

## **RESOLUCIÓN NÚMERO 317 DEL 31-12-2024**

“Por medio de la cual se adopta la Política de Talento Humano de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte UPIT”

### **LA DIRECTORA GENERAL (E) DE LA UNIDAD DE PLANEACIÓN DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE –UPIT,**

En ejercicio de sus facultades legales y en especial de las establecidas en el Decreto 946 del 2014 y en la Resolución 20243040063205 del 23 de diciembre de 2024 y,

#### **CONSIDERANDO:**

Que el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país", integró en un solo Sistema de Gestión los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, previstos en las Leyes 489 de 1998 y 872 de 2003, respectivamente, estableciendo que deberá articularse con el Sistema de Control Interno consagrado en la Ley 87 de 1993 y en los artículos 27 al 29 de la Ley 489 de 1998.

Que de conformidad con el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, se expidió el Decreto 1499 de 2017 con el fin de establecer el modelo y articular los sistemas de gestión anteriormente señalados, determinando el campo de aplicación de cada uno de ellos, con criterios diferenciales en el territorio nacional.

Que el artículo 2.2.22.3.2 del Decreto 1499 de 2017 define el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar los resultados que satisfagan las necesidades y problemas de la ciudadanía, con integridad y calidad en el servicio.

Que el artículo 2.2.22.2.1 ibídem establece las políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales comprenden entre otras, las políticas de Talento Humano e Integridad.

Que el mencionado modelo concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados, en ese sentido todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Que, en razón a lo expuesto, el Talento Humano es la Dimensión 1 del MIPG, la cual contiene las políticas de Gestión Estratégica de Talento Humano y de Integridad y tiene como propósito ofrecer a la entidad herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Que, esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual y permite cumplir con el objetivo central de MIPG

## RESOLUCIÓN NÚMERO 317 DEL 31-12-2024

*"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".*

Que en ese sentido, la Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad, por lo cual se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.

Que la política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye las rutas de Creación de Valor (Ruta de la Felicidad, Crecimiento, Servicio, Calidad, Análisis de Datos) como una herramienta para priorizar las acciones previstas.

Que por su parte, la Política de Integridad tiene como propósito institucionalizar la cultura de integridad como un proceso amplio y transversal al servicio público para garantizar el desempeño institucional responsable y el comportamiento probo de los servidores en función del interés general, a partir de la apropiación de los valores del servicio público, de fortalecer e integrar mecanismos, instrumentos administrativos y orientaciones que garanticen la idoneidad en la prestación del servicio y de la apertura del servidor público al diálogo con la ciudadanía.

Que, la política de integridad pública se concibe a partir del funcionamiento de un triángulo que articula, acciones que desarrollan las entidades, los servidores y los ciudadanos, para consolidar la integridad en el servicio a través de entidades transparentes, eficientes, abiertas y que rinden cuentas; unos servidores públicos comprometidos y probos; y unos ciudadanos participativos y corresponsables.

Que la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano - GETH, aportará al cumplimiento de uno de los objetivos de MIPG relacionado con fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motor de la generación de resultados de la administración pública, teniendo en cuenta que para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección, el cual se evidencia con la adopción de la presente política.

Que la Política de Talento Humano se pondrá en marcha a través de las acciones definidas en el Plan Estratégico de Talento Humano que se articula con el direccionamiento estratégico de la Entidad bajo las etapas de disponer de información, diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano GETH, Implementar acciones para la GETH y Evaluar la GETH.

Que de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018, que adicionó el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, el Plan Estratégico de Talento Humano integra los siguientes planes: Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Incentivos Institucionales, Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales deben ser formulados anualmente y a través de las acciones contenidas en dichas planes se pondrá en marcha la Política de Gestión de Talento Humano.

Que el pasado 19 de noviembre de 2024, en sesión del Comité Institucional de Gestión de desempeño, la Secretaría General a través del Grupo de Gestión de Talento Humano de la entidad presentó la Política de Talento Humano la cual fue aprobada por los miembros del citado comité, para orientar las acciones estratégicas para el despliegue de la dimensión 1 del MIPG.

## RESOLUCIÓN NÚMERO 317 DEL 31-12-2024

En mérito de lo expuesto,

### RESUELVE:

**Artículo 1. Adopción.** Adoptar la política de Talento Humano de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte UPIT.

**Artículo 2. Política de Talento Humano:** 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.

**Artículo 3. Alcance:** La presente resolución aplica a todos los servidores públicos de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte, a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro).

### Artículo 4. Objetivos de Talento Humano:

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.

**Artículo 5. Definiciones:** Para la implementación de la presente política se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

**BIENESTAR SOCIAL:** Se refiere al nivel alcanzado en la satisfacción de las necesidades básicas fundamentales de la sociedad, que se expresan en los niveles de educación, salud, alimentación, seguridad social, vivienda.

**DIAGNÓSTICO:** Recopilación de información enfocada a un área específica para tomar una decisión

**DESARROLLO HUMANO:** Fortalecimiento del ser humano en determinadas capacidades relacionadas con todas las cosas que una persona puede ser y hacer en su vida.

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN:** Conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los

## RESOLUCIÓN NÚMERO 317 DEL 31-12-2024

servidores públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en

**PLAN DE BIENESTAR LABORAL:** Estructura de gestión orientada a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia. De igual manera, debe permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del servidor público con la entidad para la cual labora.

**PLAN DE VACANTES:** Instrumento de gestión de Talento Humano, que permite conocer el perfil de los empleos que se encuentran vacantes de manera temporal o definitiva y el plan de acción para su provisión.

**PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS:** Instrumento de gestión del Talento Humano que permite comparar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender estos requerimientos.

**SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST:** Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

**SERVIDOR PÚBLICO:** El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia, establece que son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y los trabajadores del Estado, y sus entidades descentralizadas territoriales y por servicios. Los servidores públicos están al Servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

**Artículo 6. Puesta en marcha de la Política de Talento Humano.** La política de Talento Humano se pondrá en marcha a través de la ejecución de las actividades contenidas en el Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano que adopte anualmente la Entidad y que integra los siguientes planes: Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Incentivos Institucionales, Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, y que se desarrollarán siguiendo las etapas que se relacionan a continuación:

- **Etapa 1 - Disponer de información:** En esta etapa se dispondrá 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.

- **Etapa 2 - Diagnosticar la gestión estratégica de talento humano:** Se aplicará la herramienta matriz GETH definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública que contiene un inventario de variables para dar cumplimiento a los lineamientos de la política y a partir de ello se identificarán las fortalezas y aspectos a mejorar, acorde con los niveles de madurez identificados: básico operativo, transformación o consolidación.

- **Etapa 3. Diseñar acciones para la gestión estratégica de Talento Humano:** Se diseñará el plan de acción, conforme los aspectos a priorizar para avanzar al siguiente nivel de madurez.

## RESOLUCIÓN NÚMERO 317 DEL 31-12-2024

**- Etapa 4 - Implementar acciones para la Gestión Estratégica de Talento Humano:** Una vez priorizadas las acciones, se incluirán las Rutas de Creación de Valor, las cuales permitirán impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces; las rutas son las siguientes:

- **Ruta de la Felicidad:** la felicidad nos hace productivos.
- **Ruta del Crecimiento:** liderando talento.
- **Ruta del Servicio:** al servicio de los ciudadanos.
- **Ruta de la Calidad:** la cultura de hacer las cosas bien.
- **Ruta del análisis de datos:** conociendo el talento.

**- Etapa 5 - Evaluar la gestión estratégica de Talento Humano:** En cada uno de los planes se establecerán los mecanismos para hacer el seguimiento de las acciones implementadas con el fin de revisar su eficacia, la cual también será medida a través del FURAG.

**Parágrafo:** La Política de Talento Humano se desarrollará e implementará por medio de manuales, procedimientos o formatos definidos en el marco del Sistema Integrado de Gestión (SIG) de la Entidad.

**Artículo 7. Roles y responsabilidades:** Para la puesta en marcha de la presente política se definen los siguientes roles y responsabilidades:

Roles	Responsabilidades
Alta Dirección	Asignar los recursos necesarios para la implementación de la Política de Talento Humano y promover la participación de sus equipos de trabajo en las actividades de capacitación, socialización o sensibilización organizadas por el Grupo de Gestión del Talento Humano.
Servidores Públicos	Participar en las actividades de capacitación, socialización o sensibilización organizadas por el Grupo de Gestión del Talento Humano.
Grupo de Gestión de Talento Humano	Implementar las acciones para cumplir los objetivos definidos en la Política de Gestión de Talento Humano.

**Artículo 8. Divulgación y publicación de la Política de Talento Humano.** El presente acto administrativo deberá ser publicado en la página web de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte, igualmente será socializado a todos los servidores públicos de la Entidad.

**Artículo 9. Vigencia:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

Dada en Bogotá, D.C., el **31-12-2024**

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**



Unidad de Planeación de  
Infraestructura de Transporte

## RESOLUCIÓN NÚMERO 317 DEL 31-12-2024

**Sandra Milena Rueda Ochoa**  
**Subdirectora encargada de las funciones de Director General**

Elaboró: Vilma Patricia Idárraga D. Coordinadora Grupo de Gestión del Talento Humano

Revisó: Claudia Patricia Cifuentes A., Asesora Dirección General

Revisó: Sandra Milena Neira S., Jefe Oficina Asesora Jurídica

Aprobó: Diego Fernando Rosero A., Asesor encargado de las funciones de Secretaría General.