



MINISTERIO DE TRANSPORTE

UPi7

UNIDAD DE PLANEACIÓN DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Versión: 1.0

Fecha: Enero 31 -2023

Tabla de contenido

1. PRESENTACIÓN	3
2. INTRODUCCIÓN.....	3
3. ALINEACIÓN ESTRATEGICA PETH VIGENCIA 2023	4
4. OBJETIVO.....	5
5. ALCANCE	5
6. INDICADORES DEL AUTODIAGNOSTICO -GETH	5
7. COMPONENTES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	9
7.1. Componente de Direccionamiento Estratégico y Planeación Institucional del área estratégica de talento humano:	9
7.2. Componente de Ingreso	10
7.3. Componente de Desarrollo	10
7.4. Componente de Retiro.	10
8. CARACTERIZACIÓN PLANTA DE EMPLEOS UPIT VIGENCIA 2023	11
9. PROGRAMAS TRASVERSALES AL PETH.....	13
9.1. PLAN DE BIENESTAR LABORAL:	13
9.2. INCENTIVOS Y ESTÍMULOS.....	14
9.3. PLAN DE CAPACITACIÓN.....	14
9.4. PROGRAMAS DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.....	16
9.5. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSS-T	17
10. PRINCIPALES RECURSOS ADOPTADOS POR LA UPIT VIGENCIA 2023:	28
11. RESPONSABLES DE IMPLEMENTACIÓN	28

1. Presentación

La Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte UPIT, en cabeza de la Dirección General, diseña e implementa el actual Plan estratégico de Talento Humano, como herramienta fundamental para dinamizar todas las políticas y programas relacionadas con el recurso humano que se desarrollan en la entidad; documento que se encuentra articulado con las siete dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y gestión MIPG, específicamente la dimensión de talento humano, estructura central del Modelo, todo con el compromiso de fortalecer el valor y ética pública de los servidores públicos de la UPIT, desde los principios de la eficiente cultura organizacional.

2. Introducción

La Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte -UPIT tiene a cargo 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.

Es una entidad que en esta vigencia 2023 desarrollará su segundo año de operaciones, con la firme convicción de seguir fortaleciendo su dimensión estratégica de talento humano para hacer frente a los retos y desafíos funcionales e institucionales que tiene en el sector transporte. Es así, como el Plan Estratégico del Talento Humano de la UPIT, implementará estrategias para el mejoramiento de indicadores a partir de la identificación del autodiagnóstico aplicado, para establecer líneas base de indicadores y estrategias priorizadas según su nivel de urgencia y necesidad de implementación.

Las estrategias priorizadas se enmarcan en los principios de mejoramiento del clima laboral, motivación e incentivos al servidor público, y su eficiente desarrollo laboral durante el ciclo de vida de los servidores públicos de la UPIT, 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.

3. ALINEACIÓN ESTRATEGICA PETH VIGENCIA 2023

La Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte, requiere fortalecer al/la Servidor/a Público/a para la ejecución 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 en procura de generar valor público al interior de la UPIT.

Siglas:

PETH: Plan Estratégico de Talento Humano

GETH: Gestión Estratégica de Talento Humano

Cuadro 1. Alineación Estratégica

DIMENSIÓN MIPG POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO PLANES/ PROGRAMAS O PROYECTOS	DESCRIPCIÓN DE LA RELACIÓN
Dimensión de Talento Humano	El PETH es el plan transversal que dinamiza la dimensión del Talento Humano, de igual forma a partir de la matriz GETH se establecen las líneas base de indicadores para formulación de estrategias anuales.
Matriz autodiagnóstico Estratégica de Talento Humano (GETH)	La herramienta de medición de autodiagnóstico matriz GETH, es dado que a través del análisis de datos que se realiza con la información actualizada del talento humano se pueden tomar decisiones y diseñar estrategias para impactar en el desarrollo, crecimiento y bienestar de este.
Plan de Capacitación	El Plan de Capacitación hace parte integral del PETH estableciendo las estrategias y temáticas de formación y capacitación a servidores públicos de la UPIT en la vigencia 2023.
Plan de Bienestar, estímulos e incentivos	El Plan de Bienestar, estímulos e incentivos reúnen los programas de mejoramiento del clima laboral y condiciones de bienestar integral del servidor público de la UPIT.

Plan de SGSST	El plan anual de trabajo del SGSST establece las estrategias y actividades a vigencia 2023 que se desarrollan en cumplimiento del sistema y se articulan al PETH.
Plan anual de Vacantes	El Plan Anual de Vacantes es parte integral del PETH con el logro del objetivo porque permite establecer estrategias de vinculación de servidores públicos para la planeación y gestión del talento humano en la entidad.
Plan de previsión de recursos humanos	Se articula a la caracterización anual de talento Humano de la entidad, estableciendo las formas de previsión de recursos humanos en cada una de las situaciones administrativas.

Fuente: Elaboración propia.

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.

4. OBJETIVO

Establecer estrategias de fortalecimiento e innovación en el desarrollo del talento humano de la UPIT, para fortalecer las capacidades, competencias, valores y calidad de los colaboradores de la UPIT, dentro del marco establecido en las dimensiones aplicables de MIPG.

5. 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.

6. AUTODIAGNOSTICO - GETH

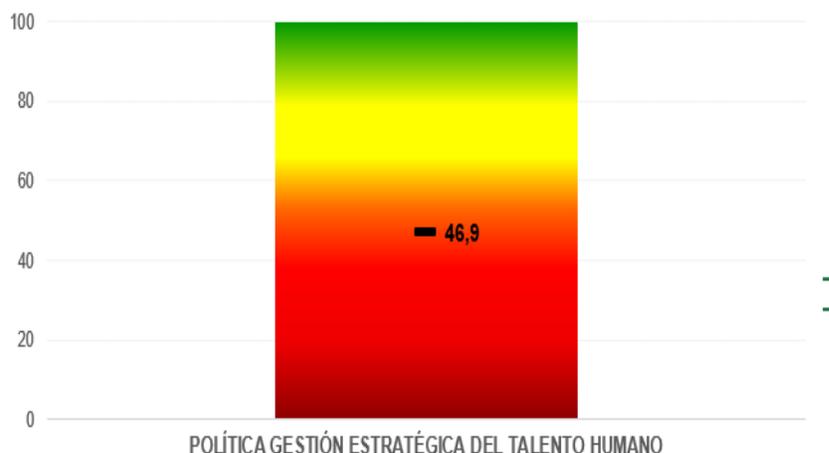
La Gestión Estratégica del Talento Humano establece la línea base de indicadores de talento humano, a partir de la aplicación y/o actualización anual de la matriz GETH (Gestión estratégica de talento humano) orientada por el DAFP como líder de la política de talento humano. Para el caso específico de la UPIT, la actualización base de indicadores del autodiagnóstico del

componente de talento Humano se desarrolló en el mes de octubre y noviembre de 2022 para recoger el cierre de la vigencia 2022, como primer año de labores de la UPIT, donde se establecieron las líneas iniciales de trabajo, arrojando los siguientes resultados:

6.1. Calificación Total de la Gestión Estratégica de Talento Humano UPIT

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

1. Calificación total:

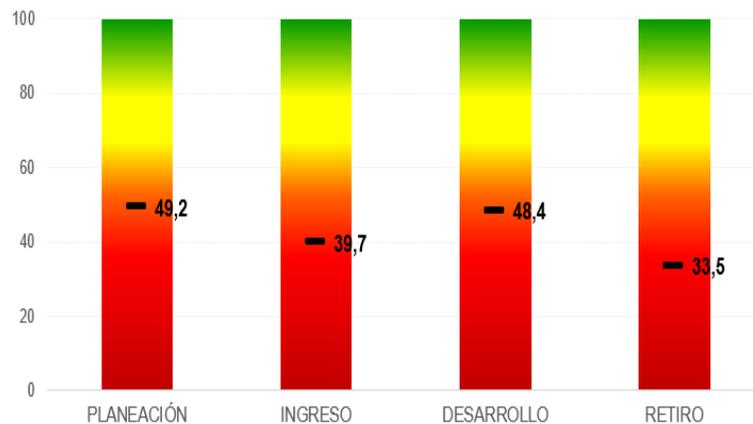


Fuente: Grafica autodiagnóstico matriz GETH UPIT 2022

La UPIT para la vigencia 2022, en el primer año de realización del autodiagnóstico de la matriz GETH, obtuvo un porcentaje total de 46.9% de cumplimiento de la política de gestión estratégica de talento humano. Teniendo en cuenta que 2022 era el primer año de funcionamiento completo del área de talento humano de la entidad, es una línea base importante para seguir consolidando actividades y estrategias de fortalecimiento que impacten la mejora continua de la entidad.

6.2. Calificación por componentes de la Gestión Estratégica de Talento Humano UPIT

2. Calificación por componentes:



Fuente: Grafica autodiagnóstico matriz GETH UPIT 2022

Del puntaje general de la implementación de la política estratégica de Talento Humano que obtuvo la UPIT para la vigencia 2022 de 46.9%, se especifica en la gráfica anterior el puntaje obtenido por componentes, exponiendo mayores fortalezas en la política de planeación y estableciendo la necesidad de fortalecer especialmente el componente de retiro de la entidad.

6.3. Resultados Rutas de Creación de Valor UPIT

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	45	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	40
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	52
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	50
		- Ruta para generar innovación con pasión	38
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	41	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	39
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	35
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	40
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	51
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	40	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	41
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	38
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	44	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	42
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	46
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	47	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	47

Fuente: Tabla autodiagnóstico matriz GETH UPIT 2022

Los puntajes obtenidos por cada una de las rutas de creación de valor, para la implementación de la política de gestión estratégica de talento humano de la UPIT, están en etapa de implementación inicial, esto debido a que solo se ha tenido la vigencia 2022 para la implementación de estrategias iniciales, pero se seguirán priorizando en vigencia 2023 y siguientes, para consolidar en una etapa de desarrollo mayor cada ruta medible.

	TALENTO HUMANO	
	Plan Estratégico de Recursos Humanos	Versión: 1

7. COMPONENTES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Según las orientaciones legales vigentes, principalmente establecidas en la ley 909 de 2004 y el Decreto compilatorio de la función pública 1083 de 2015, el Plan Estratégico de Talento Humano está conformado por los siguientes componentes:

- **Direccionamiento Estratégico y Planeación Institucional del área estratégica de talento humano:** que involucra momentos de direccionamiento estratégico, seguimiento y evaluación.
- **Ingreso (provisión de empleos):** Provisión de empleos, gestión de la información, meritocracia, valoración de capacidades y competencias, conocimiento institucional.
- **Desarrollo:** conocimiento institucional, valores, gestión del conocimiento y 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.

7.1. Componente de Direccionamiento Estratégico y Planeación Institucional del área estratégica de talento humano:

- Caracterización anual de la planta de personal
- Plan Anual de vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos

Para la vigencia 2023 se realizó actualización del componente de matriz autodiagnóstico GETH orientada por el DAFP, con los datos a cierre 2022 del componente humano de la UPIT. De igual forma, para la presente vigencia en cumplimiento del Decreto 612 de 2018

	TALENTO HUMANO	
	Plan Estratégico de Recursos Humanos	Versión: 1

se establecieron el Plan anual de Vacante y el plan de previsión de recursos humanos, con la caracterización y estrategias a implementar en el desarrollo de la vigencia 2023.

7.2. Componente de Ingreso

- Vinculación / Nombramiento
- Jornada de Inducción laboral

7.3. Componente de Desarrollo

- Plan de Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar, estímulos e Incentivos
- Plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Programa Bienal de Reinducción
- Evaluación de desempeño laboral
- Gerencia pública

Los planes establecidos en este componente de desarrollo se realizaron y/o actualizaron para la actual vigencia 2023, priorizando estrategias de fortalecimiento al componente del talento humano desde cada una de sus áreas funcionales. Lo anterior, en cumplimiento del decreto 612 de 2018 y con la aprobación por parte del comité de gestión y desempeño institucional de la entidad.

7.4. Componente de Retiro.

- Programa de Pre- pensionados
- Desvinculación asistida

Para aquellos casos donde se hace la desvinculación de un Servidor Público de la UPIT, se debe realizar la encuesta de retiro que describe el Procedimiento de Gestión de Talento humano mediante el formato Entrevista de Retiro Laboral, con base en este, se debe de realizar un informe al año que permita tomar acciones de mejoramiento de ser necesarias para el plan de previsión o incorporación de personal.

Las personas desvinculadas que hayan presentado un comportamiento ejemplar en la entidad podrán ser acreedores a un reconocimiento especial al momento de su retiro.

7.5. CARACTERIZACIÓN PLANTA DE EMPLEOS UPIT VIGENCIA 2023

Caracterización General Planta de personal Vigencia 2023

De los 88 cargos estipulados para la planta de funcionamiento de la UPIT actualmente están provistos 33, dejando en vacancia absoluta y definitiva 55 cargos, de los diferentes niveles jerárquicos directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, especificados en el anexo técnico número dos.

De esta forma, se establece que, para la actual vigencia 2023, la UPIT contara con un **38%** de operabilidad funcional de su planta de cargos, continuando en una etapa inicial de maduración de su plan estratégico de talento humano.

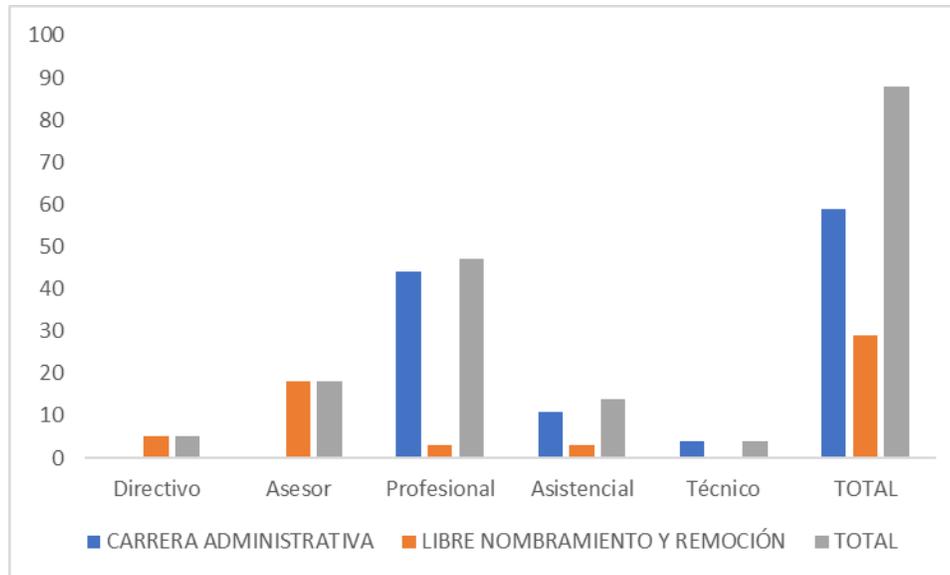
La última actualización legal y reglamentaria a la planta de personal de la UPIT se realizó mediante el **decreto 1819 del 31 de diciembre de 2020**, estableciendo los 88 cargos distribuidos jerárquicamente como muestra la tabla a continuación:

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

Fuente: Decreto 1819 de 2020

En total son 88 empleos los que conforman la planta de personal 59 pertenecen a empleos de Carrera Administrativa y 29 a Libre Nombramiento y Remoción.

Gráfica 1. Distribución de la Planta por nivel



Fuente: Datos UPIT construcción propia.

Según los resultados de la encuesta de caracterización del Talento Humano aplicada en enero de 2022 a los funcionarios de la UPIT se establecieron los siguientes resultados principales (los cuales se desarrollan de manera específica en el plan de Bienestar, estímulos e incentivos vigencia 2023):

- ❖ La dependencia funcional que más funcionarios en operabilidad tiene para la actual vigencia 2023 es la Subdirección de formulación y evaluación y la Dirección general.
- ❖ La planta de personal de la UPIT es una planta profesionalizada y especializada teniendo en cuenta que el 70% de sus cargos son ejercidos por personal que cuenta con especialización o maestría, lo que traduce en una ventaja comparativa para la entidad

8. PROGRAMAS TRASVERSALES AL PETH

8.1. PLAN DE BIENESTAR LABORAL:

Bajo los preceptos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, para la UPIT, priorizados por 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.

De igual manera, el plan 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.

Áreas funcionales priorizadas en el Plan de Bienestar, estímulos e incentivos para la vigencia 2023:

- Equilibrio psicosocial
- Salud mental
- Eje estratégico de recreación y deportes
- Calidad de vida laboral
- Educación para el trabajo
- Código de integridad

Las actividades específicas para desarrollar en cada componente y/o área funcional se establecen en el cronograma del plan de bienestar, estímulos e incentivos vigencia 2023 adoptado para la UPIT, que se encuentra público en la página web de la entidad.

De igual forma, para orientar el cumplimiento del plan de bienestar laboral para los funcionarios, se cuenta estratégicamente con el apoyo de las Cajas de Compensación Familiar, entidades Promotoras de Salud, Fondos de Pensiones y Cesantías, Entidad Administradora de Riesgos Laborales.

	TALENTO HUMANO	
	Plan Estratégico de Recursos Humanos	Versión: 1

8.2. 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, propiciado así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Las actividades de estímulos e incentivos a desarrollar en la vigencia 2023 se establecen en el plan de bienestar, estímulos e incentivos vigencia 2023 adoptado para la UPIT, donde se reconocerá la labor por grupos de trabajo, según la calificación de los indicadores evaluados por áreas o dependencias desde la dependencia de control interno y de la herramienta de evaluación a provisionales implementada en la actual vigencia por la entidad.

8.3. PLAN DE CAPACITACIÓN

El plan de capacitación vigencia 2023 adoptado para la UPIT se enmarca en el Plan nacional de Capacitación vigencia 2020 a 2030 donde establece los ejes esenciales de capacitación desde las calidades humanas del Ser, hacer y saber hacer de los funcionarios públicos, priorizando los ejes estratégicos de:

➤ Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación

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).

➤ **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.

➤ **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.

➤ **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.

	TALENTO HUMANO	
	Plan Estratégico de Recursos Humanos	Versión: 1

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, las herramientas adoptadas por la UPIT son:

- ✓ **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

8.4. PROGRAMAS DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN:

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.

Las temáticas priorizadas para vigencia 2023 para los servidores públicos de la UPIT son:

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

REINDUCCIÓN:

Los programas de reinducción para los servidores públicos de la UPIT se plantean estratégicamente a realizar de forma anual, con refuerzo específico en las áreas temáticas de innovación y/o gestión del cambio que se presenten en la entidad, transversalmente a la actualización normativa y funcional de los temas establecidos en la tabla anterior para los programas de inducción.

8.5. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

Para la vigencia 2023, se dará cumplimiento esencial del SGSS-T a través del Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual se elaboró en cumplimiento del decreto 612 de 2018, y se establece 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 en proceso de maduración, solo cuenta con líneas base de la vigencia 2022, lo cual permite que sus estrategias de implementación sean nuevas basadas en las condiciones propuestas,

Las estrategias esenciales para priorizar en el proceso de implementación formal del programa son:

- ❖ Identificar los Riesgos y peligros potenciales presentes en las tareas y actividades desarrolladas en la Entidad.
- ❖ Crear e implementar el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- ❖ Conformar y/o actualizar 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.
- ❖ Evitar accidentes y la aparición de enfermedades laborales.

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.

8.6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES POR COMPONENTE DEL PETH

8.7. COMPONENTE PLANEACIÓN:

Componente	Subcomponente	Alineación Rutas de creación del valor	Actividad	Meta o producto	Responsable	Fecha Programada
PLANEACIÓN GETH	Conocimiento normativo y del entorno	Ruta del Crecimiento: Ruta de formación para capacitar a servidores que saben lo que hacen	Conocer y considerar los lineamientos legales y normativos relacionados con el área estratégica de talento humano de la entidad	Actualizar el normograma del área de Talento Humano de la Entidad	Secretaria General	31/03/2023
		Ruta del Crecimiento: Ruta de formación para capacitar a servidores que saben lo que hacen	Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP y Presidencia de la República.	Actualización de los (5) planes de talento Humano descritos en el decreto 612 de 2018 y normatividad complementaria, aplicando los ejes estratégicos y/o áreas funcionales sugeridos por las entidades líderes de política de TH	Secretaria General	31/01/2023
	Gestión de la información	Ruta de análisis de datos:	Gestionar la información en el SIGEP (Servidores	Actualización de la Plataforma SIGEP desde el Rol de jefe de Personal y Jefe de Contratos	Secretaria General	31/12/2023

	Ruta para entender a las personas a través del análisis de datos	Públicos) y (Contratistas)			
Planeación Estratégica	Ruta de la calidad: Ruta para generar una cultura de calidad e integridad.	Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple: Plan anual de Vacantes, Plan de previsión de recursos Humanos, Plan de Bienestar, estímulos e incentivos, Plan de Capacitación, Plan anual de seguridad y salud en el trabajo, Todos consolidados en el PETH	Actualización vigencia 2023 y publicación de los 5 planes transversales y en compilatorio GETH de talento Humano de la UPIT	Secretaria General	31/12/2023
Manual de Funciones y Competencias Laborales	Ruta de la calidad: Ruta para generar una cultura de calidad e integridad.	Actualizar el manual de funciones y competencias laborales ajustado a las directrices vigentes y recomendaciones expuestas por el DAFP	Actualización Manual de Funciones y competencias laborales UPIT	Secretaria General	31/07/2023

	Arreglo institucional	Ruta de la calidad: Ruta para generar una cultura de calidad e integridad.	Revisar la conformación del área estratégica para la gerencia del TH	Actualización funcional y provisión de empleos relacionados con el área estratégica de Talento Humano	Secretaria General	31/12/2023
--	------------------------------	--	--	---	--------------------	------------

8.7.1. COMPONENTE INGRESO:

Componente	Subcomponente	Alineación Rutas de creación del valor	Actividad	Meta o producto	Responsable	Fecha Programada
INGRESO	Provisión del empleo	Ruta de la calidad: Ruta para generar una cultura de calidad e integridad.	Proveer las vacantes definitivas oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	Realizar las gestiones necesarias ante la CNSC para la realización del Concurso de méritos	Secretaria General	31/12/2023
		Ruta de la calidad: Ruta para generar una cultura de	Proveer las vacantes definitivas temporalmente mediante	Nombramientos Provisionales de las vacancias definitivas mientras se surte	Secretaria General	31/12/2023

		calidad e integridad.	nombramientos provisionales, eficientemente	el proceso de concurso de méritos		
	Gestión de la información	Ruta de análisis de datos: Ruta para entender a las personas a través del análisis de datos	Contar con la trazabilidad electrónica o física de la historia laboral de cada servidor	Historias laborales de los servidores públicos de la UPIT actualizados	Secretaria General	31/12/2023
			Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de la UPIT presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de abril y el 31 de mayo de cada vigencia	Declaraciones de renta presentados por todos los servidores públicos de la UPIT	Secretaria General	31/04/2023
	Meritocracia	Ruta del Crecimiento:	Contar con mecanismos para evaluar	(1) Mecanismo de evaluación de competencias	Secretaria General	31/12/2023

		Ruta de formación para capacitar a servidores que saben lo que hacen	de competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.	para cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción		
	Gestión del Empleo	Ruta de la calidad: Ruta para generar una cultura de calidad e integridad.	Crear e implementar Herramienta Eficiente de evaluación de desempeño laboral para personal provisional de la UPIT	(1) Herramienta de evaluación de desempeño laboral para provisionales creado e implementado para la UPIT	Secretaria General	31/07/2021
	Conocimiento Institucional	Ruta del Crecimiento: Ruta de formación para capacitar a servidores que saben lo que hacen	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	(1) Plan anual de Inducción y reinducción a los servidores de la UPIT	Secretaria General	31/07/2021

	Inclusión	Ruta de la calidad: Ruta para generar una cultura de calidad e integridad.	Revisar el cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad	% de Cumplimiento según planta de personal provista para la UPIT	Secretaria General	31/12/2023
--	------------------	--	--	--	--------------------	------------

8.7.2. COMPONENTE DESARROLLO:

Componente	Subcomponente	Alineación Rutas de creación del valor	Actividad	Meta o producto	Responsable	Fecha Programada
DESARROLLO	Gestión de la información	Ruta de análisis de datos: Ruta para entender a las personas a través del análisis de datos	Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como de su movilidad	(1) Registro actualizado de gerentes públicos de la Entidad y su movilidad	Secretaria General	31/12/2023

		<p>Ruta de análisis de datos: Ruta para entender a las personas a través del análisis de datos</p>	<p>Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitaciones realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.</p>	<p>(1) Mecanismo de Seguimiento a los (5) planes contenidos en el PETH</p>	<p>Secretaria General</p>	<p>31/12/2023</p>
	<p>Capacitación</p>	<p>Ruta del Crecimiento: Ruta de formación para capacitar a servidores que saben lo que hacen</p>	<p>Elaborar el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, teniendo en cuenta las nuevas dinámicas de la industria 4.0.</p>	<p>(1) Estrategia de diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, teniendo en cuenta las nuevas dinámicas de la industria 4.0.</p>	<p>Secretaria General</p>	<p>31/12/2023</p>

		<p>Ruta del Crecimiento: Ruta de formación para capacitar a servidores que saben lo que hacen</p>	Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	(1) Capacitación dentro de la estrategia de bilingüismo en la entidad para los servidores públicos de la UPIT	Secretaria General	31/12/2023
	Bienestar	<p>Ruta de la felicidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo, para que todos se sientan a gusto en su puesto 	Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.	(1) Programa de entorno laboral saludable creado, apropiado y desarrollado para la UPIT	Secretaria General	31/12/2023

		<p>Ruta de la felicidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada 	<p>Promoción del uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos de la entidad.</p>	<p>Incentivos para los servidores públicos que apropien la estrategia UPIT en Bici vigencia 2023</p>	<p>Secretaria General</p>	<p>31/12/2023</p>
		<p>Ruta de la Felicidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional 	<p>Día del Servidor Público: Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.</p>	<p>(1) Celebración del Día del servidor público en junio de 2023</p>	<p>Secretaria General</p>	<p>30/06/2023</p>

8.7.3. COMPONENTE RETIRO:

Componente	Subcomponente	Alineación Rutas de creación del valor	Actividad	Meta o producto	Responsable	Fecha Programada
RETIRO	Gestión de la información	Ruta de análisis de datos: Ruta para entender a las personas a través del análisis de datos	Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.	(1) herramienta de registro en tiempo real que contenga las cifras de retiro de los servidores públicos de la UPIT aclarando la modalidad de retiro	Secretaria General	31/12/2023
	Administración del talento humano	Ruta de la calidad: Ruta para generar una cultura de calidad e integridad	Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan estratégico del talento humano.	(1) Informe anual realizado como insumo para el PETH	Secretaria General	31/12/2023
	Desvinculación asistida	Ruta del Crecimiento: Ruta de formación para capacitar a servidores que saben lo que hacen	Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de	(1) Programa de desvinculación asistida adoptado por la UPIT	Secretaria General	31/12/2023

			manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida			
--	--	--	---	--	--	--



9. PRINCIPALES RECURSOS ADOPTADOS POR LA UPIT VIGENCIA 2023:

Recursos de apropiación económica:

Según el plan de gasto público vigencia 2023, se estableció:

Plan o programa de capacitación:

Asignación presupuestal para la vigencia 2023. \$150.000.000 y Cultura organizacional \$50.000.000 del PI 146 (Rubro C-2499-0600-1-0-2499053-02 adquisición de bienes y servicios - documentos de lineamientos técnicos - fortalecimiento institucional de la capacidad técnica para la planeación integral del desarrollo de la infraestructura de transporte en el territorio nacional nacional)

Plan de Bienestar e incentivos:

Asignación presupuestal para la vigencia 2023. \$62.000.000 de funcionamiento (Rubro A-02-02-02-009-006 servicios de esparcimiento, culturales y deportivos)

Recursos Humanos:

Para la apropiación de las estrategias planteadas en el PETH y sus planes transversales complementarios se contará con la participación de todos los funcionarios públicos de la UPIT. De igual forma, se realizarán las gestiones correspondientes con entidades del orden nacional líderes de políticas y estrategias, tales como el DAFP, la CNSC, la ESAP, para poder acceder a ciclos de capacitaciones y diplomados gratuitos relacionados con el área de talento humano.

10. RESPONSABLES DE IMPLEMENTACIÓN

- La Dirección Generala es 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.

	TALENTO HUMANO	
	Plan Estratégico de Recursos Humanos	Versión: 1

- 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

	TALENTO HUMANO	
	Plan Estratégico de Recursos Humanos	Versión: 1

Historial de versiones

Fecha (dd/mm/aa)	Descripción	Versión
31/01/2023	Documento inicial	1.0