



MINISTERIO DE TRANSPORTE

UPIT


UNIDAD DE PLANEACIÓN DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Versión: 2.0

Fecha: septiembre 29 -2023

1. Introducción	2
2. Marco normativo	2
3. Alineación estratégica del plan institucional de capacitación	3
4. Objetivos	4
4.1 Objetivo general	4
4.2 Objetivos específicos	4
5. Alcance	5
6. Detalle del plan	5
6.1. Diagnóstico de necesidades batería base vigencia 2022 – proyección 2023	5
6.2 Resultados herramienta de identificación de necesidades de capacitación	6
6.3 Ejes temáticos del plan nacional de formación y capacitación	10
6.4 Recursos y presupuesto plan institucional de capacitación	15
6.5 Implementación del plan institucional de capacitación vigencia 2023	15
7. Seguimiento al plan institucional de capacitación	16
8. Responsables	16
9. Control de cambios	17

	TALENTO HUMANO	
	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Versión: 2

1. Introducción

La Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte – UPIT consciente del propósito fundamental de realizar la efectiva gestión del talento humano por medio de acciones coherentes que permitan el desarrollo el logro de sus objetivos institucionales formula a continuación este Plan Institucional de Capacitación.

En ese sentido y para alcanzar el logro del objetivo mencionado durante la vigencia 2023, la UPIT necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de capacitación.

De igual manera y desde la perspectiva del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030, el cual fue adoptado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en marzo de 2020, donde 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, este Plan Institucional de Capacitación 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 agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 909 de septiembre 23/2004, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1064 de 2006, 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.

- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- 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-Ley 770 y 785 de 2005.
- Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

3. Alineación estratégica del plan institucional de capacitación

El presente documento se encuentra alienado con el objeto misional establecido en el Plan Estratégico Institucional de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte – UPIT y articulado con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y el Plan Estratégico de gestión del Talento Humano vigencia 2023.

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 Plan Institucional de Capacitación, se articula con la presente política 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 Plan Institucional de capacitación, contribuye a la Política de Integridad en la medida en que la capacitación de los servidores públicos en mecanismos que articulan elementos de integridad con un entorno de servicio público favorable al comportamiento ético de los servidores públicos.
Plan Estratégico de Talento Humano	El Plan Institucional de capacitación, es parte integral de uno de los componentes del PETH, específicamente en el componente de capacitación de la dimensión de desarrollo.

	TALENTO HUMANO	
	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Versión: 2

Fuente: Elaboración propia.

4. Objetivos

4.1 Objetivo general

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

4.2 Objetivos específicos

- Incrementar la eficiencia y productividad de los empleados a través de un plan Institucional de capacitaciones, en habilidades técnicas y herramientas tecnológicas.
- Desarrollar rutas de aprendizaje, con el fin de 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.
- Evaluar los resultados en el desarrollo de las actividades del Plan Institucional de Capacitación P.I.C

5. Alcance

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de formación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación de los resultados de las evaluaciones aplicadas a las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de los servidores públicos de la UPIT, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030.



6. Detalle del plan

6.1. Diagnóstico de necesidades batería base vigencia 2022 – proyección 2023

Introducción

El Plan Institucional de Capacitación vigencia 2022 de la UPIT fue el primer plan de capacitación para la entidad bajo los parámetros legales y técnicos. En este sentido en la vigencia 2023 se realiza un balance de aplicabilidad histórica del mismo, para determinar que acciones estratégicas se pueden continuar, cuales se pueden replantear y cuales fueron culminadas en la vigencia pasada.

De acuerdo con lo anterior, se identificó que las estrategias priorizadas en la vigencia 2022 fueron:

Temáticas	Área responsable
Quienes somos	Planeación
Misión	Planeación
Visión	Planeación
Organigrama	Planeación
Funciones	Planeación
Valores	Planeación
Perfil del/la servidor/a público/a	Talento Humano
Situaciones administrativas	Talento Humano
Nómina y prestaciones	Talento Humano
Seguridad y Salud en el Trabajo	Talento Humano
Bienestar	Talento Humano
Atención al ciudadano y transparencia	Atención al ciudadano
temas misionales	Planeación
Sistema de Control Interno	Planeación
Sistema Integrado de Gestión	Planeación
Sistema de gestión documental	Gestión documental

Ilustración 1 Tabla de temáticas de capacitación - PIC 2022

Teniendo en consideración lo expuesto en este aparte, se identificó con la Alta Dirección de la entidad, cuales temáticas harán parte del Plan Institucional de Capacitación – PIC de la entidad para la vigencia 2023.

6.2 Resultados herramienta de identificación de necesidades de capacitación

En el marco del diseño del Plan Institucional de Capacitación - PIC para la vigencia 2023 de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte – UPIT, se dispuso una herramienta de consulta virtual dirigida a todos los servidores públicos, que permitiera conocer a la Alta Dirección de la entidad, cuáles son las necesidades de los servidores en el desarrollo de las funciones del cargo y sus preferencias de capacitación. A continuación, se relacionan los resultados de la herramienta de consulta:

- Se contó con la participación del 67% de los servidores públicos en el diligenciamiento de la herramienta de consulta.

Caracterización del talento humano al que se orienta el PIC:

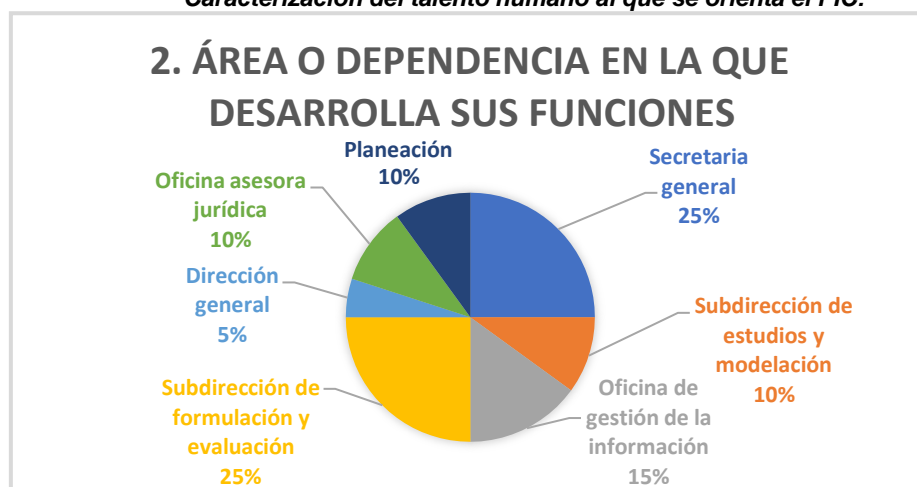


Ilustración 2 Resultados pregunta 2 - Herramienta de Consulta

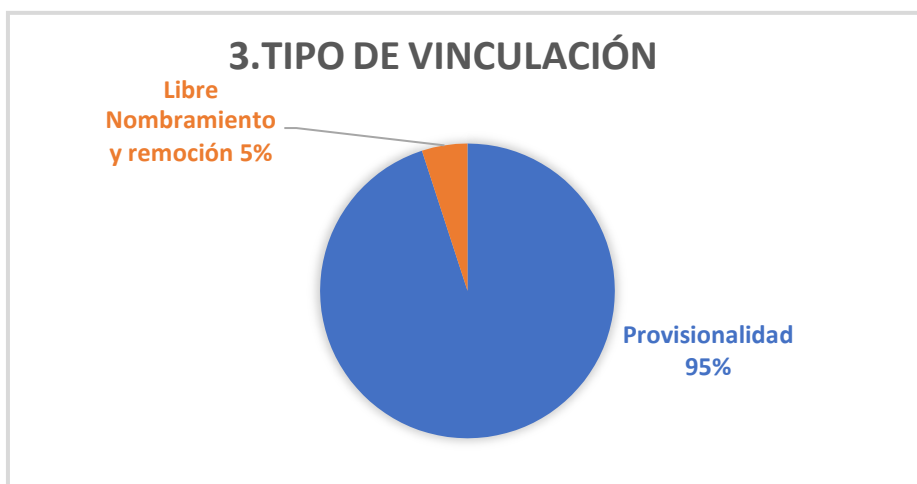


Ilustración 3 Resultados pregunta 3 - Herramienta de Consulta

4. NIVEL ACADÉMICO

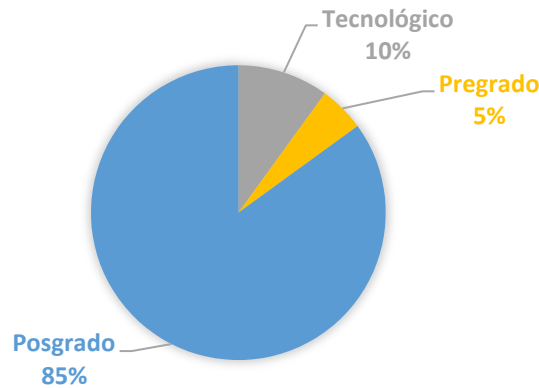


Ilustración 4 Resultados pregunta 4 - Herramienta de Consulta

5. RANGO DE EDAD

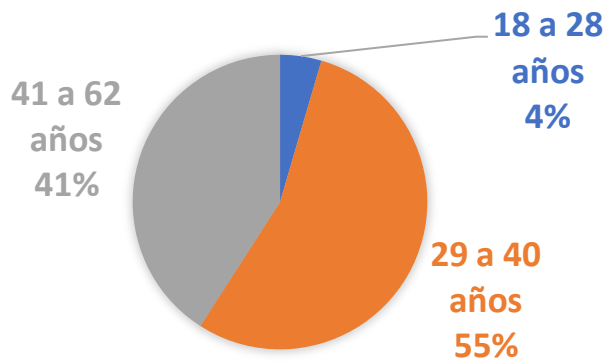


Ilustración 5 Resultados pregunta 5 - Herramienta de Consulta

Identificación de temas y medios de interés en temas de capacitación:

6. Seleccione los temas de capacitación que sean de su interés y que puedan alinearse con la misionalidad de la UPIT (seleccione máximo 3)

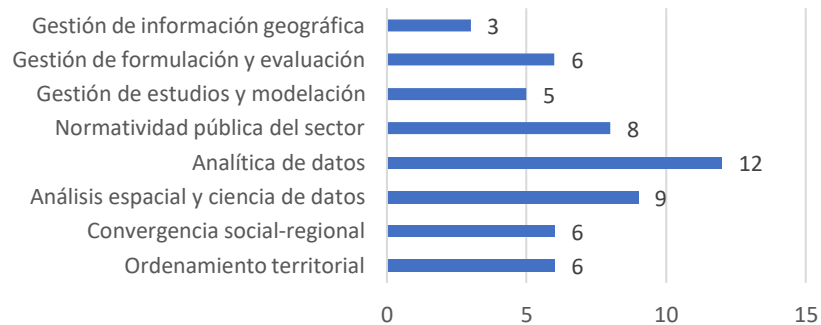


Ilustración 6 Resultados pregunta 6 - Herramienta de Consulta

7. De las siguientes opciones, seleccione la modalidad que sea de su preferencia para el desarrollo de los procesos de capacitación:

20 respuestas

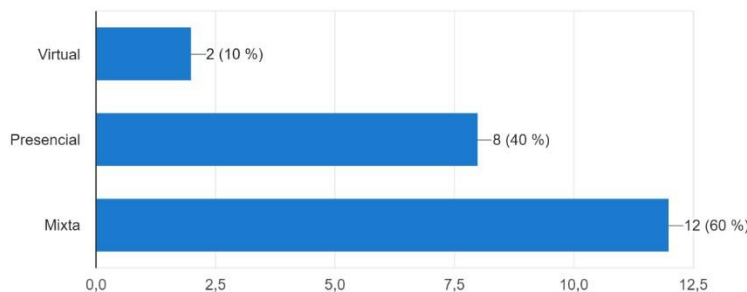


Ilustración 7 Resultados pregunta 7 - Herramienta de Consulta

Alineación del PIC de la UPIT con el Plan Nacional de Capacitación 2020-2030

8. Describa brevemente por lo menos un programa o temática específica que sugiere incluir en los programas de capacitación de la UPIT, justificando la necesidad desde el área de trabajo a la cual usted pertenece:

Actualización en normatividad tributaria y manejo del tiempo

Analítica de datos

Metodología BIM: Brinda herramientas para planificar, diseñar, construir y administrar el desarrollo en infraestructura.

Capacitación para todos del el HUB de mapas y los diferentes productos que general la upit

Gestión y análisis de datos, estrategias de negociación y persuasión, comunicación asertiva, intervención de interfaces/ fundamentos de desarrollo frontend (útil para los que administran tableros y la página web)

Manejo de tiempo; incremento de productividad; fortalecimiento del foco; inteligencia emocional y construcción de hábitos.

Reforma tributaria de acuerdo con la ley 2277 de 2022

Estudios y análisis del mercado en la gestión contractual.

1. Actualización tributaria
2. Manejo del tiempo laboral

*Temas específicos sobre política pública teniendo en cuenta que la upit es la encargada de planeación de lainfraestructura.

* temas específicos sobre la metodología BIM (building information modeling) teniendo en cuenta que la UPITes la encargada de la estructuración de proyectos de infraestructura a nivel de prefactibilidad.

Modelación financiera de proyectos.

Derecho Público y Derecho Financiero.

Analítica de datos con el fin de tomar decisiones acertadas a la hora de formular proyectos



8. Describa brevemente por lo menos un programa o temática específica que sugiere incluir en los programas de capacitación de la UPIT, justificando la necesidad desde el área de trabajo a la cual usted pertenece:

1. BIM metodología para el diseño y gestión de obras, en la cual UPIT debe capacitarse para extenderla al orden Nacional.
2. Estructuración financiera de proyectos de Inversión. Requerida para el cumplimiento misional de llevar a prefactibilidad los proyectos.

Sugeriría incorporar programas enfocados a metodologías de planeación, formulación y evaluación, por ejemplo, programas de evaluación de impacto de infraestructura de transporte.

Actualización en el nuevo Estatuto de Conciliación, dada la reciente expedición de la Ley 2220 de 2022, es necesario conocer y apropiarse los aspectos sustanciales, procesales y probatorios previstos en la nueva normatividad

Evaluación técnica de la implementación BIM en la planificación de proyectos

Alta Gerencia y metodologías ágiles para líderes (no solo Scrum)

Actualización tributaria

Gestión por proyectos, ya que muchos de los temas misionales tienen un objetivo definido, con un inicio y un final

Ilustración 8 Tabla de Resultados Pregunta 8 - Herramienta de Consulta

6.3 Ejes temáticos del plan nacional de formación y capacitación

EJE 1- CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO: Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones



Ilustración 9 Ilustración 7 Resultados pregunta 9 - Herramienta de Consulta

10. De las siguientes competencias del HACER, seleccione una en la que le gustaría capacitarse
20 respuestas:

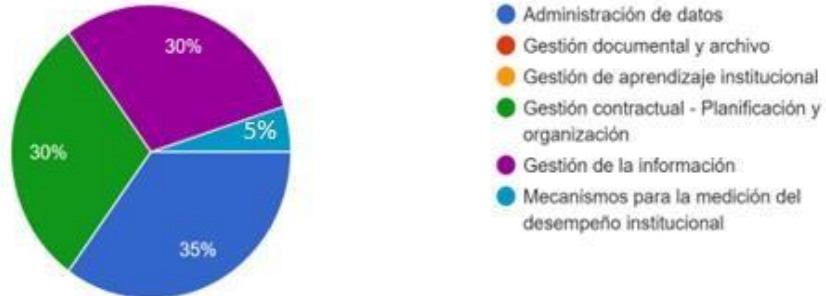


Ilustración 10 Resultados pregunta 10 - Herramienta de Consulta

11. DE LAS SIGUIENTES COMPETENCIAS DEL SABER, SELECCIONE UNA EN LA QUE LE GUSTARÍA CAPACITARSE

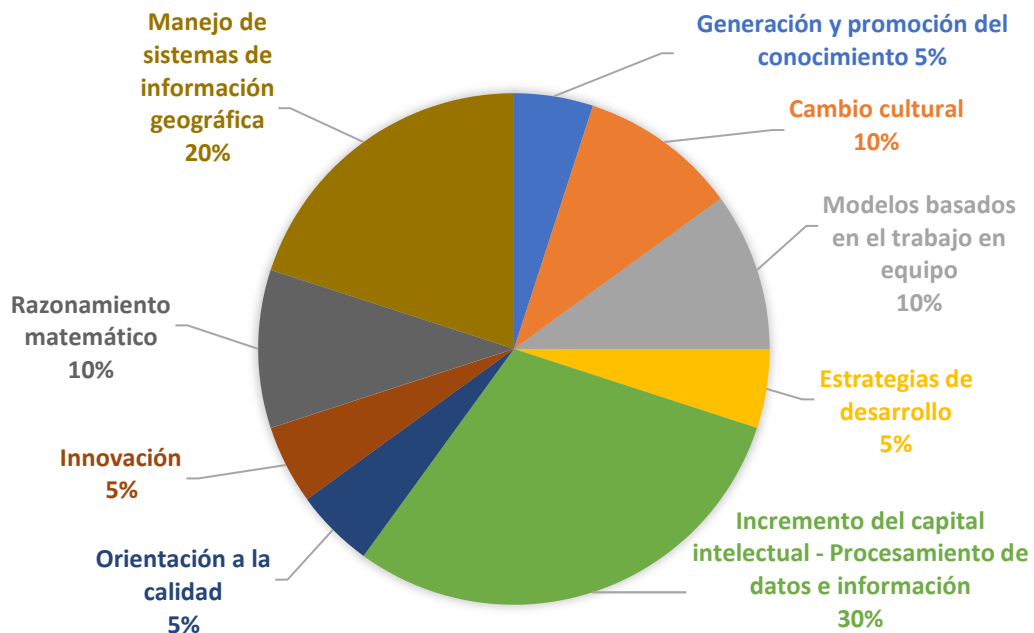


Ilustración 11 Resultados pregunta 11 - Herramienta de Consulta

EJE 2 - GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.



Ilustración 12 Resultados pregunta 12 - Herramienta de Consulta

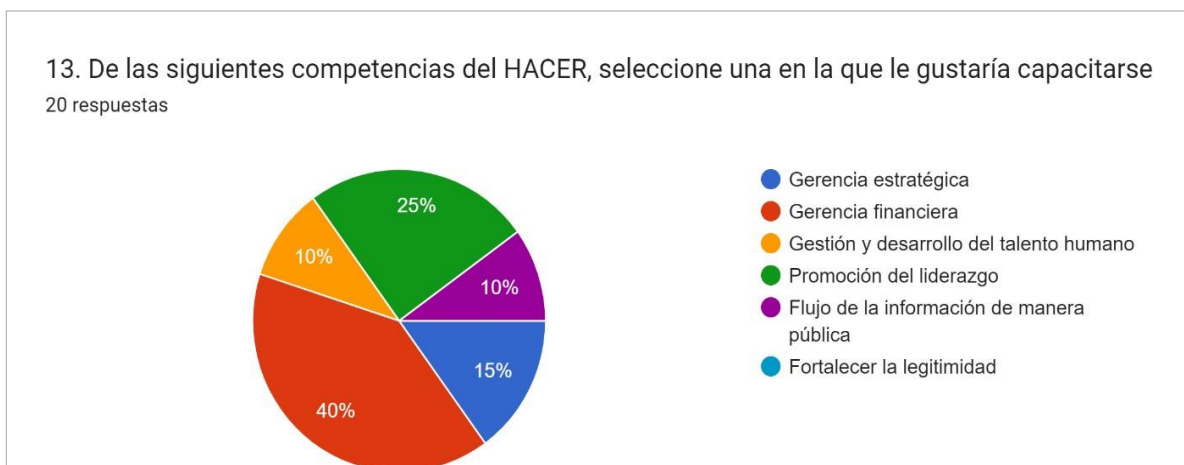


Ilustración 13 Resultados pregunta 13 - Herramienta de Consulta

14. DE LAS SIGUIENTES COMPETENCIAS DEL SABER, SELECCIONE UNA EN LA QUE LE GUSTARÍA CAPACITARSE

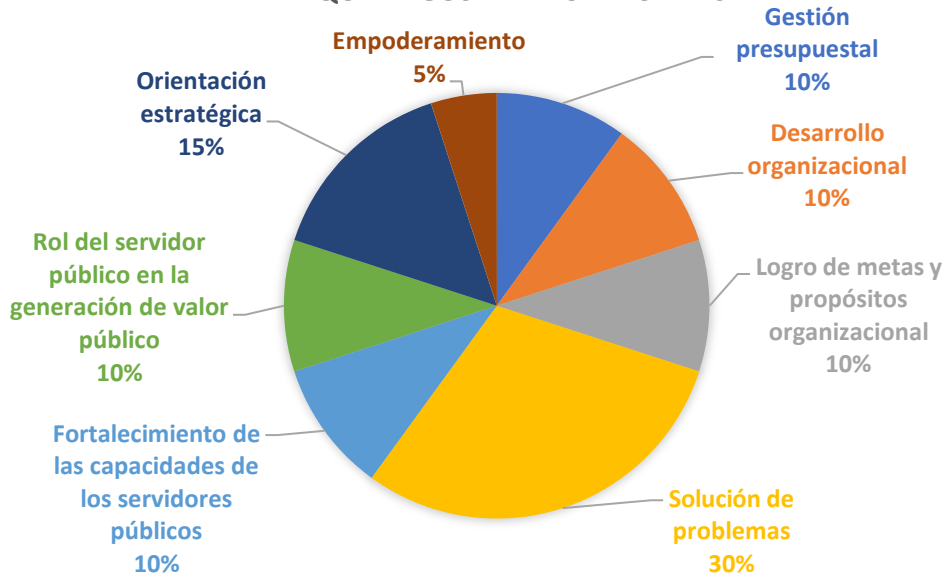


Ilustración 14 Resultados pregunta 14 - Herramienta de Consulta

EJE 3 - TRANSFORMACIÓN DIGITAL: La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público.

15. De las siguientes competencias del SER, seleccione una en la que le gustaría capacitarse
20 respuestas

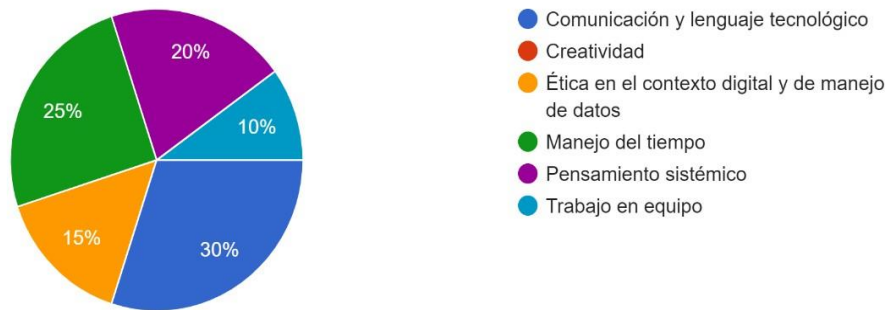


Ilustración 15 Resultados pregunta 15 - Herramienta de Consulta

16. De las siguientes competencias del HACER, seleccione una en la que le gustaría capacitarse
20 respuestas



Ilustración 16 Resultados pregunta 16 - Herramienta de Consulta

17. De las siguientes competencias del SABER, seleccione una en la que le gustaría capacitarse
20 respuestas

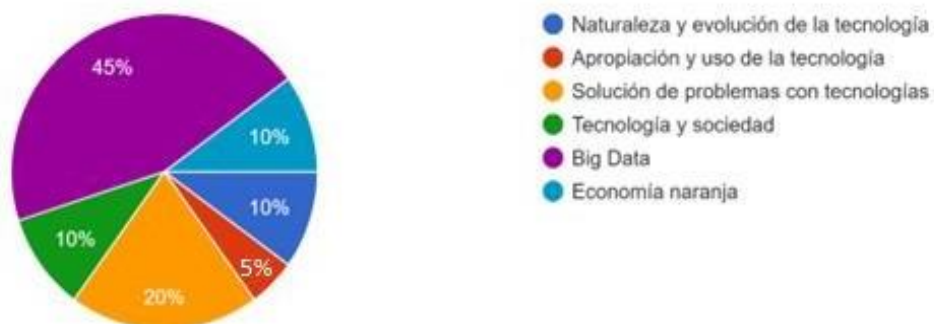


Ilustración 17 Resultados pregunta 17 - Herramienta de Consulta

EJE 4 - PROBIIDAD 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.

18. De las siguientes competencias del eje temático 4 del PNC, seleccione una en la que le gustaría capacitarse
20 respuestas



Ilustración 18 Resultados pregunta 18 - Herramienta de Consulta

N°	19. ¿Qué recomendación o sugerencia tiene respecto al programa de capacitación institucional a formular en la vigencia 2023?
1	Hacer seguimiento y dar continuidad a las competencias laborales del personal.
2	Supervisión de contratos
3	Considero importante gestionar un buen sistema de incentivos para crear Engagement en torno a las capacitaciones (recompensas simbólicas por desempeño, ranking por participación, actividades de evaluación dinámicas tipo Kahoot). Asimismo, es pertinente aprovechar cuando se pueda las plataformas de EdTech para disminuir costos y hacer un monitoreo efectivo de los recursos invertidos.
4	Enfocarse en la cadena presupuestal y sensibilizar a la entidad en lo importante de ejecutar recursos a tiempo
5	Que las capacitaciones sean presenciales y dinámicas.
6	Que las temáticas logren los objetivos requeridos por la entidad y el crecimiento profesional por lo tanto deberían contratarse instituciones de alta calidad.
7	Incentivos para estudios a nivel posgrados, becas e intercambios; Apoyos económicos programas de idiomas (inglés preferiblemente).
8	Seleccionar un tema estratégico de capacitación teniendo en cuenta variables como: dependencia donde labora el profesional, manual de funciones, objetivos misionales, ya que todos los profesionales de la UPIT manejan temas diferentes.
9	Se sugiere enfatizar en temas de crecimiento personal.
10	Capacitaciones puntuales en temas de uso frecuente.
11	Capacitaciones en temas de planificación específica del sector transporte para funcionarios con formaciones distintas a la ingeniería que permita profundizar en la misionalidad de la Unidad.
12	Las capacitaciones se realicen en tiempos oportunos para poderlos aprovechar y poner en Practica.
13	Que previo a la realización de instrumentos se diseñen "líneas de carrera" en la que la formación este estructurada con base en las líneas de desarrollo del talento humano de la Entidad.
14	Liderazgo y comunicación.
15	Programas de trabajo en equipo y comunicación asertiva.

Ilustración 19 Tabla de Resultados Pregunta 19 - Herramienta de Consulta

	TALENTO HUMANO	
	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Versión: 2

6.4 Recursos y presupuesto plan institucional de capacitación

ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL PARA LA VIGENCIA 2023		
Rubro	Concepto	Valor
C-2499-0600-1-0-2499053-02 ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS - DOCUMENTOS DE LINEAMIENTOS TÉCNICOS - FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA CAPACIDAD TECNICA PARA LA PLANEACION INTEGRAL DEL DESARROLLO DE LA INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE EN EL TERRITORIO NACIONAL	PIC	\$115.000.000
C-2499-0600-1-0-2499053-02 ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS- DOCUMENTOS DE LINEAMIENTOS TÉCNICOS – FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA CAPACIDAD TECNICA PARA LA PLANEACION INTEGRAL DEL DESARROLLO DE LA INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE EN EL TERRITORIO NACIONAL	Congreso Nacional de Presupuesto Público	\$8.257.500

6.5 Implementación del plan institucional de capacitación vigencia 2023

La Alta Dirección de la UPIT en coordinación con la Secretaría General de la entidad diseñó el cronograma de ejecución de capacitaciones para la vigencia 2023, incorporando en el cronograma las temáticas priorizadas por la Alta Dirección, teniendo en cuenta los resultados de la herramienta de consulta de identificación de necesidades de capacitación que se dispuso a los servidores públicos de la UPIT.

Dentro de las temáticas relevantes en cada uno de los ejes se encuentra:

Eje 1 - Creación de valor público:

- Contratación Estatal con énfasis entidad pública con régimen privado de contratación, Gestión Contractual Supervisión e interventoría de contratos y el manejo del SECOP.
- Evaluación económica y financiera de proyectos
- Presupuesto público y actualización tributaria

	TALENTO HUMANO	
	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Versión: 2

Eje 2 Gestión del conocimiento y Eje 4 Probidad y ética de lo público:

- Liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva, resistencia al cambio.

Eje 3 Transformación digital –

- Metodología BIM
- Geografía económica
- Hub de mapas nivel intermedio
- Gobierno de datos
- Seguridad de la información
- Software HDM4 y EMME
- Power BI
- Microsoft Azure

Ver anexo 1: “Cronograma de capacitaciones UPIT V2 – Vigencia 2023”

El anterior cronograma estará sujeto a modificaciones posteriores, según las necesidades institucionales, cambios normativos, disponibilidad presupuestal y decisiones de la Alta Dirección.

Nota: Si bien ya se han realizado algunas actividades de capacitación durante la vigencia 2023, se ajusta el cronograma y el presupuesto del PIC de acuerdo con las necesidades de la entidad, así como también, por los cambios de administración que se han presentado durante la vigencia 2023.

7. Seguimiento al plan institucional de capacitación

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. Responsables

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

9. Control de cambios

Fecha	Descripción del cambio o modificación	Versión generada
31/01/2023	Documento inicial	1.0
28/09/2023	Ajuste Cronograma de capacitación y descripción de temáticas relevantes	2.0