



Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO V2 2024-2025



Autores

Secretaría General – Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano
Bogotá – Colombia. Enero 2025



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
MARCO NORMATIVO	4
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	4
Antecedentes	4
Misión.....	5
Visión	5
Objetivos Estratégicos	5
Estructura Organizacional	6
Caracterización de los empleos	6
POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	6
OBJETIVO GENERAL.....	7
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
METODOLOGÍA	7
ETAPA 1 - DISPONER DE INFORMACIÓN.....	9
Planta de personal actual	9
Información sociodemográfica	9
Género	9
Rango de edad.....	10
Personas en condición de discapacidad.....	11
Tiempo de permanencia en la entidad	11
Formación académica.....	12
Seguimiento SIGEP	13
ANÁLISIS DE RESULTADOS	13
ETAPA 2 - DIAGNOSTICAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.....	17
RESULTADOS MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL 2023 - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	18
ACCIONES INTERVENIDAS EN LA VIGENCIA 2024.....	20

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte



Área que proyecta:	Versión:	Nombre documento:	Fecha:
GIT Gestión del Talento Humano	02	Plan Estratégico de Talento Humano	27/01/2025

RIESGOS DE GESTIÓN Y CORRUPCIÓN	26
RESULTADOS ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL	27
APLICACIÓN BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL	29
ETAPA 3. DISEÑAR ACCIONES PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	30
ETAPA 4 - IMPLEMENTAR ACCIONES PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	33
ACCIONES PLAN ESTRATÉGICO	36
ETAPA 5 - EVALUAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO - MONITOREO Y ACTUALIZACIÓN DATOS - SIGEP II.....	39
Monitoreo SIGEP	39
Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano	39
FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).....	39
Indicadores	39
RESPONSABLES	40

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

INTRODUCCIÓN

En la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte - UPIT la Gestión Estratégica del Talento Humano se considera el pilar fundamental para la planeación estratégica, promoviendo el desarrollo continuo de competencias y habilidades de los colaboradores. Este enfoque no solo busca mejorar el desempeño laboral, sino también implementar estrategias que fortalezcan la vinculación de servidores públicos competentes e idóneos. Todo ello se orienta hacia la creación de valor público y la consecución de los resultados de la entidad, mediante el uso de buenas prácticas en la atracción, desarrollo y fidelización del mejor talento humano, con el objetivo de cumplir las metas institucionales.

Con el presente plan se pretende establecer las líneas de trabajo para lograr una gestión del talento humano exitosa, de acuerdo con las competencias y recursos disponibles y cubriendo en todos sus aspectos el ciclo de vida del servidor público: planeación, ingreso, el desarrollo y retiro.

El Plan Estratégico de Talento Humano integra las acciones de los planes de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión que trata el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015.

MARCO NORMATIVO

La Normatividad que regula el presente Plan o las citas normativas que se enuncian en las actividades, se encuentra definidas en el Normograma de Talento Humano de la UPIT, disponible para consulta en el siguiente: [\(Link al normograma\)](#).

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Antecedentes

La Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte – UPIT, fue creada a través del Decreto 946 del 21 de mayo del 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, y, 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*

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

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”.

Misión

Planear el desarrollo sostenible de la infraestructura de transporte del país conectando a los colombianos de manera integral, promoviendo la competitividad y la movilidad para el desarrollo del territorio nacional.

Visión

A 2030, seremos el referente de planeación de infraestructura de transporte para todos los colombianos. Nuestra estrategia está orientada a la consolidación de una red intermodal de transporte que dé respuestas eficientes, innovadoras y resilientes a las necesidades territoriales y nacionales.

Objetivos Estratégicos

1. Generar lineamientos estratégicos que permitan desarrollar una política integral de infraestructura de transporte.
2. Articular, integrar y apoyar a las partes interesadas en los procesos de planeación de infraestructura de transporte.
3. Planear una red intermodal de infraestructura de transporte competitiva que potencie los beneficios particulares de cada modo y su conjunto.
4. Fortalecer la gestión de información sectorial y la gestión del conocimiento para la planeación de la infraestructura de transporte.
5. Generar un entorno organizacional donde la persona pueda desarrollarse integralmente y la organización.

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



**Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte**

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

Estructura Organizacional

Imagen 1. Organigrama UPIT



Fuente: Página web UPIT, 31 de diciembre 2024.

Caracterización de los empleos

La planta vigente de la UPIT se encuentra establecida mediante el Decreto 1819 de 2020, con ochenta y ocho (88) empleos, los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente forma:

Tabla 1.
Distribución empleos

TIPO	CANTIDAD DE EMPLEOS
Libre nombramiento y remoción	31
Carrera administrativa	57
Total empleos	88

Fuente: Elaboración propia GIT Gestión del Talento Humano, 31 de diciembre 2024.

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

Mediante Resolución 317 del 31 de diciembre de 2024 se adoptó la Política de Talento

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

Humano así:

La Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte – UPIT a través de la Gestión Estratégica de Talento Humano garantiza que la Entidad cuente con colaboradores idóneos, comprometidos e íntegros, para lo cual se promueve la equidad de género, igualdad de oportunidades y la diversidad, garantizando un ambiente inclusivo y libre de discriminación; promoviendo cero tolerancia al acoso laboral y otras formas de violencia y discriminación, con procedimientos claros para su prevención y denuncia; fomentando la integridad, transparencia y la vivencia de los valores y lineamientos del Código de Integridad y Conflicto de Interés en todas nuestras acciones; promovemos el liderazgo, la autogestión, la excelencia y la gestión del conocimiento, para tener un entorno de trabajo ético y colaborativo y apoyamos el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral para el mejoramiento de la calidad de vida de nuestros colaboradores.

OBJETIVO GENERAL

Gestionar el talento humano a través de la planeación, organización y ejecución de actividades de bienestar social e incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo, formación y capacitación, nómina y situaciones administrativas de conformidad con las políticas institucionales y normativa vigente, que favorezcan el desarrollo integral del Servidor Público, promoviendo el mejoramiento de la calidad de vida laboral que permita generar un entorno organizacional donde la persona pueda desarrollarse integralmente y aportar al cumplimiento de los objetivos institucionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Definir la cultura deseada, medirla y establecer acciones para su mejora.
2. Fomentar al interior de la UPIT los comportamientos deseados en los colaboradores de la Entidad.
3. Establecer estrategias y acciones para generar condiciones óptimas de trabajo que garanticen un eficiente desempeño de los colaboradores para el cumplimiento de la misión de la entidad a través de los procesos de gestión del rendimiento.
4. Hacer seguimiento a las rutas de prevención de acoso laboral y otras formas de violencia y discriminación.

METODOLOGÍA

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

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

Así mismo, se tuvo en cuenta la siguiente información como insumo para la construcción del plan:

1. Planta de personal actual
2. Caracterización del talento humano
3. Resultado diagnóstico política de Talento Humano y de Integridad
4. Riesgos de corrupción y gestión
5. Diagnóstico de necesidades de Talento Humano
6. Resultados medición de clima organizacional.
7. Resultado aplicación batería de riesgo psicosocial.

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso del Grupo Interno de Gestión de Talento Humano es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. Estos planes se desarrollarán así:

- a) **Plan de Vacantes:** El Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano, tienen por objeto identificar las necesidades del personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, a fin de que las diferentes áreas que conforman la UPIT cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones y objetivos, así como el logro de las metas organizacionales.
- b) **Plan de Previsión de Recursos Humanos:** El Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano, tienen por objeto identificar las necesidades del personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, a fin de que las diferentes áreas que conforman la UPIT cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones y objetivos, así como el logro de las metas organizacionales.
- c) **Plan de Bienestar e Incentivos:** Promover un entorno de trabajo saludable, inclusivo y motivador que fomente el bienestar integral de los colaboradores, mejorando su calidad de vida, satisfacción y productividad, a través de la implementación de estrategias y programas que aborden las dimensiones física, emocional y profesional, fortaleciendo el sentido de pertenencia y compromiso con la Entidad para contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- d) **Plan Institucional de Capacitación:** Desarrollar un plan integral de capacitación para los servidores públicos de la UPIT, que fortalezca sus competencias técnicas, éticas y de liderazgo, alineadas con los desafíos actuales

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



**Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte**

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

de la infraestructura de transporte y los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC 2023-2030), con el propósito de mejorar la eficiencia operativa, impulsar la transformación digital y promover una gestión pública más transparente y responsable.

- e) Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – Plan de Trabajo de Seguridad Vial:** Definir la estructura documental necesaria, así como responsabilidades dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.

ETAPA 1 - DISPONER DE INFORMACIÓN

En esta etapa se dispone de información oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables para una gestión de impacto en la labor de los servidores públicos y el bienestar de los ciudadanos.

Planta de personal actual

Tabla 2.
Planta de personal

NIVEL	LNR		CARRERA			TOTAL
	Provisto	Vacante	Provisto		Vacante	
			Carrera	Provisional		
Directivo	5	0	0	0	0	5
Asesor	18	0	0	0	0	18
Profesional	4	1	0	41	1	47
Técnico	0	0	0	4	0	4
Asistencial	3	0	0	7	4	14
Total	30	1	0	52	5	88

Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano, 31 de diciembre 2024.

Información sociodemográfica

A continuación, se presentan los principales resultados obtenidos en cuanto a información sociodemográfica con corte a 31 de diciembre de 2024, los cuales fueron son insumo para la formulación de los planes.

Género

De acuerdo con la siguiente tabla la provisión de la planta se encuentra conformada en mayor proporción por el género femenino, resaltando el 57%, mientras que el género

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230

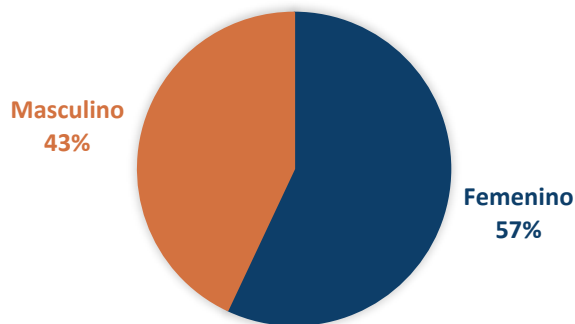


Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

masculino se encuentra provisto en el 43%.

Gráfica 1.
Distribución por género



Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano, 31 de diciembre 2024.

Rango de edad

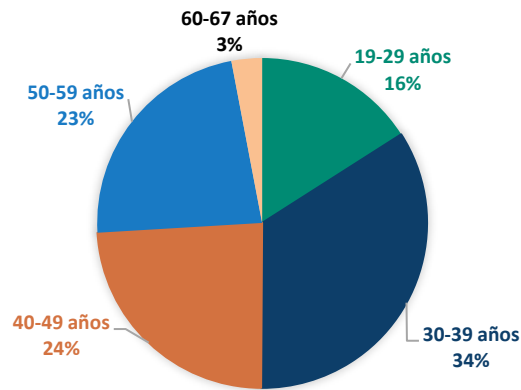
La gráfica muestra la distribución porcentual por rangos de edad, destacando que el grupo predominante es el de 30-39 años con un 34%, seguido por los rangos de 40-49 años (24%) y 50-59 años (23%), lo que indica que la mayoría de las personas se concentran entre los 30 y 59 años (81% en total). Los extremos de la distribución tienen menor representación, con el grupo de 19-29 años en un 16% y el de 60-67 años en un 3%.

Gráfica 2.
Distribución por edad



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------



Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano, 31 de diciembre 2024.

Personas en condición de discapacidad

Frente a la vinculación de personas en condición de discapacidad se tiene que el 3% de los servidores poseen una discapacidad, la cual se encuentra certificada por la autoridad competente y registrada en el aplicativo SIGEP II, cumpliendo así con el porcentaje de vinculación de personas en condición de discapacidad establecido en el Decreto 2011 de 2017.

Tiempo de permanencia en la entidad

En cuanto al tiempo de servicio en la entidad, en la siguiente gráfica se destaca que el 42% de la planta provista tiene una antigüedad inferior a un año de servicio, seguido se encuentra el 35% de la planta con una antigüedad de 1 año y 2 años de servicio, el 23% restante hace referencia a los servidores que llevan más de 2 años en la entidad.

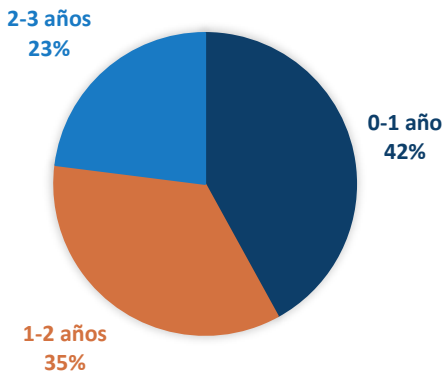
Gráfica 3.

Tiempo de permanencia en la Entidad



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

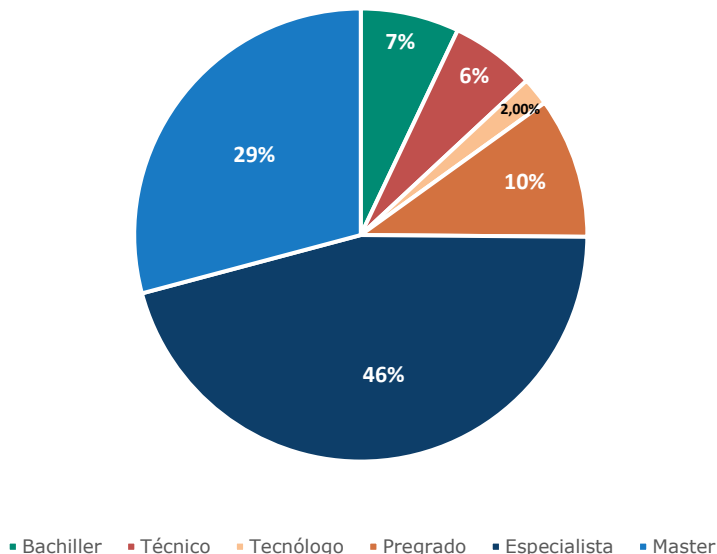


Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano, 31 de diciembre 2024.

Formación académica

De acuerdo con la información proporcionada al GIT de Gestión de Talento Humano se evidencia que el 46% de los servidores posee formación académica con especialización, siendo el nivel educativo más representativo, el 29% posee formación en el nivel de maestría, el 10% de los servidores cuenta con pregrado, el 7% son bachilleres, el 6% se encuentran en la formación de técnicos y el 2% en la formación tecnológica.

Gráfica 4. Nivel educativo servidores públicos



Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano, 31 de diciembre 2024.

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

Seguimiento SIGEP

El Departamento Administrativo de la Función Pública lidera la implementación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) con el fin de compilar información de gestión del talento humano al servicio del Estado Colombiano en cumplimiento de lo expuesto en la Ley 909 de 2004.

Actualmente el SIGEP es una herramienta clave al servicio de la administración pública y de los ciudadanos que permite consolidar, administrar y procesar la información de carácter institucional tanto nacional como territorial. Así mismo, funciona como una herramienta para la toma de decisiones institucionales y de gobierno, así como para la formulación de las políticas públicas en cuanto a organización institucional y talento humano.

Durante la vigencia 2024 se realizó monitoreo frente al diligenciamiento del aplicativo SIGEP II, en sus módulos de Hoja de Vida e Integridad Pública, en lo pertinente a la presentación y actualización de la declaración de bienes y rentas (Ingreso, periódica o retiro), hoja de vida, declaración de bienes y rentas e impuesto sobre la renta y complementarios y registro de conflictos de interés (Ley 2013 de 2019); de las Personas Expuestas Políticamente y su información financiera complementaria (Decreto 830 de 2021).

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Para la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la vigencia 2024, los cuales se relacionan en los siguientes documentos:

➤ Informe Plan Estratégico de Talento Humano

El Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano formuló el Plan Estratégico de Talento Humano para el 2024-2025, en el que se establecieron las principales estrategias de desarrollo de talento humano, dentro del marco establecido en las dimensiones del Modelo Integral de Planeación y Gestión – MIPG y partir de los siguientes ejes estratégicos y actividades:

1. **Liderazgo:** Se implementaron los instrumentos de acuerdos de gestión para gerentes públicos, así mismo se desarrolló la escuela de liderazgo para fortalecer las competencias de los servidores públicos, la cual contiene formación en liderazgo y una caja de herramientas con instrumentos que permiten fortalecer estas competencias.

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

- Talento Humano como apalancador de los objetivos institucionales:** Dentro de la gestión de Talento Humano se definió el Plan de Bienestar para la vigencia 2024, el cual tuvo una ejecución del 100%, lo cual corresponde a 121 actividades (de participación y socialización), con una participación del 100% de los servidores, adicionalmente, en las actividades se incluyeron reconocimientos a la labor de los servidores públicos. En cuanto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, durante el 2024 se alcanzó un nivel de cumplimiento del 96% en los estándares mínimos del SG-SST.
- Lo que somos:** A través del Plan Institucional de Capacitación (PIC) se fortalecieron las competencias del talento humano, promoviendo el desarrollo profesional y la gestión del conocimiento al interior de la UPIT, en el 2024 se alcanzó una cobertura del 81.7%. En cuanto al diligenciamiento de la evaluación, el 92.5% de la población participante de la formación académica respondió esta, indicando que pueden aplicar entre un 50% y 75% de lo aprendido en las funciones del empleo.
- Cultura Organizacional:** La Entidad en la vigencia 2024 definió cuatro elementos característicos de la cultura a saber: i) diversidad, equidad e inclusión, ii) ser reconocida como una Entidad Familiarmente Responsable, iii) Legalidad y iv) Liderazgo.

Para lograr consolidar la cultura organizacional se inició el proceso de implementación del modelo de empresa familiarmente responsable definiendo para la presente vigencia un total de 47 medidas de gestión de la conciliación. Adicionalmente, en materia de equidad de género se realizaron diferentes acciones como lo fueron: caracterización con enfoque de género, cláusula en los contratos de prestación de servicios de dar aplicación a las políticas institucional del tema en mención, creación del canal y formato de denuncia para presuntos casos de violencia, horarios laborales flexibles, entre otras acciones que permitieron un avance del 83% en el Plan Estratégico Sectorial.

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



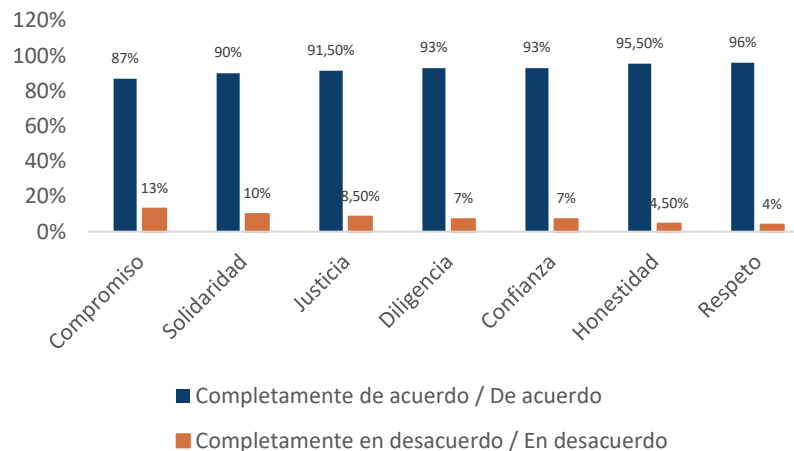
Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

➤ **Informe apropiación de valores**

Gráfica 5.

Nivel apropiación de valores



Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano, 23 de diciembre 2024.

Los resultados obtenidos en la encuesta reflejan un 95% de apropiación de los valores institucionales, lo que evidencia un alto nivel de identificación y compromiso de los servidores con los valores que orientan las normas de conducta, resaltando la importancia de las estrategias implementadas hasta el momento, así como el impacto positivo que tienen en el fortalecimiento de la cultura organizacional, identificando la necesidad de continuar fortaleciendo estas acciones.



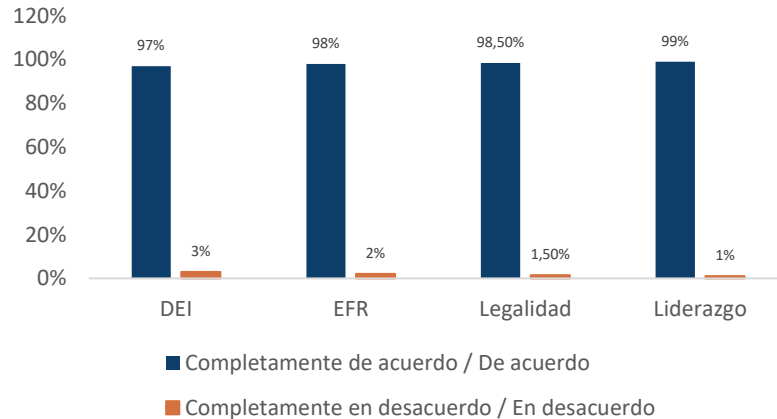
Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

➤ **Informe de cultura**

Gráfica 6.

Alineación elementos de la cultura organizacional



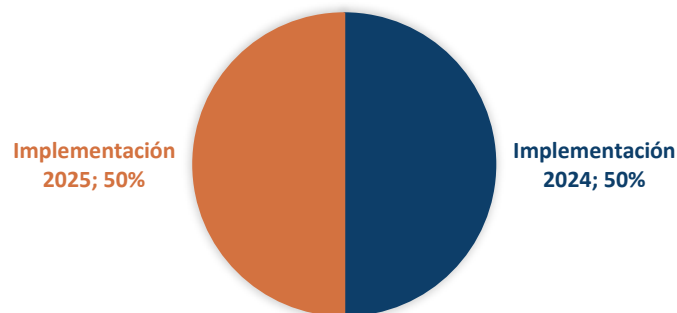
Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano, 23 de diciembre 2024.

Los resultados obtenidos permitieron identificar una alineación superior al 98% con los elementos de la cultura organizacional, evidenciando que las acciones adelantadas en la vigencia 2024 permitieron consolidar los elementos de la cultura con los servidores.

➤ **Informe implementación modelo Empresa Familiarmente Responsables EFR**

Gráfica 7.

Avance modelo EFR



Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano, 31 de diciembre 2024.

Los resultados obtenidos respecto a la implementación del modelo EFR permitieron un

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230

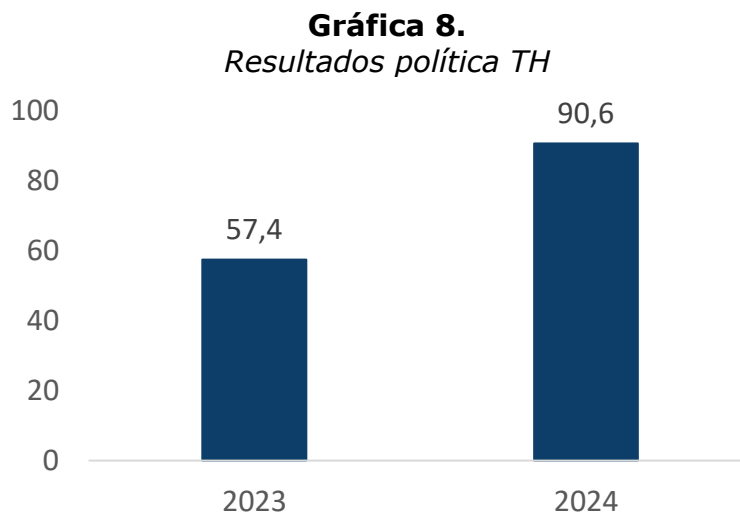


Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

avance del 50% resaltando temas relacionados con la planificación, diagnóstico y diseño que establece el modelo.

ETAPA 2 - DIAGNOSTICAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

En la vigencia 2024 se adelantó el autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento Humano usando la herramienta dispuesta para tal fin por el Departamento Administrativo de la Función Pública. En la siguiente gráfica se evidencia un avance del 30,3 en el puntaje respecto de la vigencia 2023, el avance en mención corresponde a la creación e implementación de diferentes actividades enmarcadas en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, las cuales se señalarán más adelante.



Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano, 23 de diciembre 2024.

Lo anterior significa que la Entidad se encuentra en un nivel de madurez de consolidación en tanto que sus resultados se encuentran entre 81 y 100 puntos, lo cual permite evidenciar que en la entidad la implementación de la Gestión de Talento Humano se ha asentado como una buena práctica y se encuentra en un alto nivel de desarrollo, contribuyendo a la consecución de resultados.

De acuerdo con el puntaje global mencionado anteriormente, a continuación, se presenta la calificación obtenida por cada ruta de creación de valor:



**Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte**

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

Imagen 2.
Resultados Gestión Estratégica de Talento Humano

				modelo integrado de planeación y gestión				
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO								
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR								
RUTA DE LA FELICIDAD	92	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	95					
La felicidad nos hace productivos		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	93					
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	92					
		- Ruta para generar innovación con pasión	88					
RUTA DEL CRECIMIENTO	91	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	89					
Liderando talento		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	91					
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	91					
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	92					
RUTA DEL SERVICIO	90	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	93					
Al servicio de los ciudadanos		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	86					
RUTA DE LA CALIDAD	90	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	89					
La cultura de hacer las cosas bien		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	92					
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	91	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	91					
Conociendo el talento								

Fuente: Resultados matriz autodiagnóstico Talento Humano MIPG, 23 de diciembre 2024.

RESULTADOS MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL 2023 – GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolló la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG consolidó en un solo instrumento la evaluación de toda la Gestión Estratégica de Talento Humano, en la que se obtuvo el siguiente puntaje en cada uno de los índices que conforman dicha política:

- a) Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano – puntaje: 75.0

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

- b) Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano – puntaje: 68.3
- c) Desarrollo del talento humano en la entidad – puntaje: 86.5
- d) Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano – puntaje: 50.0

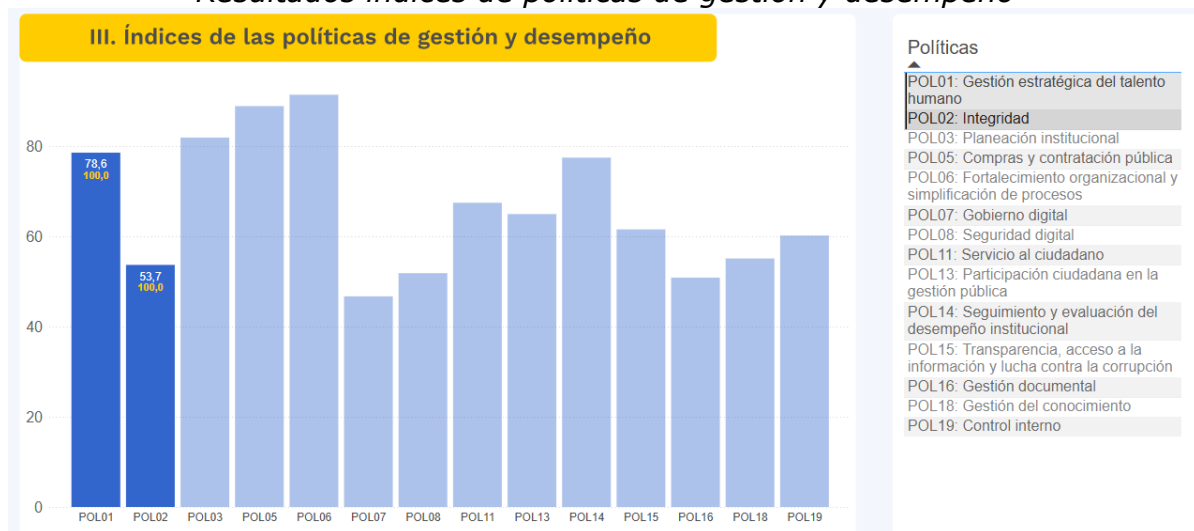
Ahora con relación a la Política de Integridad se obtuvo el siguiente puntaje por índices:

- a) Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público – puntaje: 45.5
- b) Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés – puntaje: 58.3
- c) Coherencia entre los elementos que materializan la Integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control – puntaje: 52.9

A continuación, se presentan los resultados generales de la Política de Talento Humano e Integridad a través del FURAG, así como las acciones planificadas para fortalecer y evaluar la gestión durante el año 2024.

Imagen 3.

Resultados índices de políticas de gestión y desempeño



Fuente: Resultados FURAG vigencia 2023.

Los resultados obtenidos en dicha medición fueron tenidos en cuenta para la actualización del presente plan.

A continuación, se presentan las acciones desarrolladas en la vigencia 2024 en relación con los resultados mencionados:

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



**Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte**

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

ACCIONES INTERVENIDAS EN LA VIGENCIA 2024

Tabla 3.
Acciones intervenidas Política Talento Humano vigencia 2024

POLÍTICA TALENTO HUMANO		
INDICE	ACCIÓN	RESULTADO
Calidad de la planeación estratégica del talento humano	Definir una Política de Gestión de Talento Humano que incluya enfoque de género e integridad y de prevención de acoso	Política adoptada mediante Resolución 317 del 31 de diciembre de 2024.
	Incluir en el informe de planes 2024, seguimiento y reporte de beneficiarios, medición de impacto, caracterización, personas discapacidad, jóvenes entre 18 y 28 años	Actividad realizada en el informe correspondiente al II semestre del PETH, evidenciando que el 3% de la planta son servidores en condición de discapacidad, a su vez el 12.5 % de la población (servidores y contratistas) son jóvenes que se encuentran entre los 18 y 28 años.
	Realizar análisis cargas de trabajo y procesos, decreto 1800 de 2019 y plan de formalización del empleo	Se realizaron mesas técnicas con las dos subdirecciones y la Oficina de Gestión de la Información, para actualización de estudio de cargas acorde con las necesidades de servicio, el estado actual de la planta y el estudio de contratos recurrentes.
	Realizar monitoreo de riesgos en el ciclo vida del servidor público (PIC, bienestar, incentivos, convivencia, integridad)	En los riesgos de gestión y corrupción se definieron riesgos y controles relacionados con el ingreso, desarrollo y retiro de los servidores.
	Realizar capacitación en gestión de riesgos laborales - matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos	Durante las jornadas de inducción y bienvenida para contratistas se realizaron las socializaciones correspondientes a los riesgos laborales, a su vez se realizó la identificación de peligros y evaluación de los riesgos en la matriz dispuesta

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

POLÍTICA TALENTO HUMANO		
INDICE	ACCIÓN	RESULTADO
		para tal fin.
	Realizar informe diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo con recomendaciones para la implementación de ajustes razonables de acuerdo con servidores con discapacidad	Se realizó con asesoría de la Caja de Compensación Familiar a través del programa de diversidad e inclusión, el informe de accesibilidad en puestos de trabajo.
	Realizar informe de medición impacto capacitación	Se realizó medición de impacto del Plan Institucional de Capacitación identificando una cobertura del 81.7% de los servidores capacitados, la mayoría de los participantes consideró que podía aplicar entre el 50% y el 75% de los conocimientos adquiridos en las funciones del empleo.
	Revisar y documentar aporte del PIC a gestión documental	Se revisó y documentó el aporte de gestión documental, evidenciando una mejora significativa en las habilidades y conocimientos del tema en mención, capacitando al 68% de la población en temas de gestión documental (servidores y contratistas).
Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	Vincular personas en condición de discapacidad	Se realizó la vinculación de dos personas en condición de discapacidad, las cuales se encuentran certificadas por la autoridad competente y una servidora vinculada manifestó encontrarse en esta condición, generando el reporte a través del aplicativo SIGEP II. De acuerdo con lo anterior, la vigencia 2024 finalizó con 3 servidores en dicha condición.
	Iniciar proceso de	Se inició el proceso de

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



**Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte**

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

POLÍTICA TALENTO HUMANO		
INDICE	ACCIÓN	RESULTADO
	convocatoria con la CNSC	convocatoria con la CNSC, realizando el reporte de las 53 OPEC en el aplicativo SIMO, avanzando en la etapa de planeación.
	Proveer vacantes de forma provisional	Se realizó la provisión de carácter provisional de 33 empleos que se encontraban en vacancia definitiva.
Desarrollo del talento humano en la entidad	Crear comisión de Personal	Se creó la Comisión de Personal mediante Resolución No. 267 del 01 de noviembre de 2024, la cual entró en funcionamiento durante la vigencia del 2024.
	Realizar diagnóstico de cultura	Se realizó el diagnóstico de la cultura organizacional, evidenciando una alineación superior al 95% con los elementos de la cultura organizacional.
	Implementar Sala lactancia	Se implementó la sala de lactancia en la nueva sede de la entidad, haciendo uso de ella dos servidoras que se encuentran en proceso de lactancia.
	Participar en curso de inclusión	Dos servidores y un contratista participaron en el foro cambiando paradigmas: diversidad, equidad e inclusión en el sector público, con una duración de 8 horas.
	Documentar el plan de acción de mejora de clima laboral conforme resultados obtenidos	Se realizó identificación de las acciones en los diferentes factores que requerían intervención.
Desvinculación asistida y retención del conocimiento	Realizar informe con motivo retiro servidores con análisis de causas e implementación de acciones de mejora	Se elaboró informe, en el cual se evidenció que el 73% de los exservidores se retiraron por una mejor oportunidad laboral,

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

POLÍTICA TALENTO HUMANO		
INDICE	ACCIÓN	RESULTADO
generado por el talento humano		el 18% manifestaron oportunidades en el exterior y el 9% manifestó que el retiro era voluntario, sin profundizar en el tema.
	Diseñar programa de desvinculación asistida	Se realizó el programa de desvinculación asistida el cual tiene como objetivo preparar a los servidores que estén próximos al retiro laboral por cualquier causa, para que esta transición sea una oportunidad de crecimiento personal y profesional, dicho programa se implementará en la vigencia 2025.
	Diseñar instrumento que garantice la transferencia de conocimiento.	Se estandarizó el formato FO-GTH-011 el cual contiene un capítulo de transferencia del conocimiento que permite identificar información relevante por cada una de las funciones asignadas.
	Diseñar instrumento que permita conocer el nivel de satisfacción en la entidad y motivo de retiro	Se estandarizó el formato FO-GTH-012 que permite medir la percepción con relación al clima organizacional en la entidad, la satisfacción con la gestión del talento humano y el motivo del retiro.

Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano, 31 de diciembre 2024.

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



**Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte**

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

Tabla 4.
Acciones intervenidas Política de Integridad vigencia 2024

POLÍTICA DE INTEGRIDAD		
INDICE	ACCIÓN	RESULTADO
Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	Documentar buenas prácticas y lecciones aprendidas	Se documentó las buenas prácticas en materia de integridad.
	Socializar resultados obtenidos sobre la implementación del código de integridad	Se realizó socialización de los resultados en materia de apropiación de valores a través del correo electrónico el 31 de diciembre.
	Realizar encuesta de apropiación código	Se realizó la aplicación de la encuesta, evidenciando una apropiación superior al 90% con los valores institucionales.
	Definir indicadores de integridad	Se definió como indicador de integridad los resultados de la encuesta de apropiación del código de integridad y de los valores institucionales.
	Promover en el marco de la reinducción e inducción realización de curso de integridad DAFP	Se promovió en diferentes jornadas el curso de integridad, con corte a diciembre de 2024 se cuentan con un total del 39% de los servidores vinculados con el curso realizado.
Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	Incluir en el plan de acción actividad relacionada con gestión de conflicto de intereses.	Se incluyó en el programa de transparencia dos actividades relacionadas con la gestión de conflicto de intereses, una de estas la identificación de los servidores que requerían el cargue y publicación y la otra acción dos capacitaciones en materia de conflicto de intereses.
	Realizar informe cumplimiento Ley 2013	Se realizó el informe correspondiente a la

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



**Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte**

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

POLÍTICA DE INTEGRIDAD		
INDICE	ACCIÓN	RESULTADO
	con análisis de las declaraciones de conflicto, impedimentos y recusaciones para promover mejoras, y presentarlo al Comité de Gestión y Desempeño Institucional	declaración periódica de tres directivos, así mismo, se incluyó la declaración de retiro de los dos subdirectores que se desvincularon en la vigencia 2024.
	Difundir canales y realizar capacitación en manejo conflicto de interés (internos y externos) (funcionarios y contratistas), asociadas al régimen disciplinario y realizar informe	Se realizaron dos capacitaciones en materia de conflicto de intereses, resaltando inhabilidades, incompatibilidades y régimen disciplinario, las cuales tuvieron participación del 37% de los colaboradores.
	Incluir en inducción y reinducción gestión integridad y conflicto de intereses y régimen de inhabilidades e incompatibilidades	Se realizaron jornadas de inducción y la jornada de reinducción resaltando los temas en mención.
Coherencia entre los elementos que materializan la Integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control	Actualización de bienes y rentas	Se expidió la Circular 18 del 15 de abril de 2024 solicitando la actualización de declaración de bienes y rentas para los servidores públicos, con un total del 100% de reportes correspondientes.
	Diseñar el código de integridad y conflicto de intereses	Se estandarizó el código de integridad y conflicto de intereses P-GTH-018 en el que se establecen los valores institucionales, concepto sobre conflicto, tipos de conflicto, responsabilidades y procedimiento a seguir ante un conflicto de interés.
	Diseñar riesgos en materia	Se establecieron los riesgos

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

POLÍTICA DE INTEGRIDAD		
INDICE	ACCIÓN	RESULTADO
	de corrupción	GTH-RCO-01 y GTH-RCO-02 con relación a la nómina y la vinculación de servidores, generando el reporte de control durante los tres cuatrimestres de la vigencia 2024.

Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano, 31 de diciembre 2024.

RIESGOS DE GESTIÓN Y CORRUPCIÓN

Los riesgos permiten entender las amenazas y peligros para el desarrollo de una gestión adecuada del Talento Humano, debido a esto se desarrollan acciones para su control, prevención y reducción de efectos.

Así las cosas, el Grupo de Talento Humano en el desarrollo de la gestión ha identificado los siguientes riesgos de gestión y corrupción:

Tabla 5.
Gestión de riesgos

RIESGOS DE GESTIÓN	CONTROLES
Posibilidad de pérdida económica en el cumplimiento de las actividades de los planes institucionales (Capacitación, Bienestar, Seguridad y Salud en el trabajo, vacantes) debido al no cumplimiento del cronograma de actividades.	Realiza seguimiento periódico al cronograma de actividades de los planes institucionales. Define roles y responsabilidades claras para las personas encargadas de la ejecución de las actividades. Identifica a tiempo las actividades que no se cumplirán para poder disponer de los recursos correspondientes en la entidad.
Posibilidad de pérdida económica por fuga de conocimiento de los servidores públicos debido a deficiencias en las estrategias internas que permitan la adecuada transferencia de conocimiento entre el personal.	Promover la cultura del conocimiento en la entidad.
Posibilidad de pérdida económica y reputacional por debilidades en el	Realiza encuestas de satisfacción a los servidores públicos sobre las

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

RIESGOS DE GESTIÓN	CONTROLES
desarrollo de las actividades para fortalecer las competencias funcionales y transversales para el desarrollo integral del servidor público debido a la baja participación de los servidores públicos en las capacitaciones que se programan y ejecutan anualmente.	capacitaciones que se programan y ejecutan. Realizar un análisis de los resultados de las encuestas de satisfacción.
Posibilidad de pérdida económica y reputacional por el incumplimiento normativos asociados al SG-SST y ambientes y hábitos de vida saludables debido al desconocimiento de los requisitos legales del SG-SST por parte de los colaboradores que lideran el SG-SST.	Contar con profesional idóneo para todo lo relacionado con el SG-SST.
RIESGOS DE CORRUPCIÓN	CONTROLES
Omisión intencional de los requisitos para la liquidación de la nómina por parte de los profesionales que intervienen en la liquidación y pago de la nómina para beneficio propio o particular.	Aplica los controles operacionales asociados a la actividad, se realiza de manera mensual. Realiza verificación de la información reportada en el aplicativo de nómina, se realiza de manera mensual.
Vincular funcionarios en libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales, sin el lleno de los requisitos legales, para beneficio propio y/o de terceros.	El contratista de Talento Humano realiza revisión de los soportes para identificar si cumple con los requisitos para el cargo. El asesor de Talento Humano realiza verificación de los soportes para identifica si cumple con los requisitos para el cargo cada vez que se requiere.

Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano, 31 de diciembre 2024.

RESULTADOS ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL

Gráfica 9.

Resultados encuesta de clima organizacional

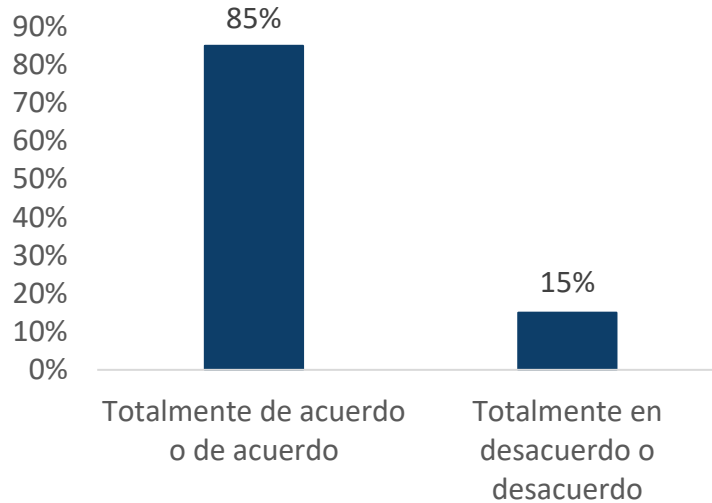
Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------



Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano según resultados medición clima organizacional, 9 de diciembre 2023.

La medición de clima laboral, entendida como la percepción de los colaboradores en relación con el ambiente de trabajo, en la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte para el año 2023, obtuvo un resultado del 85% lo cual se interpreta como un clima laboral bueno, los resultados por factores se presentan a continuación:

Gráfica 10.
Resultados por factores



Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano según resultados medición batería de

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



**Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte**

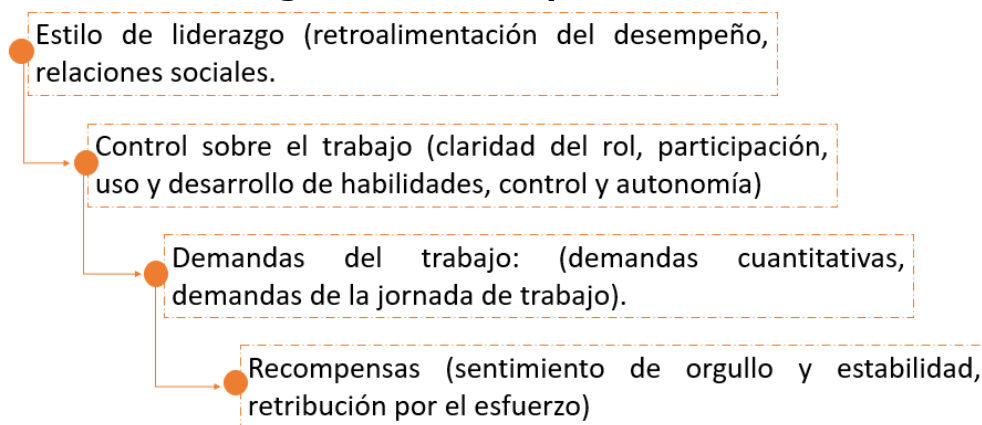
Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

riesgo psicosocial, 21 de diciembre 2023.

APLICACIÓN BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Los factores de riesgo psicosociales son de vital importancia en las organizaciones, puesto que, las condiciones laborales pueden afectar la salud física o mental de los colaboradores tanto de manera positiva como negativa, reflejando resultados óptimos o perjudiciales en el desempeño de su labor, es por ello que la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte - UPIT, en pro de mitigar los riesgos y mejorar el bienestar de los servidores públicos realizó en el 2023 la medición de los factores de riesgo psicosocial intralaborales, extralaborales y niveles de estrés a partir de la percepción que tiene cada colaborador, el cual arrojó un riesgo medio, estableciéndose los siguientes aspectos a intervenir:

Imagen 4. Acciones para intervenir



Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano según resultados medición clima organizacional y batería de riesgo psicosocial, diciembre 2023.

Como resultado de los anteriores diagnósticos, durante la vigencia 2024 se trabajaron en los siguientes aspectos, los cuales apuntan hacia la priorización de las necesidades:

Tabla 6.

Acciones de intervención de clima organizacional

ASPECTOS PARA INTERVENIR	ACTIVIDADES DE INTERVENCIÓN REALIZADAS
Factores medio ambiente	Cambio de sede. Inspecciones a puestos de trabajo. Matriz de identificación de peligros y riesgos Desarrollo de pausas activas desde el programa entorno laboral saludable y plan de bienestar.

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



**Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte**

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

ASPECTOS PARA INTERVENIR	ACTIVIDADES DE INTERVENCIÓN REALIZADAS
Gestión del Talento Humano	Inducción a nuevos servidores. Creación del programa de reconocimientos. Implementación de los formatos de valoración de la gestión, evaluación del desempeño y gerencia pública. Comunicación de funciones al ingreso a la Entidad. Reinducción. Implementación del Plan Institucional de Capacitación con doble propósito: desempeño en funciones y desarrollo personal y profesional. Implementación Teletrabajo Implementación modelo Empresa Familiarmente Responsable – EFR. Diseño del programa de desvinculación asistida. Medición de la cultura organizacional.
Estilos de liderazgo	Desarrollo del curso de liderazgo Diseño de la caja de herramientas con insumos para fortalecer competencias. Fortalecimiento de la cultura de liderazgo y autogestión.
Comunicación	Fortalecimiento de la comunicación interna a través de los canales oficiales, fomentando la interacción entre la entidad y grupos de valor.
Trabajo en equipo	Fortalecimiento de las relaciones a través de actividades pedagógicas y recreativas. Fortalecimiento del banco de documentos, consolidando y actualizando procedimientos, formatos y herramientas clave para facilitar el acceso, consulta y transferencia de conocimiento.
Demandas del trabajo	Provisión del recurso humano para el cumplimiento de objetivos institucionales. Horario laboral flexible. Implementación de Teletrabajo.

Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano, 31 de diciembre 2024.

ETAPA 3. DISEÑAR ACCIONES PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

En el año 2024 se formuló el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2024 y 2025, no obstante, se actualiza en 2025, teniendo en cuenta las acciones adelantadas en 2024 y los resultados de las mediciones, las acciones a desarrollarse en la vigencia

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



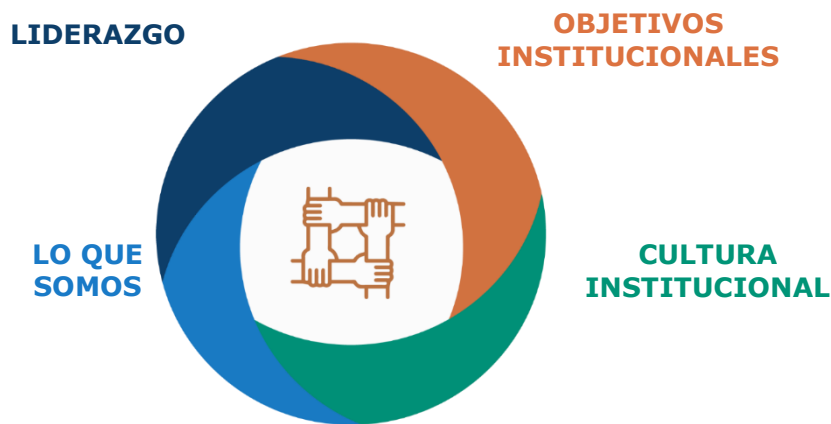
Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

2025 están contenidas en los cronogramas de trabajo que hacen parte de los planes definidos en el Decreto 612 de 2018.

La Gestión Estratégica de Talento Humano se enmarca en el propósito: *iJuntos estamos haciendo de la UPIT una Entidad increíble!*

Para lograr este propósito y el objetivo establecido en el presente plan se definió la siguiente estrategia:

Figura 1.
Imagen Plan Estratégico de Talento Humano



Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano, diciembre 2023.

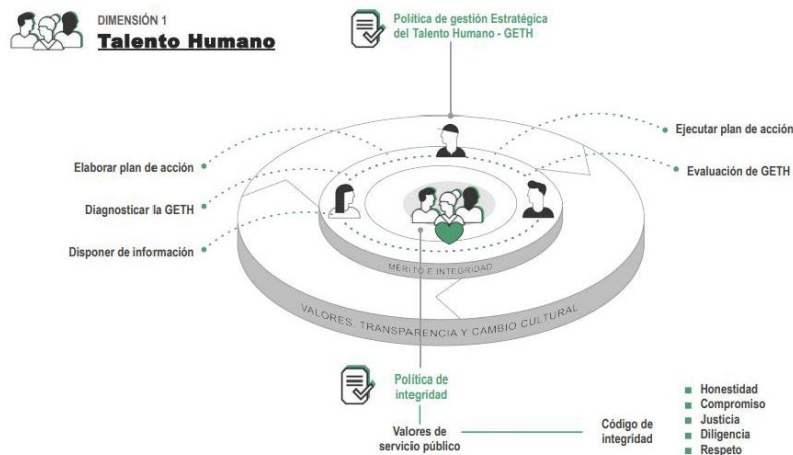
A través de esta estrategia se espera que la Gestión del Talento Humano sea un apalancador de las metas y objetivos institucionales, lo cual se logra a partir de la gestión del liderazgo, que para el caso de la UPIT se fortalecerá desde el liderazgo inspiracional, bajo el lema TODOS SOMOS LÍDERES y donde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



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

Imagen 5.
Dimensión I – Talento Humano



Fuente: MIPG, diciembre 2023.

Es así como, con las acciones del Plan Estratégico Institucional se aporta al objetivo estratégico de: *Generar un entorno organizacional donde la persona pueda desarrollarse integralmente y 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 logre satisfacer las necesidades de la ciudadanía, promover el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos y fomentar la productividad social gracias a la motivación.

Ahora bien, teniendo en cuenta las siete dimensiones operativas del MIPG, dentro de las que se encuentra la dimensión del Talento Humano, que se desarrolla mediante las políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano y de Integridad, cuyos 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", la gestión de la integridad se convierte en un 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.

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

Imagen 6.
Triángulo de integridad



Fuente: MIPG, diciembre 2023.

Para la definición del Plan de Acción Institucional se tiene en cuenta la plataforma estratégica de la Entidad, objetivos estratégicos, normatividad asociada al Talento Humano y orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano.

ETAPA 4 - IMPLEMENTAR ACCIONES PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico del Talento Humano se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: planeación, ingreso, el desarrollo y retiro.

El Plan Estratégico del Talento Humano se implementa a través de estrategias planteadas a través de los diferentes planes que hacen parte de la dimensión de Talento Humano y que dispone el Decreto 612 de 2018, con el fin de fortalecer las rutas de creación de valor establecidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, tal como se muestra a continuación.



**Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte**

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

Tabla 7.

Alineación acciones Gestión Estratégica de Talento Humano

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	PROGRAMAS Y PLANES RELACIONADOS CON LA RUTA DE CREACIÓN DE VALOR	PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS CON LA RUTA DE CREACIÓN DE VALOR	ACTIVIDADES ASOCIADAS
Ruta de la felicidad: La felicidad nos hace productivos	Plan de Bienestar e Incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Programa de reconocimientos Modelo EFR	Procedimiento de identificación de peligros, evaluación, valoración de riesgos y determinación de controles; procedimiento evaluaciones médicas ocupacionales; procedimiento conciliatorio del CCL y medidas de prevención del acoso laboral	Actividades en seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa Entorno laboral saludable, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, programa "Servimos", horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual, Promoción de valores, informe de razones de retiro.
Ruta del crecimiento: Liderando talento	Programa de cultura organizacional. Plan de Bienestar e Incentivos Programa de desvinculación asistida Programa de Liderazgo	Procedimiento desvinculación	Plan de capacitación, acuerdos de gestión, planes de mejoramiento individual, integridad, clima organizacional, cultura organizacional,

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	PROGRAMAS Y PLANES RELACIONADOS CON LA RUTA DE CREACIÓN DE VALOR	PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS CON LA RUTA DE CREACIÓN DE VALOR	ACTIVIDADES ASOCIADAS
			seguimiento a la gestión.
Ruta del servicio: Al servicio de los ciudadanos	Programa de cultura organizacional Plan de Bienestar e Incentivos Plan Institucional de Capacitación		Planeación de Talento Humano, Plan de capacitación, plan de bienestar, inducción y reinducción, cultura organización, integridad, inducción y reinducción.
Ruta de la calidad: La cultura de hacer las cosas bien	Plan de Bienestar e Incentivos Plan Institucional de Capacitación Plan de Integridad y conflicto de intereses.		Seguimiento al desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, integridad, gestión de conflictos.
Ruta de análisis de datos: Conociendo el talento	Plan de Bienestar e Incentivos Plan Institucional de Capacitación Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Procedimiento de identificación de peligros, evaluación, valoración de riesgos y determinación de controles; procedimiento evaluaciones médicas ocupacionales; procedimiento conciliatorio del CCL y medidas de prevención del acoso laboral	Caracterización de Talento Humano, planeación estratégica de Talento Humano, SIGEP.

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano, 31 de diciembre 2024.

ACCIONES PLAN ESTRATÉGICO

Como resultado de la aplicación del autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y de Integridad en realizado durante el mes de diciembre de la vigencia 2024 y en el que se identificó tres (3) rutas y subrutas con menor puntaje:

- Rutas de creación de valor con menor puntaje:** Ruta de la felicidad, Ruta del servicio y Ruta de la calidad.
- Subrutas con menor puntaje:** Ruta para generar innovación con pasión, Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar, Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer las cosas siempre bien".

De acuerdo con los resultados anteriores, se definieron las siguientes actividades que permiten continuar avanzando en la Dimensión de Talento Humano e incrementar los resultados obtenidos en FURAG para la presente vigencia:

Tabla 8.
Acciones implementación Política de Talento Humano e Integridad

POLÍTICA TALENTO HUMANO				
RUTA	SUBRUTAS	ALTERNATIVA DE MEJORA	FECHA INICIO	FECHA FIN
Ruta de la calidad	Hacer siempre las cosas bien	Realizar informe de resultados del proceso de seguimiento a la gestión de los servidores públicos y de acuerdos a gerentes públicos con acciones de mejora de acuerdo con los resultados.	13/01/2025	31/01/2025
		Informe impacto PIC	1/10/2025	31/12/2025
Ruta del servicio	Cultura basada en logro y bienestar	Definir dentro del Plan Estratégico de Talento Humano el Programa de	3/02/2025	31/03/2025

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



**Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte**

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

		Cultura e implementar sus acciones		
	Cultura basada en servicio	Concurso de méritos CNSC	13/01/2025	31/12/2025
Ruta de la felicidad	Entorno físico	Establecer acciones a implementar acorde con lo establecido en la Resolución 312 de 2019 "Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo"	1/10/2025	31/12/2025
	Salario emocional	Incluir en Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia 2025 las acciones producto de la medición	13/01/2025	31/03/2025
		Medir impacto jornada laboral flexible	1/07/2025	30/09/2025
		Informe análisis de retiro servidores	1/10/2025	31/12/2025
	Entorno físico	Análisis de resultados con impacto de la intervención dentro de los programas de Promoción y Prevención del SGSST.	1/10/2025	31/12/2025
	Innovación con pasión	Incluir en acciones en PIC	13/01/2025	31/03/2025

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

		innovación y/o análisis de resultados		
POLÍTICA INTEGRIDAD				
	VARIABLES RESULTANTES	ACTIVIDAD	FECHA INICIO	FECHA FIN
Ruta de la calidad	Calidad e integridad	Medir apropiación de valores	1/07/2025	30/09/2025
		Promover realización del curso de Integridad y Transparencia	13/01/2025	30/06/2025
		Realizar dos jornadas sobre la importancia de declarar conflictos de intereses	13/01/2025	31/12/2025
		Realizar jornada de sensibilización sobre el código de integridad, cultura y valores institucionales.	13/01/2025	30/06/2025
		Definir en el Mapas de Riesgos de Corrupción un (1) riesgo y control frente a conflictos de intereses.	13/01/2025	31/03/2025
		Incluir en PIC acciones en conflicto de intereses	13/01/2025	31/03/2025
	Hacer siempre las cosas bien	Identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación	1/07/2025	30/09/2025

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

		del Código de Integridad, a partir de los resultados del FURAG.		
--	--	---	--	--

Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano, 31 de diciembre 2024.

ETAPA 5 - EVALUAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO - MONITOREO Y ACTUALIZACIÓN DATOS - SIGEP II

Los mecanismos desarrollados para el seguimiento y la evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

Monitoreo SIGEP

Para la vigencia 2025 se realizará monitoreo periódico respecto a la presentación y actualización de la hoja de vida y declaración de bienes y rentas, así como del cumplimiento de la ley 2013 de 2019 (declaración de bienes y rentas e impuesto sobre la renta y complementarios y registro de conflictos de interés) y el Decreto 830 de 2021 (Personas Expuestas Políticamente y su información financiera complementaria), para que la ciudadanía, antes de control y organizaciones interesadas consulten y usen esta información en cumplimiento de los principios de integridad y transparencia y el ejercicio del control social.

Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano

A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción el cual está anexo en el presente documento.

FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).

Este instrumento se ha desarrollado para verificar, medir y evaluar la medición del desempeño institucional. En cuanto a la dimensión de Talento Humano se monitorea y evalúa la eficacia y los niveles de madurez, ofreciendo una perspectiva complementaria y sirviendo como guía para el mejoramiento continuo. Los resultados de esta evaluación proporcionarán la base para formular acciones de mejora necesarias.

Indicadores

El Plan Estratégico de Talento Humano se medirá semestralmente a través del siguiente indicador de gestión:

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

1. **Trazado estratégico:** Medir la ejecución de las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2025.

Actividades realizadas / Actividades programadas.

RESPONSABLES

- La Dirección General es la responsable de propiciar los espacios, incentivar actividades y la cultura del Plan Estratégico de Talento Humano 2025 para las servidoras y los servidores públicos de la Unidad.
- La Secretaría General es la responsable de dirigir las actividades relacionadas con el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano 2025.
- El Grupo de Gestión de Talento Humano es el responsable de coordinar y desarrollar las actividades que hacen parte del Plan Estratégico de Talento Humano 2025.
- Las servidoras y los servidores públicos de la Unidad tienen la corresponsabilidad de participar activamente en las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano 2025, aportando a una mejor calidad de vida laboral.

CONTROL DE DOCUMENTOS

Versión generada	Fecha	Descripción del cambio o modificación
01	31/01/2024	Versión inicial
02	27/01/2025	Actualización del documento, inclusión recomendaciones auditoría, resultados políticas MIPG - FURAG, resultados planes 2024.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Diana Valeria Panesso Reyes Profesional Universitario Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano	Mónica Adriana Flórez Bonilla Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Sesión 27/01/2025
Mónica Adriana Flórez Bonilla Coordinadora		

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 02	Nombre documento: Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano Cristhian Camilo Riaño Jiménez Contratista Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano		
--	--	--



Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte



**iPlaneamos la infraestructura de transporte del país que
soñamos!**

www.upit.gov.co servicioalciudadano@upit.gov.co

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3 Bogotá D.C., Colombia

Teléfono: (+57) 601 917 2230



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DE ACCIÓN

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Política	Actividad	I TRIMESTR	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE
TALENTO HUMANO	Realizar informe de resultados del proceso de seguimiento a la gestión de los servidores públicos y de acuerdos a gerentes públicos con acciones de mejora de acuerdo con los resultados.	1			
	Definir dentro del Plan Estratégico de Talento Humano el Programa de Cultura e implementar sus acciones	1			
	Establecer acciones a implementar acorde con lo establecido en la Resolución 312 de 2019				1
	Desarrollar plan de trabajo del concurso de méritos CNSC				1
	Realizar inducción a gerentes públicos por diferentes mecanismos (curso ESAP)		1		
	Incluir en Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia 2025 las acciones producto de la medición	1			
	Medir impacto jornada laboral flexible			1	
	Realizar informe de análisis de retiro servidores				1
	Realizar análisis de resultados con impacto de la intervención dentro de los programas de Promoción y Prevención del SGSST.				1
	Incluir en PIC acciones en conflicto de intereses	1			
	Incluir en PIC acciones en innovación, análisis de resultados	1			
	Realizar informe de medición de impacto PIC				1
INTEGRIDAD	Medir apropiación de valores (estrategias de comunicación, socializar resultados encuesta)			1	
	Identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad, a partir de los resultados del FURAG.			1	
	Promover realización del curso de Integridad y Transparencia	1	1		
	Realizar dos jornadas sobre la importancia de declarar conflictos de intereses		1		1
	Definir en el Mapas de Riesgos de Corrupción un (1) riesgo y control frente a conflictos de intereses.	1			
	Realizar (2) actividades de sensibilización sobre el código de integridad, los valores y la cultura de la legalidad en la entidad				
	Identificar y notificar a los servidores que requieren publicación de declaración de conflictos de intereses				
	Realizar jornadas de inducción y/o reinducción resaltando temas como el código de integridad y la declaración proactiva de los conflicto de intereses				
	Realizar jornada de sensibilización sobre el código de integridad, cultura , valores institucionales.	1	1		