

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2026





TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL



**Vigilado
SuperTransporte**

Carrera 14 - 54 - 186 Módulo D 1er piso - Tel: (605 393 00 43) – Cel: (316 017 8026)
www.ttbaq.com.co - ventanillaunicaderadicacion@ttbaq.com.co
NIT 890.106.084-4 Soledad – Atlántico



TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

PRESENTACION

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla S.A. reconoce el talento humano como un factor estratégico para la generación de valor público, la sostenibilidad institucional y el cumplimiento de los objetivos misionales. Para la vigencia 2026, la Entidad orienta su gestión hacia el fortalecimiento de capacidades, el desempeño institucional y la consolidación de una cultura organizacional basada en la integridad, la eficiencia y la mejora continua.

En coherencia con el Plan Estratégico Institucional 2024–2027, la Gestión Estratégica del Talento Humano se articula al logro de los objetivos institucionales relacionados con la eficiencia de la infraestructura para el transporte público, la satisfacción de clientes y usuarios y la generación de ingresos mediante líneas de negocio. En este sentido, el enfoque para 2026 trasciende la administración operativa del personal y se orienta a la gestión integral del ciclo de vida del servidor, bajo principios de planeación, desarrollo, bienestar y desempeño.

Durante la vigencia 2026, el Plan Estratégico de Talento Humano prioriza acciones dirigidas al fortalecimiento de competencias, la gestión del conocimiento, la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, como elementos fundamentales para garantizar una prestación del servicio alineada con las necesidades de los grupos de valor y la ciudadanía.

El plan se encuentra alineado con las siete dimensiones del MIPG, especialmente con la Dimensión de Talento Humano y la Política de Integridad, promoviendo la apropiación de valores éticos, el comportamiento íntegro y la confianza institucional.

Así mismo, la Entidad continuará fortaleciendo los procesos de vinculación, inducción, bienestar, seguridad y salud en el trabajo y formación y capacitación, en concordancia con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación, haciendo énfasis en la gestión del conocimiento, la innovación, la transformación digital y la integridad en lo público, como ejes del desarrollo del servidor público 4.9.





TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

1. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla S.A. aplica a todas las etapas del ciclo de vida del talento humano, desde la planeación y provisión del empleo hasta el seguimiento y evaluación de la gestión. Su alcance cubre a los servidores públicos de la Entidad, incluidos los empleados de libre nombramiento y remoción, empleados oficiales y contratistas, de conformidad con la normatividad vigente y los lineamientos establecidos por Función Pública.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la Gestión Estratégica del Talento Humano de la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla S.A., mediante la implementación de políticas, planes y programas orientados al desarrollo integral de los servidores, el mejoramiento del desempeño institucional y la calidad en la prestación del servicio público, en armonía con el direccionamiento estratégico de la Entidad.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos mediante procesos de formación, capacitación, inducción y reinducción, alineados con los resultados de los diagnósticos institucionales.
- Promover ambientes laborales saludables y motivadores que contribuyan al bienestar, la productividad y la calidad de vida laboral, a través de estrategias de bienestar, estímulos y reconocimiento.
- Implementar, evaluar y fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con enfoque preventivo y de control del riesgo.
- Fortalecer la gestión y transferencia del conocimiento institucional, garantizando la continuidad de los procesos y la sostenibilidad organizacional.
- Asegurar la adecuada administración y trazabilidad de la información del talento humano mediante la actualización permanente de las historias laborales y sistemas de información.





TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

- Garantizar el cumplimiento oportuno de las obligaciones laborales y prestacionales de los servidores, en concordancia con la normatividad vigente.

3. PROPÓSITO

Consolidar una gestión del talento humano orientada al desarrollo de capacidades, el desempeño y la integridad, que permita fortalecer la calidad del servicio, mejorar la calidad de vida laboral y contribuir al logro de los objetivos estratégicos de la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla S.A.

4. COMPONENTES

El Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2026 se estructura a partir de los siguientes componentes, en concordancia con los lineamientos de Función Pública:

- Plan Institucional de Capacitación – PIC
- Sistema de Estímulos: Bienestar e Incentivos
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Gestión de la información del talento humano (SIGEP)
- Evaluación del desempeño laboral
- Inducción y reinducción
- Medición y mejoramiento del clima organizacional
- Manual de Funciones y Competencias Laborales

5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

5.1 DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN

En cumplimiento de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la planeación del talento humano para la vigencia 2026 se fundamenta en información actualizada, confiable y verificable. La Entidad dispone de insumos como la caracterización de los servidores, el marco normativo aplicable, el manual de funciones, la planta de personal y los resultados de las mediciones institucionales, los cuales permiten orientar la toma de decisiones y el diseño de acciones estratégicas de mejora.





6. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

La caracterización de la población constituye un insumo fundamental para la Gestión Estratégica del Talento Humano, al permitir identificar variables clave como tipo de vinculación, nivel educativo, edad, género, antigüedad y experiencia laboral de los servidores. Esta información se actualiza de manera permanente y soporta la formulación de planes y programas acordes con las necesidades institucionales.

6.1 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La caracterización de los empleos se realiza a partir de la planta de personal de la Entidad, distribuida de la siguiente manera:

NIVEL	NÚMERO DE SERVIDORES
DIRECTIVO	14
ASESOR	1
PROFESIONAL	10
ASISTENCIAL	38
TOTAL	63

El Grupo de Gestión Humana cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, herramientas que permiten el control, análisis y actualización permanente de la información, en concordancia con las necesidades del servicio y los lineamientos de Función Pública.

7. RESULTADO DE LA MEDICIÓN ADELANTADA EN EL AÑO 2025

7.1 DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH.

En desarrollo del autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, realizado a través de la Matriz GETH, la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla S.A. dio cumplimiento a los lineamientos establecidos en la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, así como a las políticas institucionales asociadas a la gestión y desempeño.





Como resultado de la medición correspondiente a la vigencia 2025, la Entidad obtuvo una calificación de 82,9 puntos sobre 100, lo cual la ubica en el nivel de madurez “Consolidación”, de conformidad con la escala definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Este resultado evidencia un avance significativo en la implementación de los lineamientos de la Gestión Estratégica del Talento Humano y permite identificar de manera objetiva tanto las fortalezas institucionales como las oportunidades de mejora, las cuales constituyen insumos clave para la formulación de acciones de mejora orientadas al fortalecimiento continuo de la gestión durante la vigencia 2026.

Los resultados detallados de la medición de la Matriz GETH para la vigencia 2025 se presentan en la siguiente tabla, la cual sirve como línea base para el seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano 2026.

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	78	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	73
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	78
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	80
		- Ruta para generar innovación con pasión	82
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	82	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	82
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	76
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	89
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	81



RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	78	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	80
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	76
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	87	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	84
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	90
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	84	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	84

7.2 MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico, la definición de la línea base del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la evaluación del desempeño institucional, la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla S.A. aplica la medición a través del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, de conformidad con los lineamientos y metodologías establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

El FURAG II consolida en un único instrumento la medición de las siete dimensiones del MIPG, incluida la Dimensión de Talento Humano, permitiendo evaluar el nivel de madurez de la gestión y orientar la formulación de planes de mejora institucional.

Para la vigencia 2025, los resultados obtenidos en la Dimensión de Talento Humano constituyeron la línea base para la formulación de acciones estratégicas orientadas al fortalecimiento de la gestión durante la vigencia 2026. En este sentido, el Índice de Talento Humano alcanzó un resultado de 67,9 puntos, evidenciando oportunidades de mejora que fueron incorporadas en la planeación estratégica del talento humano para la vigencia siguiente.





Los resultados del FURAG permiten identificar brechas frente a los estándares definidos por Función Pública y priorizar acciones de mejora continua, en coherencia con los objetivos institucionales y las políticas de gestión y desempeño.

8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2026

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla S.A. para la vigencia 2026 se estructura a partir del ciclo de vida del servidor público, conforme a la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, incorporando los componentes de planeación del talento humano, ingreso, desarrollo y retiro. Este enfoque permite consolidar la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, fortaleciendo la articulación entre la planeación institucional, la ejecución de las políticas públicas y el mejoramiento del desempeño organizacional.

A diferencia de la vigencia 2025, en la cual el énfasis estuvo orientado a la medición diagnóstica y la identificación de brechas a partir de los resultados del autodiagnóstico de la Matriz GETH y del FURAG II, el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 se orienta a la implementación de acciones estratégicas de mejora, priorizando aquellas variables que presentaron menores niveles de desempeño. El propósito central para esta vigencia es cerrar las brechas identificadas, avanzando hacia mayores niveles de madurez institucional mediante acciones concretas, medibles y alineadas con la normatividad vigente, las políticas institucionales y el Plan Estratégico Institucional.

Con el fin de generar valor público, la gestión del talento humano se articula a las Rutas de Creación de Valor del MIPG, garantizando la transversalidad de las acciones y su impacto en las siete dimensiones del Modelo, de la siguiente manera:

Dimensiones	Nombre Dimensiones MIPG
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento Estratégico y Planeación
D3	Gestión con Valores para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Control Interno
D6	Información y Comunicación
D7	Gestión del Conocimiento y la Innovación





En este contexto, la matriz del Plan Estratégico de Talento Humano 2026 consolida las actividades a cargo del Grupo de Gestión Humana, evidenciando la articulación entre las políticas de gestión y desempeño institucional y las dimensiones del MIPG, tal como lo establecen los lineamientos de Función Pública. Esta herramienta permite realizar el seguimiento sistemático a las acciones implementadas, evaluar su impacto y fortalecer la toma de decisiones orientadas a la mejora continua de la gestión institucional.

DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO			CICLO DE VIDA	DIMENSIÓN	PROCESO	BENEFICIARIO
RUTA	VARIABLE	ACTIVIDAD				
RUTA DE LA FELICIDAD	ENTORNO FISICO	Ejecutar el Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme a la normatividad vigente.	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Servidores Contratistas Aprendices
		Ejecutar evaluaciones ergonómicas y biomecánicas en los ambientes de trabajo	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores Contratistas Aprendices
		Promover prácticas activas para la prevención de riesgos laborales.	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores Contratistas Aprendices
		Fortalecer la preparación institucional para la atención de emergencias.	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Servidores Contratistas Aprendices





TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

	EQUILIBRIO DE VIDA	Implementar acciones de bienestar integral para los servidores.	Planeación	D2	Bienestar / SGSST	Servidores Contratistas Aprendizices	
		Promover prácticas orientadas al autocuidado y la salud integral.	Planeación	D2	Bienestar / SGSST	Servidores Contratistas Aprendizices	
		Efectuar control al cumplimiento de recomendaciones de salud ocupacional	Desarrollo	Desarrollo	SGSST	Servidores.	
			Fortalecer esquemas de trabajo flexible y modalidades laborales.	Desarrollo	D3	SGSST	Servidores.
			Gestionar la provisión del empleo conforme a la normatividad vigente.	Ingreso	D2 y D5	Vinculación	Servidores.
	SALARIO EMOCIONAL		Fortalecer incentivos no salariales para el bienestar laboral.	Planeación/desarrollo	D2	Bienestar / SGSST	Servidores Contratistas Aprendizices
			Fortalecer la apropiación del Programa SERVIMOS	Desarrollo	D4	Bienestar	Servidores Contratistas Aprendizices





TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

		Fortalecer prácticas de reconocimiento al desempeño institucional	Planeación	D2 y D3	Bienestar	Servidores Contratistas Aprendices
	INNOVACIÓN CON PASIÓN	Desarrollar actividades de bienestar y salud con aliados estratégicos.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores Contratistas Aprendices
		Fortalecer la vinculación de estudiantes mediante convenios académicos.	Ingreso	D2 y D5	Practicantes	Practicantes
		Recopilar información sobre desvinculaciones y elaborar informes semestrales.	Retiro	D2 y D4	Servidores	Servidores
RUTA DE CRECIMIENTO	CULTURA Y LIDERAZGO	Desarrollar el Plan Anual de Formación y Capacitación Institucional	Planeación	D2, D4	PIC	Servidores
		Aplicar el sistema de evaluación del desempeño institucional	Desarrollo	D2, D4	EDL	Servidores
	BIENESTAR DEL TALENTO	Desarrollar e implementar el programa de inducción y actualización para servidores.	Desarrollo	D2 y D3	PIC	Servidores





TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

		Capacitar a servidores en los ejes estratégicos del Plan Nacional de Formación.			Bienestar	Servidores
		Conmemorar el Día del Servidor Público con actividades institucionales	Desarrollo	D2		
		Recopilar información sobre causas de retiro de servidores mediante encuesta	Retiro	D4	Retiro	Servidores
	Liderazgo en valores	Fortalecer la adopción del Código de Integridad entre los servidores.	Desarrollo	D3	Bienestar	Servidores Contratistas Aprendizices
	SERVIDORES CON CLARIDAD EN SU DESEMPEÑO	Actualizar periódicamente la Matriz de Caracterización del Talento Humano	Desarrollo	D4	Vinculación	Servidores
		Capacitar a servidores en transición hacia la pensión.	Desarrollo	D2	Bienestar y PIC	Servidores





TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

		Desarrollar formación en derechos, gestión institucional y atención al ciudadano.	Desarrollo	D2	PIC	Servidores
		Fortalecer la transferencia de conocimiento mediante los mecanismos institucionales	Retiro	D2 y D6	Retiro	Servidores
RUTA DEL SERVICIO	CULTURA BASADA EN EL SERVICIO	Gestionar el conocimiento y fortalecer competencias en atención al ciudadano.	Desarrollo	D2, D5 y D7	Talento Humano	Servidores
RUTA DE LA CALIDAD	ACTUAR CON EXCELENCIA	Distribuir dotación de vestuario y calzado a los servidores.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores
		Gestionar y mantener actualizados los registros de nómina de los servidores.	Desarrollo	D2	Nómina	Servidores
		Ajustar funciones y competencias según necesidades institucionales.	Desarrollo	D2, D3 y D7	Talento Humano	Servidores





		Coordinar y dar seguimiento a la presentación de Declaración de Bienes y Rentas.	Desarrollo	D4	Vinculación y Permanencia	Servidores
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	COMPRENDER A LAS PERSONAS MEDIANTE ANÁLISIS DE DATOS	Actualizar y gestionar la información de Talento Humano en el SIGEP.	Desarrollo	D2	Sigep	Servidores
		Gestionar la información de la historia laboral de los servidores.	Desarrollo	D5	Vinculación y Permanencia	Servidores

9. EJES TEMÁTICOS PARA EL AÑO 2026

En correspondencia con el Plan Estratégico Institucional, el Grupo de Gestión Humana propone desarrollar los ejes temáticos prioritarios para la vigencia 2026, con el fin de fortalecer las competencias, el desempeño y el bienestar del servidor público, así como consolidar la creación de valor público en la Entidad:

1. Servidor Público Transformador y Centrado en Resultados

- Evolución del “Servidor 4.9” de 2025.
- Enfoque en desarrollo de competencias técnicas, digitales y socioemocionales.
- Orientado a la innovación, el servicio al ciudadano, la productividad y la adaptabilidad ante cambios institucionales y tecnológicos.

2. Fortalecimiento de la Función Pública y Buen Gobierno

- Evolución del eje “Transformación del Estado” de 2025.
- Incluye ética, integridad, transparencia, probidad y cumplimiento normativo.





TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

- Promueve el liderazgo institucional, la creación de valor público y la mejora continua de los procesos de la entidad.

3. Gestión del Conocimiento y Aprendizaje Organizacional Desarrollo de capacidades para capturar, socializar y aplicar conocimiento.

- Fomenta la innovación, la eficiencia institucional y la transferencia de buenas prácticas.

4. Transformación Digital y Competencias Tecnológicas Formación en herramientas digitales, servicios electrónicos y cibercultura.

- Facilita la modernización de los procesos y la atención efectiva al ciudadano.

10. GESTION DEL CAMBIO A UNA NUEVA CULTURA ORGANIZACIONAL

Planes y Programas de Talento Humano 2026

En el marco del MIPG, la dimensión de Talento Humano sigue siendo clave para garantizar resultados institucionales y la generación de valor público. La estrategia de 2026 busca fortalecer competencias, motivación y bienestar del servidor, mediante acciones alineadas con la Función Pública y el ciclo de vida del talento humano: ingreso, desarrollo y retiro.

10.1.1 Plan de bienestar e incentivos

Objetivo

Promover iniciativas que fortalezcan el equilibrio entre vida laboral y personal, motivando a los servidores y reconociendo su desempeño, mediante actividades de integración, recreación, formación y bienestar, adaptadas a modalidades virtuales y presenciales según la normativa vigente de autocuidado y seguridad.

Acciones clave 2026:

- Actividades dirigidas a prepensionados.





TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

- Estrategias de reconocimiento y motivación laboral.
- Actividades de integración institucional vinculadas al Código de Integridad.
- Programas de recreación, deportes y vida saludable.
- Iniciativas socio - culturales y de bienestar laboral.

10.1.2 Programa de reconocimiento e incentivos

Objetivo

Fortalecer un ambiente laboral que promueva creatividad, participación y productividad, reconociendo a los servidores destacados y a los equipos de alto desempeño, impulsando compromiso con la transformación institucional.

Acciones clave 2026:

- Implementar mecanismos de reconocimiento al desempeño.
- Premiar iniciativas de equipos y proyectos con impacto institucional.

10.1.3 Plan de seguridad y salud en el trabajo

Objetivo

Garantizar condiciones seguras y saludables, mediante la identificación, prevención y control de riesgos laborales, fomentando hábitos de vida saludable y bienestar integral de servidores, contratistas y practicantes.

Acciones clave 2026:

- Elaborar y ejecutar el Plan de Trabajo SG-SST.
- Implementar pausas activas, brigadas de emergencia y simulacros.
- Promover equilibrio vida personal-laboral, alimentación saludable y autocuidado.
- Fomentar la cultura de seguridad, prevención de riesgos y bienestar laboral.





TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

10.1.4 Plan institucional de capacitación

Objetivo

Fortalecer competencias, habilidades y actitudes de los servidores, alineadas con los objetivos institucionales y ejes estratégicos del Plan Nacional de Formación.

Capacitaciones clave 2026:

- Transformación digital y cibercultura.
- Competencias y habilidades laborales.
- Probidad, ética e identidad de lo público.
- Derechos Humanos y memoria histórica.
- Inclusión, género y diversidad.
- Medio ambiente, territorio y sostenibilidad.

Estas capacitaciones se llevarán a cabo con el apoyo de la función pública, la DAFP, ARL y aliados estratégicos.

10.1.5 Plan de Gestión de la Evaluación del Desempeño Laboral

Objetivo

Fomentar la cultura de alto desempeño mediante la evaluación periódica y seguimiento a compromisos de mejora.

Acciones clave 2026:

- Aplicar la matriz de evaluación del desempeño institucional.
- Seguimiento semestral a compromisos de mejora (30 de julio y 30 de diciembre).
- Indicador: % de evaluaciones aplicadas vs proyectadas.

Matriz de acciones o líneas estratégicas

Actividad: Implementar matriz de evaluación del desempeño, la cual lleva inmersas las competencias individuales, organizacionales transversales y las estratégicas; esta se realizará del 1 al 30 de enero de 2025 y cubre el periodo del 1 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025.





Así mismo se establecerán compromisos de mejora, a los cuales se les hará seguimiento semestral, con corte a 30 de julio y 30 de diciembre de 2025.

Responsable: Área de Talento Humano.

Indicador: % de evaluaciones aplicadas a funcionarios con planes de mejora / % de evaluaciones proyectadas durante la vigencia.

Actividad: Aplicabilidad matriz de evaluación del desempeño.

PERIODO EVALUADO	FECHA DE ENTREGA	FECHA DE SEGUIMIENTOS A COMPROMISOS DE MEJORA
Del 1 de febrero de 2025 al 31 de enero 2026	28 de febrero de 2026	30 de julio y 30 de diciembre de 2026

10.1.6. Plan anual de previsión de recursos humanos 2026

Objetivo

Asegurar la provisión de servidores competentes mediante mecanismos de provisión de vacantes, encargos temporales y ascensos internos.

Acciones clave 2026:

- Gestionar vacantes mediante nombramiento ordinario, encargos y ascensos internos.
- Actualizar la Matriz de Planta de Personal y manual de funciones.
- Priorizar continuidad operativa y aprovechamiento del talento humano.

Estos cargos específicos se encuentran caracterizados así:

NIVEL	CARGO	PORCENTAJE
DIRECTIVO	14	22%
ASESOR	1	1.5%
PROFESIONAL	8	12.7%
ASISTENCIAL	40	63.4%
TOTAL	63	100%





11. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Plan de acción tras calificación GETH:

1. Rutas de valor con menor puntaje:

- Ruta de Servicio al Ciudadano
- Ruta de Bienestar y Motivación Laboral

2. Sub-rutas con mayores oportunidades de mejora:

- Fomentar cultura de servicio en los servidores
- Fortalecer incentivos motivacionales (salario emocional)
- Desarrollar liderazgo centrado en el bienestar del talento humano

3. Variables para intervención mediana:

- Se priorizan acciones estratégicas para cerrar brechas y fortalecer la cultura organizacional y el compromiso institucional.

VARIABLES RESULTANTES	ALTERNATIVAS DE MEJORA	FECHA DE INICIO	FECHA FINAL
Monitorear promoción y prevención de la salud de servidores según factores de riesgo institucionales	Evaluar condiciones de salud de servidores con base en exámenes médicos periódicos	02/01/2026	12/31/2026
Gestionar estrategias de trabajo remoto según normativa vigente	Establecer teletrabajo institucional conforme a normativa vigente	02/01/2026	12/31/2026
Difundir iniciativas de transporte alternativo, horarios flexibles, lactancia, Servimos y desvinculación asistida	Difundir iniciativas y programas de la entidad entre servidores	02/01/2026	12/31/2026
Mejorar condiciones de trabajo y satisfacción del servidor	Medir, analizar y monitorear la satisfacción y ambiente laboral de los servidores	02/01/2026	12/31/2026





Aplicar estrategias para compartir y consolidar conocimientos entre servidores	Difundir políticas y programas institucionales entre servidores	02/01/2026	12/31/2026
--	---	------------	------------

Como resultado del autodiagnóstico de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se identifica un plan de acción con las variables más bajas, donde se establecen acciones que permiten generar mayor impacto en el proceso y contribuirán a incrementar el puntaje del nivel de Consolidación.

12. EVALUACIÓN DEL PLAN

Plan de acción derivado del autodiagnóstico GETH:

- Identificar variables con menor desempeño y priorizar acciones estratégicas para elevar el nivel de consolidación del talento humano.

Evaluación del Plan:

- **Matriz GETH:** Permite evidenciar puntajes y resultados de la vigencia anterior y orientar las acciones de mejora de la vigencia actual.
- **FURAG II:** Instrumento para monitorear y evaluar la madurez y eficacia de la gestión de talento humano, guiando el mejoramiento continuo institucional.

13. INDICADORES

Definir métricas que midan avances en desarrollo, desempeño y bienestar del talento humano, asegurando seguimiento a los objetivos estratégicos:

Nombre de Variable	Descripción	Componente de la Variable	Formula
Fortalecer competencias de los servidores	Evaluar conocimientos adquiridos por los	a: Resultado de la evaluación inicial de conocimientos. b: Servidores evaluados inicialmente. c: Resultado de la evaluación final de conocimientos.	$e = (a/b) * 100$ $f = (c/d) * 100$ $g = f - e$





mediante capacitación.	servidores tras capacitación.	<p>d: Servidores evaluados al final de la capacitación.</p> <p>e: Promedio de conocimientos iniciales = $a \div b$</p> <p>f: Promedio de conocimientos finales</p> <p>g: Aprendizaje adquirido = Diferencia entre evaluación final e inicial.</p>	
Medir satisfacción de los servidores con actividades de bienestar	Evaluar satisfacción de servidores en bienestar y SST	<p>a: Total de puntajes obtenidos en la encuesta de satisfacción.</p> <p>b: Servidores que respondieron la encuesta.</p> <p>c: Resultado por actividad de bienestar.</p> <p>d: Puntaje acumulado de todas las actividades de bienestar.</p> <p>e: Número de actividades de bienestar realizadas.</p>	<p>a: Total Formula que encuesta de actividades de $c = (a/b) * 100$</p> <p>$d = \sum c$</p> <p>$(d/e) * 100$</p>
Evaluar efectividad de las estrategias de SST	Prevención accidentes, enfermedades y control de ausentismo	<p>a: Estrategias implementadas.</p> <p>b: Estrategias planificadas.</p>	$(a/b) * 100$

14. PLANEACIÓN 2026

De acuerdo con la Planeación Estratégica Institucional, se desarrollarán las siguientes actividades.

Entregables	Actividades asociadas a cada entregables
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Elaborar el Plan Estratégico de Talento Humano y Publicarlo en la página Web
	Realizar seguimiento a las evaluaciones del desempeño de los colaboradores
	Implementar estrategias para minimizar la fuga de conocimiento
CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Elaborar el Plan de Bienestar e Incentivos
	Desarrollar las actividades proyectadas en el Plan de Bienestar Social
CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE SEGURIDAD Y	Elaborar el Plan anual en seguridad y salud en el trabajo
	Desarrollar las actividades programadas en el Plan de seguridad y salud en el trabajo





TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

SALUD EN EL TRABAJO	
CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	Elaborar el Plan Institucional de Capacitación
	Desarrollar las actividades programadas para el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación
CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR	Gestionar el proceso de vinculación, permanencia y retiro.
	Gestionar la elaboración, ejecución y seguimiento de la Nómina de la planta Global.
	Gestionar que las vacaciones que se produzcan dentro de la vigencia, evitando la acumulación de más de dos periodos.
	Gestionar las liquidaciones de los exservidores que se presenten en el periodo correspondiente según la norma.
	Gestionar las solicitudes de certificaciones de los servidores y ex servidores de la entidad.
	Gestionar, procesar y conciliar las incapacidades, validando los pagos correspondientes.
	Sensibilizar a los servidores públicos sobre el código de integridad.
	Realizar seguimiento de la Declaración de Conflicto de Interés de los funcionarios, al diligenciar la información en el aplicativo de la integridad, de acuerdo al Decreto 830 de 2021 y Ley 2013 de 2019
	Realizar seguimiento para que los funcionarios de la entidad realicen el diligenciamiento del formato de bienes y rentas
	Realizar inducción y reinducción a los colaboradores

