



TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL



Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) - Vigencia 2025

Proceso Gestión del Talento Humano



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

PRESENTACIÓN

En el entorno dinámico de la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla S.A., los desafíos se intensifican dado el crecimiento de la economía mundial y a los avances tecnológicos. Esta coyuntura no solo demanda una oferta de servicios más amplia y eficaz para los ciudadanos, clientes y usuarios, sino que también requiere una fuerza laboral motivada, dinámica, integral y competente, capaz de adaptarse a las transformaciones políticas, sociales y económicas de la región y el país.

En línea con las directrices del Plan Estratégico institucional 2024-2027, la planificación estratégica de la Entidad se dirige hacia la consecución de los tres objetivos estratégicos institucionales; “Infraestructura eficiente, sostenible y accesible para el transporte público; compromiso con la satisfacción de sus clientes y usuarios y Generar ingresos a través de líneas de negocio”. Su enfoque principal no se centra en captar y retener a los mejores talentos, sino en maximizar el potencial a través de estrategias de incentivos que mejoren el rendimiento, la productividad, valorándolos como el recurso más importante de la Terminal, logrando en ellos un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso.

Para el año 2025, el plan va direccionado a fortalecer cada etapa del ciclo de vida del Talento Humano, fomentando el desarrollo de competencias, habilidades y mejorando su calidad de vida. Este esfuerzo busca no solo incrementar la motivación y el compromiso de cada uno de los equipos de trabajo, sino también garantizar los servicios alineados con las necesidades de los usuarios, clientes, ciudadanía en general, promoviendo la mejora continua, la productividad y el bienestar de nuestro capital humano.

El plan estratégico de la Terminal se integra en las 7 dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, alineándose además con la Política de Integridad, que busca apropiarse los valores éticos de la entidad en cada servidor, para generar confianza en nuestros clientes, usuarios y la ciudadanía en general.

Para garantizar la calidad en la incorporación de nuevos colaboradores, las vinculaciones se llevarán a cabo de acuerdo con las prioridades estratégicas de cada vacante, asegurando que los candidatos posean las competencias necesarias para cumplir con las demandas del servicio público de manera idónea y eficiente.

Es esencial asegurar condiciones laborales adecuadas y un ambiente favorable que promueva la prevención de riesgos laborales. Se incentivará la práctica del autocuidado y se trabajará en atender las necesidades del personal y sus familias, en alineación con las políticas de gestión de talento humano.





TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

Finalmente, en el ámbito de la capacitación, se dará prioridad al fortalecimiento de conocimientos y habilidades para los servidores públicos de la Terminal, a través del plan de formación Institucional. Este plan se alinea con los ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación, centrándose en la gestión del conocimiento, la innovación, la transformación digital y la integridad en lo público.

Este plan estratégico se posiciona como un pilar fundamental para el fortalecimiento y desarrollo de los servidores 4.0. de entidad, incorporando valores, competencias y condiciones que promueven un servicio público eficaz y alineado con las necesidades de los grupos de valor, en consonancia con el plan estratégico institucional.

1. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla S.A., tiene su inicio con la identificación de las necesidades específicas de cada uno de sus planes, culminando con el seguimiento y control de las actividades ejecutadas en el marco de este. En concordancia, este plan se aplica a la población de la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla S.A.; servidores públicos de libre nombramiento y remoción, empleados oficiales y contratistas; de acuerdo con la normatividad establecida.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y potenciar el Talento Humano de Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla S.A., a través de los planes y políticas, promoviendo un ambiente laboral favorable que fomente el sentido de pertenencia y el desarrollo integral, fomentando la calidad en la prestación del servicio a través del trabajo presencial, en concordancia con la estrategia institucional.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Potenciar habilidades y competencias mediante programas de formación, capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, en línea con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para garantizar un óptimo rendimiento laboral.
- Fomentar entornos favorables propicios para el bienestar, la salud y la productividad en el trabajo de los servidores públicos, diseñando estrategias de reconocimiento, actividades recreativas e integradoras, y la implementación de herramientas tecnológicas





que propicien el desarrollo integral y satisfagan las necesidades del personal durante el ciclo de vida laboral.

- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y practicantes.
- Implementar estrategias de transferencia de conocimiento, acorde con los cambios que puedan surgir durante la vigencia, evitando interrupciones en el normal funcionamiento de las dependencias.
- Asegurar la trazabilidad de las historias laborales con el fin de contar con información oportuna en el proceso de talento humano y gestionar de manera eficiente los requerimientos del proceso.
- Garantizar el pago oportuno de los salarios, prestaciones y aportes al sistema de seguridad social en salud, ARL y pensión de los servidores de la entidad

3. PROPÓSITO

Propiciar el fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y aptitudes del talento humano, a través del desarrollo del plan de formación y capacitación, con el fin de mejorar las condiciones de vida y el rendimiento laboral de los colaboradores, conservando un entorno de trabajo saludable, seguro, dinámico y flexible que permita expandir las habilidades y experiencias por ellos adquirida en pro del beneficio de la entidad.

4. COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Plan Institucional de Capacitación – PIC
- Sistema de Estímulos – Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Monitoreo y seguimiento del SIGEP
- Evaluación de desempeño
- Inducción y reinducción
- Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional
- Contar con un manual de funciones y competencias acorde con la normatividad y las directrices vigentes.





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

5.1 DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN

Atendiendo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), es de suma importancia contar con la información actualizada y precisa para diseñar el Plan Estratégico del Talento Humano con los elementos esenciales que promuevan una administración eficiente, generando un impacto directo en la productividad de los servidores y, como resultado, fortaleciendo el compromiso y satisfacción de los clientes, usuarios y ciudadanía en general. En este sentido, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano de la Terminal se cimienta en información actualizada proveniente de las diferentes áreas de la misma entidad. Esto incluye aspectos como el marco legal del régimen laboral, la caracterización de los servidores, manual de funciones de los puestos de trabajo; así como los resultados obtenidos en las diferentes mediciones realizadas a lo largo de la vigencia.

6. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

La Matriz de Caracterización tiene como objeto actualizar constantemente información relevante como la antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, y demás aspectos clave de los servidores de Terminal. Estos datos son esenciales, ya que representa el recurso principal para la gestión eficiente del talento humano en la entidad.

6.1 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La caracterización de los empleos se visualiza mediante la planta de personal global y temporal, tal como se presenta en la siguiente tabla:

NIVEL	NÚMERO DE SERVIDORES
DIRECTIVO	14
ASESOR	1
PROFESIONAL	10
ASISTENCIAL	40
TOTAL	65

De acuerdo con lo citado, el Grupo de Gestión Humana de la Terminal cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, para el control y seguimiento de la información. Estos recursos permiten identificar y mantener actualizada la caracterización de los empleos de acuerdo con las necesidades del servicio de la entidad.





7. RESULTADO DE LA MEDICIÓN ADELANTADA EN EL AÑOS 2024

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

En base al diligenciamiento del autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano, mediante la matriz GETH se da cumplimiento a los lineamientos de las políticas formuladas por la Terminal, donde se evidencia una calificación de 94.9 sobre 100, ubicando la entidad en el nivel de madurez de “NIVEL CONSOLIDACIÓN”. Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano, como se muestra en la siguiente tabla de la vigencia 2024.

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	95	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	89
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	97
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	98
		- Ruta para generar innovación con pasión	97
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	93	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	99
			86
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	94
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	93
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	85	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	91
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	78
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	94	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	95
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	92
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	93	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	93





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

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

A continuación, se presentan los resultados de la dimensión de Talento Humano a través del FURAG II, así como las acciones planificadas para fortalecer y evaluar la gestión durante el año 2024. Índice de Talento Humano Resultado: 90.4

8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2025

9.

El Plan Estratégico de Gestión Humana en la Terminal de Transportes de Barranquilla, se fundamenta en el ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro. Este enfoque integra los componentes esenciales de la primera dimensión de talento humano dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, garantizando así una gestión alineada con las políticas públicas y la mejora continua del desempeño institucional.

La implementación de este plan se centra en fortalecer las variables que obtuvieron las puntuaciones más bajas, identificadas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en otras evaluaciones realizadas, su objetivo principal es cerrar las brechas existentes entre la situación actual y la meta deseada, mediante la ejecución de acciones efectivas que conviertan las áreas de mejora en avances concretos. Estas acciones estarán alineadas con las normativas, las políticas institucionales y los componentes del plan Estratégico de la entidad.

Para generar valor público, la gestión de talento humano de la Terminal se organiza según las temáticas establecidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, las cuales se desarrollan mediante la aplicación de acciones efectivas, que se vinculan con cada una de las 7 dimensiones, tal como se detalla en la tabla siguiente;

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





Por lo tanto, la matriz detalla las actividades a cargo de Gestión Humana, evidenciando la conexión entre las dimensiones que se implementan mediante las políticas de gestión y desempeño institucional, tal como lo establece MIPG.

DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO			CICLO DE VIDA	DIMENSIÓN	PROCESO	BENEFICIARIO
RUTA	VARIABLE	ACTIVIDAD				
RUTA DE LA FELICIDAD	ENTORNO FISICO	conforme a la norma legal vigente, elaborar e implementar el Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo,	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratistas y aprendices.
		Realizar inspecciones a los puestos de trabajo con énfasis biomecánico, ergonómico a los servidores, contratistas y aprendices.	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratistas y aprendices.
		Realizar pausas activas de forma periódica	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratistas y aprendices.
		Conformar brigadas de emergencia y programar un simulacro de evacuación en las instalaciones de la Terminal.	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratistas y aprendices.





	EQUILIBRIO DE VIDA	Programar actividades deportivas, culturales, recreativas y de esparcimiento.	Planeación	D2	Bienestar / SGSST	Servidores, contratistas y aprendices.
		Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable.	Planeación	D2	Bienestar / SGSST	Servidores, contratistas y aprendices.
		Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones del médico tratante.	Desarrollo	Desarrollo	SGSST	Servidores.
		Gestionar la modalidad suplementaria de Teletrabajo y horario flexible	Desarrollo	D3	SGSST	Servidores.
		Proveer las vacantes	Ingreso	D2 y D5	Vinculación	Servidores.
	SALARIO EMOCIONAL	implementar estrategias de Salario Emocional	Planeación/ desarrollo	D2	Bienestar / SGSST	Servidores, contratistas y aprendices.
		Socializar el Programa Servimos.	Desarrollo	D4	Bienestar	Servidores, contratistas y aprendices.





TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

		Realizar actividades de reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad.	Planeación	D2 y D3	Bienestar	Servidores, contratistas y aprendices.
	INNOVACIÓN CON PASIÓN	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores, contratistas y aprendices.
		Vincular estudiantes por medio de prácticas profesionales a través de convenios con universidades	Ingreso	D2 y D5	Practicantes	Practicantes
		Semestralmente recopilar información que da cuenta de las razones de retiro de los servidores y redactar un informe.	Retiro	D2 y D4	Servidores	Servidores
RUTA DE CRECIMIENTO	CULTURA Y LIDERAZGO	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación	Planeación	D2, D4	PIC	Servidores
		Realizar la Evaluación del Desempeño	Desarrollo	D2, D4	EDL	Servidores
	BIENESTAR DEL TALENTO	Diseñar e implementar la estrategia de inducción y reinducción para los servidores de la entidad.	Desarrollo	D2 y D3	PIC	Servidores





TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

		Realizar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del plan nacional de formación.			Bienestar	Servidores
		Celebrar el día del servidor público	Desarrollo	D2		
		Realizar encuesta al personal en retiro para que exponga las razones de desvinculación	Retiro	D4	Retiro	Servidores
	Liderazgo en valores	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	Desarrollo	D3	Bienestar	Servidores, contratistas y aprendices.
	SERVIDORES CON CLARIDAD EN SU DESEMPEÑO	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Planta Global	Desarrollo	D4	Vinculación	Servidores
		Realizar capacitaciones a los prepensionados	Desarrollo	D2	Bienestar y PIC	Servidores





TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

		Realizar capacitaciones a los servidores en temáticas relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano	Desarrollo	D2	PIC	Servidores
		Implementar los mecanismos y herramientas dispuestos por la Dirección de Gestión del Conocimiento, para la transferencia de conocimiento.	Retiro	D2 y D6	Retiro	Servidores
RUTA DEL SERVICIO	CULTURA BASADA EN EL SERVICIO	Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como capacitar a los servidores en temas de servicio al cliente y atención al ciudadano.	Desarrollo	D2, D5 y D7	Talento Humano	Servidores
RUTA DE LA CALIDAD	ACTUAR CON EXCELENCIA	Entregar la dotación de vestido y calzado.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores
		Llevar los registros de nómina	Desarrollo	D2	Nómina	Servidores





		Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades.	Desarrollo	D2, D3 y D7	Talento Humano	Servidores
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento	Desarrollo	D4	Vinculación y Permanencia	Servidores
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	COMPRENDER A LAS PERSONAS MEDIANTE ANÁLISIS DE DATOS	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Desarrollo	D2	Sigep	Servidores
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor	Desarrollo	D5	Vinculación y Permanencia	Servidores

9. EJES TEMÁTICOS PARA EL AÑO 2025

En articulación al Plan Estratégico de la Entidad, el Grupo de Gestión Humana ha presentado la propuesta de trabajar en dos ejes temáticos para la vigencia 2025, así:

- Servidor 4.0 y
- transformación del Estado





10. Gestión del cambio a una nueva cultura organizacional

10.1 Planes y programas de talento humano 2025

En el contexto de MIPG, la dimensión de gestión Humana es fundamental para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales y la creación de valor público. Para ello, el cumplimiento del grupo de talento humano es clave para diseñar e implementar estrategias que potencien el desempeño de los servidores y contribuyan al logro de las metas establecidas.

Los planes se desarrollarán así:

10.1.1 Plan de bienestar e incentivos

Objetivo

Diseñar, implementar y fomentar iniciativas y estrategias de bienestar laboral que permitan a los servidores, mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral; promoviendo la productividad social, mediante la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño. Estas acciones buscan fortalecer la identidad y la vocación por el servicio público a través de espacios y actividades de integración, recreación y formación, que impulsen su crecimiento personal y profesional, al tiempo que aumenten su motivación y productividad.

Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán actividades de manera virtual y presencial cuando se requiera y teniendo en cuenta la normatividad vigente del autocuidado y la seguridad de todos los servidores:

- ♣ Actividades Pre pensionados
- ♣ Estrategia Salario Emocional
- ♣ Actividades de Convivencia Institucional asociadas al Código de Integridad
- ♣ Estrategia de recreación y deportes

- ♣ Programa entorno laboral saludable
- ♣ Actividades socio – culturales

10.1.2 Programa de reconocimiento e incentivos

Objetivo





TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

Impulsar un ambiente laboral que promueva la creatividad, participación y productividad dentro de la entidad, reconociendo a los colaboradores con mayor rendimiento en cada nivel jerárquico, De igual forma se resaltaré el mejor equipo de trabajo; con el objetivo de fortalecer el compromiso hacia la transformación e innovación de la entidad.

10.1.3 Plan de seguridad y salud en el trabajo

Objetivo

Implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla, a través del diseño de estrategias para el cumplimiento de los estándares mínimos, con el fin de controlar y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores, contratistas y estudiantes en práctica.

Se establecen lineamientos y se asignan responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo prioritarios de acuerdo con las condiciones laborales. Por lo tanto, se establece el plan anual de trabajo del SG-SST en aras de mejorar la seguridad y salud de los servidores, contratistas y estudiantes en práctica de la Entidad y aumentar el porcentaje de implementación del sistema de acuerdo con los estándares mínimos correspondientes.

Así mismo se implementarán actividades direccionadas a múltiples áreas: actividad física, equilibrio entre vida laboral y personal, alimentación saludable, salario emocional, desarrollo del liderazgo basado en valores, mejora del entorno físico y medidas preventivas de riesgos. La meta de este programa es fomentar una cultura, entre los servidores que promueva el bienestar, la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, todo ello basado en el autocuidado y la protección personal.

Los planes y programas establecidos en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la entidad, contribuirán a mejorar los niveles de productividad

y el logro de resultados, enalteciendo así la labor del servidor; con el fin de incentivar el compromiso, reducir el estrés y crear conciencia sobre los riesgos asociados a no adoptar hábitos de vida saludable.

10.1.4 Plan institucional de capacitación

Objetivo



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

Consolidar los conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas en pro de fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas, en beneficio de los resultados institucionales.

Con el propósito de alcanzar los objetivos trazados, las capacitaciones programadas para el año 2025 son:

- Transformación digital y cibercultura
- Habilidades y competencias
- Probidad, ética e identidad de lo público
- Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.
- Mujeres, inclusión y diversidad
- Territorio, Vida y Ambiente

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

10.1.5 Plan anual de previsión de recursos humanos 2025

Objetivo

Vincular servidores públicos competentes, de libre nombramiento y remoción y empleados oficiales en los cargos vacantes, en modalidad de provisión de vacancia definitiva por nombramiento ordinario, encargo y ascenso; provisión de vacantes temporales a través de encargos.

La planta de personal en la Terminal Metropolitana de transportes de Barranquilla está conformada con un total de 63 empleos que forman la planta global, de acuerdo con la resolución 224 de 1 de diciembre de 2020.

Es importante señalar que no existe la carrera administrativa en la entidad, por lo que se priorizan los ascensos internos, encargos temporales y traslados, para garantizar la continuidad operativa y el aprovechamiento del talento humano; actualmente se cuenta con un cargo vacante en la planta, como trabajador oficial.

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

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

a. Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje: Ruta del Servicio y Ruta de la felicidad.

b. Sub-rutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:

- ♣ Ruta para implementar una cultura basada en el servicio
- ♣ Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional
- ♣ Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro.

c. De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el mediano plazo y se establecieron alternativas de mejora, así:

VARIABLES RESULTANTES	ALTERNATIVAS DE MEJORA	FECHA DE INICIO	FECHA FINAL
Realizar informes y seguimientos periódicos de Promoción y Prevención de la salud teniendo en cuenta los factores de riesgo establecidos por la entidad.	Con base en los resultados de los exámenes ocupacionales periódicos, realizar un análisis de los riesgos de salud.	02/01/2025	12/31/2025
Desarrollar la estrategia de teletrabajo en la entidad	Adoptar mediante acto administrativo el teletrabajo en la terminal.	02/01/2025	12/31/2025





Implementar estrategias para el uso de la bicicleta; y para dar a conocer la información sobre horarios flexibles, estado joven, estrategia de salas amigas de lactancia, programa servimos y acompañamiento en la desvinculación asistida.	Divulgar las estrategias al personal de la entidad.	02/01/2025	12/31/2025
Mejoramiento del clima organizacional.	Realizar medición, análisis y seguimiento del clima organizacional.	02/01/2025	12/31/2025
Implementar estrategias de transferencia de conocimiento.	Socializar las estrategias al personal de la entidad.	02/01/2025	12/31/2025

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

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano son los siguientes:

a) Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano.

Por medio de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se puede evidenciar el puntaje y resultados obtenidos durante la vigencia anterior; en base a los cuales se traza el plan de acción para la vigencia actual, el cual está contenido en el presente documento.

b) 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 en Función Pública, 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.

13. INDICADORES

Teniendo en cuenta la importancia de fortalecer el talento humano, se establecen los siguientes indicadores.

Nombre de Variable	Descripción	Componente de la Variable	Formula
Habilidades de los servidores publico fortalecidas mediante el proceso de capacitación o formación	Valoración del grado de comprensión alcanzado por los servidores públicos tras participar en las capacitaciones, asegurando un nivel optimo mediante la evaluación de los conocimientos adquiridos	a: Total del resultado de la evaluación inicial del conocimiento. b: Total de servidores a los que se le aplicó la evaluación inicial del conocimiento. c: Total del resultado de la evaluación final del conocimiento. d: Total servidores a los que se les aplicó la evaluación final de conocimiento. g: Conocimiento adquirido en la capacitación el cual corresponde a la diferencia entre el resultado obtenido entre la evaluación final (d) y la evaluación inicial (a)	$e = (a/b) * 100$ $f = (c/d) * 100$ $g = f - e$
Nivel de satisfacción de los servidores ante las actividades de bienestar social de la entidad.	Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la encuesta de bienestar,	a: Sumatoria de los resultados de la encuesta de satisfacción	a: Total Formula que encuesta de actividades de $c = (a/b) * 100$ $d = \sum c$ $(d/e) * 100$





TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

	seguridad y salud en el trabajo.	b: Total aplicaron servidores la satisfacción c: Resultado individual de cada actividad d: Sumatoria del puntaje de todo el bienestar e: Cantidad de actividades de bienestar desarrolladas	
Eficacia de las tácticas o estrategias implementadas en el sistema de seguridad y salud en el trabajo	Estrategia para evitar los accidentes e incidentes de trabajo (frecuencia y severidad). Estrategia para evitar las enfermedades laborales (Incidencia y prevalencia). Estrategia para el seguimiento al ausentismo.	a. Total, de estrategias implementadas b. Total, de estrategias programadas	$(a/b) * 100$



**14. PLANEACIÓN 2025**

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 SALUD EN EL TRABAJO	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
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

