



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024 - 2025



Versión 01 - 2024



UPIT!
UNIDAD DE PLANEACIÓN DE
INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2025	Versión: 1.0 Fecha: 30/01/2024

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	MARCO NORMATIVO	3
3.	OBJETIVO	4
4.	METODOLOGÍA	4
5.	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	4
6.	RESPONSABLES	14
7.	INDICADORES	15
8.	CONTROL DE CAMBIOS	15

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2025	Versión: 1.0 Fecha: 30/01/2024

1. INTRODUCCIÓN

La Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte – UPIT fue creada por el Decreto 946 del 21 de mayo de 2014 como una Unidad Administrativa Especial que integra el sector descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, con personería jurídica, patrimonio propio, autonomía administrativa, financiera y técnica, adscrita al Ministerio de Transporte. Conforme con lo dispuesto en el artículo 2 del citado decreto, la UPIT tiene como objeto *“planear el desarrollo de la infraestructura de transporte de manera integral, indicativa, permanente y coordinada con los agentes del sector 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”*.

Posteriormente, la planta de personal de la UPIT se estableció mediante el Decreto 1819 de 2020, con ochenta y ocho (88) empleos de los cuales treinta y uno (31) son empleos de libre nombramiento y remoción, y cincuenta y siete (57) son empleos de carrera administrativa.

2. MARCO NORMATIVO

La formulación del plan se enmarca en las disposiciones legales que regulan el empleo público y en la importancia de la gestión estratégica de Talento Humano enfocada en la excelencia, la calidad de los bienes y servicios que entregan los servidores, para garantizar la satisfacción de la ciudadanía y así aumentar la confianza en las entidades públicas, sus servidores y, por ende, generando valor público en cada acción realizada para construir país.

A continuación, se relaciona la normatividad al respecto:

- **Constitución Política de la República de Colombia 1991.** Título V Constitución Política de la República de Colombia, Capítulo 2 De la Función Pública.
- **Ley 909 de 2004.** *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*, especialmente los artículos 14, literal d, 15 y 16, que hacen referencia a la creación de los planes estratégicos de talento humano y los componentes a considerar en ellos.
- **Decreto 1083 de 2015.** *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*.
- **Ley 2294 de 2023.** *“Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026”* – *“Colombia Potencia Mundial De La Vida”*.
- **Decreto 946 de 2014.** *“Por el cual se crea la Unidad de Planeación de Infraestructura de*

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2025	Versión: 1.0 Fecha: 30/01/2024

Transporte y se determina su estructura y funciones”.

- **Decreto 1819 de 2020.** *“Por el cual se adopta la Planta de Personal de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte – UPIT y se dictan otras disposiciones”.*

3. OBJETIVO

Generar programas y estrategias que favorezcan el mejoramiento integral de la calidad de vida de las colaboradoras y colaboradores de la Entidad a través de espacios de integración, formación, desarrollo y conciliación de la vida familiar, personal y laboral, con el fin incrementar el bienestar, la felicidad, el compromiso, la identidad y la satisfacción laboral.

4. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente plan se consideraron los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, contenidos en las guías e instrumentos para la creación de una política integral de gestión estratégica del talento humano en el sector público colombiano.

El presente plan de trabajo se formula para las vigencias 2024 y 2025, teniendo en cuenta que las acciones y proyectos en su estrategia requieren mínimo dos años de implementación para consolidarse y cumplir el objetivo aquí definido. Las acciones a desarrollar en la vigencia 2024 están contenidas en los cronogramas de trabajo que hacen parte de los planes definidos en el Decreto 612 de 2018.

5. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La Gestión Estratégica de Talento Humano se enmarca en el propósito: ***¡Juntos vamos a hacer de la UPIT una Entidad increíble!***

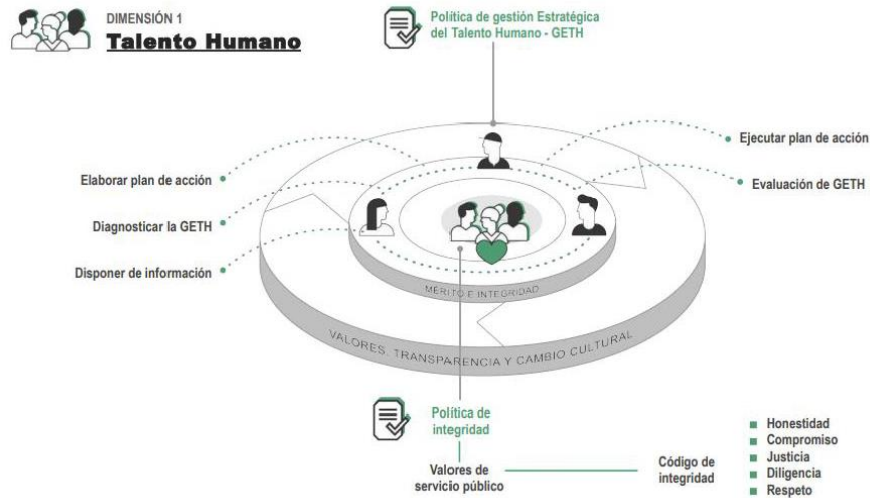
Para lograr este propósito y el objetivo establecido en el presente plan se definió la estrategia que se muestra en la gráfica siguiente.



Fuente: *Elaboración propia*

A través de esta estrategia se espera que la Gestión del Talento Humano sea apalancadora de las metas y **objetivos institucionales** a partir de la gestión del **liderazgo** que, para el caso de la UPIT, se fortalecerá desde el liderazgo inspiracional, bajo el lema **TODOS SOMOS LÍDERES** y donde tengamos en cuenta **lo que somos** como colaboradores. Esto, para lograr que la persona se desarrolle integralmente de acuerdo con sus aspiraciones y capacidades, lo que hará parte del proceso de fortalecimiento de la **cultura institucional** y entiendo que el activo más importante es el Talento Humano, como lo indica el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center;">PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2025</td> <td style="text-align: center;">Versión: 1.0</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">Fecha: 30/01/2024</td> </tr> </table>	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2025	Versión: 1.0	
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2025	Versión: 1.0			
	Fecha: 30/01/2024			



Con las acciones del Plan Estratégico Institucional se aporta al objetivo estratégico de: *Generar un entorno organizacional donde la persona pueda desarrollarse integralmente, al igual que la organización.*

A partir de este objetivo estratégico, las acciones del Plan Estratégico de Talento Humano están orientadas a la creación de valor público, que es el efecto que resulta de la calidad, oportunidad y efectividad de la entrega de bienes y servicios a cargo de la Entidad, de tal forma que se logren satisfacer las necesidades de la ciudadanía, se promueva el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos y se fomente la productividad social gracias a la motivación.

Una (1) de las siete (7) dimensiones operativas del MIPG es la dimensión del Talento Humano, que se desarrolla mediante las políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano y de Integridad. Sus objetivos se orientan a “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”; de tal modo que la gestión de la integridad se convierte en el compromiso individual que cada servidor adquiere con el país y con los ciudadanos de cumplir su labor bajo los principios y valores definidos en el Código de Integridad.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2025	Versión: 1.0 Fecha: 30/01/2024



Fuente: *Función Pública*

Para la definición del Plan Estratégico de Talento Humano de la Entidad se tienen en cuenta la plataforma estratégica de la Entidad, los objetivos estratégicos, la normatividad asociada al Talento Humano y las orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano.

Así mismo, la siguiente información de base aportó a la construcción del plan:

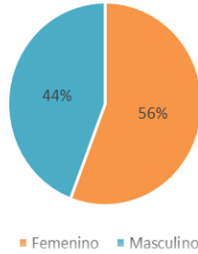
- Planta de personal actual
- Recursos requeridos
- Sistemas de información
- Riesgos
- Caracterización del talento humano
- Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales
- Resultado diagnóstico política de Talento Humano y de Integridad
- Diagnóstico de necesidades de capacitación y bienestar
- Análisis de la caracterización del talento humano
- Resultados medición de clima
- Resultado diagnóstico del riesgo psicosocial.

De esta información se extraen los siguientes resultados relevantes. La información detallada se puede encontrar en los Planes Institucionales de Capacitación, Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo, de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos:

Información sociodemográfica

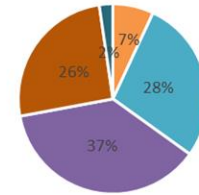
A continuación, se presentan los principales resultados obtenidos en información sociodemográfica, los cuales fueron tenidos en cuenta para la formulación de los planes.

Género Colaboradores (as) UPIT



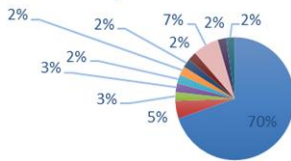
■ Femenino ■ Masculino

Rango de edad



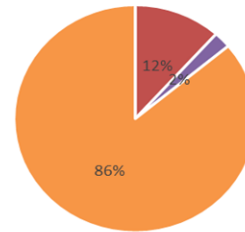
■ 18 años a 25 años ■ 26 años a 35 años ■ 36 años a 45 años
■ 46 años a 55 años ■ 56 años o más

Departamentos de origen



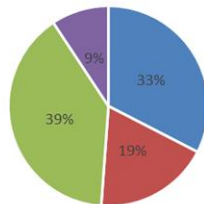
■ Cundinamarca ■ Atlántico ■ Boyacá ■ Cesar
■ Córdoba ■ Chocó ■ Venezuela ■ Bolívar
■ Santander ■ Huila ■ Antioquia

Etnia



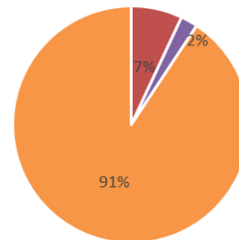
■ Mestizo ■ Afrodescendiente ■ No pertenece a ninguna etnia

Situación sentimental



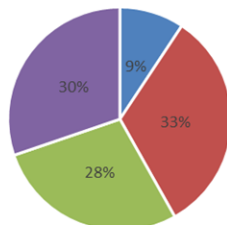
■ Casado (a) ■ Unión marital de hecho ■ Soltero (a) ■ Divorciado (a)

Personas en condición de discapacidad



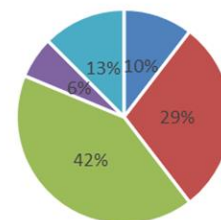
■ Discapacidad visual ■ Discapacidad física ■ Ningún tipo de discapacidad

Tiempo de permanencia en la entidad



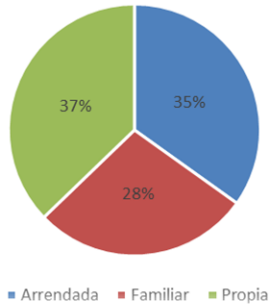
■ menos de 1 mes ■ 1 a 6 meses ■ 6 meses a 1 año ■ más de 1 año

Estrato socioeconómico

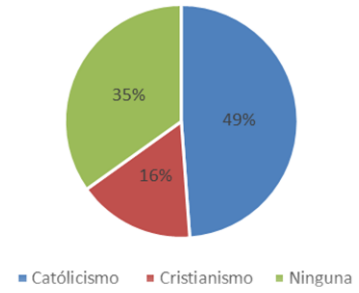


■ Estrato 2 ■ Estrato 3 ■ Estrato 4 ■ Estrato 5 ■ Estrato 6

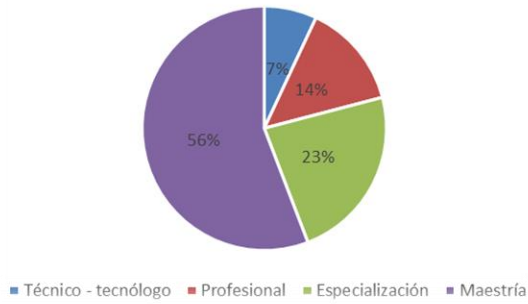
Tipo de vivienda



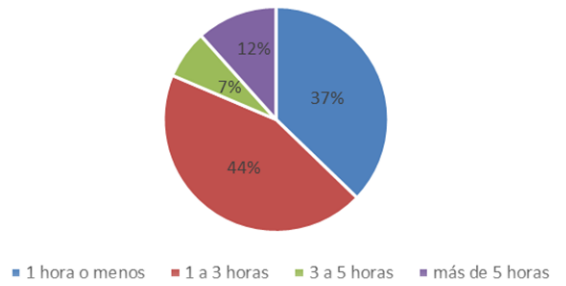
Religión



Nivel educativo



Horas dedicadas a labores domésticas

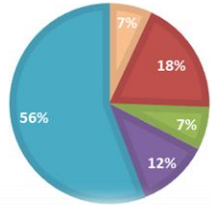


Horas dedicadas a trabajar



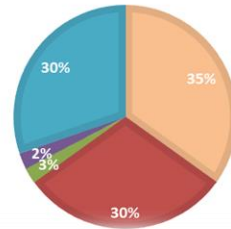
HORAS DEDICADAS A CUIDADO DE NIÑOS (AS) / ADOLESCENTES / ADULTO MAYOR

■ 1 hora o menos ■ 1 a 3 horas ■ 3 a 5 horas ■ Más de 5 horas ■ No dedica tiempo

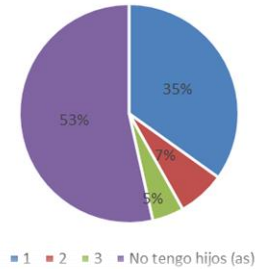


HORAS DEDICADAS A EJERCITARSE

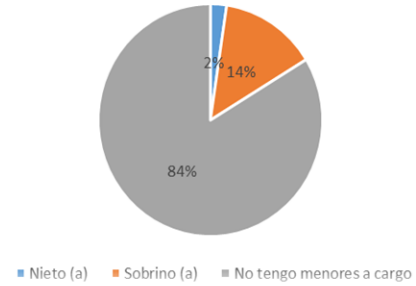
■ 1 hora o menos ■ 1 a 3 horas ■ 3 a 5 horas ■ Más de 5 horas ■ No dedica tiempo



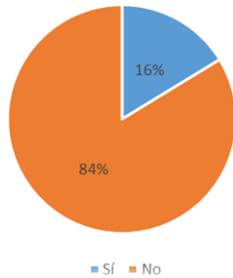
Número de hijos (as)



Menores a cargo diferentes a hijos (as)



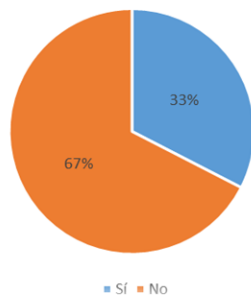
Padres / madres cabeza de hogar



Personas mayores de 60 años a cargo económicamente



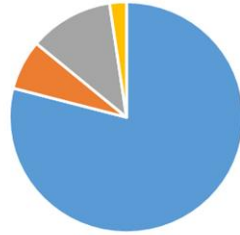
Eres cuidador



¿ERES TÚ QUIEN LLEVA LA CARGA ECONÓMICA DEL HOGAR?



Medidas que podría tomar la entidad para mejorar equilibrio laboral y personal



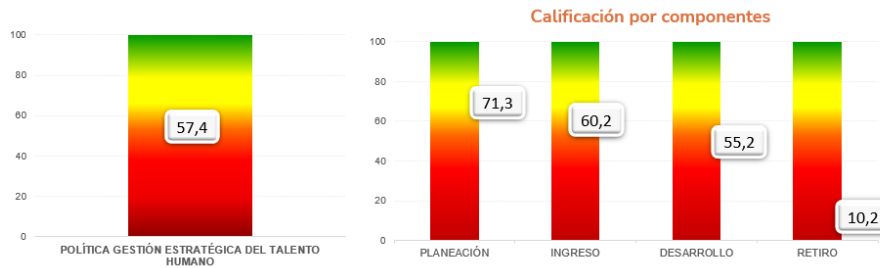
■ Teletrabajo ■ Mayor flexibilidad en permisos
■ Horarios flexibles ■ Salario emocional

La entidad tiene igualdad de oportunidades en procesos de desarrollo



■ Sí ■ No ■ No conozco

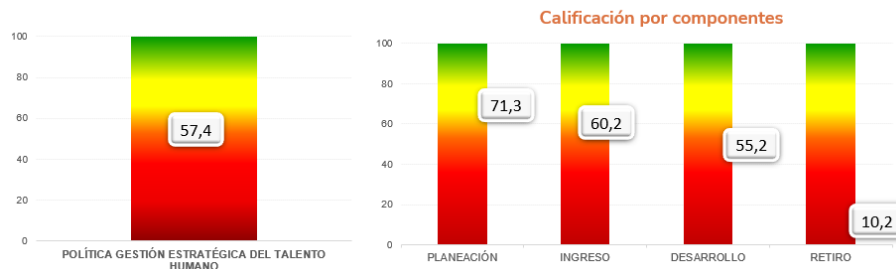
Resultados Política de Talento Humano



Fuente: Matriz autodiagnóstico MIPG

De acuerdo con los resultados del autodiagnóstico, los siguientes son los aspectos para fortalecer: caracterización, evaluación de desempeño y acuerdos de gestión, inducción y reinducción, promoción inclusión y diversidad, integridad, desvinculación asistida, provisiones de vacantes (concurso de méritos), vinculación personas con discapacidad, indicadores clave, bilingüismo, teletrabajo, competencias directivas, reconocimientos.

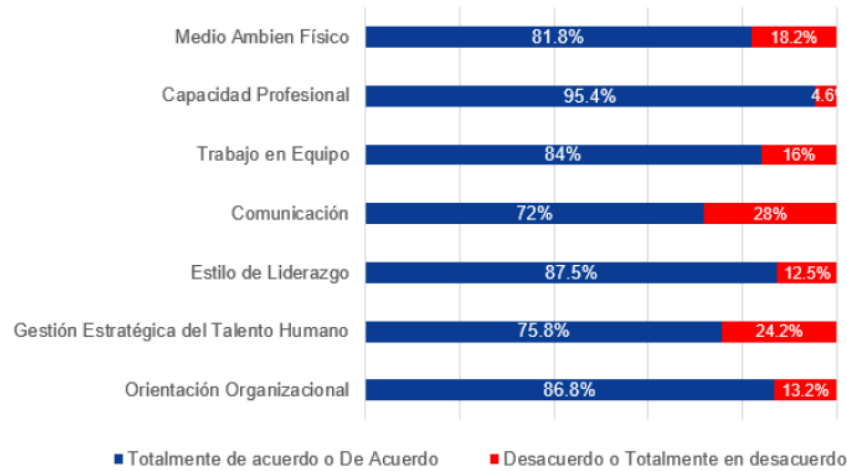
Resultados Política de Integridad



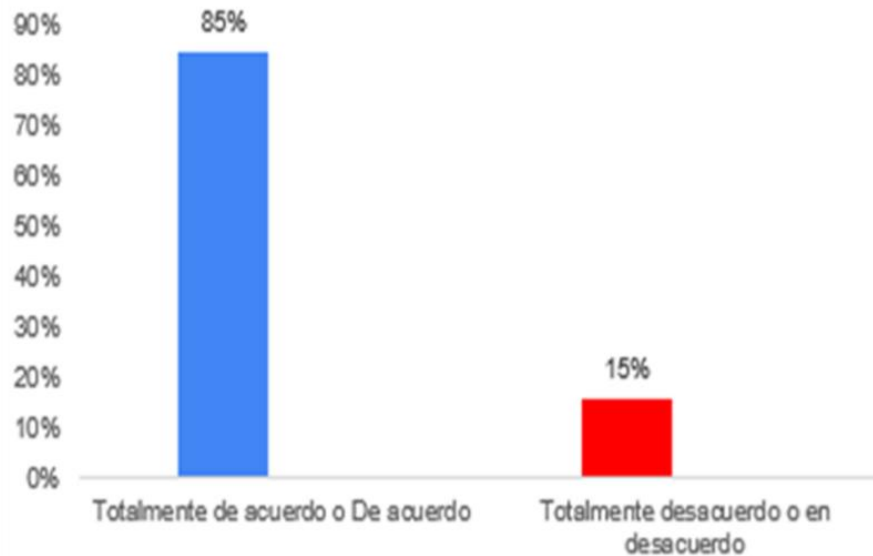
Fuente: Matriz autodiagnóstico MIPG

Resultados encuesta clima laboral

Resultado por Factores



Fuente: Informe resultado clima laboral



Fuente: Informe resultado clima laboral

La medición de clima laboral (percepciones de los colaboradores) en la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte para el año 2023, obtuvo una percepción de apropiación del **85%** lo cual se interpreta como un clima laboral **BUENO**.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2025	Versión: 1.0 Fecha: 30/01/2024

De acuerdo con los resultados de la medición de clima, se deben intervenir o trabajar en los siguientes aspectos:



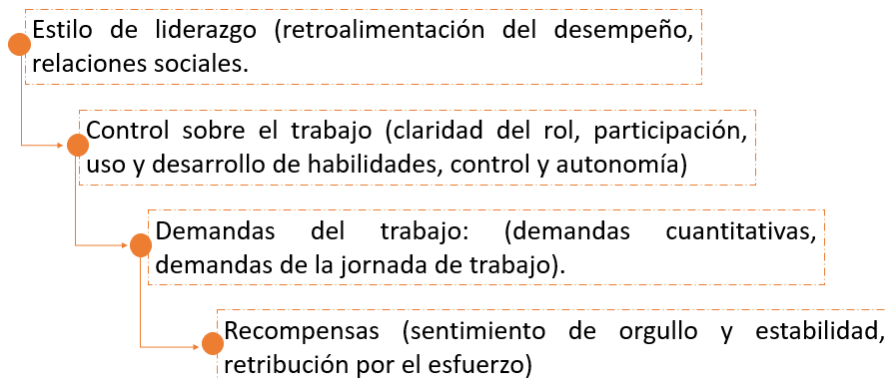
Fuente: *Elaboración propia*

Por su parte, y de acuerdo con los resultados de la aplicación batería de riesgo psicosocial, se tienen los siguientes hallazgos:

- Los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial Forma A, indican que los servidores públicos de este grupo ocupacional se encuentran en un nivel de Riesgo intralaboral Medio.
- Los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial Forma A, indican que los servidores públicos de este grupo ocupacional se encuentran en un nivel de Riesgo extralaboral alto.
- Los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial Forma B, indican que los servidores públicos de este grupo ocupacional se encuentran en un nivel de Riesgo intralaboral Medio.
- Los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial Forma B, indican que los servidores públicos de este grupo ocupacional se encuentran en un nivel de Extralaboral alto.
- Los resultados de la evaluación de factores de riesgo indican un nivel de Riesgo intralaboral Medio para los contratistas

De acuerdo con estos resultados, se tienen los siguientes aspectos a intervenir:

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2025	Versión: 1.0 Fecha: 30/01/2024



Como resultado de los diagnósticos previos, que se evidencian con mayor detalle en los planes de bienestar, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, se propone desarrollar los siguientes programas que harán parte del Plan Estratégico de Talento Humano.

- 1 Implementación modelo empresa familiarmente responsable
- 2 Escuela de líderes
- 3 Programa de reconocimientos
- 4 Comunicación y gestión del conocimiento

6. RESPONSABLES

- a) **La Dirección General** es la responsable de emitir políticas y lineamientos para la gestión del Talento Humano de la Entidad.
- b) **La Secretaría General** es la responsable de dirigir las actividades relacionadas con el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano.
- c) **El Asesor de Talento Humano** con el apoyo del equipo de Talento Humano es el responsable de coordinar y desarrollar las actividades que hacen parte del Plan Estratégico de Talento Humano.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2025	Versión: 1.0 Fecha: 30/01/2024

7. INDICADORES

El presente plan se medirá con los indicadores definidos en el Plan de Acción Institucional

8. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Descripción del cambio o modificación	Versión generada
30/01/2024	Documento inicial	1.0