



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

Versión 01 - 2024



UPIT!
UNIDAD DE PLANEACIÓN DE
INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024	Versión: 1.0 Fecha: 30/01/2024

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO	3
3. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	3
4. OBJETIVO GENERAL	4
4.1. Objetivos específicos	4
5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	5
6. EJES TEMÁTICOS DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN - PNFC5	
Eje 1. Paz total, memoria y derechos humanos	5
Eje 2. Territorio, vida y ambiente	5
Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad	5
Eje 4. Transformación digital y cibercultura	6
Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público	6
Eje 6. Habilidades y competencias	6
7. RECURSOS Y PRESUPUESTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	6
8. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, VIGENCIA 2024	6
9. RESPONSABLES	7
10. INDICADORES	7
11. CRONOGRAMA	7
12. CONTROL DE CAMBIOS	7

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024	Versión: 1.0 Fecha: 30/01/2024

1. INTRODUCCIÓN

La Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte – UPIT, consciente del propósito fundamental de gestionar el talento humano mediante acciones coherentes que permitan alcanzar sus objetivos institucionales, formula el presente Plan Institucional de Capacitación.

En la vigencia 2024, la UPIT necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos mediante procesos de formación y desarrollo.

El Plan Institucional de Capacitación incluye la perspectiva del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023 - 2030, el cual fue adoptado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en diciembre de 2023 y que actualizó el modelo para gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores públicos al incorporar nuevos elementos, tanto en contenidos o temáticas por competencias laborales como en estrategias que se orienten al aprendizaje organizacional y fomenten el valor por el sector público.

Por lo anterior, el Plan ha sido construido a partir del diagnóstico de las necesidades de capacitación de los servidores públicos de la Unidad, priorizando el desarrollo de sus competencias que permitan la mejora continua de sus capacidades laborales.

2. MARCO NORMATIVO

- **Decreto Ley 1567 de 1998**, que crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **Ley 909 de 2004**, por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1064 de 2006**, que dicta normas para apoyar y fortalecer la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- **Decreto 1083 de 2015**, artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005) por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Leyes 770y 785 de 2005.
- **Ley 1960 de 2019**, Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

3. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El presente documento se encuentra alineado con el objeto misional establecido en el Plan Estratégico Institucional de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte – UPIT y

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024	Versión: 1.0 Fecha: 30/01/2024

articulado con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y el Plan Estratégico de gestión del Talento Humano vigencia 2024.

Cuadro 1. Alineación estratégica

Dimensión MIPG, política de gestión y desempeño, planes / programas o proyectos	Descripción de la relación
Dimensión de Talento Humano	El Plan Institucional de Capacitación - PIC se ajusta a la dimensión del Talento Humano por el desarrollo de mecanismos que llevan al fortalecimiento y profesionalización de las competencias necesarias para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.
Política de la Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH)	El PIC se articula con la política GETH teniendo en cuenta que considera la capacitación como herramienta adecuada para el ejercicio de las funciones y responsabilidades y en condición óptima del servicio público.
Política de integridad	El PIC, contribuye con la política de integridad capacitando a los servidores públicos en mecanismos que articulan elementos de integridad con un entorno de servicio público favorable su comportamiento ético como servidores públicos.
Plan Estratégico de Talento Humano	El PIC es parte integral de uno de los componentes del Plan Estratégico de Talento Humano - PETH, específicamente en el componente de capacitación de la dimensión de desarrollo.

Fuente: Elaboración propia

4. OBJETIVO GENERAL

Capacitar a todo el personal con el que cuenta la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte - UPIT, cubriendo las necesidades y requerimientos de formación a través de actividades de aprendizaje, mejorando sus competencias laborales y éticas de modo que fomenten la cultura al buen servicio y la ética pública a través del aprendizaje continuo y el compromiso de los servidores públicos.

4.1. Objetivos específicos

- Incrementar la eficiencia y productividad de los empleados a través de un plan institucional de capacitación.
- Desarrollar rutas de aprendizaje para fortalecer las competencias para el trabajo y el compromiso individual.
- Aumentar la competitividad de la entidad mediante la implementación de un plan institucional de capacitación en habilidades y conocimientos específicos del sector.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024	Versión: 1.0 Fecha: 30/01/2024

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Con el propósito de identificar las necesidades para la el PIC 2024, durante el mes de diciembre 2023 se construyó la matriz de necesidades y se compartió vía correo electrónico con los Directivos de la entidad. En esta se identificaron las necesidades de cada área, los contenidos temáticos y la población a la cual va dirigida.

Adicionalmente, se evaluaron las necesidades acordes con lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, alineando ambas necesidades con el Programa Nacional de Formación y Capacitación señalando los conocimientos especializados por las áreas misionales de la Entidad.

6. EJES TEMÁTICOS DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN - PNFC

A continuación, se describe por cada uno de los ejes, las acciones de formación a desarrollar en la Entidad.

Eje 1. Paz total, memoria y derechos humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de los servidores públicos a partir del direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de paz y la garantía de los derechos humanos. La UPIT puede contribuir significativamente con la construcción de la paz a través de diversas acciones, programas, planes y estrategias.

Eje 2. Territorio, vida y ambiente

Se orienta a la comprensión de los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. El objetivo de este es generar cambio hacia el reordenamiento territorial como eje fundamental en la orientación del desarrollo social, económico y ambiental como meta del gobierno.

Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad

Mediante este eje se propone cualificar las capacidades del Talento Humano de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte en el enfoque de género y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y desarrollo, alcanzando la cultura de paz en donde la vida en dignidad sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024	Versión: 1.0 Fecha: 30/01/2024

Eje 4. Transformación digital y cibercultura

La transformación digital es el proceso por el cual la entidad reorganiza los 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.

Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público

El objetivo de este eje es reafirmar el compromiso y fomentar la toma de conciencia y la cultura de transparencia en todos los niveles jerárquicos de la entidad. Es necesario formular acciones permanentes de formación y capacitación que proporcionen a las servidoras y los servidores públicos la motivación, conocimientos y habilidades necesarias para la importancia del uso responsable de los bienes públicos y de una actuación permanente en el marco de la legalidad y la integridad.

Eje 6. Habilidades y competencias

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen en gran medida de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

A través del eje de habilidades y competencias se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances de la gestión estratégica del talento humano, incrementando el valor público.

7. RECURSOS Y PRESUPUESTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Para desarrollar el Plan Institucional de Capacitación hay recursos asignados por \$188.500.000, además de recursos disponibles de formación suministrados por la Escuela Superior de Administración Pública, el Departamento Administrativo de la Función Pública, entre otros.

8. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, VIGENCIA 2024

La Alta Dirección de la UPIT en coordinación con la Secretaría General de la Entidad diseña el cronograma de ejecución de capacitaciones para la vigencia 2024, incorporando las temáticas priorizadas por la Alta Dirección teniendo en cuenta los resultados de la herramienta de consulta de identificación de necesidades de capacitación que puso a disposición de los directivos y

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024	Versión: 1.0 Fecha: 30/01/2024

asesores de la UPIT.

9. RESPONSABLES

- **La Dirección General**, se encarga de propiciar los espacios, incentivar actividades y la cultura de formación y capacitación para los servidores públicos de la Unidad, para mejorar la eficiencia.
- **La Secretaría General**, es la responsable de dirigir las actividades relacionadas con el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación.
- **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 Institucional de Capacitación.
- **Los servidores públicos de la UPIT** tienen la responsabilidad de participar proactivamente en las actividades del Plan institucional de Capacitación establecidas, como parte de su crecimiento profesional y habilidades que aporten a la eficiencia y eficacia de la gestión y misionalidad de la Entidad.
- **Las servidoras y servidores públicos de la UPIT** tienen la responsabilidad de apropiar, aplicar, preservar y transferir los conocimientos adquiridos.

10. INDICADORES

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

11. CRONOGRAMA

El presente cronograma podrá ser ajustado o modificado, de acuerdo con los resultados del estudio de mercado y el presupuesto disponible, acorde con las necesidades de capacitación identificadas por parte de las áreas de la Entidad. Las capacitaciones y diferentes metodologías se encuentran relacionadas a continuación. [Cronograma capacitación.](#)

12. CONTROL DE CAMBIOS

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