



La movilidad
es de todos

Mintransporte

UPIT

UNIDAD DE PLANEACIÓN DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

SECRETARÍA GENERAL
TALENTO HUMANO

2022

**JULIÁN EDUARDO POLANÍA
POLANÍA**
Director General

**CLAUDIA MARCELA PINILLA
PINILLA**
Secretaria General

SECRETARÍA GENERAL

**VILMA PATRICIA IDÁRRAGA
DUITAMA**
Profesional Especializado
Talento Humano.

**ÁNGELA PATRICIA SORIANO
LOZANO**
Técnico Administrativo
Secretaria General

Versión No 1
Febrero 2022

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. JUSTIFICACIÓN	4
3. OBJETIVO Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
4. ALCANCE.....	4
5. ALINEACIÓN INSTITUCIONAL.....	5
6. CONCEPTOS Y ABREVIACIONES.....	5
7. EJES TEMÁTICOS PRIORIZADOS	6
8. DOCUMENTOS ASOCIADOS	11
9. MARCO NORMATIVO	11
10. ANEXOS	12
11. RESPONSABLES	14

1. INTRODUCCIÓN

El Decreto Ley 1567 de 1998 definió el marco institucional para la política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación y a su vez define como capacitación “(...)el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional(...)”, es de suma importancia para la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte, al ser una entidad nueva, puesta en operación en el segundo semestre de la vigencia 2021, la creación del Plan Institucional de Capacitación 2022, en aras de fortalecer las capacidades y habilidades del activo mas importante para la entidad, como lo son los funcionarios y mediante este plan contribuir al desarrollo de capacidades, saberes, destrezas y habilidades de los servidores públicos, para que puedan poner en práctica en el desarrollo de sus funciones, garantizando el cumplimiento de sus labores.

2. JUSTIFICACIÓN

En el marco del cumplimiento normativo al cual se encuentra sujeto la UPIT y en aras de la debida implementación el presente Plan Institucional de Capacitación fue elaborado en pro de contribuir en el crecimiento profesional y laboral de los servidores públicos, alineando los planes y objetivos estratégicos formulados por la UPIT en materia del talento humano.

3. OBJETIVO Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Fortalecer en los servidores públicos de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte, la formación de valores y actitudes orientadas al cierre de brechas de saberes, habilidades en búsqueda de una mejora en el desarrollo de capacidades y fortalecimiento competencias requeridas para el óptimo desempeño de sus funciones.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Generar actividades de capacitación en el marco de la Planeación Estratégica de Talento Humano de la UPIT, acorde con las necesidades de la entidad en aras de alcanzar el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.
2. Promover el desarrollo integral de los funcionarios y el afianzamiento de una ética del Servidor Público.
3. Elevar el nivel las habilidades y competencias de los servidores de la UPIT, frente a las actividades desarrolladas por el servidor en ejercicio de sus funciones.

4. ALCANCE

Durante la vigencia 2022, la UPIT trabajará en capacitaciones misionales, temas administrativos y de entrenamiento, alineados con el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020-2030 orientado en los ejes temáticos que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral para agregar valor en el cumplimiento de sus funciones.

5. ALINEACIÓN INSTITUCIONAL

El presente documento se encuentra alineado con el Plan estratégico de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte – UPIT.

6. CONCEPTOS Y ABREVIACIONES

Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

Capacitación: “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998 - Art.4).

Competencia: Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

Competencias Laborales: Competencias laborales: Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

Dimensión Hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.

Dimensión Saber: Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.

Dimensión Ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta

a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

Educación informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (Gobierno de Colombia, 2017).

Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC

Plan Institucional de Capacitación - PIC

Servidor Público: Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991).

Sistema Nacional de Capacitación: De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

7. EJES TEMÁTICOS PRIORIZADOS

Teniendo en cuenta que la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte – UPIT, es una entidad muy joven, que apenas inició sus operaciones en el último trimestre del 2021 e igualmente, está iniciando la implementación de todos sus procesos, procedimientos; desde la alta dirección, se ha considerado indispensable enfatizar en los ejes de conocimiento e innovación, a través del fortalecimiento de habilidades blandas como la comunicación, de tal forma que se generen ideas innovadoras que permitan la toma de decisiones basadas en evidencias.

Lo anterior, conllevará a la creación de valor público, pues la toma de esas decisiones redundará en la satisfacción de los ciudadanos par construir confianza y legitimidad.

Para el logro de estas metas será necesario que los funcionarios de la entidad mejoren no solo en aspectos de comunicación interna y generación de ideas, sino que será necesario buscar espacios de comunicación con las comunidades interesadas incluyendo para ello la utilización de medios digitales para que los procesos puedan articularse.

Finalmente, es de vital importancia para la UPIT contar con servidores públicos comprometidos y transparentes, por lo que se requiere intervenir en el eje de la ética e integridad de lo público, contribuyendo en la interiorización de valores y principios que lleven al logro de los objetivos y fines del estado en términos de transparencia e igualdad.

De acuerdo con lo anteriormente descrito, se llevará a cabo la intervención de cada uno de los ejes, a través de actividades que incluyen el interés de la alta dirección para fortalecer los lazos de comunicación y trabajo en equipo, así como, lo manifestado por los servidores en la encuesta aplicada de manera virtual que permitió conocer las expectativas de capacitación para el año 2022 y que forma parte integral de este documento.

Igualmente es de esencial importancia adelantar un programa de inducción que permita partir de conocimientos solidos para todos los servidores públicos de la UPIT, en temas como la misión, visión y objetivos institucionales, necesidad imperiosa ya que no solo es una entidad nueva, sino que todos sus servidores también acaban de iniciar su vinculación con ella.

En cuanto a la reinducción, sólo se llevará a cabo en esta vigencia, en dado caso de que se presenten cambios normativos en aspectos misionales o en los procesos o directrices institucionales que requieran ser impartidos a todos los funcionarios de la Entidad.

Así entonces, con las disposiciones de la alta dirección y con base en los resultados obtenidos de la encuesta de necesidades, se priorizan las siguientes temáticas en cada uno de los ejes establecidos en el PNFC.

Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación:

Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma:

Promover habilidades de comunicación: Fomentar en el/la servidor público/a la necesidad de aprender constantemente y la cultura de compartir y difundir su conocimiento.

Generación de nuevas ideas al interior de las entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).

Toma de decisiones basadas en evidencias: El propósito de este componente es que las entidades puedan tomar decisiones con base en la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos

y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2019, p.99).

Para la intervención de este eje, se llevará a cabo una capacitación de liderazgo y trabajo en equipo que incluya la comunicación asertiva, para esta capacitación se dispondrá de recursos por valor de 5 millones de pesos.

Igualmente, se integrarán capacitaciones con entidades como el Departamento Administrativo de la Función Pública, la ESAP y se gestionarán alianzas con entidades que ofrezcan capacitación a cero costos en temas como:

Acción formativa	Eje temático	Dimensión
Procesamiento de datos e información	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber
Comunicación asertiva	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber - Ser
Innovación en el sector Público	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber - Hacer
Contratación estatal	Gestión del conocimiento y la innovación	Saber - Hacer

Eje 2. Creación de valor público:

Permite que, a partir de la toma de decisiones de los servidores públicos y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad.

Corresponde a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias; de tal forma que se genere servicio, resultados y por ende confianza en la relación Estado-Ciudadano: Respuesta a problemas de la ciudadanía a través de bienes y servicios.

Para este eje se adelantarán los trámites necesarios con la ESAP para incluir la participación de los directivos de la UPIT, la actividad se encuentra programada por la ESAP y está pendiente la definición de la fecha:

Acción formativa	Eje temático	Dimensión
Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades)	Creación de valor público	Saber
Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas	Creación de valor público	Saber -Ser

Eje 3. Transformación digital:

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de

las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

De aquí la importancia que a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

Se han considerado las siguientes temáticas para intervenir este eje, de tal forma que todos los funcionarios o gran parte de ellos pueda ser participe de estas acciones formativas, dictadas por la ESAP:

Acción formativa	Eje temático	Dimensión
Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial	Transformación digital	Saber-Hacer
Trabajo en equipo	Transformación digital	Saber - Ser
Excel	Transformación digital	Saber - Hacer

Eje 4. Probidad y ética de lo público.

Plantea como una prioridad temática dentro de la formación de los servidores, la integridad y ética de lo público, es el reconocimiento de la integridad del ser para desarrollar las competencias comportamentales que exige el servicio público y que también se puede profundizar y perfilar hacia un comportamiento habitual en el desarrollo de las funciones de su empleo orientado al propósito de una cultura de respeto y defensa de lo público.

Fomentar en el servidor público la cultura de integridad de la gestión pública, a través de capacitaciones a cero costos que ofrece el DAFP:

Acción formativa	Eje temático	Dimensión
Código de integridad	Probidad y ética de lo público	Ser
Ética de lo público	Probidad y ética de lo público	Ser
Derechos Humanos	Probidad y ética de lo público	Ser
Servicio al Ciudadano	Probidad y ética de lo público	Ser

En conclusión, para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación de la UPIT, se buscarán alianzas estratégicas con la Caja de Compensación Familiar, la Administradora de Riesgos Laborales – ARL, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, Presidencia de la República, entre otras.

Así las cosas, las actividades que fundamentarán el cumplimiento del plan son las siguientes:

ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN CON RECURSOS

Acorde al presupuesto establecido para la Unidad en el 2022, el presupuesto establecido para actividades de capacitación es de CINCO MILLONES DE PESOS (\$5.000.000) disponibles en el concepto de gasto A-02-02-02-009-002 SERVICIOS DE EDUCACIÓN, destinados para las capacitaciones requeridas por la entidad y que no puedan ser suplidas mediante un convenio o alianza de cero costo, como lo son las capacitaciones para fortalecer los conocimientos en el Geographical Information System (GIS) de los profesionales de la Oficina de Gestión de la Información y capacitaciones dirigidas a los directivos de la Entidad.

ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN SIN RECURSOS

INDUCCIÓN

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad. Este programa se realiza cada vez que ingrese un funcionario.

Para el 2022 se tienen programados Eventos de Inducción los cuales contienen temas relevantes de la Entidad para contextualizar a los nuevos servidores tales como:

Temáticas	Área responsable
Quiénes somos	Planeación
Misión	Planeación
Visión	Planeación
Organigrama	Planeación
Funciones	Planeación
Valores	Planeación
Perfil del/la servidor/a público/a	Talento Humano
Situaciones Administrativas y otras novedades de personal	Talento Humano
Nómina y prestaciones	Talento Humano
Seguridad y salud en el trabajo	Talento Humano
Bienestar	Talento Humano
Atención al Ciudadano y Transparencia	Atención al Ciudadano
Temas misionales	Planeación
Sistema de Control Interno	Planeación
Sistema integrado de Gestión	Planeación
Sistema de gestión documental	Gestión documental

CAPACITACIÓN

Las actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitaciones de la UPIT se encuentran basadas en el diagnóstico realizado de las necesidades de la Entidad y teniendo en cuenta que la UPIT es una entidad que inicio su operación en el segundo semestre del 2022, se requiere de actividades dirigidas a todos los funcionarios con el fin de desarrollar competencias esenciales, como la comunicación asertiva, el trabajo en equipo, liderazgo efectivo, que permita implementar una gestión pública orientada al cumplimiento de

resultados, por otra parte se tuvo en cuenta las actividades sugeridas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, que se ajustan a la misionalidad e institucionalidad de la Entidad.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC

Los procesos de evaluación de la capacitación son aquellos que permiten el seguimiento, ejecución y continuidad del plan, de tal forma que se garantice el cumplimiento de objetivos planteados y sean base de futuras propuestas, cambios y/o proyectos para la mejora de estos, para el cumplimiento de tal fin y durante la vigencia del Plan Institucional de Capacitación y Gestión.

Encuesta de Satisfacción: Se aplica a las capacitaciones cuya intensidad horaria sea igual o superior a dos (2) horas. Se diligencia para conocer la opinión de los servidores sobre las capacitaciones impartidas.

Evaluación de Impacto: se aplica para medir el impacto de la capacitación recibida en aspectos como oportunidad, pertinencia, incremento y aplicabilidad práctica de conocimientos, cuya intensidad horaria sea igual o superior a ocho (8) horas.

8. DOCUMENTOS ASOCIADOS

Plan Estratégico Institucional UPIT

9. MARCO NORMATIVO

Ley 115 de 1994. Por la cual se expide la ley general de educación.

Ley 489, de 1998. Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones

Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1953 de 2012. Por medio del cual se crea la Comisión Intersectorial para la Gestión del Recurso Humano y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Ley 1955 de 2019, Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018- 2022.

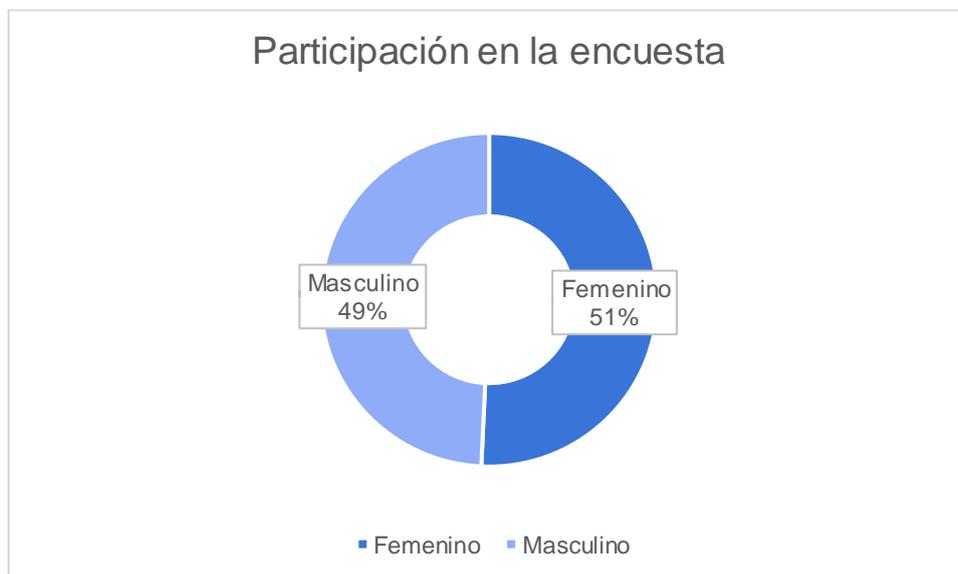
Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Resolución 104 de marzo de 2020. por medio de la cual el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

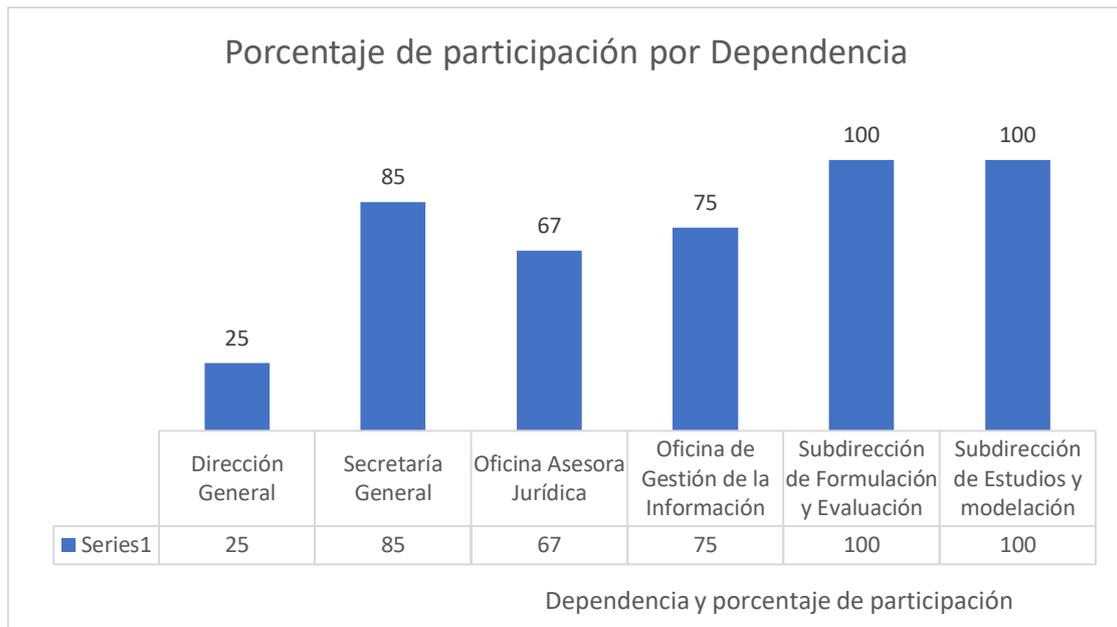
10. ANEXOS

La encuesta contó con la participación de 24 servidores, lo que representa el 82,7% del total de la planta.

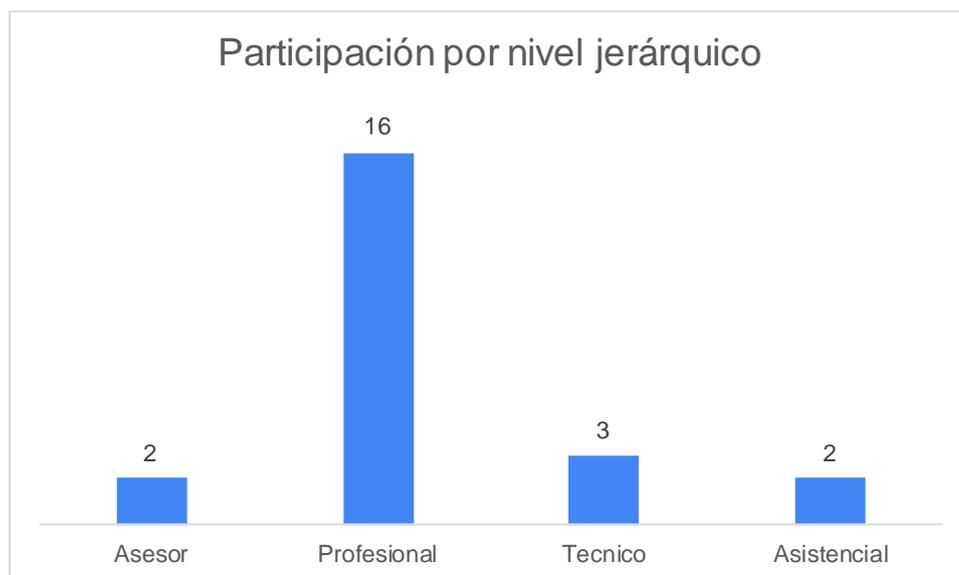
En cuanto a la participación por género, de un total de ocho (8) hombres en planta participaron seis (6), por su parte de veintiún mujeres de la planta participaron diecisiete (17).



La participación por dependencia se presentó de la siguiente manera:

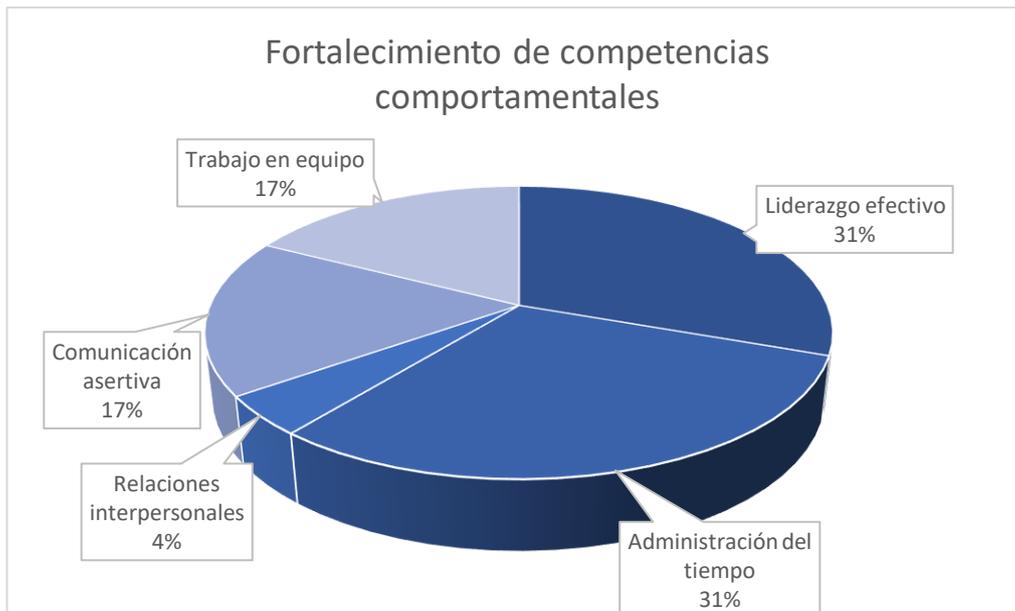


Igualmente, se determinó el nivel jerárquico de los participantes en la encuesta:



Se preguntó si consideran que requieren capacitación, diecisiete (17) manifestaron que sí y seis contestaron no; dentro de las respuestas para quienes, si la requieren, indicaron necesidad en temas como actualización tributaria, contratación estatal, instrumentos de planeación y programación presupuestal, supervisión de contratos, herramientas SIG, Power BI, ArcGIS, gestión documental, seguridad y salud en el trabajo, SUIFP, SIIF.

Adicionalmente, la encuesta de necesidades evidenció el interés de los servidores públicos por recibir capacitaciones en los siguientes temas: Trabajo en equipo, liderazgo y comunicación, seguridad informática, manejo de herramientas tecnológicas.



También permitió evidenciar que los servidores de planta requieren conocer el manejo de plataforma como SUIFP, SIIF, entre otros orientados al área misional de la UPIT.

Se preguntó, si consideran que tienen todos los conocimientos y/o habilidades para desempeñar su trabajo, de los 23 funcionarios que respondieron a la encuesta, dieciséis (16) revelaron que sí, en tanto que siete (7) contestaron que no; para ambos casos, los encuestados ampliaron sus respuestas e indicaron por qué; en el caso de la respuesta sí, manifestaron que cuentan con conocimientos amplios y suficientes, además de experiencia, habilidades, disposición, proactividad, iniciativa, interés, capacidad de aprender rápido, recursividad, responsabilidad, compromiso y lealtad, constante estudio, experiencia en el sector y disposición hacia una mejor entidad; mientras que quienes contestaron no, aducen esta respuesta en el sentido que temas jurídicos y de contratación les son desconocidos.

Asimismo, a la pregunta ¿considera que sus actuales conocimientos les da seguridad para hacer su trabajo? a lo cual la totalidad es decir los 23 participantes indicaron que sí.

11. RESPONSABLES

- El/La Director/a General es el/la responsable de propiciar los espacios, incentivar actividades y la cultura de formación y capacitación para los/las Servidores/as Públicos/as la Unidad, con el fin de mejorar la eficiencia
- La Secretaria General es la responsable de la formulación, seguimiento y evaluación de las actividades del Plan de Capacitaciones de la Unidad.
- Los/las Servidores/as Públicos/as la Unidad tienen la corresponsabilidad de participar proactivamente en las actividades del Plan institucional de Capacitaciones establecida, como parte de su crecimiento profesional y habilidades que aporten a la eficiencia y eficacia de la gestión y misionalidad de la Entidad.