



Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN V1. 2025





**Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte**

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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

Autores

Secretaría General – Grupo 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: 01	Nombre documento: Plan Institucional de Capacitación	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
JUSTIFICACIÓN	4
POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	5
OBJETIVO GENERAL	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
ALCANCE	6
ETAPAS DE DESARROLLO	6
MARCO LEGAL	9
CONTEXTO ESTRATÉGICO	9
CONSULTA PARTES INTERESADAS	9
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	10
ÁREAS DE INTERVENCIÓN	15
EJES TEMÁTICOS DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN .	15
Eje 1. Paz total, memoria y derechos humanos	15
Eje 2. Territorio, vida y ambiente	16
Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad	16
Eje 4. Transformación digital y cibercultura	16
Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público	16
Eje 6. Habilidades y competencias	16
TEMÁTICAS DE CAPACITACIÓN	17
MODALIDADES DE FORMACIÓN	17
CRONOGRAMA	18
INDICADORES	18
COMUNICACIÓN	18
RECURSOS	19
RESPONSABLES	19
SEGUIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	19
CONTROL DE DOCUMENTOS	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: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Plan Institucional de Capacitación	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

INTRODUCCIÓN

La Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte , es una Entidad Pública la cual forma parte del sector descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, con personería jurídica, patrimonio propio, autonomía administrativa, financiera y técnica, adscrita al Ministerio de Transporte, creada a través del Decreto No. 946 de 2014, la cual tiene como objeto, según el artículo 2 del precitado Decreto, "(...) *planear el desarrollo de la infraestructura de transporte de manera integral, indicativa, permanente y coordinada con los agentes del sector transporte, para promover la competitividad, conectividad, movilidad y desarrollo en el territorio nacional en materia de infraestructura de transporte, así como consolidar y divulgar la información requerida para la formulación de política en materia de infraestructura de transporte*".

En virtud del numeral 3 del artículo 16 del Decreto 946 de 2014, se asigna la función a la Secretaría General de la Unidad, de "(...) 3. *Dirigir el desarrollo de los programas de administración de personal, bienestar social, seguridad industrial, salud ocupacional, selección, vinculación, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte (UPIT), de conformidad con las políticas institucionales y la normativa vigente.*"

En este contexto, se presenta el Plan Institucional de Capacitación 2025, orientado a fortalecer las competencias del Talento Humano de la UPIT para responder con oportunidad, innovación y transparencia a los desafíos del sector de la infraestructura de transporte. Este plan se fundamenta en un diagnóstico detallado, el cual identificó las áreas prioritarias de formación, con el propósito de optimizar el desempeño individual e institucional, enmarcado en los lineamientos estratégicos y la normativa vigente.

De esta manera, el PIC 2025 impulsa el desarrollo y la actualización continua de las capacidades de los servidores públicos, integrando la mejora de los conocimientos técnicos y el afianzamiento de competencias blandas, en sintonía con la misión de la UPIT y con la necesidad de brindar un servicio público de alta calidad en el ámbito de la planeación de la infraestructura de transporte.

JUSTIFICACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación se justifica a la luz de lo establecido en el título 9 del artículo 2.2.9.2 del Decreto Ley 1083 de 2015, que indica que los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las 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: 01	Nombre documento: Plan Institucional de Capacitación	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

En ese sentido, la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte - UPIT enfrenta un entorno dinámico y desafiante, caracterizado por rápidos avances tecnológicos, cambios en las normativas del sector público y crecientes expectativas de eficiencia y transparencia en la gestión de proyectos de infraestructura. En este contexto, es imperativo contar con un talento humano altamente capacitado que pueda responder eficazmente a estas demandas y contribuir al cumplimiento de la misión institucional.

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

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

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 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.



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Diseñar e implementar un plan de capacitación alineado con los objetivos estratégicos de la UPIT, utilizando herramientas de diagnóstico como evaluación de desempeño, resultados del PIC anterior, y grupos focales, para asegurar que la formación sea relevante y eficaz.
2. Fortalecer las competencias clave de los servidores públicos, enfocando la capacitación en áreas prioritarias como gestión de proyectos de infraestructura, transformación digital, y gestión ética, para mejorar el desempeño y la eficiencia operativa.
3. Evaluar la efectividad de los cursos de capacitación utilizando indicadores de desempeño y satisfacción de los participantes, con el objetivo de medir la contribución de la capacitación al logro de los objetivos institucionales de la UPIT.
4. Implementar un proceso de retroalimentación y ajuste continuo basado en los resultados obtenidos de la capacitación, permitiendo mejorar la calidad y relevancia de los programas formativos.

ALCANCE

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación se realizará con todos los servidores públicos de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte-UPIT.

ETAPAS DE DESARROLLO

1. **Evaluación y diagnóstico:** Durante esta etapa se evaluó la satisfacción y conocimientos de los servidores y servidoras del Plan Institucional de Capacitación 2024 y se realizó la identificación de necesidades a través del instrumento definido.
2. **Diseño y formulación:** A partir de la recolección de información, identificación de necesidades y el respectivo análisis se formularon y priorizaron las capacitaciones para el Plan Institucional de Capacitación a implementar en la vigencia 2025.
3. **Seguimiento y evaluación:** Identificar el grado de satisfacción, conocimiento e impacto de las capacitaciones propuestas para el Plan Institucional de Capacitación.



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

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

DEFINICIONES

- **Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios. (Plan de Capacitación de la Función Pública 2023)
- **Capacitación:** Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo. (Ley 1567 de 1998- Art.4).
- **Planes de capacitación:** Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las dependencias y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36)
- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO:** Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).
- **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017)
- **Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

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

- **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).
- **Educación informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
- **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. (Plan de Capacitación de la Función Pública 2023)
- **Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa. (Plan de Capacitación de la Función Pública 2023)
- **Modelos de Evaluación:** Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional (Plan de Capacitación de la Función Pública 2023)

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: 01	Nombre documento: Plan Institucional de Capacitación	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

- **Profesionalización del servidor público:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la Entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

MARCO LEGAL

La Normatividad que regula el presente Plan se encuentra definidas en el Normograma de Talento Humano de la UPIT, disponible para consulta en el siguiente: [Normativa de la Entidad - UPIT](#)

CONTEXTO ESTRATÉGICO

El Plan Institucional de Capacitación se articula con el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2025 y el Plan de Acción Institucional de 2025 en los siguientes aspectos:

Tabla 1.

Articulación Plan Estratégico de Talento Humano y Plan de Acción Institucional

Eje transformacional PND	5. Convergencia Regional
MIPG-Política	Política de Talento Humano
Objetivo Estratégico:	Generar un entorno organizacional donde la persona pueda desarrollarse integralmente y la organización
Iniciativa Estratégica:	Monitorear y evaluar las acciones definidas para la implementación de las políticas de gestión estratégica de Talento Humano e Integridad en la UPIT

Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano

CONSULTA PARTES INTERESADAS

Para garantizar el proceso de consulta y participación de los servidores públicos de la entidad y demás partes interesadas en la planeación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación se cuentan con diferentes medios de comunicación

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

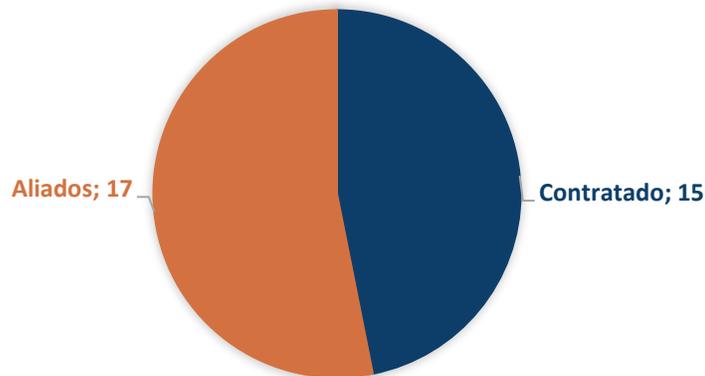
Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Plan Institucional de Capacitación	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

interna como el correo de bienestar@upit.gov.co, talentohumano@upit.gov.co y demás correos institucionales.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan Institucional de Capacitación de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte se construyó a partir de los resultados de las evaluaciones de capacitación realizadas en los años 2023 y 2024, así como de las percepciones y sugerencias proporcionadas por los participantes, tal como se evidencia a continuación:

Gráfica 1.
Acciones de formación PIC 2024



Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano

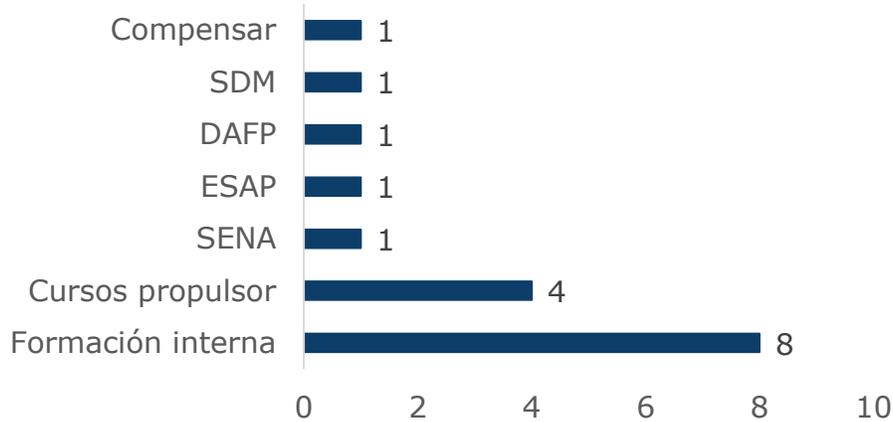
Durante la vigencia 2024 se realizaron 32 acciones de formación entre estos destacan los cursos y diplomados.



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

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

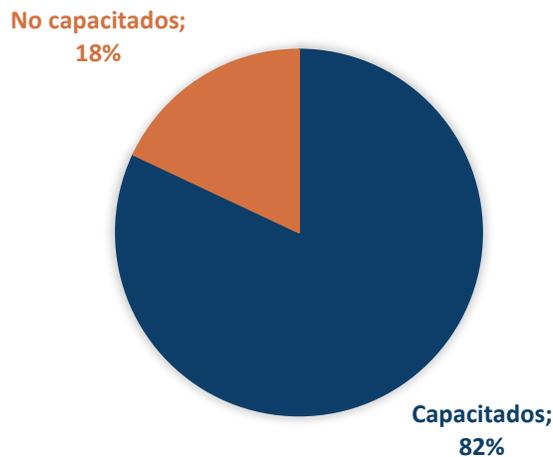
Gráfica 2.
Formación con aliados PIC 2024



Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano

De acuerdo con la gráfica dos (2) para la vigencia 2024 se realizaron diecisiete (17) acciones de formación con aliados, las cuales no requirieron presupuesto.

Gráfica 3.
Cobertura PIC 2024



Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano

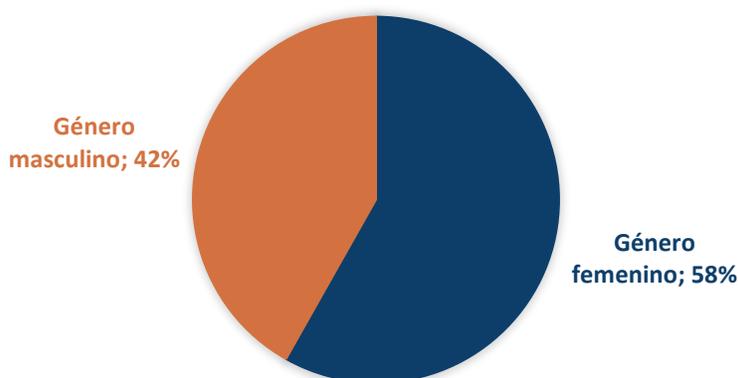


Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

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

La gráfica tres (3) permite evidenciar que la participación en el Plan Institucional de Capacitación 2024 correspondió al 82% sobre el total de servidores.

Gráfica 4.
Participación por género



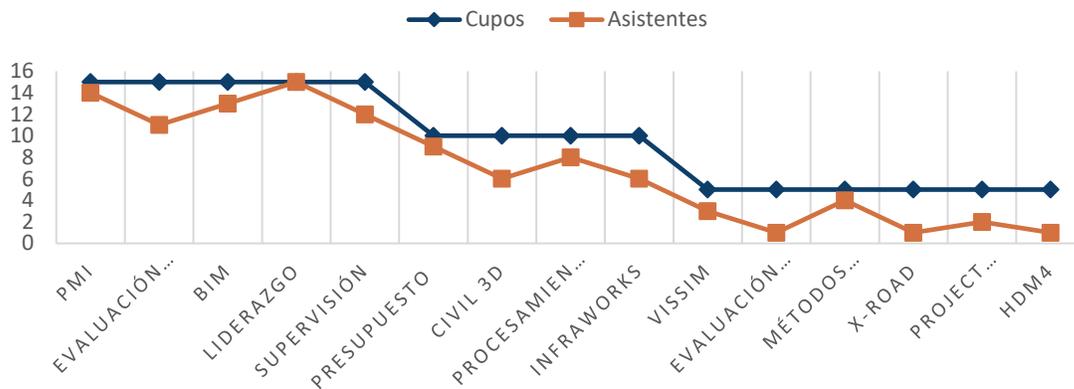
Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano

Ahora bien, respecto a la cobertura por género se tuvo una participación del 58% del género femenino, lo cual corresponde a 39 mujeres, y frente al género masculino fue del 42% correspondiente a 28 hombres de los servidores vinculados.



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

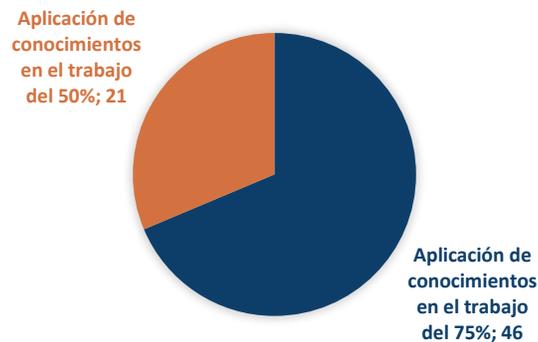
Gráfica 5.
Participación cursos PIC 2024



Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano

La anterior gráfica permite evidenciar los cupos asignados y la cantidad de participantes por cada uno de los cursos, resaltando mayor participación en el diplomado de PMI, curso de liderazgo, curso de presupuesto público y curso de método aplicado para pronósticos de demanda de transporte. En contraste, los cursos con menor participación fueron evaluación de impacto, x-road, Project finance y HDM4.

Gráfica 6.
Aplicación de conocimientos en el trabajo PIC 2024



Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano



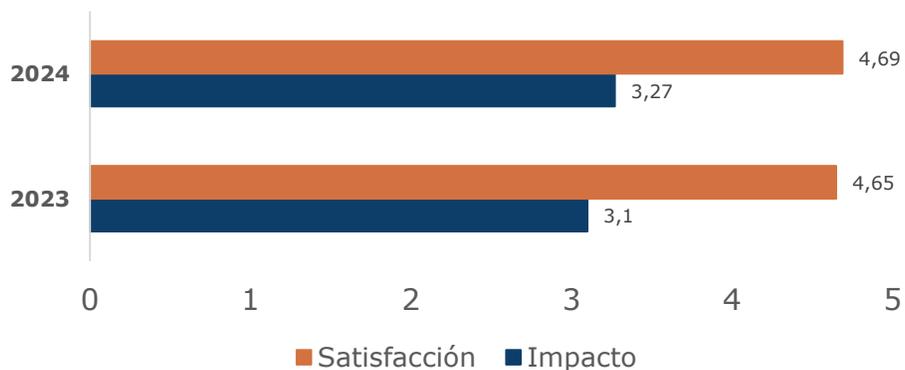
Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

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

Ahora bien, con relación a la aplicación de los conocimientos adquiridos al desarrollo de las funciones, el 69% de los participantes que corresponden a 46 personas manifestaron que los conocimientos podían aplicarlos en más del 75% en las funciones que desempeñan en la entidad, mientras que el 31% de los servidores que corresponde a 21 personas indicó que esta aplicación en el desarrollo de las funciones podía ser superior al 50%.

Con relación a los resultados obtenidos en el 2023 se evidencia el resultado de satisfacción del 4.65 sobre 5.0 y en cuanto al impacto el 3.1 sobre 4.0. Ahora bien, frente al 2024 se identificó aumento de la calificación en los dos aspectos, evidenciando en satisfacción el 4.69 y en impacto el 3.27.

Gráfica 7.
Resultados generales 2023-2024

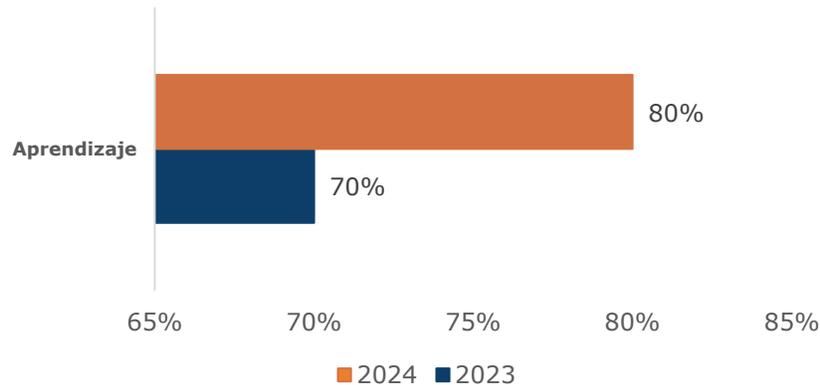


Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano



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

Gráfica 8.
Resultados de aprendizaje 2023-2024



Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano.

Con relación a la gráfica anterior se evidencia que los cursos obtuvieron un aumento del 10% en las competencias, lo anterior se realizó mediante pruebas pre y post curso.

Por último, se realizaron grupos focales y entrevistas con veinte (20) servidores públicos, en los cuales se identificó diferentes percepciones, necesidades y sugerencias para el diseño y ejecución del Plan de Capacitación.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC 2025) tiene como objetivo principal fortalecer las competencias del personal de la UPIT para que puedan contribuir al logro de los objetivos institucionales, mejorando la eficiencia en la gestión de proyectos de infraestructura y transporte, y asegurando que todos los funcionarios tengan las habilidades necesarias para enfrentar los desafíos del sector público. A partir del diagnóstico y del informe de percepción de la Universidad Católica, se identificaron las siguientes áreas clave y objetivos específicos para el PIC 2025:

EJES TEMÁTICOS DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Eje 1. Paz total, memoria y derechos humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de los servidores públicos a partir del direccionamiento político capaz de redimensionar su



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

universo simbólico y propiciar escenarios de paz y la garantía de los derechos humanos. La UPIT puede contribuir significativamente con la construcción de la paz a través de diversas acciones, programas, planes y estrategias.

Eje 2. Territorio, vida y ambiente

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

Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad

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

Eje 4. Transformación digital y cibercultura

La transformación digital es el proceso por el cual la entidad reorganiza los métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público

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

Eje 6. Habilidades y competencias

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen en gran medida de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

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

al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.4.6.11 del Decreto 1072 del 2015, en el cual establece que todo empleador y/o contratante, sin importar su nivel de riesgo y su número de colaboradores, debe capacitar a estos en los riesgos del trabajo y diseñar programas de prevención y promoción de la salud. En este caso, la entidad articula el programa de capacitación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido con el plan aprobado en el Plan Institucional de Capacitación, mediante el reporte de las asistencias y el resultado de la evaluación de manera trimestral, para medir la efectividad y la cobertura de la gestión. En ese sentido, a través del eje de habilidades y competencias se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances de la gestión estratégica del talento humano, incrementando el valor público.

TEMÁTICAS DE CAPACITACIÓN

A continuación, se presentan las temáticas que serán abordadas en los cursos programados para desarrollar a lo largo del año:

Tabla 2.

Acciones de formación 2025

Curso	No dependencias solicitantes
Georeferenciación - QGIS	2
Cursos con aliados estratégicos	N/A
Acciones de formación interna	N/A

Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano, a partir de identificación de necesidades y presupuesto asignado.

MODALIDADES DE FORMACIÓN

Las capacitaciones se llevarán a cabo utilizando diversas modalidades: presencial, virtual e híbrida, de acuerdo con las necesidades de los participantes y los contenidos de cada curso.



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

CRONOGRAMA

El presente cronograma podrá ser ajustado o modificado, de acuerdo con los resultados del estudio de mercado, el presupuesto disponible, el análisis de prioridades y las necesidades previamente identificadas, para lo cual el Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano modificará el cronograma anexo. La descripción y programación de las capacitaciones se encuentran relacionadas a continuación: [CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACIÓN 2025.pdf](#)

INDICADORES

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación se realizarán de manera semestral de acuerdo con las siguientes características:

1. **Ritmo del tren (Cumplimiento):** Representa el avance logrado en las capacitaciones de acuerdo con lo establecido en el cronograma. Actividades programadas / Actividades ejecutadas.
2. **Asistencia a la estación (Participación):** Mide la asistencia de los servidores públicos en las capacitaciones programadas. Número de asistentes / número de inscritos.
3. **Calidad del Viaje (Satisfacción):** Mide la satisfacción de los servidores en las capacitaciones recibidas. Porcentaje de satisfacción.
4. **Ruta del aprendizaje (Efectividad):** Mide la aplicación de conocimientos y habilidades adquiridas por parte de los servidores. Porcentaje de aplicación de lo aprendido en las actividades diarias.
5. **Ruta del aprendizaje (Efectividad):** Mide la mejora del desempeño a partir de lo aprendido. Porcentaje de mejora del desempeño posterior a la capacitación.

COMUNICACIÓN

Todas las actividades derivadas del Plan Institucional de Capacitación serán divulgadas a los servidores y servidoras del Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte de conformidad con el procedimiento de comunicación interna de la Entidad.



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

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

RECURSOS

Para desarrollar el Plan Institucional de Capacitación, se cuenta con los recursos de inversión asignados para la vigencia, adicionalmente se cuenta con el apoyo de aliados estratégicos como la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y la caja de compensación familiar Compensar.

RESPONSABLES

- La Dirección General es la responsable de propiciar los espacios, incentivar actividades y la cultura de capacitación para las servidoras y los servidores públicos de la Unidad.
- La Secretaría General es la responsable de dirigir las capacitaciones relacionadas con el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación.
- El Grupo de Gestión de Talento Humano es el responsable de coordinar y desarrollar las capacitaciones que hacen parte del Plan Institucional de Capacitación.
- Las servidoras y los servidores públicos de la Unidad tienen la corresponsabilidad de participar activamente en las capacitaciones del Plan Institucional de Capacitación, aportando a un mejor desarrollo profesional y personal.

SEGUIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Para la vigencia 2025 el seguimiento al Plan Institucional de Capacitación se realizará de la siguiente forma:

- **Reuniones internas de seguimiento del equipo de trabajo de talento humano**
Seguimiento mensual al cumplimiento de las diferentes actividades que se establecen en el Plan de Capacitación.
- **Reuniones mensuales de Secretaría General**
Mensualmente la Secretaria General adelanta reunión de seguimiento al cumplimiento de los planes derivados de la Gestión de Talento Humano de la entidad.
- **Informes de seguimiento al cumplimiento del Plan Estratégico 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: 01	Nombre documento: Plan Institucional de Capacitación	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

Talento Humano

Semestralmente el Grupo de Gestión del Talento Humano presenta informes de seguimiento al cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano el cual contiene el avance en el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación.

CONTROL DE DOCUMENTOS

Versión generada	Fecha	Descripción del cambio o modificación
01	27/01/2025	Versión inicial

Elaboró	Revisó	Aprobó
Emilia Torres Piñeros Profesional Especializado 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



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