



La movilidad  
es de todos

Mintransporte

**UPIT**

UNIDAD DE PLANEACIÓN DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 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 .....	5
5. ALINEACIÓN INSTITUCIONAL .....	5
6. DETALLE DEL PLAN.....	5
7. DOCUMENTOS ASOCIADOS.....	25
8. MARCO NORMATIVO.....	25
9. RESPONSABLES .....	26

## **1. INTRODUCCIÓN**

La Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte -UPIT tiene a cargo de la planeación de la infraestructura de transporte de manera integral, indicativa, permanente y coordinada con los agentes del sector del transporte, para promover la competitividad, conectividad, movilidad y desarrollo en el territorio nacional en materia de infraestructura de transporte, así como, consolidar y divulgar la información requerida para la formulación de política en materia de infraestructura de transporte.

Por tratarse de una entidad que apenas inicia sus operaciones, su talento humano se encuentra enfrentado a importantes retos y desafíos, que van desde pensar e iniciar la implementación de todos los procesos y procedimientos requeridos para el logro de las metas y objetivos ordenados en la ley hasta el logro de creación de valor público. Así entonces, el Plan Estratégico del Talento Humano de la UPIT, tiene un compromiso con sus servidores para el fortalecimiento de sus competencias, manteniendo un buen clima laboral bajo condiciones de trabajo seguras y saludables, el bienestar y la motivación durante el ciclo de vida de sus servidores que le permita mantener y atraer a los mejores funcionarios, para lo cual, se requiere que la planeación estratégica de talento humano se articule integralmente a la planeación estratégica de la entidad.

## **2. JUSTIFICACIÓN**

La Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte, requiere fortalecer al/la Servidor/a Público/a para el desarrollo de actividades que permitan el desarrollo de habilidades blandas en los servidores para afrontar su vinculación, permanencia y retiro durante su vida laboral. Lo anterior, con el fin de coadyuvar a las estrategias del Gobierno Nacional a través del cuidado y el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias.

## **3. OBJETIVO Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Fortalecer las capacidades, competencias, valores y calidad de los colaboradores de la UPIT, dentro del marco establecido en las dimensiones aplicables de MIPG.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Desarrollar y enaltecer al servidor público y su labor, a través del compromiso y mejoramiento de las capacidades y competencias que requiere para el desarrollo sus funciones.
2. Generar valor público, a través de un recurso humano, fortalecido en habilidades blandas y competencias funcionales a todos los servidores de la UPIT, a través de la ejecución de los planes de capacitación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo.
3. Establecer acciones que fortalezcan en los colaboradores los valores institucionales en el quehacer diario y que les permita reconocer sus debilidades en el desarrollo de sus funciones, sean resilientes y lo conviertan en un propósito de mejora tanto profesional como personal.

4. Propiciar condiciones para el mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de la UPIT, a través de actividades que satisfagan sus necesidades, alineado con la planeación estratégica institucional.

#### **4. ALCANCE**

El Plan Estratégico de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte - UPIT está dirigido a todos los servidores públicos de la entidad, siempre que las leyes y normas que regulan los programas definidos en cada plan así lo permitan, en el marco de la Dimensión Uno – Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

#### **5. ALINEACIÓN INSTITUCIONAL**

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte, tiene como línea de acción contribuir en el logro de las metas y objetivos institucionales plasmados en el Plan Estratégico Institucional, con un horizonte que conlleve al cumplimiento de la misión y visión para la generación de valor público.

Para ello, en la presente vigencia, desde la Secretaría General, se adelantarán acciones en el marco del Plan Estratégico de Talento Humano a través de la implementación de sus planes los cuales están definidos en las normas que rigen la materia y que incluyen actividades de bienestar, capacitación, administración del recurso humano y propendiendo por la seguridad y salud en el trabajo durante el ciclo de vida laboral en la entidad de sus servidores (ingreso, desarrollo y retiro).

#### **6. DETALLE DEL PLAN**

La Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH, se entiende como “el conjunto de acciones y buenas prácticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional. Esta concepción implica que es necesario articular estratégicamente las diferentes funciones de la entidad, entre ellas las relacionadas con talento humano, alineándolas con los objetivos misionales.

Esta concepción implica que la necesidad de crear lazos de coordinación, comunicación y trabajo en equipo entre las diferentes áreas de la entidad, entre ellas las relacionadas con talento humano, alineándolas con los objetivos misionales”. (fuente: Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano- DAFP).

Por lo que, el Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), teniendo en cuenta el proceso de vinculación, el fortalecimiento de las competencias, la motivación de los servidores públicos a través del reconocimiento, un buen clima laboral y condiciones de trabajo seguras y saludables, así como acompañamiento para el retiro.

#### **COMPONENTES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

El Plan Estratégico de Talento Humano está conformado por los siguientes componentes,

- **Planeación:** que involucra momentos de direccionamiento estratégico, seguimiento y evaluación
- **Ingreso:** Provisión de empleos, gestión de la información, meritocracia, valoración de capacidades y competencias, conocimiento institucional.
- **Desarrollo:** conocimiento institucional, valores, gestión de la información, administración del talento humano, diálogo y concertación, gerencia pública Capacitación, bienestar y estímulos, gestión del desempeño, clima organizacional y cambio cultural, proporción de contratistas.
- **Retiro:** administración del talento humano, gestión de la información, gestión del conocimiento, desvinculación asistida.

### **Componente de Direccionamiento Estratégico y Planeación Institucional**

- Plan de vacantes
- Plan de Previsión de Recurso Humano

### **Componente de Ingreso**

- Vinculación
- Jornada de Inducción

### **Componente de Desarrollo**

- Plan de Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Reinducción

### **Componente de Retiro.**

- Desvinculación asistida

Este plan se fundamenta en el diagnóstico del talento humano de la Entidad, acorde a la caracterización de los/las servidores/as públicos/as así:

### **Naturaleza de los empleos**

Actualmente la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte \_ UPIT, cuenta ochenta y ocho (88) empleos; que de acuerdo con su naturaleza veintinueve (29) corresponden a empleos de libre nombramiento y remoción y cincuenta y nueve (59) a empleos son de carrera administrativa.

Con veintinueve (29) empleos de libre nombramiento y remoción cinco (5) empleos pertenecen al nivel directivo, dieciocho (18) al nivel asesor, tres (3) al nivel profesional

y tres (3) del nivel asistencial; de los cuales a 31 de enero de 2022 ocho (8) se encuentran provistos, y veintiún (21) vacantes.

**Planta de personal:**

Número	Fecha	Número Empleos
Decreto 1819	31 de diciembre de 2020	88

La estructura de la planta de personal por Nivel Jerárquico es la siguiente:

Nivel jerárquico	Cantidad de empleos
Directivo	5
Asesor	18
Profesional	47
Técnico	4
Asistencial	14
<b>Total</b>	<b>88</b>

La planta de personal establecida para la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte – UPIT mediante el Decreto 1819 de 2020 es la siguiente:

Planta de Personal Decreto 1819 del 31 de diciembre de 2020			
DESPACHO DEL DIRECTOR			
No. De Cargos	Denominación	Código	Grado
1	Director General	0015	28
5	Asesor	1020	17
5	Asesor	1020	16
7	Asesor	1020	14
1	Profesional Especializado	2028	21
1	Profesional Especializado	2028	16
1	Profesional Universitario	2044	01
1	Secretario Ejecutivo	4210	24
1	Auxiliar Administrativo	4044	16
1	Conductor Mecánico	4103	20

PLANTA GLOBAL			
No. De Cargos	Denominación	Código	Grado
1	Secretario General	0037	23
2	Subdirector	0040	22
1	Jefe de Oficina	0137	20
1	Jefe de Oficina Asesora Jurídica	1045	16
15	Profesional Especializado	2028	21
10	Profesional Especializado	2028	20
8	Profesional Especializado	2028	18
4	Profesional Especializado	2028	16
7	Profesional Universitario	2044	01
4	Técnico Administrativo	3124	18
5	Secretario Ejecutivo	4210	22
2	Auxiliar Administrativo	4044	16

PLANTA GLOBAL			
No. De Cargos	Denominación	Código	Grado
4	Conductor Mecánico	4103	20

**Empleos de libre nombramiento y remoción en vacancia definitiva al 31 de enero de 2022:**

CARGO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	No. de empleos	Vacantes
SUBDIRECTOR TÉCNICO	0040	22	Subdirección de Estudios y Modelación	1	1
SUBDIRECTOR TÉCNICO	0040	22	Subdirección de Formulación y Evaluación	1	1
JEFE DE OFICINA	0137	20	Jefe de Oficina	1	1
ASESOR	1020	17	Dirección General	5	4
ASESOR	1020	16	Dirección General	4	4
ASESOR	1020	16	Secretaría General	1	1
ASESOR	1020	14	Dirección General	2	2
ASESOR	1020	14	Secretaría General	3	2
ASESOR	1020	14	Subdirección de Estudios y Modelación	1	1
ASESOR	1020	14	Subdirección de Formulación y Evaluación	1	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	Dirección General	1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	Dirección General	1	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	16	Dirección General	1	1
CONDUCTOR MECÁNICO	4103	20	Dirección General	1	1
<b>TOTAL</b>				<b>29</b>	<b>21</b>

**Empleos de carrera administrativa vacantes:**

NIVEL JERARQUICO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	Vacantes
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	Dirección General	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	Oficina de Gestión de la Información	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	Subdirección de Estudios y Modelación	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	Subdirección de Formulación y Evaluación	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	Secretaría General	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	Oficina Asesora Jurídica	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	Subdirección de Estudios y Modelación	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	Oficina de Gestión de la Información	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	Oficina Asesora Jurídica	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	Subdirección de Estudios y Modelación	2



NIVEL JERARQUICO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	Vacantes
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	Subdirección de Formulación y Evaluación	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	Secretaría General	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	Subdirección de Estudios y Modelación	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	Subdirección de Formulación y Evaluación	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	1	Oficina de Gestión de la Información	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	1	Oficina Asesora Jurídica	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	1	Subdirección de Estudios y Modelación	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	1	Subdirección de Formulación y Evaluación	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	1	Secretaría General	3
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	18	Secretaría General	1
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22	Oficina de Gestión de la Información	1
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22	Subdirección de Estudios y Modelación	1
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22	Subdirección de Formulación y Evaluación	1
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22	Oficina Asesora Jurídica	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	16	Secretaría General	2
CONDUCTOR MECÁNICO	4103	20	Dirección General	1
CONDUCTOR MECÁNICO	4103	20	Dirección General	3
<b>TOTAL</b>				<b>38</b>

## 1. Formas de Provisión

La provisión de los empleos de la planta de personal se realizará de conformidad con lo establecido en la Ley 909 del 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 648 del 2017 y demás normatividad que se encuentre vigente.

En este sentido, para la provisión de los **empleos de carrera administrativa** que se encuentren en vacancia definitiva se adelantarán las consultas necesarias ante la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, relacionadas con los requisitos necesarios para adelantar el concurso de méritos y se incluirá la solicitud de recursos en el anteproyecto de presupuesto para el año 2023 que se debe remitir al Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

No obstante, mientras se adelanta el concurso de méritos realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y dado que la entidad no cuenta con servidores con derechos de carrera, se llevarán a cabo los nombramientos en provisionalidad necesarios con el fin de contar con el talento humano necesario para continuar la operación de la UPIT, para lo cual se exigirán mínimo tres postulantes para los empleos a proveer y se efectuarán las entrevistas correspondientes, lo que permitirá propender por el cumplimiento de los principios de transparencia e igualdad para el acceso al servicio público y de esta manera contar con personal competente, calificado y comprometido con el logro de las metas institucionales.

**Libre nombramiento y remoción**, de conformidad con el artículo 23 de la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley, para lo cual la UPIT, tendrán en cuenta la transparencia en los procesos de vinculación de servidores, las competencias laborales, el mérito, la capacidad y experiencia, las calidades personales y su capacidad en relación con las funciones y responsabilidades del empleo.

Asimismo, los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño, de acuerdo con lo señalado en el artículo 1º. de la Ley 1960 de 2019.

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

### **Código de Integridad / Valores Institucionales**

La Gestión Estratégica del Talento Humano incluye rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan Estratégico Institucional, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH.

El Plan Estratégico Institucional de la UPIT, ha identificado y definido los procesos para la consolidación de la cultura deseada, a través de los valores definidos que propenden por el fortalecimiento del Código de Integridad; es así como, con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se pretende coadyuvar en el buen estado de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, de capacitación y sociales, para afianzar y enaltecer los siguientes valores:

- **HONESTIDAD:** Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **RESPECTO:** Reconociendo, valorando y tratando de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **COMPROMISO:** Ser consciente de la importancia del rol de servidor público y estar en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que existe relación en las labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **DILIGENCIA:** Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **JUSTICIA:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

- **RESILIENCIA:** Aportar nuevas ideas para que la entidad pueda lograr resultados deseados en medio de la adversidad y recuperarse para garantizar su continuidad.
- **IMPARCIALIDAD:** Actuar teniendo en cuenta que la finalidad de los procedimientos consiste en asegurar y garantizar los derechos de todas las personas sin discriminación alguna y sin tener en consideración factores de afecto o de interés y, en general, cualquier clase de motivación subjetiva.

Grupos de Valor para el desarrollo de la misión de la UPIT:



Fuente: Plan Estratégico Institucional 2021 -2026 – UPIT.

## **PROGRAMA BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES**

-

Bajo los preceptos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, para la UPIT y sus Directivos el capital humano constituye un pilar fundamental de la Gestión Pública, por esta razón desde la Secretaría General, se propende por mejorar la Calidad de vida de los funcionarios y sus familias, y se adelantarán programas encaminados a contribuir al desarrollo del potencial personal y profesional de sus servidores.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos de la UPIT, tiene como objetivo principal la construcción de un clima laboral positivo para sus servidores y exaltar la labor que estos realizan al interior de la entidad; a través de diversos espacios y actividades que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, el desarrollo integral y el fomento del sentido de pertenencia hacia la Entidad.

De igual manera, el programa busca responder a las necesidades de sus servidores acompañándolos en cada una de las etapas del ciclo de vida, (ingreso, desarrollo y retiro), para lo cual adopta la guía de estímulos para servidores públicos, enfocada en motivación,

sentido de pertenencia y calidad de vida, que beneficien el bienestar de los funcionarios y sus familias.

La vigencia 2022, es el punto de partida para integrar la intervención de ejes transversales del Plan de bienestar social e incentivos, con el de seguridad y salud en el trabajo y de capacitación y de esta manera definir las actividades que impacten de manera positiva a los servidores desde la ejecución de cada plan.

## EJES DEL PLAN DE BIENESTAR

### EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje, hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral. (DAFP).

Las actividades que se llevarán a cabo para el eje 1. comprenden la realización de eventos deportivos, recreativos, artísticos y de búsqueda en el equilibrio de la vida familiar y laboral y comprenden las siguientes:

Programa	Actividad
<b>EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</b>	
<b>Factores Psicosociales</b>	
Eventos deportivos y recreacionales	Actividad deportiva, participación en un torneo.
Eventos artísticos y culturales	Cierre de Gestión que permitirá conocer los resultados que se lograron en pro de las metas y objetivos institucionales propuestos por la entidad y generará un espacio de integración para los servidores públicos.
	Novena de Aguinaldos, la cual será apoyada por la entidad para su realización y permitirá a los servidores unirse a las celebraciones de fin de año.
Capacitaciones en artes y/o artesanías	Taller lúdico (Ej. Artes, Cocina Saludable, etc.) con el fin de estimular espacios de integración diferentes al entorno laboral.
Bienestar espiritual	Propender por espacios de tiempo que permitan a los servidores que así lo deseen compartir experiencias espirituales a través de la oración o de compartir experiencias al respecto.
Equilibrio entre la vida familiar y laboral	Otorgar el descanso compensado para la semana santa, con el fin de brindar al servidor un espacio de recogimiento con su grupo familiar,
	Otorgar descanso compensado para las festividades de fin de año para que los funcionarios puedan acercarse a sus familias y volver a compartir de las celebraciones de esta época.
	Dando cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1857 de 2017, otorgar un día de descanso remunerado a todos los servidores públicos de la UPIT con motivo de la celebración del día de la familia.
Celebración de Cumpleaños	La UPIT quiere ser partícipe de la celebración del cumpleaños de cada uno de sus colaboradores, para lo cual se integra enviando en esta fecha tan especial, una tarjeta virtual personalizada, asimismo, conceder el día para que el servidor disfrute con su familia esta fecha tan especial.

Feria de Vivienda	Se extenderá la invitación a entidades financieras y al Fondo Nacional del Ahorro para que ofrezcan sus servicios con el fin de brindar opciones a los funcionarios relacionadas con la adquisición de vivienda.
Reconocimiento fechas especiales, conmemorativas y según su profesión u oficio	Commemoración del día internacional de la mujer Día del Hombre Día de la Secretaria Día del padre Día de la madre Día del servidor público Mes del amor y la amistad Día de halloween
Acciones de preparación frente al cambio y la desvinculación.	Actividad que se adelantará con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar – Compensar para hacer una acompañamiento en esta transición tan importante para el funcionario al momento del retiro de la Entidad.
UPIT en bici	Promoción de uso de medios de transporte alternativos

## EJE 2. SALUD MENTAL

Este eje comprende la salud mental como, el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Asimismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

**Higiene mental:** La UPIT realizará actividades orientadas a la creación de un ambiente de equilibrio con el entorno socio-cultural, en donde se asegure la participación laboral, intelectual y calidad de vida.

**Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos postpandemia:** La entidad realizará acciones tendientes a prevenir riesgos con relación a la salud de los servidores para mejorar el bienestar social de los mismos y su calidad de vida, la UPIT podrá optar por algunas de las acciones que fomenten la actividad física las cuales pueden ser: actividades deportivas de manera virtual o presencial y dos campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, entre otras. Para ello, el área de talento humano deberá gestionar la realización semestral de una actividad deportiva dirigida por un profesional en la materia.

Con el fin de intervenir este eje, se llevarán a cabo las siguientes actividades:

Programa	Actividad
<b>Higiene Mental</b>	
Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.	TIPS hábitos de pensamientos positivos enviados al correo electrónico
Estrategias de trabajo bajo presión	Capacitación en manejo del estrés que se llevará a cabo con el apoyo de la ARL Positiva.
<b>Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud y Efectos Postpandemia</b>	

Programa	Actividad
Prevención del sedentarismo	Se llevará a cabo una salida al aire libre, que les permita a los funcionarios interactuar con la naturaleza con el fin de reponer fuerzas y motivar el retorno a este tipo de actividades de esparcimiento.
Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento	Se llevará a cabo una capacitación para el manejo postpandemia: ansiedad y posible depresión que haya causado en los servidores de la UPIT la pérdida de sus seres queridos y en general las situaciones vividas por los servidores.
Enamórate de la lectura	Promoción de la lectura que permite adquirir el manejo del estrés laboral.

### EJE 3. CONVIVENCIA SOCIAL

Este eje hace referencia a las acciones que se deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad

**Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad:** Las Entidad promoverá la diversidad y la equidad, además, a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normatividad vigente, para ello, contribuyendo a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores.

Se desarrollarán iniciativas para la sensibilización de los servidores públicos entorno a la importancia de la diversidad e inclusión, para ello, se diseñarán actividades que respondan a sus características propias, teniendo en cuenta que parte del bienestar también se encuentra en el relacionamiento, el clima y la cultura organizacional de los servidores públicos, tales como

- a) Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad.
- b) Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.

Para dar cumplimiento a las estrategias de este eje, se llevarán a cabo las siguientes actividades:

Programa	Actividad
<b>Fomento De La Inclusión, Diversidad Y Representatividad</b>	
Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad	Día de la Mujer
	Día del Hombre
Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas	Cápsulas informativas sobre diversidad de género, raza, cultural, entre otros.
Cultura inclusiva	Promocionar los valores institucionales, promoviendo la diversidad e inclusión
<b>Prevención A Situaciones Asociadas Al Acoso Laboral Y Sexual Y Al Abuso De Poder</b>	
Actividades de identificación y detección y prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.	Socialización de procedimientos y protocolos que establece la Ley 1010 de 2006.

Programa	Actividad
Fortalecimiento de la Cultura de la Integridad y los Valores Institucionales:	En el marco del MIPG, se adelantará campañas de socialización de los valores del Código de Integridad y el impacto que genera sus buenas prácticas en la gestión institucional.

#### EJE 4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

El eje 4, se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17, que establece, la importancia de realizar alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

La UPIT realizará convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano que puedan ser útiles para el cumplimiento de los objetivos y acciones que se plantean en el presente programa; en principio, se realizará con entidades del sector público, sin embargo, se podrán celebrar convenios y/o alianzas con el sector privado, con caja de compensación familiar, las empresas promotoras de salud, fondos de pensiones y administradora de riesgos profesionales, entre otros.

Programa	Actividad
<b>Coordinación Interinstitucional</b>	
Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de Bienestar.	Buscar alianzas con entidades públicas o empresas privadas que den soporte y apoyen el cumplimiento del plan de Bienestar.
<b>Fomento de Buenas Prácticas en Materia de Bienestar</b>	
Ejecutar prácticas de clima laboral (Liderazgo) y cultura organizacional.	Cápsulas que promuevan el buen trato y las relaciones interpersonales

#### EJE 5. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

En atención al momento coyuntural por el que atravesamos en el mundo se ha generado una transformación y adaptación inmediata en las organizaciones a nivel tecnológico, entendiendo la importancia de la creación de una cultura digital, facilitando la gestión del flujo de trabajo, asignación y automatización de tareas, flexibilidad laboral, entre otras.

**Creación de ecosistemas digitales:** Se creará un espacio en un repositorio digital para la divulgación e información de interés para los colaboradores de la UPIT, creando una cultura digital para el bienestar que facilite a los empleados de la UPIT la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchas otras utilidades.

Programa	Actividad
<b>Creación de Cultura Digital para el Bienestar</b>	
Teletrabajo	Evaluar la viabilidad de la implementación del Teletrabajo en la UPIT ante el cumplimiento de la Ley 1221 del 2008, el Decreto 884 del 2012 y la Resolución 2886 de 2012

#### INCENTIVOS Y ESTÍMULOS

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

De acuerdo con lo anterior, para la presente vigencia no se llevará a cabo el plan de incentivos de la Entidad, toda vez que, para el 30 de noviembre de 2022, los empleados de libre nombramiento y remoción aún no tendrán la calificación definitiva de los acuerdos de gestión y en la actualidad la Unidad no cuenta con empleados con derechos de carrera administrativa en la planta de personal.

## **ENTIDAD DE APOYO**

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar laboral para los funcionarios, contaremos con el apoyo de las Cajas de Compensación Familiar, entidades Promotoras de Salud, Fondos de Pensiones y Cesantías, Entidad Administradora de Riesgos Laborales.

## **PLAN DE CAPACITACIÓN**

### **1. 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 sólidos 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:

<b>Acción formativa</b>	<b>Eje temático</b>	<b>Dimensión</b>
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:

<b>Acción formativa</b>	<b>Eje temático</b>	<b>Dimensión</b>
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:

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

#### 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.

#### 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

<b>Temáticas</b>	<b>Área responsable</b>
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.

## **SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO**

El Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2022, se elabora conforme a la normatividad vigente y las condiciones específicas de la Entidad y sus colaboradores, partiendo de una autoevaluación que permita determinar los riesgos y condiciones de salud y seguridad en el trabajo, teniendo en cuenta que al ser una entidad nueva no cuenta con antecedentes propios que de la anterior vigencia que permitan el desarrollo de estrategias de mejora, por lo tanto el presente plan está diseñado para establecer, documentar e implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y determina como dará cumplimiento a los requisitos del Decreto 1072 de 2015 Reglamentario del Sector Trabajo, Libro 2, Parte 2, Titulo 4 Capitulo 6 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y Resolución 0312 de 2019, según la naturaleza y escala de los riesgos en la Entidad.

Para ello, tenemos como meta cumplir con los siguientes parámetros:

1. Identificar los Riesgos y peligros potenciales presentes en las tareas y actividades desarrolladas en la Entidad.
2. Crear e implementar el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.
3. Conformar los comités correspondientes al Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo:
  - Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST.
  - Comité de Convivencia Laboral.
  - Comité de Brigada de Emergencias.
4. Evitar accidentes y la aparición de enfermedades laborales.
5. Adoptar, adaptar e implementar los Protocolos de Bioseguridad del Covid-19.

Las actividades contempladas en Plan Anual de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran establecidas a través del ciclo PHVA, con el fin de realizar una evaluación que permite la identificación de todos los riesgos presentes en la Entidad e implementar conforme la normativa vigente el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, en cumplimiento de los estándares mínimos.

ETAPA DEL CICLO	TEMA
<b>PLANEAR</b>	Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. Políticas. Roles y responsabilidades. Recursos. Matriz de Requisitos legales. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Plan de trabajo anual. COPASST. Capacitación, Inducción en SST. Documentación. Socialización. Indicadores del sistema del SG SST
<b>HACER</b>	Autoevaluación. Equipos y elementos de protección personal. Inspecciones de Seguridad Programas y procedimientos. Gestión del riesgo y emergencias. Socialización, comunicación y participación. Adquisiciones y contrataciones. Reportes de actos, condiciones inseguras, incidentes y accidentes laborales.
<b>VERIFICAR</b>	Auditoria de la implementación del SG- SST. Revisión por la Dirección (Rendición de cuentas del SG SST.) Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
<b>ACTUAR</b>	Acciones preventivas y correctivas. Indicadores de Gestión Acciones de mejora

Así las cosas, las actividades que fundamentarán el cumplimiento del plan de seguridad y salud en el trabajo, son los siguientes:

### **ACTIVIDADES CON RECURSOS**

Acorde al presupuesto de la Unidad en el 2022, el monto establecido para actividades del plan de trabajo de seguridad y salud en el trabajo es de NUEVE MILLONES

QUINIENTOS CINCUENTA Y CINCO MIL OCHOCIENTOS DIECISÉIS PESOS (\$9,555,816) disponibles en los siguientes conceptos de gasto:

Rubro	Descripción	Elementos	Monto
A-02-02-01-002-007	ARTÍCULOS TEXTILES (EXCEPTO PRENDAS DE VESTIR)	Tapabocas	\$936.900
A-02-02-01-003-004-01	QUÍMICOS BÁSICOS	Alcohol/gel	\$104.486
A-02-02-01-003-005	OTROS PRODUCTOS QUÍMICOS; FIBRAS ARTIFICIALES (O FIBRAS INDUSTRIALES HECHAS POR EL HOMBRE)	Botiquín	\$679.665
A-02-02-01-003-006-09	OTROS PRODUCTOS PLÁSTICOS	Silbato, linterna y paleta	\$167.831
A-02-02-02-009-003-01	SERVICIOS DE SALUD HUMANA	Exámenes ocupacionales	\$5.000.000
A-02-02-01-004-003	MAQUINARIA PARA USO GENERAL	Extintores	\$2.109.342
A-02-02-01-004-003	MAQUINARIA PARA USO GENERAL	Dispensadores gel	\$173.121
A-02-02-01-004-007-03	RADIORECEPTORES Y RECEPTORES DE TELEVISIÓN; APARATOS PARA LA GRABACIÓN Y REPRODUCCIÓN DE SONIDO Y VIDEO; MICRÓFONOS, ALTAVOCES, AMPLIFICADORES, ETC.	Megáfono	\$192.665
A-02-02-01-004-008	APARATOS MÉDICOS, INSTRUMENTOS ÓPTICOS Y DE PRECISIÓN, RELOJES	Tabla Espinal	\$191.806
TOTAL			\$9.555.816

## ACTIVIDADES SIN RECURSOS

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, se ejecutará con el liderazgo y compromiso de la Dirección General, la intervención de todas las áreas de la Entidad, la ARL Positiva, proveedores externos y Caja de Compensación - Compensar.

OBJETO	META	ACTIVIDADES	MES DE REALIZACIÓN	RESPONSABLE
Realizar la autoevaluación que permita determinar los riesgos y condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	Identificar los Riesgos y peligros presentes en las tareas y actividades desarrolladas en la Entidad.	Elaborar y aplicar la autoevaluación suministrada por la ARL que permita identificar los riesgos y condiciones de salud y seguridad en el trabajo, según los estándares exigidos de la resolución 0312 de 2019.	Marzo	Secretaria General - Talento Humano
		Crear la matriz de peligros por procesos	Marzo	Secretaria General - Talento Humano

OBJETO	META	ACTIVIDADES	MES DE REALIZACIÓN	RESPONSABLE
		con base a los resultados de la autoevaluación.		
Implementar el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.	Crear e implementar el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.	Definición de los recursos humanos y técnicos para la implementación del SG- SST	Junio	Secretaria General - Talento Humano
		Revisión de las políticas del SG- SST	Septiembre	Secretaria General - Talento Humano
		Definir los objetivos e indicadores del SG- SST, generando la documentación correspondiente.	Septiembre	Secretaria General - Talento Humano
		Seguimiento a las acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG- SST y crear el respectivo informe de gestión y hallazgos del seguimiento.	Diciembre	Secretaria General - Talento Humano
		Planificar auditoría interna al SG-SST	Diciembre	Secretaria General - Talento Humano
		Identificar la normativa legal vigente en SGSST. y crear la matriz de requisitos legales.	Diciembre	Secretaria General - Talento Humano
Cumplir los requisitos legales que en materia de seguridad y salud en el trabajo apliquen para la entidad.		Crear, comunicar y publicar la Política, de la Entidad del SG-SST.	Diciembre	Secretaria General - Talento Humano
Promover las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo	Conformar los comités correspondientes al Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST. · Comité de Convivencia Laboral · Comité de Brigada de Emergencias	Elaborar y comunicar la Resolución para convocar a las elecciones de los representantes del comité de Convivencia Laboral	Febrero	Secretaria General - Talento Humano
		Elaborar y comunicar la Resolución para convocar a las elecciones de los representantes del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo	Marzo	Secretaria General - Talento Humano
		Asesoría por parte de la ARL para la conformación de los comités y brigadas correspondientes al SG-SST.	Marzo	Secretaria General - Talento Humano / ARL
		Elegir a los representantes de los funcionarios al comité de Convivencia Laboral.	Abril	Secretaria General - Talento Humano
		Elegir a los miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo	Mayo	Secretaria General - Talento Humano

OBJETO	META	ACTIVIDADES	MES DE REALIZACIÓN	RESPONSABLE
		Realizar una capacitación de sensibilización de la importancia y funciones de los comités	Abril	Secretaria General - Talento Humano / ARL
		Asignar responsabilidades y funciones a los miembros de los comités, mediante resolución.	Mayo	Secretaria General - Talento Humano
Vigilar y monitorear el estado de salud de los trabajadores, asociado con factores de riesgo ocupacional.	Evitar accidentes y la aparición de enfermedades laborales.	Realizar una capacitación a los funcionarios y colaboradores de la UPIT, para conocer cómo actuar ante posibles riesgos y peligros en su lugar de trabajo y cómo actuar ante un incidente o accidente de trabajo	Marzo	Secretaria General - Talento Humano / ARL
		Realizar exámenes médicos.	Al Ingreso De Los Colaboradores Y Anualmente	Secretaria General - Talento Humano
		Realizar inspecciones de seguridad a los puestos de trabajo y crear la matriz de peligros y riesgos de cada cargo	Julio	Secretaria General - Talento Humano
		Realizar capacitaciones orientadas a la prevención y mitigación de enfermedades y accidentes laborales	Mayo	Secretaria General - Talento Humano / ARL
		Semana de la Salud	Octubre	Secretaria General - Talento Humano
		Realizar permanentemente pausas activas	Diariamente	Jefes de áreas
Adoptar, adaptar e implementar los Protocolos de Bioseguridad para mitigar la propagación y contagio de los destinatarios del sistema del nuevo Coronavirus COVID-19 en las dinámicas presenciales y del trabajo en casa.	Adoptar, adaptar e implementar los Protocolos de Bioseguridad del Covid-19.	Realizar el respectivo reporte a la ARL de los servidores y colaboradores de la UPIT que reporten el asilamiento o contagio de COVID 19 y llevar un control de este	Diariamente	Secretaria General - Talento Humano
		Adoptar, adaptar e implementar los protocolos de bioseguridad para mitigar la propagación y contagio de los servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica del COVID-19 en las dinámicas presenciales y del trabajo en casa.	Abril	Secretaria General - Talento Humano



OBJETO	META	ACTIVIDADES	MES DE REALIZACIÓN	RESPONSABLE
		Establecer acciones de socialización y sensibilización sobre los procesos de inmunización y vacunación como métodos de prevención de contagio del COVID-19.	Abril	Secretaria General - Talento Humano

## 2. DOCUMENTOS ASOCIADOS

Plan Estratégico Institucional UPIT 2022-2026

## 3. MARCO NORMATIVO

Normatividad	Tema Asociado	Aplicación
Constitución Política de Colombia 1991 – Art. 54	Talento Humano	De los derechos sociales, económicos y culturales.
Ley 190 de 1995	Talento Humano	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
Ley 790 de 2002	Talento Humano	Por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades Extraordinarias al Presidente de la República
Ley 909 de 2004	Talento Humano	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1010 de 2006	Talento Humano	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1064 de 2006	Plan Institucional de Capacitación	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
Ley 1221 de 2008	Plan Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1361 de 2009	Plan Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos	Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia.
Ley 1780 de 2016	Talento Humano	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1801 de 2016	Talento Humano	Por la cual se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia.
Ley 1811 de 2016	Plan Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos	Por el cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito.
Ley 1857 de 2017	Plan Incentivos Institucionales, Bienestar	Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de

Normatividad	Tema Asociado	Aplicación
	y Estímulos	protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Ley 1960 de 2019	Talento Humano	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Ley 2013 de 2019	Talento Humano	Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés
Ley 581 de 2000	Talento Humano	Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público

#### 4. RESPONSABLES

- El/La Director/a General es el/la responsable de propiciar los espacios, incentivar actividades y la cultura de una mejor gestión estratégica de talento humano para los/las Servidores/as Públicos/as la Unidad.
- La Secretaría General es la responsable de la formulación, seguimiento y evaluación de las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano de la Unidad.
- Los/las Servidores/as Públicos/as la Unidad tienen la corresponsabilidad de participar proactivamente en las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano establecida, como parte de su crecimiento profesional y habilidades que aporten a la eficiencia y eficacia de la gestión y misionalidad de la Entidad, en un ambiente sano y feliz.