT entre abril a julio de la vigencia.

⁴ La información se puede ampliar consultando la *Guía para la elaboración de entregable final evaluativo*, en archivo digital PIC 2025, Documentos para pagos, soportes pago 2 (https://restituciondetierras-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/pic_urt_urt_gov_co/ETiHIS3muWNNnMhuYxfJvosBj56bQRUFJd3GBbZru88Q?e=8l3PKL).

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

	• Tercera jornada. Incluirá a las personas que se vinculen como funcionarias a la URT entre agosto a noviembre de la vigencia.
--	---

Con ello, se evidenció la capacidad de elaboración y argumentación, a partir de los conocimientos y saberes existentes en el equipo de talento humano de la entidad y, además, se logró certificar académicamente el proceso de las personas que participaron y culminaron satisfactoriamente los tres programas de diplomado realizados. Para el caso del Seminario Taller, la actividad evaluativa consistió en el desarrollo de un taller práctico de *coaching* para el servicio público, adicional a las pruebas pre y post saber.

- 1.3.3. Se realizó durante el mes de octubre de 2025, la *encuesta diagnóstica de necesidades e intereses 2026* dirigida a funcionarias y funcionarios de la entidad con el objetivo de profundizar en un diálogo de saberes para generar escenarios de capacitación y formación de calidad pedagógica, operativa, inter y multidisciplinarios afines a la restitución de tierras despojadas para promover y potenciar competencias y conocimientos de carácter individual y colectivo y, paralelamente, que contribuyan a la misionalidad institucional en el marco del Gobierno del Cambio.
- 1.3.4. Se evaluó la implementación del Plan Institucional de Capacitación 2025. Este ejercicio estimativo se realizó utilizando dos instrumentos. Uno, al finalizar los espacios de formación dinamizados -en el marco del contrato interadministrativo 2691-2025-, suscrito con la Universidad de Cartagena, se propuso a los y las estudiantes evaluar la experiencia y el desarrollo de los programas de formación en los cuales participaron. En esos casos, se aplicó el instrumento *Evaluación de Aprendizaje* (Código: TH-FO-05). Sumado a esto, con la *Evaluación PIC 2025* aplicada a través de formulario *Forms*⁵, las respuestas entregadas por 494 personas que participaron en ella brindan evidencia sobre los aspectos más relevantes e innovadores del proceso de formación y su aplicación práctica a la gestión.
- 1.3.5. El proceso de Inducción institucional se realizó con 54 personas posesionadas durante la vigencia, con corte al 20 de noviembre de 2025.
- 1.3.6. En cumplimiento de la planeación y el plan de trabajo PIC 2025, se trabajó en la etapa de alistamiento de la *Reinducción Institucional* sobre la base del programa y procedimiento abordando una actualización sobre temáticas, estrategias, políticas institucionales, entre otros ocurridas entre los años 2025 y 2026. En ese ejercicio se proyecta alcanzar una participación representativa del total de contratistas, funcionarios y funcionarias de la entidad⁶.
- 1.3.7. En cuanto a las actividades de formación programadas con recursos del proyecto de inversión para el fortalecimiento institucional, se realizaron 16 escenarios de formación, a saber: apertura y lanzamiento del PIC 2025; dos seminarios – taller gerencia estratégica para el cambio en el servicio público (zonas Caribe y Centro-Sur); tres escenarios de formación para el área catastral (actualización de certificación normatividad vigente asociada a la RAC 100; un curso de Operador piloto y curso de Seguridad operacional); un curso Atención a la ciudadanía humanizada con enfoque territorial y en DDHH; un curso Actualización sobre normativas de restitución de tierras, enfoque de género, zonas de reserva forestal y Parques Naturales; un curso Metodologías para el abordaje territorial diferencial en tierras despojadas – Prueba

⁵ Ver documento anexo "Análisis de la evaluación PIC 2025.

⁶ Los principales aspectos relacionados con el desarrollo de la reinducción se encuentran recogidos en los documentos Programa y Procedimiento de Inducción y Reinducción - URT.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

social; un curso de Redacción de textos jurídicos, en el marco de los procesos de restitución de tierras despojadas y dos inmersiones con “voces del territorio”. Adicionalmente, se realizaron tres jornadas de Inducción URT, finalmente se adelantó el cierre y clausura del PIC. Para los programas como cursos, seminarios, inducciones e inmersiones ocurrió una inscripción total de 613 personas, de las cuales 361 funcionarios y funcionarias se matricularon y participaron de las actividades programadas en el PIC 2025. Finalmente, culminaron el proceso satisfactoriamente y lograron su certificación 192 personas, en los casos en los que aplicaba.

1.3.8. Sobre la base de lo anterior, se evidencia que se alcanzó el 100% de la ejecución presupuestal destinada para los escenarios de formación/capacitación 2025, pues se realizó la totalidad de estos.

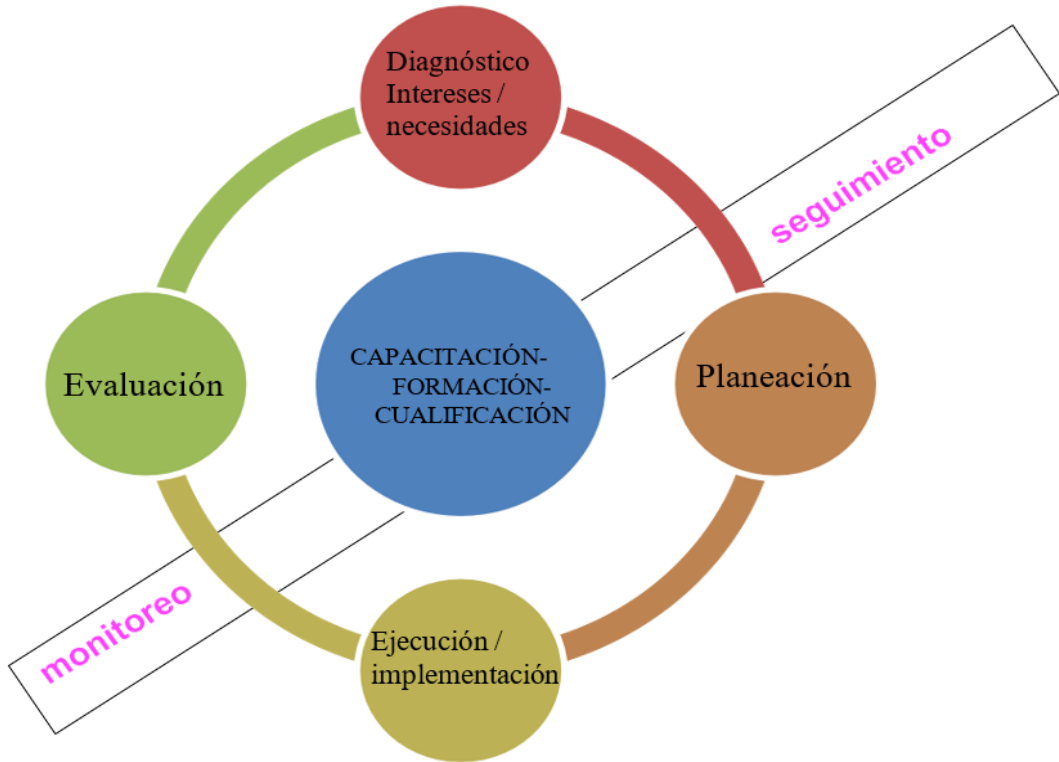
Con lo anterior, se reafirma que el desarrollo de escenarios de formación/capacitación en el sector público conforma un ciclo que requiere ser iniciado con acciones de identificación y análisis de necesidades implementando un diagnóstico, y debe incorporar estrategias de planeación para clarificar los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

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025



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

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

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

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

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

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

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

Una estrategia que incluya:

- a. La incorporación de prospectiva y estudios de futuros en la planeación estratégica de las entidades.
- b. El mejoramiento de los servicios de acompañamiento, asesoría y asistencia técnica territorial.
- c. La integración de la producción de conocimiento en la gestión pública desde la promoción de las habilidades de experimentación, el uso de datos e información para la toma de decisiones, la gestión y el intercambio de conocimiento y el diseño de soluciones a retos y necesidades de la ciudadanía.
- d. El desarrollo de las competencias de servidores y servidoras públicas para la gestión estratégica de las compras y contrataciones públicas, así como para el uso y aprovechamiento de datos y tecnologías digitales emergentes.
- e. La alineación de las competencias y oferta institucional de bienes y servicios con las demandas y necesidades ciudadanas, en el marco de las recomendaciones de la Misión de Descentralización.
- f. El aseguramiento de la unidad y coherencia entre las funciones ejercidas y el objeto que persiguen las entidades ejecutoras, evitando duplicidad de funciones y actividades entre entidades. (pág. 187, PND 2022-2026).

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

- g. La centralidad de promover y generar contextos de capacitación para servidores y servidoras públicas, buscando garantizar el involucramiento de la ciudadanía como un valor esencial en la gestión de lo público. (pág. 189, PND 2022-2026).
- h. Implementar acciones de fortalecimiento en los temas de control social y seguimiento al gasto público, con especial énfasis en los temas relacionados con la implementación del Acuerdo de Paz, priorizando municipios PDET (pág. 190, PND 2022-2026).

2. JUSTIFICACIÓN

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



Tomando como base el Decreto Ley 1567 de 1998

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

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

Ilustración 3 – Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública, 2020

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

A continuación, se expresan de manera sintética y de acuerdo con el planteamiento de la Función Pública los ejes con los cuales se proyecta conseguir un impacto y un “(...) valor agregado a la formación capacitación de las y los servidores públicos, y con ello contribuir a su desempeño mediante el desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones”.⁷

En particular, la URT concibe adelantar un PIC a través del cual se convoque y promueva el aprendizaje individual y colectivo, la construcción sistemática y el diálogo de saberes, la integridad y un empeño permanente contra la corrupción que garantice la transparencia en la gestión pública generando mayor credibilidad y compromiso en la gestión del Estado y las instituciones que lo conforman. A partir, de los ejes del DAFP se tendrá como estrategia para la definición de los escenarios de formación/capacitación y los temas a abordar, incluir competencias y/o dimensiones ligadas al *saber, saber hacer y saber ser*.

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

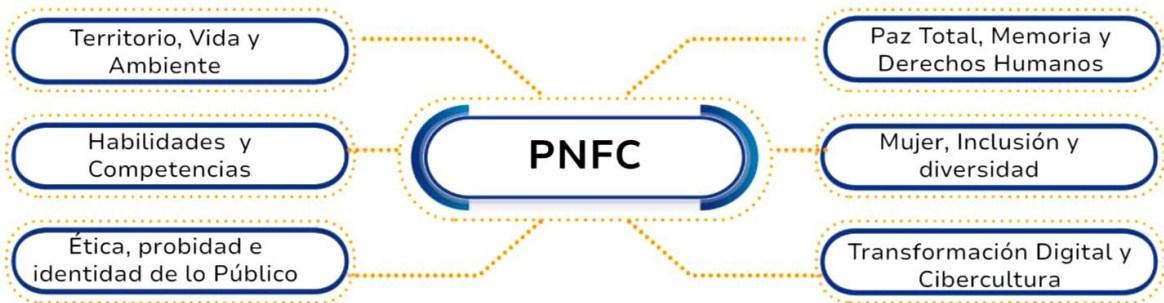
Fecha de aprobación: 09/12/2025

Ilustración 4 – Ejes temáticos priorizados

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

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

3. CONTEXTO NORMATIVO



Normatividad	Temas	Actividadesrelacionadas con la norma
Constitución Política de Colombia, 1991, arts.48, 53, 54, 125 y 209.	“Constitución Política de la República de Colombia”.	Gestión deTalentoy Desarrollo Humano.
Decreto 1567, 1998.	“Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.	Bienestar y Capacitación.
Ley 734, 2002, art. 33, numeral 3; art. 34, numeral 40.	“Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”.	Capacitación.
Ley 909, 2004	“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.	Gestión de Talento y desarrollo Humano.
Ley 1064, 2006.	“Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación noformal en la Ley General de Educación”.	Capacitación
Decreto 4904, 2009.	“Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones”.	Capacitación

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información:
Publica
☒
Reservada
☐
Clasificada
☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

Decreto 1083, 2015.	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.	Gestión de Talento y desarrollo Humano.
Decreto Ley 894, 2017.	“Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”.	Capacitación
Decreto 1499, 2017.	“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.	Capacitación
Ley 1960, 2019.	“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.	Capacitación, Situaciones Administrativas.
Resolución 104, 2020.	“Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 –2030”.	Capacitación
Resolución 790, 2023	“Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 para las entidades del Estado Colombiano”.	Capacitación

Tabla 1. Normatividad. Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

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

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

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

4. TÉRMINOS

Para el presente documento PIC 2026, es importante evidenciar algunos términos/conceptos/definiciones referenciadas en el Sistema de Información STRATEGOS importantes para el ejercicio de la labor de gestión del Talento Humano en la Unidad.

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

concierno al trabajo. En Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC).

- **Dimensión del Ser.** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superiores en las organizaciones.
- **Dimensión del Saber.** Conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.
- **Dimensión del Hacer.** Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el que se pone en práctica el conocimiento, aplicando técnicas y procedimientos y utilizando equipos, herramientas y materiales específicos.
- **Dimensión del quehacer.** Conjunto de conocimientos y formación académica y de habilidades ~~aplicadas~~ desde la experiencia, que se utilizan para realizar una actividad laboral y con la cual se pueden lograr nuevos conocimientos o profundizar y fortalecer en los ya adquiridos.
- **Diseño Instruccional.** Ruta metodológica para la preparación, desarrollo, implementación, evaluación y mantenimiento de programas y ambientes de aprendizaje en diferentes contextos y niveles de complejidad (Belloch, 2013), que aplicado al sector público se traduce en el diseño de programas de aprendizaje para la oferta de cursos, diplomados, proyectos de aprendizaje, inducción y entrenamiento que en suma constituyen el plan de capacitación de la respectiva entidad (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).
- **Entrenamiento.** En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca preparar en el ejercicio de funciones laborales para que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- **Gestión del conocimiento.** Reconocer y gobernar aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, ~~Cano~~ & Saavedra, 2008).
- **Inducción.** Un proceso dirigido a integrar al empleado al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética, a familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado, e instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos, e informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los funcionarios, funcionarias y funcionaries.
- **Lenguaje claro, y sencillo e incluyente.** Es un estilo de comunicación de las entidades del Estado que organiza, narra y diseña la información pública, a partir de las características socioeconómicas y habilidades de la ciudadanía, para que puedan encontrar, comprender y acceder efectivamente a la oferta de trámites y servicios o a la garantía de derechos. El lenguaje claro está alienado con las políticas de relacionamiento Estado - ciudadanía: 1) transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción; 2) servicio a la ciudadanía; 3) participación ciudadana en la gestión pública y 4) racionalización de trámites.
- **Reinducción.** Dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

se refieren sus objetivos. Los programas de reintroducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, cuando se produzcan dichos cambios, e incluirán actualizaciones sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa (Decreto Ley 1567 de 1998. Artículo 7).

- **Sistema Nacional de Capacitación.** De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera ~~coherente~~ con unidad de criterios.” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).
- **Valor público.** Es la estrategia por la que el Estado produce bienes y servicios considerando la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía.

5. LINEAMIENTOS Y REFERENTES TEÓRICO- CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

Concepción de Escuela UAEGRTD

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

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

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

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

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

De acuerdo con las necesidades y los intereses en la formación/capacitación del talento humano de la entidad, una Institución de Educación Superior -IES- y/o un tercero que cumpla con los requerimientos técnicos, de calidad y que se contrate para materializar y operar el Plan de Capacitación 2026, debe acreditar y garantizar la elaboración y presentación del Plan de estudios y los contenidos específicos, como marco referencial para la creación teórico-metodológica de las actividades prácticas a realizar en su oferta de formación y capacitación.

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

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

Complementariedad. La capacitación, formación y cualificación se conciben como procesos complementarios de la planeación, por lo cual deben consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Énfasis en la práctica. La capacitación, formación y cualificación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la UAEGRTD.

Economía. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, formación y cualificación mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

Integralidad. La capacitación, formación y cualificación deben contribuir al desarrollo del potencial del talento humano en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

Objetividad. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación, formación y cualificación debe responder a un diagnóstico de necesidades de capacitación realizada con procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, formación y cualificación tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de servidores y servidoras públicas de la Unidad.

Prevalencia del interés de la organización. Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

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

6. OBJETIVO GENERAL

Implementar acciones de capacitación/formación para fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de funcionarios, funcionaries 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.

7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar el proceso de Inducción institucional con funcionarios, funcionaries y funcionarias de nuevo ingreso, de acuerdo con las jornadas que contempla el procedimiento y programa. En total, tres en la vigencia.
- Desarrollar la *etapa de ejecución* de Reinducción institucional dirigida a funcionarios, funcionarias, funcionaries y contratistas de toda la entidad, con el propósito de promover la apropiación y actualización frente a los cambios, novedades y ajustes ocurridos entre 2025 y 2026 en los procesos, procedimientos y políticas institucionales, que inciden directamente en el cumplimiento de la misionalidad de la entidad.
- Ejecutar las acciones de capacitación para el fortalecimiento de competencias, habilidades y destrezas de los servidores y servidoras públicas en concordancia con las metas del proyecto de inversión “Fortalecimiento de la gestión administrativa de la UAEGRTD”.

8. ACCIONES

El presente Plan Institucional de Capacitación, postula abarcar al mayor número de funcionarios, funcionarias y funcionaries de la UAEGRTD, considerando la complejidad de la entidad y las metas institucionales para el año 2026. Por ello, se proyectan actividades de formación/capacitación en modalidades presencial, virtual sincrónica y virtual asincrónica en los casos que sea pertinente su aplicación y de conformidad con el principio de austeridad en el gasto promovido por el Gobierno Nacional. En concordancia se utilizarán, entre otras estrategias, herramientas como la videoconferencia y el *Streaming* con el propósito de no afectar el desarrollo normal y efectivo de las actividades que son competencia del Nivel Central y de las Direcciones Territoriales.

8.1 Inducción y Reinducción⁸

Objetivo general

Implementar un programa integrado para la Inducción y la Reinducción con el fin de fortalecer competencias, habilidades y destrezas de funcionarios, funcionarias y funcionaries y/o según lo establezca el Plan Estratégico Institucional —PEI— y el Plan Institucional de Capacitación —PIC, a través de acciones de formación/capacitación y de orden académico, favoreciendo la construcción de saberes propios en la — UAEGRTD.

⁸ Ver PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCION – URT TH-PG14 y el PROCEDIMIENTO DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN Y CAPACITACION TH-PR-17-

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

Objetivos específicos

1. Promover entre quienes trabajan en la entidad, la información sobre reformas en la organización del Estado y sus funciones.
2. Informar sobre la reorientación de la misión institucional y sobre los cambios en las funciones de las dependencias y puestos de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración de las personas que trabajan en la URT al sistema de valores de la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad con respecto a la entidad.
5. Poner en conocimiento las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción a través de procesos de actualización, así como informarlos sobre las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
6. Brindar información sobre las nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

8.1.1 Inducción URT

Etapa 1. Ingreso y posesión

Una vez toma posesión de su cargo y puesto de trabajo, la funcionaria/funcionario/funcionarie recibirá información vía correo electrónico sobre las actividades que debe realizar de manera autónoma.

Etapa 2. Actividades autónomas

Una vez el funcionario/la funcionaria/ el funcionarie toma posesión de su puesto, recibirá un correo electrónico remitido por el Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes -ECCS- a través de capacitacion@urt.gov.co. Por medio de este se comunicará una serie de *actividades autónomas de inducción Institucional* que deben realizar las personas que se posesionan como funcionarios, funcionaries y funcionarias en la entidad. Estas se explican a continuación:

- Seguridad y Salud en el Trabajo
 - a. Revisar el contenido de SST
 - b. Realizar la comprobación de saberes sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, haciendo clic en el siguiente enlace: <https://forms.office.com/r/xNK6xRRhwx?origin=IprLink>
 - c. Subir el pantallazo a la carpeta:  Certificados SST
- Lenguaje Claro
 - a. Recibir información/socialización y/o capacitación sobre Lenguaje Claro. La dinamización sobre este tema está a cargo del GGASC Grupo de Gestión en Atención y Servicio a la Ciudadanía-.
- MIPG
 - a. Realizar el curso MIPG del DAFP.
 - b. Posteriormente, subir el certificado expedido por la misma entidad, alojándolo en esta carpeta [CERTIFICADOS MIPG](#) o enviándolo al correo de capacitacion@urt.gov.co

En el caso de las personas posesionadas en cargos directivos:

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

- Curso de gerentes públicos (para quien aplique)
 - a. Realizar el curso de Gerentes Públicos en este enlace en la plataforma EVA.
 - b. Posteriormente, subir el certificado expedido por la misma entidad, alojándolo en esta carpeta  [Certificados Gerencia Pública 2026 DAFP](#), o enviándolo al correo de capacitacion@urt.gov.co

Todas las personas deben realizar las actividades autónomas y enviar los soportes que lo certifiquen, a más tardar, 15 días hábiles después de formalizar su posesión.

Etapas 3. Jornada presencial de Inducción

Para cumplir y completar el proceso de Inducción como funcionario, funcionarie o funcionaria de la entidad, las personas posesionadas en la vigencia recibirán una citación a través de los canales institucionales para asistir y participar en la jornada que se realiza en modalidad presencial⁹ (en esta se formaliza la culminación de la inducción con el diligenciamiento y firma del formato TH-FO-01). El desarrollo de dicho espacio de formación/capacitación tendrá en cuenta los siguientes momentos e incluirá los aspectos específicos identificados en el procedimiento:

- M.0 La relevancia de la inducción para el sector público.
- M.1 Perspectiva de la Función Pública del Estado Social de Derecho en Colombia – Política Nacional para las entidades públicas del DAFP. Curso MIPG.
- M.2 Direcciones Misionales - Dirección Jurídica
- M.3 Políticas UAEGRTD - Cultura Organizacional.
- M.4 Grupo de Gestión en Atención y servicio a la Ciudadanía
- M.5 Seguimiento y Operación Administrativa - Componente ambiental
- M.6 Seguridad y Salud en el Trabajo
- M.7 Grupo de Gestión de Archivo y Memoria Histórica—GGDAMH.
- M.8 Seguridad informática y uso de herramientas tecnológicas para el trabajo - Oficina de Tecnologías de la Información – OTI
- M.9 Direcciones Misionales - Dirección Asuntos Étnicos; Dirección Catastral y Dirección Social.
- M. 10 Grupo de Gestión y Desarrollo del Talento Humano -GGDTH
- M. 11 Lenguaje claro, sencillo e incluyente – GGASC-

En el marco del proceso pedagógico durante la jornada de Inducción se pueden tener en cuenta los espacios virtuales y micrositos WEB institucionales —a que haya lugar—, toda vez que conserven información, material didáctico o sean previo requisito de consulta a solicitud del DAFP y la UAEGRTD, y que permita el acceso a funcionarias, funcionaries y funcionarios para profundizar en aspectos relevantes para y de su trabajo. Las metas asociadas al proceso de Inducción URT están relacionadas, proporcionalmente, al tiempo y son dependientes del número de personas de nuevo ingreso a la entidad y la toma de posesión de estas como funcionarias, funcionaries y funcionarios.

Por consiguiente, las metas tendrán un soporte de referencia y un valor de ejecución cuatrimestral, es decir, su evidencia (memorias, listados, PPT, entre otras) será el resultado de cada una de las tres jornadas de inducción programadas para realizar cada cuatro meses,

⁹ Para ampliar la información específica al respecto, ver: *PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCION – URT TH-PG14* y el *PROCEDIMIENTO DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN Y CAPACITACION TH-PR-17*.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

específicamente en la tercera semana del último mes indicado, estos ejercicios se distribuirán de la siguiente manera en el año:

Primera jornada de inducción: incluirá a las personas que se vinculen como funcionarias a la URT entre los meses de diciembre hasta marzo de la vigencia.

Segunda jornada de inducción: incluirá a las personas que se vinculen como funcionarias a la URT entre abril a julio de la vigencia.

Tercera jornada de inducción: incluirá a las personas que se vinculen como funcionarias a la URT entre agosto a noviembre de la vigencia.

Para esta vigencia, cada una de las tres jornadas de Inducción Institucional será liderada, directamente, por el Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes del GGDTH y se realiza como uno de los escenarios de formación incluidos para ejecutar en coordinación con el tercero contratado para la materialización del PIC 2026.

8.1.2 Reinducción URT

La reinducción tiene como propósito fortalecer la integración del funcionario o la funcionaria pública a la cultura organizacional de la entidad, en respuesta a los cambios producidos tanto en el Estado como en la propia UAEGRTD. Su objetivo es actualizar conocimientos, reforzar competencias y garantizar el cumplimiento efectivo de la misionalidad.

En la URT, este proceso hace parte del Plan Institucional de Capacitación (PIC) y se desarrolla conforme al cronograma establecido e inicia con un diagnóstico participativo de las necesidades de actualización y fortalecimiento de capacidades del personal, cuyo análisis permite definir los objetivos, contenidos, metodología y aspectos logísticos para su implementación. Al finalizar, se aplica una evaluación orientada no solo a medir los resultados alcanzados, sino también a identificar nuevas necesidades de formación para el siguiente ciclo.

La reinducción comprende la presentación de los principales cambios ocurridos en los procesos misionales, estratégicos, administrativos, técnicos y operativos de la entidad ocurridos durante un periodo determinado. Este proceso se realiza de manera bianual. Para el caso actual, se previó que durante el segundo semestre de 2025 se desarrollaran las actividades de alistamiento y preparación metodológica, y que en 2026 se ejecute la reinducción institucional, tomando como referencia los resultados de la evaluación aplicada en 2024.

La reinducción institucional constituye un derecho y una obligación para funcionarios, funcionarias, funcionaries y contratistas de la UAEGRTD. Su finalidad es promover la integración a la cultura organizacional, fortalecer habilidades y competencias, y propiciar la actualización en torno al quehacer misional, las políticas, normas y disposiciones institucionales vigentes. Todo ello se desarrolla en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

El desarrollo de la reinducción institucional contempla dos momentos específicos:

- **Etap**

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

- **Etapas de ejecución.** Realización de la reinducción institucional de la vigencia que corresponda (durante el primer semestre de vigencia en la que se proyecte hacer la reinducción, es decir, primer semestre de 2026).

En consonancia con lo anterior la Secretaría General y el Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes avanzó en una ficha metodológica como ruta de acción para la implementación de la reinducción. Para ello, se planteó el siguiente desarrollo:

Etapas de alistamiento

FASE 1

En la vigencia previa a la reinducción — último semestre 2025 —, se adelantó el alistamiento para garantizar que su desarrollo sea fruto de una construcción colectiva apuntando a la descentralización en distintos territorios en los cuales opera la UAEGRTD. En este sentido, se propuso una planeación en mesas de trabajo con personas-enlaces-equipos clave. En esta fase se propuso revisar los cambios y/o actualizaciones de los procedimientos, políticas y procesos internos ocurridos en la entidad entre 2025 a 2026. Es así como para la planeación de las cuatro medias jornadas de reinducción a realizar en 2026, se espera retomar los siguientes aspectos:

Mesa unificada o mesas independientes de trabajo con el propósito de focalizar la información:

Mesa 1

- Dirección General
- Subdirección
- Secretaría General

Mesa 2

- Direcciones Misionales (catastral, asuntos étnicos, jurídica y social).

Propósitos de las mesas.

- a. Tener un acercamiento para revisar y unificar criterios sobre cuáles son los cambios más relevantes que se han dado en la entidad, entre 2025 a 2026, en cada dependencia y de acuerdo con su competencia.
- b. A partir de allí, se realizan acuerdos sobre cuáles de esos cambios se socializarán, aludiendo a lo expuesto en las jornadas de reinducción inmediatamente anteriores.
- c. Igualmente, se adelantará la definición de aspectos a incluir en la preparación de las presentaciones.
- d. Finalmente, se solicitará elegir y delegar -máximo dos personas idóneas- para preparar y realizar las presentaciones/exposiciones.

FASE 2

Como resultado del trabajo en esas mesas, se establecerán las necesidades temáticas con el objetivo de garantizar exposiciones que den cuenta de la actualización y profundización, por dependencia y área del conocimiento y trabajo. En la segunda etapa se definirá, entonces,

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

la agenda de contenidos, temarios y cronograma para la implementación del proceso de reinducción en 2026.

En esta etapa se adelantaron dos mesas de trabajo:

Mesa 1

- Con los equipos/grupos específicos que tengan relación y vínculo directo con los temas y contenidos priorizados para trabajar en la Reinducción 2026.

Mesa 2

- Con equipos y/o enlaces de las Direcciones Territoriales en las cuales se abordarán algunos de los desarrollos temáticos de las cuatro medias jornadas proyectadas, a fin de asegurar la descentralización y promover la participación.

Propósitos de las mesas.

- a. Tener un acercamiento para revisar y unificar criterios sobre los temas que se propone trabajar, según los cambios y novedades ocurridas entre 2025 a 2026.
- b. Igualmente, se adelantará la definición de aspectos a incluir en la preparación de las presentaciones.
- c. Finalmente, se solicitará elegir y delegar -máximo dos personas idóneas- para preparar y realizar las presentaciones/exposiciones.
- d. Se definirán tiempos de entrega de materiales y PPT

Etapa de ejecución

FASE 3

A partir de la temporalidad fijada por la entidad — cada dos años — hasta la fecha, se consultará la base de datos de ingresos, retiros y novedades de la UAEGRTD, con el fin de identificar la población objeto del proceso de Reinducción. En esta etapa se promoverá y divulgará el cronograma, agenda de las **cuatro medias jornadas** y se trabajará en una **campaña de expectativa** para convocar a las personas que trabajan en la entidad.

FASE 4

Una vez se han establecido el número de personas que participarán presencial — sincrónica y virtual —sincrónica, se convocan a los diferentes equipos para iniciar el alistamiento previo a las cuatro medias jornadas. De este espacio, deben participar al menos el 70% de las y los funcionarios, funcionarias, funcionaries y contratistas de la UAEGRTD. Los equipos incluirán a sus integrantes del Nivel Central y de las Direcciones Territoriales.

Cronograma

Para un oportuno desarrollo de cada una de las etapas de la reinducción institucional, se propone el siguiente cronograma:

REINDUCCIÓN 2025 – 2026

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

ACTIVIDAD	FECHAS	RESPONSABLES
Mesas de trabajo etapa 1 Revisión de los cambios / actualizaciones de los procedimientos, políticas y procesos internos de la entidad.	noviembre – diciembre 2025	ECCS Áreas convocadas
Mesas de trabajo etapa 2 con los equipos a cargo de los cambios realizados en la entidad y los que no participaron en las anteriores jornadas de reinducción.	noviembre - diciembre 2025	ECCS – representantes de las DT y del Nivel Central
Taller de estrategias y herramientas metodológicas	enero 2026	ECCS – directores (as) territoriales, líderes / coordinadores de equipo.
A partir de la información recogida, se irán identificando las DT que participarán.	enero - febrero 2026	ECCS – directores (as) territoriales, líderes / coordinadores de equipo.
Campaña de expectativa, jornadas de Reinducción 2026	febrero 2026	ECCS – Equipo Gestión de Contenidos (Secretaría General)
Primera agenda – punto por punto – para las jornadas de reinducción 2026.	marzo 2026	ECCS – representantes de las DT y del Nivel Central
Redacción, revisión y envío del memorando institucional que convoque a las jornadas de reinducción 2026.	marzo 2026	ECCS – Secretaría General
Primera reunión con las DT, Nivel Central y OTI para revisar los detalles para el oportuno desarrollo de las jornadas de reinducción URT 2026.	abril 2026	ECCS – representantes de las DT y del Nivel Central; OTI
Desarrollo de cuatro medias jornadas de Reinducción URT 2026	abril - junio 2026	ECCS – directores (as) territoriales, líderes / coordinadores de equipo
Evaluación de la Reinducción	Julio 2026	ECCS – Secretaría General

Tabla 2. Cronograma fases de alistamiento y ejecución Reinducción URT 2025-2026. Elaboración propia. Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes 2025.

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

El cumplimiento de las metas relacionadas con el proceso de reintucción se realiza y materializará, puntualmente, durante la **etapa de ejecución** arriba explicada, (en el primer semestre de la vigencia en la que corresponda hacerla) —y será bianual—

Nota. Las actividades de Inducción y las de Reintucción implementadas están principalmente relacionadas con las metas programadas en el marco del *PROGRAMA* y el *PROCEDIMIENTO DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN*. Cabe resaltar que de conformidad con lo señalado en el Decreto Ley 1567 de 1998 Artículo 7, ambos procesos están dirigidos a la integración del funcionario/funcionaria a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, e incluirá obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades, incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

8.2 Formación y capacitación

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

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

Ilustración 5. Organización de la oferta institucional de capacitación

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

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

Para la vigencia 2026 la UAEGRTD, a partir del diagnóstico de necesidades, plantea lo siguiente:

- Las necesidades identificadas y las actividades enunciadas aplican para los funcionarios, funcionaries y las funcionarias públicas que se interesen y/o designen sus superiores inmediatos, cuando se realicen las convocatorias respectivas.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

- En el entendido que, la capacitación es un proceso dinámico que busca fortalecer la gestión pública en un círculo de mejora continua para responder a las dinámicas del entorno y los contextos en los que se desenvuelven las entidades públicas, se aclara que las temáticas priorizadas pueden presentar variaciones y cambios en cuanto a la denominación de estas. No obstante, ello no debería afectar el fondo de las necesidades e intereses identificados y/o las orientaciones temáticas del Plan Nacional de Formación y Capacitación del DAFP 2023-2030.

9. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS PARA EL DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN POR PARTE DEL OPERADOR

Bajo este contexto, para contribuir al cumplimiento de los objetivos del Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano -GGTDH- la UAEGRTD a través del Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes –ECCS- responsable de la formación/capacitación de funcionarios, funcionaries y funcionarias acompaña, promueve y participa del proceso de convocatoria para contratar los servicios de una Institución de Educación Superior -IES- y/o un tercero que cumpla con todos los requerimientos técnicos que se requieren para materializar y operar el Plan Institucional de Capacitación 2026. Cualquiera de los anteriores, debe contar con calificación y con experiencia para el acompañamiento y la ejecución de planes institucionales de capacitación de entidades públicas, y/o para generar un contrato interadministrativo a través del cual sea posible desarrollar y ejecutar las acciones de formación y/o cursos del Plan Institucional de Capacitación -PIC- 2026 que se relacionan en las especificaciones técnicas señaladas a continuación.

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

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

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

Sobre la base de lo anterior, la URT consideró incorporar dichos aspectos para formular los fundamentos teórico-conceptuales de la propuesta pedagógica y metodológica de formación,

¹⁰ Ver: págs. 30 y 31, Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

capacitación y cualificación. En ese sentido se incluyen los referentes de definición que aparecen a continuación.

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

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

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

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

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

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

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

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

Restitución de Tierras Despojadas. Es un derecho fundamental porque, como las medidas dirigidas a una reparación integral a las víctimas, busca restablecerles su dignidad y se interrelaciona con los derechos a la verdad y a la justicia. Es una medida de reparación

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

preferente establecida en favorde las víctimas del conflicto armado interno cuya titularidad se reconoce a aquellas que contaban con un área de terreno, sobre la cual ejercieran propiedad, posesión u ocupación, y que como consecuenciadel hecho victimizante, independientemente de cual fuere el autor, frente al inmueble debió haberse generado una situación de abandono y/o despojo entre el 1º de enero de 1991 y el término de vigenciade la Ley 1448 de 2011. *Unidad de Restitución de tierras. (2023, febrero 21). Recuperado de <https://www.urt.gov.co/glosario2>*

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

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

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

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

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

La capacitación es planteada como un derecho laboral en la Constitución Política de 1991 y en su artículo 53 establece: (...) La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Competencias laborales. “La capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos, sobre la base de los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”. *Decreto 815 de 2018*. Función Pública (2023, febrero 21). Recuperado https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=86304.

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

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

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

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

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

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

Educación no formal. Hoy conocida como educación para el trabajo y el desarrollo humano, según el Decreto 2888 de 2007, se ofrece para complementar, actualizar, suplir

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

conocimientos y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.

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

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

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

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

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

Profesionalización del empleo público. Para alcanzar la profesionalización es necesario garantizar que los servidores y las servidoras públicas posean atributos como el mérito, vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva. Como explica Sebatto (2023, 18)¹¹ la carrera incluye oportunidades de capacitación que amplían las posibilidades de ascenso, evidenciando que los procesos de profesionalización y regularización del empleo público son escenarios esenciales para la constitución de una carrera administrativa de las personas que trabajan en el servicio público.

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

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

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

10. REFERENTES METODOLÓGICOS Y PEDAGÓGICOS

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

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

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

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

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

Metodología del aprendizaje Basado en Problemas (ABP)¹³. El Aprendizaje Basado en Problemas - ABP- promueve un rol activo por parte de quienes participan en el proceso de

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

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

enseñanza-aprendizaje, considerando y motivando actuar los conocimientos, saberes y habilidades de cada cual planteando un problema complejo. Incorpora un momento de definición del problema o situación que interesa abordar. De ahí, se espera que los servidores y las servidoras conformen grupos de trabajo colaborativo para clarificar las distintas fases que tendrá el proceso de resolución del problema o situación.

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

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

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

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

Comunidades de Aprendizaje¹⁴ como estrategia para el fortalecimiento de labores de servidores y servidoras -Comunidades de prácticas y de saber-. La amplificación y diversificación de competencias específicas del equipo de talento humano en pro del mejoramiento en el desarrollo de labores y de la prestación de los servicios en la Unidad, coinciden con la prioridad que plantea el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. Con ese sentido se propone crear comunidades de aprendizaje entendidas como una estrategia que puede aportar a la profundización de prácticas profesionales eficaces. La Comunidad de Aprendizaje puede contribuir a promover la exploración de los retos y las problemáticas más significativas que hay para el equipo humano de la Unidad frente a la misionalidad de la Entidad. Una construcción de memoria a través de visibilizar cómo se ha dado la evolución del grupo y las implicaciones hasta convertirse en una Comunidad de Aprendizaje, entre otras posibilidades.

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

¹⁴ Para ver la propuesta de desarrollo de cada etapa consultar: <https://comunidadesdeaprendizaje.net/>

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

El diseño curricular de los espacios de formación/capacitación dialoga con los seis ejes sugeridos en el Plan Nacional de Formación del DAFP 2023-2030 -incluidos en el diagnóstico institucional-, garantizando un hilo conductor entre necesidades, contenidos y estrategias pedagógicas. Esto se refleja en los saberes y competencias/habilidades identificadas y enunciadas en las tablas que aparecen a continuación, las cuales serán relevantes para el desarrollo del PIC 2026.

10.1 Encuesta diagnóstica: elementos de análisis que resultaron de cada uno de los 6 ejes temáticos

Eje 1. Paz total, memoria y derechos humanos

El análisis de la encuesta diagnóstica aplicada en el mes octubre del 2025 a 294 personas, 173 son funcionarios y 121 funcionarias de la Entidad, evidencia un alto interés por los procesos de formación orientados al fortalecimiento del enfoque de derechos, la construcción de paz y la memoria histórica. Las respuestas reflejan la necesidad de **actualizar conocimientos sobre justicia transicional, reparación integral, atención a víctimas y pedagogías de la memoria**, así como de integrar estos enfoques en la gestión misional. Se destaca la importancia de comprender los marcos normativos y las políticas públicas relacionadas con el post-acuerdo y la implementación territorial de la paz.

Tendencias temáticas

- Justicia restaurativa y reparación integral.
- Enfoque diferencial en la atención a víctimas.
- Memoria institucional y construcción de narrativas de la verdad.
- Cultura de paz y reconciliación en el servicio público.
- Implementación de políticas de paz total desde los territorios.

Aportes institucionales

Este eje se asocia a la consolidación de una **Entidad garante de los derechos de las víctimas**, que promueve la memoria como herramienta de reparación simbólica y que fortalece el compromiso ético de los funcionarios y funcionarias con la paz y la verdad.

Posibles temáticas	Posibles saberes, competencias y habilidades	Descripción de su contribución
Justicia transicional y reparación integral	Conocimiento de marcos normativos, mecanismos de justicia restaurativa y procesos de reparación simbólica.	Promueve la comprensión integral de los derechos de las víctimas y la implementación de políticas de paz total desde la gestión institucional.
Memoria histórica y construcción de narrativas	Capacidad para abordar la memoria como herramienta pedagógica, comunicativa y de reconciliación.	Fortalece la memoria institucional y el sentido de pertenencia al proceso de transformación social y territorial.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

Atención diferencial a víctimas del conflicto	Competencias en enfoque diferencial, derechos humanos y acompañamiento psicosocial.	Mejora la calidad de la atención y el acompañamiento a las víctimas, fortaleciendo la legitimidad institucional.
Cultura de paz y reconciliación	Habilidades en mediación, diálogo y resolución pacífica de conflictos.	Favorece relaciones laborales e interinstitucionales más empáticas y colaborativas.

Tabla 3. Temáticas, saberes y competencias. Eje 1. Paz total, memoria y derechos humanos. Fuente: Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes, 2025. Elaboración propia.

Eje 2. Territorio, vida y ambiente

Las respuestas vinculan el aprendizaje con la necesidad de **reconocer los territorios como espacios vivos y complejos**, donde convergen dimensiones sociales, ambientales y culturales. Se identifican demandas de formación en **gestión ambiental, ordenamiento territorial, desarrollo rural sostenible, agroecología y adaptación al cambio climático**. Los y las participantes enfatizan la importancia de fortalecer capacidades para el trabajo con comunidades rurales, étnicas y campesinas.

Tendencias temáticas

- Ordenamiento territorial y gestión ambiental participativa.
- Enfoques de sostenibilidad, biodiversidad y vida digna.
- Herramientas de análisis territorial y cartografía social.
- Educación ambiental y transición ecológica justa.
- Políticas de desarrollo rural con enfoque territorial.

Aportes institucionales

Este eje refuerza la comprensión del **territorio como sujeto de derechos** y orienta la acción institucional hacia un desarrollo sostenible, equitativo y respetuoso de los ecosistemas, en coherencia con la misión de la URT en la restitución y protección de tierras.

Posibles temáticas	Posibles saberes, competencias y habilidades	Descripción de su contribución
Ordenamiento territorial y gestión ambiental participativa	Conocimientos sobre normativa ambiental, planificación territorial y herramientas de participación ciudadana.	Permite integrar la dimensión ambiental y social en las decisiones institucionales y de política pública.
Desarrollo rural sostenible	Saberes sobre sostenibilidad, producción limpia y agroecología.	Contribuye a la consolidación de modelos de desarrollo que promueven la vida digna en los territorios restituidos.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

Cambio climático y gestión del riesgo	Capacidades para el análisis de impactos y medidas de mitigación y adaptación.	Fortalece la gestión institucional frente a los retos ambientales y climáticos del país.
Cartografía social y análisis territorial	Manejo de herramientas de análisis espacial, lectura del territorio y metodologías participativas.	Mejora la comprensión del contexto territorial en la planeación y la gestión de proyectos de restitución.

Tabla 4. Temáticas, saberes y competencias. Eje 2. Territorio, vida y ambiente. Fuente: Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes, 2025. Elaboración propia.

Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad

El diagnóstico evidencia un marcado interés por fortalecer los enfoques de **género, inclusión, diversidad cultural y no discriminación**. Se destacan solicitudes de formación sobre transversalización del enfoque de género, masculinidades corresponsables, derechos de las mujeres y poblaciones LGBTIQ+, y mecanismos de prevención de violencias basadas en género.

Tendencias temáticas

- Transversalización del enfoque de género e interseccionalidad.
- Liderazgo femenino y participación de las mujeres en lo público.
- Prevención y atención de violencias basadas en género.
- Enfoque diferencial en poblaciones étnicas y diversas.
- Estrategias para la inclusión laboral y organizacional.

Aportes institucionales

Fortalece la construcción de una **institucionalidad más equitativa, plural e incluyente**, que garantiza los derechos de las mujeres y poblaciones diversas, en coherencia con los compromisos de la UAEGRTD frente a la igualdad y la no discriminación.

Posibles temáticas	Posibles saberes, competencias y habilidades	Descripción de su contribución
Transversalización del enfoque de género	Comprensión de los marcos normativos y metodologías para integrar la perspectiva de género en la gestión pública.	Promueve la igualdad sustantiva y el cumplimiento de compromisos institucionales en materia de equidad.
Prevención de violencias basadas en género	Habilidades para la detección, prevención y atención de violencias.	Fortalece entornos laborales seguros y respetuosos, libres de discriminación.
Inclusión y diversidad en el entorno laboral	Conocimientos sobre inclusión de poblaciones étnicas, LGBTIQ+ y personas con discapacidad.	Impulsa una cultura organizacional incluyente, diversa y libre de prejuicios.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

Liderazgo y participación de las mujeres en lo público	Competencias en liderazgo transformacional, vocería y participación democrática.	Potencia el empoderamiento femenino y la representación equitativa en la toma de decisiones.
--	--	--

Tabla 5. Temáticas, saberes y competencias. Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad. Fuente: Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes, 2025. Elaboración propia.

Eje 4. Transformación digital y cibercultura

El eje concentra la mayor cantidad de menciones explícitas en las respuestas, reflejando un interés institucional por la **alfabetización digital**, el uso de herramientas tecnológicas y la innovación en la gestión pública. Se mencionan plataformas colaborativas, análisis de datos, automatización de procesos y competencias en protección de la información.

Tendencias temáticas

- Alfabetización digital y manejo de herramientas ofimáticas.
- Análisis y visualización de datos (Power BI, Excel avanzado, Big Data).
- Seguridad digital y protección de la información.
- Innovación pública y automatización de procesos.
- Cultura digital y uso ético de la tecnología.

Aportes institucionales

Fortalece la **modernización de la gestión pública**, la eficiencia institucional y la cultura de innovación, promoviendo una URT digitalmente competente, segura y orientada a la transparencia y el servicio efectivo a la ciudadanía.

Posibles temáticas	Posibles saberes, competencias y habilidades	Descripción de su contribución
Alfabetización digital y herramientas ofimáticas	Manejo de programas básicos y plataformas colaborativas.	Incrementa la eficiencia y productividad institucional.
Análisis y visualización de datos (Excel avanzado, Power BI, Big Data)	Habilidades en manejo, análisis y presentación de datos para la toma de decisiones.	Mejora la planeación, el seguimiento y la evaluación de políticas públicas.
Seguridad digital y protección de la información	Conocimientos en ciberseguridad, privacidad de datos y uso responsable de la tecnología.	Garantiza la protección de la información institucional y la confianza ciudadana.
Innovación pública y automatización de procesos	Competencias en diseño de soluciones digitales, gestión del cambio y cultura de innovación.	Impulsa la modernización institucional y la mejora continua en los servicios al ciudadano.

Tabla 6. Temáticas, saberes y competencias. Eje 4. Transformación digital y cibercultura. Fuente: Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes, 2025. Elaboración propia.

Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

Las respuestas muestran que este eje es percibido como **transversal y esencial** para el fortalecimiento del sentido del servicio público. Se mencionan la ética institucional, el código de integridad, la transparencia, la comunicación asertiva y la gestión emocional como elementos clave para consolidar una cultura organizacional coherente con la misión de la URT.

Tendencias temáticas

- Apropiación del Código de Integridad y valores del servicio público.
- Prevención de la corrupción y fortalecimiento de la probidad.
- Ética en la toma de decisiones y gestión transparente.
- Comunicación asertiva y clima organizacional.
- Desarrollo de la identidad institucional y sentido de lo público.

Aportes institucionales

Contribuye a fortalecer una **cultura organizacional ética, transparente y comprometida con el interés general**, promoviendo el orgullo de pertenecer a la URT y consolidando la confianza ciudadana.

Posibles temáticas	Posibles saberes, competencias y habilidades	Descripción de su contribución
Código de integridad y valores del servicio público	Comprensión y aplicación de los principios éticos del servicio público.	Consolida una cultura de probidad, transparencia y compromiso con el interés general.
Prevención de la corrupción y gestión ética (de conflictos de interés)	Conocimientos sobre control interno, rendición de cuentas y ética pública.	Fortalece la confianza institucional y la legitimidad ante la ciudadanía.
Comunicación asertiva y relaciones laborales	Habilidades socioemocionales para la gestión de equipos y la convivencia.	Promueve un ambiente laboral armónico, colaborativo y respetuoso.
Identidad institucional y sentido de lo público	Saberes sobre cultura organizacional y pertenencia institucional.	Refuerza el compromiso de los servidores con la misión, visión y valores de la URT.

Tabla 7. Temáticas, saberes y competencias. Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público. Fuente: Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes, 2025. Elaboración propia.

Eje 6. Habilidades y Competencias

El análisis revela la importancia de fortalecer las **competencias blandas y gerenciales** del talento humano. Se priorizan temas como liderazgo, gestión de equipos, inteligencia emocional, planeación, comunicación efectiva y gestión por resultados. Este eje articula aprendizajes para el desarrollo personal y colectivo orientado al logro institucional.

Tendencias temáticas

- Liderazgo transformacional y gestión de equipos.
- Comunicación efectiva y trabajo colaborativo.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

- Planeación estratégica y gestión por resultados.
- Resolución de conflictos y negociación.
- Inteligencia emocional y bienestar laboral.

Aportes institucionales

Este eje fortalece las **capacidades humanas, relacionales y estratégicas** del personal, potenciando su desempeño, cohesión y compromiso con el cumplimiento de los objetivos misionales y estratégicos de la UAEGRTD.

Posibles temáticas	Posibles saberes, competencias y habilidades	Descripción de su contribución
Liderazgo transformacional y gestión de equipos	Competencias en liderazgo colaborativo, motivación y orientación a resultados.	Potencia la capacidad de conducción y la cohesión de los equipos institucionales.
Comunicación efectiva y trabajo colaborativo	Habilidades para la escucha activa, el diálogo y la cooperación interinstitucional.	Favorece la articulación y eficiencia en los procesos internos.
Planeación estratégica y gestión por resultados	Conocimiento de metodologías de planeación y evaluación.	Mejora la toma de decisiones y la gestión institucional orientada al cumplimiento de metas.
Inteligencia emocional y bienestar laboral	Capacidades en autoconocimiento, empatía y manejo de emociones.	Fortalece el clima organizacional y la salud emocional del talento humano.

Tabla 8. Temáticas, saberes y competencias. Eje 6. Eje 6. Habilidades y Competencias. Fuente: Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes, 2025. Elaboración propia.

10.2 Propuesta técnica de formación y capacitación 2026–2027

Lo expuesto en los numerales 10.1 y 10.2 se propone tomando como insumos y referentes principales: lo recopilado a través del ejercicio *Encuesta diagnóstica de necesidades e intereses 2026* en la cual participaron 294 personas, 173 son funcionarios y 121 funcionarias, asimismo se recoge la experiencia y la trayectoria formativa desarrollada entre 2023 y 2025 con el propósito de configurar los programas proyectados para la vigencia 2026.

Se plantea consolidar un itinerario formativo robusto que responda de forma directa a las brechas detectadas, profundice los aprendizajes previos y fortalezca las capacidades misionales, técnicas, éticas y socioemocionales del talento humano de la UAEGRTD. La propuesta articula tres niveles de formación/capacitación, articulados en una ruta integral que garantiza progresión pedagógica y coherencia temática:

- Cátedra Institucional UAEGRTD -que, posteriormente hará parte del *Observatorio Latinoamericano y Caribeño de tierras despojadas y abandonadas forzosamente*- como

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

- espacio de sensibilización, conceptualización y capacitación sobre lo misional-las políticas- y lo institucional.
- Programas de Cursos y Diplomados, que hacen parte de la cátedra, orientados a la profundización temática y el fortalecimiento de capacidades tácticas y estratégicas.
 - Cursos, seminarios-talleres e inmersiones, que hacen parte de la cátedra, relacionados con el desarrollo de habilidades específicas de carácter misional, ético, digital y socioemocional, entre otros.

Ruta integral de formación y capacitación		
Nivel 1 – Sensibilización → Cursos, seminarios talleres e inmersiones	Nivel 2 – Profundización capacidades estratégicas → Cursos y Diplomados	Nivel 3 – Especialización → Cátedra (observatorio) UAEGRTD

Tabla 9. Ruta integral de formación y capacitación. Elaboración propia. Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes, 2025

La ruta integral de formación y capacitación incorpora una estructura que garantiza la plena correspondencia entre las necesidades detectadas y las estrategias formativas, siguiendo un enfoque de política pública basado en evidencia, progresividad, articulación institucional y gestión del conocimiento.

10.3 Lineamientos para la articulación formación–diagnóstico

El análisis de los seis ejes permite establecer tres lineamientos orientadores para la propuesta:

- **Enfoque progresivo y escalar.** La formación/capacitación debe avanzar desde una sensibilización conceptual (cursos, seminarios talleres e inmersiones), hacia profundización temática (cursos, diplomados), y finalmente hacia la especialización técnica (cátedra -observatorio-), respondiendo de manera gradual a los niveles de complejidad requeridos.
- **Enfoques transversales integrados.** Todos los programas deben incorporar transversalmente el enfoque territorial, de género e inclusión, ética pública, gestión emocional, seguridad digital y sostenibilidad socioambiental.
- **Pertinencia misional.** Los programas deben estar directamente ligados a las responsabilidades, retos y conflictos que enfrenta la UAEGRTD en su quehacer cotidiano, especialmente en territorios afectados por el conflicto y en interacciones con población sujeto de restitución.

Cátedra Institucional UAEGRTD (parte del Observatorio) “Memorias territoriales y justicia restaurativa en la restitución”

Busca fortalecer la comprensión estratégica de la restitución de tierras como política de justicia transicional y desarrollo territorial, integrando enfoques de memoria, sustentabilidad, diversidad, ética pública y transformación digital.

Módulos propuestos

- M1. Restitución, memoria y justicia transicional
- M2. Territorio, conflictos y transición socioambiental
- M3. Género, inclusión y justicia social
- M4. Transformación digital, datos y cibercultura
- M5. Ética del cuidado e identidad institucional

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

M6. Habilidades socioemocionales y liderazgo colaborativo

10.4 Tipos de curso/modalidad/duración¹⁵

En vínculo con lo anterior y en atención a la necesidad y los parámetros conceptuales, pedagógicos y metodológicos expuestos en los apartados anteriores, se requiere que la Institución de Educación Superior -IES- que se contrate para materializar y operar el Plan Institucional de Capacitación 2026 esté en la capacidad de ofertar los siguientes programas de formación/capacitación con las modalidades y duración que se señala a continuación:

10.4.1 Oferta institucional 2026¹⁶

10.4.1.1 Escenarios de formación para funcionarios, funcionaries y funcionarias¹⁷

1. Seminario-taller de Gerencia estratégica para el Cambio. Innovación pública, transformación ética y cultura organizacional -dos (2) en la vigencia, el primero en la zona norte y el segundo en la zona centro - sur

Campo	Descripción
Áreas de conocimiento propuestas	Gerencia pública, gestión del conocimiento, innovación institucional, liderazgo estratégico, políticas públicas.
Componentes	Formación académica interdisciplinar; Pedagogía institucional; Investigación y sistematización.
Objetivo general	Desarrollar capacidades para la gerencia estratégica y la innovación pública en entidades relacionadas con la restitución, reparación y gestión territorial.
Descripción	Seminario-taller intensivo orientado a fortalecer las competencias de liderazgo, planeación estratégica e innovación institucional, vinculando experiencias del servicio público y la gestión territorial.
Intensidad horaria	24 horas
Contenidos temáticos	- Innovación y gestión del conocimiento institucional - Transformación digital y herramientas emergentes - Ética, cultura del servicio público organizacional y trabajo colaborativo. Dilemas éticos en la UAEGRTD: – Identidad institucional – Integridad en la función pública - Liderazgo colaborativo estratégico centrado en el bienestar

¹⁵ Anexo, Ficha Técnica PIC-2026

¹⁶ El desarrollo teórico y temático propuesto en el presente documento es susceptible a cambios y transformaciones, ello como resultado de la concertación que se realice entre la URT con la Institución de Educación Superior -IES- y/o el tercero que cumpla con los requerimientos técnicos y de calidad, que se contrate para materializar y operar el Plan de Capacitación 2026-. Cualquiera de los anteriores debe contar con calificación y con experiencia para materializar y operar el PIC 2026. Si ocurren ajustes y/o transformaciones, estas se harán garantizando que estén en el marco de lo que corresponde legalmente desarrollar como PIC y en concordancia con la propuesta de formación-pedagógica principal de la URT.

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

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

	Buenas prácticas institucionales: experiencias significativas
Metodología	Talleres de co-creación, ejercicios prácticos de innovación, presentaciones de casos de éxito.
Resultados esperados	Plan institucional de innovación y gestión del conocimiento; fortalecimiento del liderazgo y la cultura organizacional.
Población participante	Directivos, jefes de área, funcionarios públicos y personal técnico.
Modalidad	Presencial

Tabla 10. Seminario-taller gerencia estratégica — innovación pública, transformación ética y cultura organizacional. Fuente: Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes, 2025.

2. Diplomado: Economías populares y solidarias en el marco de la restitución de tierras despojadas

Campo	Descripción
Áreas de conocimiento propuestas	Economía popular y solidaria, sociología económica, desarrollo local, finanzas comunitarias, emprendimiento social.
Componentes	Formación académica interdisciplinar; Pedagogía comunitaria; Restauración ecológica; Investigación y sistematización.
Objetivo general	Impulsar las capacidades en gestión económica popular y solidaria, emprendimiento social y autogestión comunitaria en el marco de los procesos de restitución y reparación integral.
Descripción	Diplomado que promueve la sostenibilidad económica en los territorios restituidos a través de modelos productivos solidarios, innovación agroecológica y cooperación comunitaria.
Intensidad horaria	80 horas
Contenidos temáticos	- Economías populares, solidarias y cooperativismo - Finanzas comunitarias y populares - Emprendimientos rurales - Comercialización justa - Innovación social - Capacidades y habilidades de negociación y comercialización - Taller metodológico de monitoria
Metodología	Laboratorios de emprendimiento, estudios de caso, visitas a cooperativas, mentorías con actores económicos.
Resultados esperados	Prototipos de emprendimientos solidarios; fortalecimiento de redes económicas locales; documento de experiencias exitosas.
Población participante	Cooperativas, asociaciones rurales, jóvenes rurales, emprendedores sociales.
Modalidades	Presencial, virtual sincrónica y asincrónica

Tabla 11. Diplomado: Economías solidarias y populares en el marco de la restitución de tierras despojadas. Fuente: Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes, 2025.

3. Diplomado: Justicia territorial, transición energética y reparación integral

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

Campo	Descripción
Áreas de conocimiento propuestas	Derecho ambiental, economía ecológica y socio ambiental, políticas energéticas, justicia climática, sociología rural, desarrollo sustentable, buen vivir.
Componentes	Formación académica interdisciplinar; pedagogía comunitaria; Restauración ecológica; Investigación y sistematización.
Objetivo general	Fortalecer capacidades institucionales para comprender, analizar e intervenir en procesos de justicia territorial desde un enfoque de reparación integral, memoria y diálogo restaurativo.
Descripción	Diplomado orientado a analizar los retos de la transición energética desde la justicia territorial y ambiental, articulando marcos normativos, estudios de caso y prácticas territoriales.
Intensidad horaria	120 horas
Contenidos temáticos	- Justicia ambiental, energética, transicional y restitución - Modelos de transición justa - Conflictividades rurales y garantías de no repetición - Memoria institucional y justicia restaurativa - Reparación socioambiental - Enfoques diferenciales y derechos de las víctimas - Diálogo social y prácticas restaurativas aplicadas - Experiencias de gobernanza energética comunitaria. - Políticas públicas y conflictos territoriales - Taller metodológico de monitoria
Metodología	Clases magistrales, foros virtuales, laboratorios territoriales, visitas a proyectos energéticos.
Resultados esperados	Guía metodológica sobre transición energética y reparación integral; fortalecimiento de redes académicas y comunitarias sobre justicia territorial.
Población participante	Funcionarios públicos, organizaciones ambientales, comunidades rurales, académicos.
Modalidades	Presencial, virtual sincrónica y asincrónica

Tabla 12. Diplomado: Justicia territorial, transición energética y reparación integral. Fuente: Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes, 2025.

4. Diplomado: Gobernanza rural y sustentabilidad territorial

Campo	Descripción
Áreas de conocimiento propuestas	Gobernanza territorial, gestión pública, sustentabilidad territorial rural y urbana; planificación comunitaria y participativa, economías populares, comunitarias, solidarias y sociales, políticas agrarias y económicas.
Componentes	Formación académica interdisciplinar; Pedagogía comunitaria; Restauración ecológica; Investigación y sistematización.
Objetivo general	Desarrollar capacidades analíticas y prácticas para abordar procesos de gobernanza territorial, sostenibilidad ambiental y participación comunitaria, con enfoque diferencial y sustentable, que contribuyan a los procesos de restitución de tierras despojadas.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

Descripción	Diplomado que promueve las capacidades de liderazgo y planeación participativa, articulando enfoques socioambientales, étnico, de género y organizativos para la gestión de procesos de restitución de tierras en el territorio.
Intensidad horaria	120 horas
Contenidos temáticos	- Gobernanza rural y políticas agrarias - Sistemas socio ambientales y lectura territorial - Ordenamiento territorial rural y transición ecológica - Agroecología, territorio y vida - Perspectivas de diversidad, género y antirracismo en los territorios rurales - Participación y gestión comunitaria - Gobernanza y articulación interinstitucional - Planeación territorial con enfoque diferencial - Sustentabilidad y equidad - Innovación rural - Taller metodológico de monitoria
Metodología	Clases participativas, talleres de planeación territorial, simulaciones, proyectos prácticos en campo.
Resultados esperados	Planes de gobernanza rural participativa; fortalecimiento organizativo y comunitario; propuestas de desarrollo sustentable.
Población participante	Líderes rurales, instituciones públicas locales, organizaciones campesinas y étnicas.
Modalidades	Presencial, virtual sincrónica y asincrónica

Tabla 13. Diplomado: Gobernanza rural y sustentabilidad territorial. Fuente: Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes, 2025.

5. Diplomado: Restitución de tierras despojadas con enfoques diferenciales

Campo	Descripción
Áreas de conocimiento propuestas	Derecho agrario, justicia transicional, estudios étnicos, género, desarrollo rural, memoria histórica, políticas públicas.
Componentes	Formación académica e interdisciplinar; Pedagogía comunitaria y memoria viva; Restauración ecológica y acción territorial; Investigación y sistematización.
Objetivo general	Fortalecer las capacidades institucionales, comunitarias y académicas para implementar políticas y procesos de restitución de tierras con enfoques diferenciales, garantizando la reparación integral y el ejercicio de derechos.
Descripción	Proceso formativo interdisciplinar que combina el análisis jurídico, las herramientas sociales y los ejercicios comunitarios para comprender las implicaciones de la restitución con enfoque diferencial étnico, de género y territorial.
Intensidad horaria	80 horas
	- Marco jurídico, ético y político de la restitución de tierras - Enfoques diferenciales e interseccionales aplicados a la restitución

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

Contenidos temáticos	- Herramientas metodológicas y comunitarias para el abordaje territorial - Argumentación y escritura jurídica con enfoque humanizado - Taller metodológico de monitoria
Metodología	Modalidad itinerante y mixta; seminarios teóricos, estudios de caso, talleres de memoria y prácticas territoriales.
Resultados esperados	Documento de sistematización de experiencias; fortalecimiento de capacidades locales; propuesta de protocolo diferencial para restitución y reparación.
Población participante	Funcionarios públicos, líderes y lideresas comunitarias, docentes, investigadores y estudiantes.
Modalidades	Presencial, virtual sincrónica y asincrónica

Tabla 14. Diplomado: Restitución de tierras despojadas con enfoques diferenciales. Fuente: Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes, 2025.

6. Inmersiones territoriales: se realizan dos (2) en la vigencia

Inmersión 1: “Restitución, memoria y acción territorial en contexto étnico-campesino”
Territorio (a convenir con la IES luego de firmar contrato ínter administrativo)
Objetivo general. Fortalecer la comprensión de los participantes sobre los procesos de restitución de tierras en contextos étnico-campesinos, poniendo énfasis en la memoria, la acción comunitaria, la restauración ecológica y la construcción de paz territorial.
Componentes aplicados (en línea con la cátedra) - Formación académica e interdisciplinar: visitas de campo, análisis jurídico y normativo de restitución, estudios de caso en el territorio. - Pedagogía comunitaria y memoria viva: encuentros con la comunidad étnica, registro de narrativas orales, talleres de arte comunitario sobre memoria territorial. - Restauración socioambiental y acción territorial: identificación de zonas que requieren recuperación ambiental, participación en laboratorios de restauración, trabajo colaborativo con la comunidad sobre manejo del territorio. - Investigación y sistematización: compilación de buenas prácticas y desafíos del proceso de restitución del territorio, elaboración de informe participativo.
Duración estimada: 2 días (1 día de campo + 1 día de cierre y socialización)
Participantes. Líderes y lideresas comunitarias, funcionarios/funcionarias, docentes universitarios.
Resultados esperados - Reporte de campo co-elaborado con la comunidad, que recoge memorias, retos y propuestas de restauración socioambiental. - Línea base participativa del estado del territorio en restitución, con posibles proyectos comunitarios. - Experiencia formativa vivencial que fortalece la articulación entre academia y comunidad.

Tabla 15. Inmersión 1: “Restitución, memoria y acción territorial en contexto étnico-campesino”. Fuente: Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes, 2025.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

Inmersión 2: “Justicia territorial, transición energética y desarrollo rural sustentable”
Territorio (a convenir con la IES luego de firmar contrato ínter administrativo)
Objetivo general. Exponer a los participantes a los retos prácticos de la transición energética en territorios rurales y étnicos, vinculando justicia territorial, gobernanza, restauración del territorio y desarrollo sustentable.
Componentes aplicados (en línea con la cátedra) • Formación académica e interdisciplinar: análisis de políticas de transición energética, derecho a la tierra, impacto social y ambiental de proyectos de energía, gobernabilidad rural. • Pedagogía comunitaria y memoria viva: talleres con comunidades locales (indígenas, afrodescendientes, campesinas) sobre sus expectativas, vulnerabilidades y propuestas frente a la transición energética. • Restauración ecológica y acción territorial: identificación de proyectos territoriales de energía o energías alternativas, visitas de campo a parques eólicos/solares, diálogo con actores institucionales y comunitarios. • Investigación y sistematización: reporte de diagnóstico sobre transición energética y justicia territorial en el territorio, con propuestas de acción comunitaria.
Duración estimada: 2 días (1 día de campo + 1 día de cierre y socialización)
Participantes. Funcionarios y funcionarias, académicos, técnicos de energía, líderes comunitarios, organizaciones de desarrollo rural.
Resultados esperados • Documento de diagnóstico participativo sobre los impactos y oportunidades de la transición energética en el territorio, con enfoque de justicia territorial. • Recomendaciones de política local/territorial y propuesta comunitaria de energía sostenible o proyecto de gobernanza energética. • Fortalecimiento del vínculo entre gobierno, academia y comunidades en torno al desarrollo rural y la transición energética.

Tabla 16. Inmersión 2: “Justicia territorial, transición energética y desarrollo rural sustentable”. Fuente: Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes, 2025.

7. Inducción URT

Jornadas de Inducción URT ¹⁸
Una vez el funcionario/ la funcionaria/ el funcionarie toma posesión de su puesto, recibirá citación a través de los canales institucionales para que asista y participe en una jornada formativa de Inducción que se realiza en modalidad presencial en las instalaciones de la URT. Para las personas de los territorios a nivel nacional se garantizará conexión virtual sincrónica.
El desarrollo de dicho espacio de formación/capacitación tendrá en cuenta los siguientes momentos e incluirá los aspectos específicos identificados en el procedimiento:
M.0 La relevancia de la Inducción para el sector público.

¹⁸ Cada jornada de Inducción institucional debe ser coordinada directamente con el Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes del GGDTH para garantizar la convocatoria y comunicación necesaria con cada persona que deba realizar esta formación. El tercero contratado, tendrá a su cargo: gestionar y garantizar el espacio físico de encuentro y la infraestructura requerida -equipos, papelería, entre otros-; el material de consulta requerido para la formación -físico y digital-; contratar y coordinar la agenda temática con personal experto en cada tema; suministro de refrigerio; dinamizar la movilidad de las personas a participar. Contiene anexo técnico.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

- M.1 Perspectiva de la Función Pública del Estado Social de Derecho en Colombia – Política Nacional para las entidades públicas del DAFP.
- M.2 Direcciones Misionales - Dirección Jurídica
- M.3 Políticas UAEGRTD - Cultura Organizacional.
- M.4 Grupo de Gestión en Atención y Servicio a la Ciudadanía
- M.5 Seguimiento y Operación Administrativa - Componente ambiental
- M.6 Seguridad y Salud en el Trabajo
- M.7 Grupo de Gestión de Archivo y Memoria Histórica—GGDAMH.
- M.8 Seguridad informática y uso de herramientas tecnológicas para el trabajo - Oficina de Tecnologías de la Información – OTI
- M.9 Direcciones Misionales - Dirección Asuntos Étnicos; Dirección Catastral y Dirección Social.
- M. 10 Grupo de Gestión y Desarrollo del Talento Humano -GGDTH –
- M. 11 Lenguaje claro, y sencillo e incluyente - GGASC

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

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

Duración total de cada jornada. 8 horas.

Modalidades: virtual sincrónica/ y/o presencial.

Total, jornadas de Inducción URT en la vigencia: 3

Tabla 17. Inducción institucional URT. Fuente: Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes, 2025.

Especificaciones técnicas

La Institución de Educación Superior IES que cumpla con los requerimientos técnicos y que se contrate para materializar y operar el Plan de Capacitación 2026, debe contar con las siguientes **especificaciones técnicas** las cuales serán ampliadas en la ficha técnica y estudios previos de la vigencia:

1. Tener calificación, experiencia para el acompañamiento y la ejecución de planes institucionales de capacitación y capacidad de desarrollar los temas que – la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas UAEGRTD requiera en el marco del PIC-2026, coherentes con el Plan Estratégico Institucional y bajo los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 y el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia, Potencia Mundial de la Vida”.
2. Ofrecer flexibilidad curricular en atención a las necesidades técnicas de la Unidad de Restitución de Tierras; deben atenderlas para lograr los objetivos de ambas partes.
3. Contar con docentes especializados en los temas que se requieran para las capacitaciones, con estudios de maestría y/o experiencia cualificada demostrable

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

- relacionada en los temas a tratar, debidamente certificados. Ante la falta de estos perfiles, pueden buscar el Talento Humano requerido en otras Instituciones ~~educas~~ de educación superior de las mismas o superiores calidades exigidas al oferente, previa consulta y aprobación por la supervisión del contrato de la Unidad.
4. Estar reconocida y acreditada por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia.
 5. Contar con al menos 4 centros y/o institutos y/o grupos de investigación reconocidos por Colciencias en las Categorías A1, y/o A, y/o B afines a gobernabilidad, política pública, actores armados, conflicto y Derecho Internacional Humanitario, relaciones interétnicas y minorías culturales desde la Ciencia.
 6. En el ámbito del Derecho y las Ciencias Sociales, la Institución de Educación Superior -IES- y/o un tercero que cumpla con los requerimientos técnicos, de calidad y que se contrate para materializar y operar el Plan de Capacitación 2026, debe tener experiencia requerida en: Derecho, Ciencias Políticas y Sociales, Derecho Penal, Derechos Colectivos y Ambientales, Derecho y Política Ambiental, Derecho Constitucional y Derechos Humanos, Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Derechos Fundamentales y Teoría Política, Gestión y Políticas Públicas Territoriales, Enfoques Diferenciales, Investigación en Gestión y Desarrollo Rural, Derecho de Tierras y Construcción de Paz, Derecho Procesal enfocado en restitución de tierras, Derecho Minero Energético enfocado en restitución de tierras, Planeación Estratégica, Metodologías de Investigación, Habilidades Blandas y para la Comunicación, entre otros, lo cual ha de ser soportado con la información que reposa en la base de datos de la plataforma Scienti de Colciencias.
 7. Tener observatorios afines a desarrollar según los ejes temáticos del PIC, del Plan Estratégico Institucional de la Unidad de Restitución de Tierras y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.
 8. Realizar las acciones de formación/capacitación en modalidad presencial tanto en el Nivel Central como en las Direcciones Territoriales de la Unidad de Restitución de Tierras, cuando se considere pertinente y sea posible, presupuestalmente.
 9. Apoyarse en el sistema de vídeo conferencia de la Unidad de Restitución de Tierras, para capacitar presencialmente a servidoras y servidores públicos en Bogotá y a la vez a quienes se encuentren en cualquiera de las Direcciones Territoriales, cuando así se requiera.
 10. Instalar un evento de lanzamiento el PIC 2026, con la presencia de sus directivos y los de la UAEGRTD, así como de invitados especiales que se convoquen.
 11. Instalar el Comité de Seguimiento a la implementación del PIC 2026. Las fechas de este comité deben estar dentro del cronograma de ejecución y están relacionadas con la apertura, los cortes para pagos y el cierre del proceso.
 12. Estar a cargo de los procesos de: inscripción, matrícula y formalización de esta, correspondientes a los escenarios de formación y diplomados del PIC 2026.
 13. Entregar una rúbrica de evaluación que contenga los criterios específicos para dicho ejercicio por cada programa y escenario de formación y capacitación, previo al inicio del Plan Institucional de Capacitación y aludiendo a tres momentos de evaluación (formativa y sumativa) específicos: presaber, postsaber y evaluación final de impacto.
 14. Implementar el proceso de formalización de la vinculación (matrícula) de las y los participantes y se hará cargo de las firmas de cartas de compromiso utilizando el formato único de la UAEGRTD—THFO-56 como requisito previo a dicha formalización. Estas cartas de compromiso se entregarán con la debida relación en la matriz de seguimiento a cada participante (matriz de avance académico y de asistencia), de

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

- manera inmediata para el reporte ante la Unidad. Es necesario garantizar este requisito para poder dar acceso a las modalidades tanto presencial como virtual.
15. Preparar y socializar la planeación, los cronogramas (general y por cada proceso de capacitación), las agendas temáticas y de contenidos para la implementación de la agenda general programada por el PIC-UAEGRTD 2026.
 16. Diseñar una hoja de ruta de cada curso y la socializa por correo electrónico con las personas matriculadas en cada programa para divulgar la información clara y precisa sobre: el plan de estudios, la guía de Netiqueta (para el trabajo virtual), el cronograma completo de desarrollo de las actividades académicas ajustado a las modalidades mencionadas; la descripción de cada programa académico y la presentación del equipo docente; la rúbrica de evaluación a utilizar durante todo el programa y otras disponibles para una implementación acorde a las necesidades y presentación del PIC-URT 2026. Los correos electrónicos necesarios para la convocatoria y la entrega de información a los y las estudiantes se deben enviar con mínimo 5 días hábiles de antelación al inicio de las actividades de formación académica.
 17. Alimentar la matriz de avance académico y de asistencia (formato sugerido por el equipo de Capacitación y Construcción de Saberes de la Unidad) de cada programa con información precisa, clara y pertinente dando cuenta del seguimiento a la implementación de los espacios académicos de formación y capacitación, así como, del proceso formativo de cada una de las personas que realizan los distintos cursos y escenarios de formación. Esta matriz se debe compartir por drive con el equipo de Capacitación y Construcción de Saberes desde el inicio de la inscripción, con la matrícula y la relación de cartas de compromiso. El seguimiento inmediato se hará a la participación de cada estudiante, para llevar el control de asistencia por clase recibida y garantizar el cumplimiento del 75% de intensidad horaria y la realización del entregable por cada estudiante. Estos dos serán los requisitos para la entrega de certificados académicos para cada participante.
 18. Cargar digitalmente en el OneDrive facilitado por la UAEGRTD la información junto con las evidencias y soportes de las actividades y procesos realizados, para lo que se utilizará el correo electrónico de capacitacion@urt.gov.co. Para facilitar el cargue colaborativo la Institución de Educación Superior -IES que cumpla con los requerimientos técnicos dispondrá de dos o tres personas que pueden tener el acceso.
 19. Las sesiones y reuniones que se requieran de manera virtual se realizan a través de la plataforma colaborativa Microsoft Teams de la UAEGRTD, para lo cual se requiere que la Institución de Educación Superior -IES que cumpla con los requerimientos técnicos informe al equipo de Capacitación y Construcción de Saberes, previamente el día y hora de las sesiones para que realicen la citación. La Institución de Educación Superior -IES que cumpla con los requerimientos técnicos será la encargada del levantamiento de las actas, listados de asistencia y otros soportes, que se generen de dichas reuniones.
 20. Facilita y acompaña a servidores y servidoras públicas participantes de los cursos y escenarios de formación en la creación del entregable evaluativo final (cuando aplique, ensayo crítico argumentativo), requisito previo para la certificación de su participación en los programas de capacitación (diplomados y escenarios de formación). Dichos entregables deben responder a los criterios mínimos teóricos-prácticos-evaluativos exigidos, socializados para cada programa al iniciar cada uno y deben estar relacionados con los temas de capacitación impartidos, las tareas desarrolladas por los y las participantes en la entidad y con la misionalidad de esta, entre otros. El entregable puede tener una extensión de 3 a 5 páginas (si es escrito) o se puede entregar en otro de los formatos propuestos (vídeo, podcast, fotografía documental, entre otros).

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

- 21. Promueve y desarrolla procesos de creación de nuevos conocimientos, construcción de saberes, reflexiones y discusiones académicas con los trabajos entregables de los funcionarios y las funcionarias matriculadas. Dicho ejercicio se realiza en los tiempos de trabajo autónomo. La calificación final posible debe estar entre 3.5 y 5,0 puntos para certificar a las y a los funcionarios de la Unidad.
- 22. Entrega un informe final que recoja el impacto del proceso de capacitación y formación de los y las participantes, dando cuenta del proceso en general y de los logros alcanzados con la profundización de conocimientos y saberes de las personas participantes, a partir de los resultados de la aplicación de presaberes, postsaberes y evaluación final de impacto.
- 23. Se encarga de planear, convocar, organizar, gestionar y desarrollar 2 inmersiones territoriales las cuales pueden ser en modalidad presencial con grabación y proyección asincrónica (en formato de conversatorio/panel) relacionadas con las temáticas propuestas por la UAEGRTD. Cada uno se realiza y esta enlazado con un territorio en particular definido por la Unidad.
- 24. Se encarga de planear, convocar, organizar, gestionar y desarrollar en articulación con el Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes de la URT 3 jornadas de Inducción URT (en formato de taller práctico) relacionadas con las temáticas propuestas por la UAEGRTD (con una duración mínima de 8 horas en modalidades presencial).
- 25. Programar oportunamente la logística requerida para la ejecución de los cursos y escenarios de formación contratados y garantizará el acompañamiento de monitores permanentes a los servidores y servidoras públicas de la Unidad con matrícula formal (previa inscripción y firma de la carta de compromiso), tanto para el desarrollo de sesiones presenciales como virtuales sincrónicas y asincrónicas.
- 26. Entrega informes así: i) Memorias críticas y analíticas (con información cualitativa y cuantitativa) -de cada diplomado, curso y escenario de formación realizado- que den cuenta del desarrollo del proceso de formación y capacitación de las personas matriculadas, en relación con la implementación académica, pedagógica y el porcentaje alcanzado de participación; ii) Tres reportes —documentos escritos— sobre el proceso de Inducción URT, jornadas 1, 2 y 3 con sus respectivos soportes y anexos (actas y listados de asistencia). iii) Un informe final de análisis cualitativo del proceso, consolidando la información de resultados y de los logros alcanzados de conocimientos y saberes de las personas participantes que incluya un capítulo con el informe de impacto, dando cuenta de la aplicación del presaber, postsaber y evaluación final (entregable cuando aplique) y de manera cuantitativa alrededor de la participación. La Institución de Educación Superior -IES que cumpla con los requerimientos técnicos debe entregar los documentos en los formatos, esquemas y formas definidas por la UAEGRTD.
- 27. Garantiza los costos requeridos por docentes, formadores, formadoras, expertas, expertos, entre otros, que se convoquen para el desarrollo de las actividades académicas, pedagógicas, formativas y de capacitación. Atiende las sugerencias de docentes y/o conferencistas que, según el perfil, cubran las necesidades que requiera la Unidad de Restitución de Tierras. De igual manera, gestiona y garantiza las acciones necesarias del orden logístico, insumos materiales, locaciones, entre otras, necesarias para el desarrollo del PIC-URT 2026.
- 28. Gestionar y coordinar con el equipo de la Oficina de Tecnologías de la Información -OTI de la UAEGRTD, todo lo relacionado con el proceso de migración de la información correspondiente a cada programa académico desarrollado en el PIC 2026. Adelantar la migración a medida que se vaya culminando cada uno de los programas, garantizando que se realice desde la plataforma de la Institución de Educación

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

- Superior -IES que cumpla con los requerimientos técnicos hacia la de la Unidad con una calidad óptima, cumpliendo con los requerimientos técnicos, académicos, metodológicos y de tiempos establecidos por la UAEGRTD, necesarios para que esa información sea de acceso amplio en la página de la Escuela URT.
29. Organiza y carga en SECOP II la documentación correspondiente a los pagos determinados en el contrato, así como, la factura con los respectivos informes y soportes que se deben anexar por cada uno de los pagos solicitados por la Institución de Educación Superior -IES que cumpla con los requerimientos técnicos, de acuerdo con el cronograma estipulado.
30. Garantiza la instalación de una mesa académica, técnica y administrativa, para el seguimiento al PIC durante las etapas de alistamiento, implementación y evaluación. Esta mesa sesionará de manera permanente y debe quedar dentro del cronograma de la ejecución del PIC—2026. La mesa está conformada por el equipo de la IES y del equipo de Capacitación y Construcción de Saberes del GGTDH de la UAEGRTD.
31. Designar para el desarrollo del proceso PIC -2026, una coordinación académica y una técnica administrativa—2 personas— adicional al equipo de apoyo, pedagógico y operativo que considere necesario.
32. Cubre los costos de los cursos, diplomados y/o conversatorios presenciales y virtuales (sincrónica y/o asincrónica) en los temas e intensidad horaria que requiera la Unidad y que exija académicamente la Institución de Educación Superior -IES que cumpla con los requerimientos técnicos para el proceso de certificación.
33. Promueve y habilita los diplomados, cursos y escenarios de formación para un máximo de 503 personas que hacen parte de la planta de personal de la Unidad, para la participación en el PIC 2026, así como garantiza el seguimiento a la participación de los servidores y las servidoras públicas convocadas y matriculadas.
34. Ofrecer los costos de cursos, diplomados y/o inmersiones, conversatorios/ paneles/ talleres presenciales / virtuales sincrónicos y/o asincrónicos en los temas que requiera la URT así: 4, 24, 48, 80, 120 horas máximo para ser desarrollados con grupos de funcionarios y funcionarias. Igualmente, cotizar la propuesta de oferta institucional que tiene la Unidad de acuerdo con lo siguiente:

10.4.1.1 Escenarios de formación/capacitación/cualificación (amplios)

En el marco de los procesos de formación y capacitación proyectados para la vigencia desde la gestión que le compete al Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, y teniendo en cuenta que los programas de formación antes mencionados corresponden a la oferta que será cubierta con el gasto presupuestal destinado para tal fin, en este apartado del documento PIC 2026, se plantea llevar a cabo una ampliación y extensión de otros escenarios y posibilidades de formación denominados como *actividades de formación/capacitación sin inversión presupuestal por parte de la entidad*.

Las personas principalmente favorecidas por dicha posibilidad serán quienes estén vinculadas como contratistas de la UAEGRTD. Por supuesto, en estos espacios “otros” para la capacitación/formación, tendrán asegurada su participación las personas que tienen alguna de las siguientes formas de vinculación con la entidad: Planta - Libre Nombramiento y Remoción; Planta – Provisionalidad y Planta - Carrera Administrativa.

Gestión de escenarios de formación y capacitación

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

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

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

Fortalecimiento sectorial y articulación interinstitucional para la vigencia 2026¹⁹

En el marco de la articulación sectorial y del fortalecimiento de las capacidades institucionales se proyecta para la vigencia 2026 que la UAEGRTD, como entidad que integra el SECTOR AGROPECUARIO, PESQUERO Y DESARROLLO RURAL, incluirá en su Plan Institucional de Capacitación una actividad macro de *capacitación sectorial*. Esto, en cumplimiento de una serie de iniciativas que proyectan consolidarse como espacios estratégicos de encuentro, actualización y construcción colectiva, orientados a promover el intercambio de conocimientos y el afianzamiento del trabajo conjunto entre las entidades adscritas.

De manera particular, la organización de la *capacitación sectorial* mencionada se proyecta como acción concreta, en respuesta frente a los COMPROMISOS DEL ACUERDO COLECTIVO 2025 – 2027. Con el fin de preparar adecuadamente ese espacio será competencia de nuestra entidad, en su momento, definir y delegar una persona que participará como ponente sobre un tema de competencia misional y que tendrá a su cargo, por supuesto abordando de manera sustantiva la contribución que dicho tema o temas representan para la Reforma Agraria. Este ejercicio permitirá estructurar una agenda coherente, participativa y alineada con los objetivos estratégicos del sector.

Finalmente, y respetando la autonomía y posibilidades de las entidades, cada una puede proponer y plantear alternativas de apoyo logístico para el desarrollo de la capacitación, que se realizará en el primer semestre de la vigencia. Los aspectos de infraestructura y operativos como estaciones de café, refrigerios, almuerzo, ambientación y elementos de apoyo necesarios para garantizar la conexión con las regiones, entre otros, serán acordados en espacios de mesas de trabajo programados para 2026 en el sector. Estas acciones no son obligaciones estrictas, pero su evaluación interna permitirá facilitar la coordinación y contribuir al éxito del encuentro sectorial.

11. ENTREGABLES

Sin excepción alguna, las actividades que realicen directamente las dependencias de la Unidad para el fortalecimiento de competencias, habilidades y destrezas de los servidores y las servidoras públicas, deben quedar soportadas según los lineamientos de la Circular Interna 00014 del 29 de noviembre de 2018 y remitir los soportes a través del formato **GD-FO-15 MEMORANDO** y formato **GD-FO-21_V6_TRASLADO DOCUMENTAL** al Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano para el respectivo archivo en la serie documental **Plan Institucional de Capacitación (PIC)**.

¹⁹ Como resultado de los acuerdos realizados en el desarrollo de la Mesa de trabajo art. 5 Acuerdo Sectorial, liderado por el Ministerio de Agricultura con las distintas entidades que participan del sector, se determinó que para la vigencia 2026 este será un ítem que debe hacer parte del Plan Institucional de Capacitación. Ver: documento Excel anexo: “AVANCE A COMPROMISOS ACUERDO 2025 - 2027”.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información:
Publica
☒
Reservada
☐
Clasificada
☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

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

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

12.METAS

Para la vigencia 2026 la UAEGRTD tiene como meta el cumplimiento del 100% de las acciones programadas a realizar con una Institución de Educación Superior -IES- y/o un tercero que cumpla con los requerimientos técnicos, que se contrate para materializar y operar el Plan de Capacitación 2026 y para el cual se cuenta con recursos de inversión presupuestal. El cronograma de este será concertado en la primera etapa del proceso, a partir de la propuesta económica, de cronograma, logística y operativa diseñada por el operador.

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

13.RECURSOS

13.1 Presupuesto

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

ACTIVIDAD	PRESUPUESTO
EJECUTAR EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025	\$ 530.450.000
VALOR TOTAL	\$ 530.450.000

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

Tabla 18. Presupuesto vigencia 2025. Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

13.2 Requerimientos logísticos, técnicos y/o tecnológicos

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

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

13.3 Recursos humanos

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

14. ANÁLISIS DE RIESGOS

De acuerdo con el mapa de riesgos del proceso de Gestión del Talento Humano, se han identificado dos riesgos de gestión asociados al cumplimiento del plan institucional de capacitación, los cuales se resumen en lo pertinente, a continuación:

RIESGOS	CONTROL EXISTENTE
Posibilidad de pérdida económica y reputacional 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 para la gestión estratégica del talento humano, en cumplimiento del principio del mérito y la provisión oportuna de la planta con el personal idóneo.	Cada vez que se vincule una persona como funcionario/funcionara/funcionarie debe realizar el proceso de inducción establecido. Este comprende 3 etapas. E1. Ingreso y posesión; E2. Actividades autónomas y, E3. Jornada presencial de Inducción (en esta se formaliza la culminación de la inducción con el diligenciamiento y forma del formato TH-FO-01) La verificación del cumplimiento de la inducción por parte de funcionarios/funcionarias y funcionaries, se lleva a cabo con el seguimiento y cumplimiento de los siguientes puntos: 1. Realizar de forma completa las actividades autónomas y asegurar el diligenciamiento y envío de formularios y evidencias que corresponda, según el tipo de vinculación (funcionarias/funcionaries/funcionarios).

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

15.1 Indicadores del Plan de Acción UAEGRTD - Indicador de producto

Nombre del indicador	Objetivo	Fórmula de cálculo
Porcentaje de ejecución del Plan Institucional de Capacitación -PIC-.	Medir el porcentaje de avance en la ejecución de las actividades programadas en el marco del Plan Institucional de Capacitación PIC.	Actividades ejecutadas / actividades programadas en el PIC

Tabla 20. Indicadores del Plan de Acción UAEGRTD

15.2 Indicadores de gestión en el marco del proceso de Gestión del Talento Humano

Producto	Objetivo	Indicador de producto
Cumplimiento de la ejecución de los escenarios de formación-capacitación y/o cursos incluidos en el Plan Institucional de Capacitación - PIC	Conocer el nivel de eficacia en el desarrollo de escenarios de formación-capacitación y/o programas previstos en el cronograma de cumplimiento del PIC.	Total, de escenarios de formación, capacitación y/o cursos realizados

Tabla 21. Indicadores de gestión

15.3 Indicador de producto

Producto	Objetivo	Indicador de Producto
Productos del Conocimiento a partir de las capacitaciones incluidas en el Plan Institucional de Capacitación - PIC	Conocer el número de productos del conocimiento generados a partir de las capacitaciones incluidas en el Plan Institucional de Capacitación - PIC	Total, de entregables

Tabla 22. Indicador de producto. Fuente: Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano

16. EVALUACIÓN

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

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

Además, la Institución de Educación Superior -IES- y/o un tercero que cumpla con los requerimientos técnicos que se contrate para materializar y operar el Plan de Capacitación 2026 debe llevar a cabo las respectivas evaluaciones así:

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

- **De los y las participantes.** Evaluar conocimientos sobre las capacitaciones al iniciar y finalizar cada curso para medir aprendizajes y generar indicadores de efectividad e impacto en la aprehensión de conocimientos y habilidades (sondeo de saberes previos a la capacitación/ nota evaluación de conocimientos posterior a la capacitación *100) Estos ejercicios de diagnóstico y evaluación se deben sistematizar con su respectivo análisis y conclusiones, para ser entregadas y remitidas a la Unidad de Restitución de Tierras en medio digital, de acuerdo con los tiempos establecidos para la presentación de informes parciales y del informe final. En estas se deben tener en cuenta las tres categorías de análisis competencia de la Unidad: Víctimas, Restitución y Despojo; Destierro y desarraigo; comunidades diferenciales y sujetos históricos.
- **Del proceso.** Desarrollar un proceso de evaluación que permita valoraciones parciales y generales al terminar cada sesión formación, donde se puedan validar aspectos tales como: la pertinencia, calidad de los contenidos, metodologías aplicadas, idoneidad de las y los docentes, la apropiación de los temas por parte de las personas participantes, los entregables de cada participante y la aplicación en el desarrollo profesional de los contenidos desarrollados. De otra parte, el proveedor se compromete a evaluar el paquete de capacitación contratado, considerando los criterios mencionados, el nivel de participación en las actividades programadas y el nivel de satisfacción en las actividades de formación, para medir la implementación del PIC 2026 en el talento humano de la entidad.

17.ANEXOS

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

18.PARTICIPANTES

Participaron en la elaboración

Emilce Maluche Aguilera, funcionaria, profesional especializada, grado 15, Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes - GGTDH.
Carolina Echávez Martínez, funcionaria, profesional especializada, grado 15, Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes - GGTDH.
Ingrith Lorena Medina García, funcionaria, técnica, Equipo de Capacitación y Construcción de Saberes – GGTDH.

Participaron en la revisión

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-05
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 12

Clasificación de la Información: Publica ☒ Reservada ☐ Clasificada ☐

Fecha de aprobación: 09/12/2025

Rosa Misaelina Ospina, contratista. Jefe Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano – GGTDH
Diana Carolina Franco Medina, enlace de calidad - Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano - GGTDH.
VoBo. Jaqueline Campos Rincón, Secretaría General de la UAEGRTD

19. CONTROL DE CAMBIOS

- Se actualizó y ajustó la información en los siguientes apartados:
 - Contexto normativo
 - Términos
 - objetivo general y objetivos específicos
 - Acciones
 - Inducción y reinducción
 - Formación y capacitación
 - Tipos de curso/modalidad/duración
 - Oferta institucional 2026
 - Especificaciones técnicas
 - Recursos
 - Requerimientos logísticos, técnicos y/o tecnológicos
 - Análisis de riesgos
 - Indicadores
 - Evaluación
 - Anexos
 - Participantes
- Se actualizaron referentes y referencias del Plan Nacional de Formación 2023-2030.
- Se incluyeron nuevos apartados:
 - Elementos de análisis que resultaron de la encuesta diagnóstica por cada uno de los 6 ejes temáticos
 - Propuesta técnica de formación y capacitación 2026–2027
 - Lineamientos para la articulación formación–diagnóstico.
- Se introdujeron definiciones conceptuales, metodológicas y pedagógicas.
- Se introdujo un ítem denominado: Fortalecimiento sectorial y articulación interinstitucional para la vigencia 2026

Nota 1: El presente plan fue revisado, reestructurado y puesto en contexto del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia, Potencia Mundial de la Vida”, por el equipo técnico de Capacitación y Construcción de Saberes del grupo de Talento Humano y entregado el 14 de noviembre de 2025.

Nota 2: 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 3: El presente plan se aprobó en la sesión N°4 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizado el 9 de diciembre de 2025.