

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2018



UNIDAD
DE RESTITUCIÓN
DE TIERRAS

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS
DESPOJADAS



 <p>UNIDAD DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS</p>	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 2 de 12
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-08
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. CONTEXTO INSTITUCIONAL Y NORMATIVO
2. DIAGNÓSTICO
 - 2.1 Situación actual del talento humano
 - 2.2 Planes anuales de talento humano
 - 2.3 Actividades estrategicas de talento humano
 - 2.4 Problema, causas y efectos
3. ESTRATEGIA
 - 3.1 Objetivo general
 - 3.2 Objetivos específicos
4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN


	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 3 de 12
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-08
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1

INTRODUCCIÓN

El presente documento, tiene como objetivo dar a conocer a todos los servidores públicos y demás colaboradores de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas - (UAEGRTD) el plan estratégico de talento humano para la vigencia 2018, que, bajo la alineación con el plan estratégico institucional, tiene como fin de garantizar el cumplimiento de la misión institucional de manera articulada con los procesos internos. Lo anterior, teniendo en cuenta que el proceso de gestión de talento humano tiene a su cargo la administración del personal de la Entidad.

En este sentido, para la adecuada ejecución del presente plan se tendrán en cuenta los objetivos estratégicos de la Unidad, los procedimientos establecidos para la administración del personal en materia de talento humano y demás medidas que deben regir el ejercicio de la función pública, desde el ingreso, desarrollo y retiro de los servidores públicos a través del desarrollo integral y el fortalecimiento de sus competencias laborales hasta el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

En este sentido, se elaboró el plan estratégico de talento humano, como el instrumento de planeación que contiene las estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación del programa de Bienestar, del plan de capacitación, del plan de trabajo anual del subsistema de seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes y del plan de previsión de recursos humanos; dirigidos a mejorar la calidad de vida, a desarrollar las competencias de los servidores públicos, mejorar la salud laboral, prevenir riesgos laborales y lograr una eficiente utilización y aprovechamiento de los recursos humanos en función de los objetivos institucionales y de las necesidades de desarrollo, crecimiento y mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 4 de 12
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-08
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1

1. CONTEXTO INSTITUCIONAL Y NORMATIVO

La UAEGRTD cuenta con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera, ciñéndose a la normatividad vigente que rige su actuación, con una planta global de 503 cargos que relaciona de forma detallada los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de la entidad, a través del Decreto 4939 de 2011 "Por el cual se determina la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas"; siendo esta la línea base para formular los planes, programas y proyectos que se enfocan al desarrollo integral del proceso de talento humano.


Con base en las dinámicas de la entidad y teniendo en cuenta la estructura de planta asignada, se formula este plan estratégico de talento humano enmarcado con la política de gestión estratégica del talento humano, desarrollada mediante el Decreto 1499 de 2017 en donde se establece el modelo integrado de planeación y gestión – MIPG en su versión II, que dispone al talento humano como el activo más importante en las entidades, asignándole la primera dimensión. Dicha dimensión, se enfoca en ofrecerle a la Unidad, las herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la misma; por lo que, se puede resaltar que el éxito de la planeación estratégica del recurso humano se da en la medida en que se articula con el direccionamiento estratégico de la entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos).

En este sentido y en concordancia con lo antes mencionado, la Unidad desarrollará este plan estratégico reconociendo al talento humano como el recurso fundamental con el cual la unidad realiza la articulación tanto interna como externa que permite no solo el cumplimiento de los objetivos estratégicos tanto institucionales como de las políticas del gobierno nacional que se materializan con la reparación a las víctimas a través del proceso de restitución.



Imagen: Dimensión de talento humano

Fuente: Departamento de la Función Pública - MIPG

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 5 de 12
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-08
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1

2. DIAGNÓSTICO


2.1 Situación planta de personal

La Unidad si bien se estructuró con una planta de 503 cargos como se visualiza en el cuadro adyacente, con corte al 28 de febrero de 2018 se certificó una nómina ante el Ministerio de Hacienda por 457 empleos, teniendo en cuenta los topes de gastos de personal establecidos por el artículo 92 de la Ley 617 de 2000.

En el siguiente cuadro se evidencia por niveles los cargos que conforman el total de la planta de personal de la entidad, de la cual debemos partir y de allí con los movimientos de rotación de personal dio los resultados de la nómina certificada:

PLANTA DE PERSONAL

DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO	N.º CARGOS ESTABLECIDOS
NIVEL DIRECTIVO			
Director general	0015	28	1
Director técnico	0100	22	4
Director territorial	0042	19	17
Jefe de oficina	0137	22	2
Secretario general	0037	24	1
Subdirector general	0040	24	1
TOTAL DIRECTIVOS			26
NIVEL ASESOR			
Asesor	1020	14	4
Jefe de oficina asesora de comunicaciones	1045	16	1
Jefe de oficina asesora de planeación	1045	16	1
TOTAL ASESORES			6
NIVEL PROFESIONAL			
Profesional especializado	2028	24	6
Profesional especializado	2028	21	7
Profesional especializado	2028	18	32
Profesional especializado	2028	17	30
Profesional especializado	2028	15	122
Profesional especializado	2028	13	77
Profesional especializado	2028	12	6
Profesional universitario	2044	8	51
Profesional universitario	2044	6	3
TOTAL PROFESIONALES			334
NIVEL TÉCNICO			
Topógrafo	3136	10	22
Topógrafo	3136	8	22

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 6 de 12
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-08
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1

Técnico administrativo	3124	12	19
Técnico	3100	15	6
Técnico	3100	12	2
TOTAL TÉCNICOS			71
NIVEL ASISTENCIAL			
Secretaria ejecutiva	4210	24	2
Secretario ejecutivo	4210	20	16
Conductor mecánico	4103	15	1
Ayudante	4069	8	39
Auxiliar administrativo	4044	20	8
TOTAL ASISTENCIALES			66
TOTAL PLANTA			503

Tabla 1. Planta de Personal

Fuente: Gestión de Talento Humano - URT

Con base en la información anterior y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, el proceso de talento humano de acuerdo con la restricción presupuestal relacionada tanto con el tope de ley 617 y a la asignación presupuestal de la vigencia, sólo podrá garantizar la provisión de 457 empleos de la planta antes referenciada, en concordancia con lo certificado ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Ahora bien, el análisis y formulación de las necesidades que a este tema competen han tenido en cuenta los riesgos asociados al proceso de talento humano, los cuales a la fecha se encuentran identificados y controlados de acuerdo con la metodología establecida por la entidad, resaltando que no se han materializado.

Respecto del desempeño estratégico del proceso de talento humano se muestran las rutas de creación de valor de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), así:



MATRIZ DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO v. 2.0				
ENTIDAD				
Unidad de Restitución de Tierras				
FASES	BÁSICA OPERATIVA	TRANSFORMACIÓN	CONSOLIDACIÓN	TOTAL
Porcentaje por fases	7,8%	29,4%	62,8%	90,9
TOTAL AGRUPADO	CONSOLIDACIÓN			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR				
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	93	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	96	
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	92	
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	91	
		- Ruta para generar innovación con pasión	91	
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	90	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	90	
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	90	
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	90	
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	90	
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	92	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	92	
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	91	
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	89	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	88	
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	90	
RUTA DE LA INFORMACIÓN Conociendo el talento	90	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	90	

Tabla: Matriz de gestión estratégica de talento humano


Fuente: Departamento de la Función Pública

Lo anterior, refleja que, si bien existen aspectos en los cuales se debe fortalecer de acuerdo con los lineamientos dados en el MIPG V. 2, el proceso ha tenido un avance significativo en el desarrollo de las rutas de creación de valor; lo cual se ve reflejado en la calificación de 90,9% antes referenciada.

2.2 Planes anuales de talento humano

La planeación de la gestión del talento humano en la UAEGRTD se realiza en primera instancia de acuerdo con el cumplimiento normativo establecido por el DAFP y el Ministerio de Trabajo. Adicionalmente, se tiene en cuenta el diagnóstico de necesidades asociado a la estructuración de cada plan y/o programa.

En la siguiente imagen, se presente el ciclo de planeación de la gestión del talento humano, la cual visualiza al talento humano como núcleo básico de la entidad, siendo estratégica y transversal a todos los procesos desde la planeación hasta la evaluación de los resultados.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 8 de 12
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-08
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1

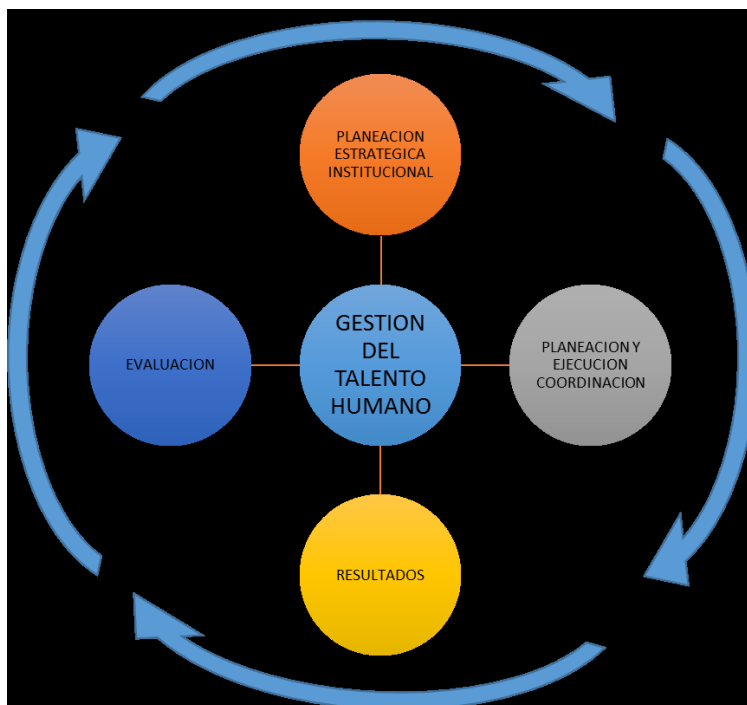



Imagen: Modelo de planeación y gestión estratégica de talento humano
Fuente: Gestión de talento humano

Los siguientes planes y programas a desarrollar, son parte constitutiva del presente instrumento de planificación:

- Plan institucional de capacitación.
- Programa de bienestar.
- Plan de incentivos.
- Plan de trabajo anual del subsistema de seguridad y salud en el trabajo
- Plan anual de vacantes
- Plan de previsión de recursos humanos.

En la siguiente tabla se puede evidencia cada uno de los planes a desarrollar con los respectivos objetivos generales:

Plan / Programa	Objetivo
Plan anual de vacantes	Diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin que la Unidad identifique las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del proceso de talento humano como una estrategia organizacional.
Plan de previsión de recursos humanos	Identificar los mecanismos que permitan suplir los cargos vacantes de la planta de personal durante la vigencia, propendiendo por la transparencia en los procedimientos internos, así como la alineación de los objetivos misionales con los objetivos personales de los servidores públicos de la entidad.
Plan institucional de capacitación	Fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades que permitan contar con un talento humano integral, comprometido, innovador y competente.
Programa de bienestar	Incrementar la satisfacción, motivación, compromiso y rendimiento laboral de los servidores de la Unidad Administrativa

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 9 de 12
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-08
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1

	Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, a través del desarrollo de programas que contribuyan a mantener, mejorar y generar una afectación positiva en la calidad de vida de nuestros colaboradores y su núcleo familiar.
Plan de trabajo anual del subsistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (Sub-SG SST).	Realizar actividades encaminadas a la implementación y mantenimiento del Sub-SG SST, con el fin de promover una cultura de auto cuidado y generar un mejoramiento continuo.

Tabla: Relación de planes y programas de talento humano

Fuente: Oficina Asesora de Planeación – URT

Cada plan y programa contiene un cronograma de actividades, con el fin de realizar el control del cumplimiento y la respectiva evaluación de acuerdo con las especificidades de cada intervención, por lo mismo estos cronogramas se pueden visualizar en la intranet - talento humano.

2.3 Actividades estratégicas de talento humano

Las actividades estratégicas son aquellas que aportan a la cadena de valor del proceso de Talento humano y no están vinculadas a los planes operativos del proceso, toda vez que dichas actividades están enfocadas directamente con las funciones y responsabilidades de cada servidor público.

Actividades estratégicas	Objetivo
Evaluación de rendimiento laboral	Aplicar la herramienta al personal provisional de la URT, para que sea evaluado su desempeño con el propósito de verificar, valorar y cuantificar su aporte al logro de las metas y objetivos institucionales y generar los compromisos laborales.
Acuerdos de Gestión	Aplicar la herramienta a los gerentes públicos de la URT, para que sea evaluado su desempeño y medir el cumplimiento de las metas pactadas, estableciendo los nuevos compromisos.
SIGEP monitoreo y seguimiento	Realizar el monitoreo y seguimiento del SIGEP a través de la plataforma con el fin de garantizar la información actualizada de los funcionarios.

Tabla: Actividades estratégicas de talento humano

Fuente: talento humano

2.4 Problema, causas y efectos

Para el desarrollo del plan estratégico de talento humano hemos identificado diversas situaciones que dificultan el cumplimiento del mismo, de tal manera que se exponen en la siguiente matriz:

EFFECTOS	FINES
<ul style="list-style-type: none"> • Incumplimiento en la cobertura del plan de capacitación institucional • Actividades limitadas por falta de recursos para el desarrollo del programa y los planes. • Poca asistencia a las actividades programadas en los planes y programa. • Incumplimiento a la implementación del SG-SST. • Limitación para proveer la planta de personal. • Alta rotación de funcionarios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Potencializar las fortalezas de los servidores públicos a través de procesos de capacitación. • Desarrollar las actividades necesarias fortalecer el programa y los planes. • Participación a las actividades programadas en el programa y los planes. • Implementar el SG-SST • Presupuesto suficiente para proveer la totalidad de la planta de personal. • Estabilización de la planta de personal.




NECESIDAD / PROBLEMA	PROPÓSITO
Baja capacidad institucional que permita el desarrollo integral de los servidores públicos en la UAEGRTD.	Fortalecer el desarrollo integral de los servidores públicos a través de la implementación de los planes y/o programas del proceso de talento humano.
CAUSAS	MEDIOS
<ul style="list-style-type: none"> • Poca asistencia a eventos de capacitación. • Pocos recursos para el desarrollo de actividades del programa y los planes. • Falta de apoyo por parte del nivel directivo para incentivar la participación en las actividades del programa y los planes. • Demora en la estandarización de los procedimientos del SG-SST. • Baja asignación presupuestal para proveer la planta de personal. • Asignaciones salariales no competitivas con el mercado laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer las campañas de motivación para asistir a capacitaciones. • Alternativas de alianzas externas y de cooperación para el desarrollo de actividades del programa y los planes. • Sensibilizar y concientizar la necesidad de apoyo por el nivel directivo. • Plan de actualización documental con la oficina asesora de planeación. • Gestión del nivel directivo ante las entidades competentes para la asignación de recursos para proveer la planta de personal. • Salario emocional.

Tabla: Matriz de causa y efecto
Fuente: Oficina asesora de planeación

3. ESTRATEGIA

3.1 Objetivo general

Fortalecer el desarrollo integral de los servidores públicos a través de la implementación de los planes y/o programas del proceso de Talento Humano.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 11 de 12
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-08
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1


3.2 Objetivos específicos

- Fortalecer el programa de bienestar para que los servidores públicos logren una mejora calidad de vida personal y laboral
- Implementar en su totalidad y mantener el subsistema de seguridad y salud en el trabajo, que garanticen un ambiente de trabajo seguro y saludable, para los colaboradores en el desempeño de sus labores.
- Ejecutar un robusto proceso de capacitación que logre repercutir positivamente en las competencias de los funcionarios.
- Sensibilizar y concientizar al nivel directivo la importancia del bienestar y su impacto frente a misión de la unidad.
- Generar un plan de actualización documental con la oficina asesora de planeación para normalizar todos los procedimientos de seguridad y salud en el trabajo.
- Sensibilizar al nivel directivo sobre la importancia de acercamiento ante las entidades competentes para la asignación de recursos para proveer la planta de personal.
- Generar estrategias motivacionales para retener el talento humano.

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los planes y/o programas mencionados en este documento hacen parte del plan de acción institucional, donde se reporta de manera trimestral en la plataforma Strategos los indicadores asociados a las actividades que se enuncian en la siguiente tabla.

Código	Actividades Táctica	Indicador
TH-1	Formular y ejecutar el plan estratégico de talento humano de la vigencia.	(Actividades realizadas de los programas que componen el plan estratégico de talento humanos /Actividades realizadas de los programas que componen el plan estratégico de talento humano programadas) x 100
Código	Actividades Operativas	Indicador
TH-1-1	Desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias funcionales a través del Plan Institucional de Capacitación – PIC.	(Número de actividades de capacitación realizadas en el periodo / Total de actividades programadas de capacitación en el periodo) x 100%
TH-1-2	Realizar actividades tendientes a crear, mantener y mejorar el desarrollo integral de los funcionarios, a través del programa de bienestar y el plan de incentivos.	(Número de actividades de bienestar e incentivos realizadas en el periodo / Total de actividades de bienestar e incentivos programadas en el periodo) 100%
TH-1-3	Implementar el cambio cultural y la política de integridad.	(Número de actividades de realizadas en el periodo / Total de actividades programadas en el periodo) 100%
TH-1-5	Ejecutar actividades tendientes a crear, mantener y mejorar el desarrollo integral de los funcionarios, a través del SG-SST.	(Número de actividades ejecutadas de SG-SST / Número de actividades programadas del SG-SST en el periodo) x 100
Código	Actividades Operativas	Indicador
TH-1-6	Ejecutar actividades tendientes a la implementación del SG-SST.	(Número de actividades ejecutadas de implementación del SG-SST / Número de actividades Programadas de la implementación del SG-SST en el periodo) x 100
TH-1-7	Formular el plan anual de vacantes.	Número de planes formulados

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS	PÁGINA: 12 de 12
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-ES-08
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1

TH-1-8	Formular el plan de Previsión de Recursos Humanos.	Número de planes formulados
--------	----------------------------------------------------	-----------------------------

Tabla: Actividades plan de acción
Fuente: Oficina asesora de planeación

Adicionalmente, para efectos de la evaluación y seguimiento el grupo de gestión de talento y desarrollo humano presentará un informe semestral en el comité de gestión y desempeño con el fin de revisar avances, dificultades y respectivos logros.