

# **PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

## **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**2026**





**TERMINAL METROPOLITANA**

de Transportes de Barranquilla S.A.

*VOY SEGURO, USO LA TERMINAL*



Carrera 14 # 54 – 186 Módulo D 1er piso – Cel: (316 017 8026)  
[www.ttbaq.com.co](http://www.ttbaq.com.co) – [ventanillaunicaderadicacion@ttbaq.com.co](mailto:ventanillaunicaderadicacion@ttbaq.com.co)

NIT 890.106.084-4 Soledad - Atlántico



**TERMINAL METROPOLITANA**

de Transportes de Barranquilla S.A.

*VOY SEGURO, USO LA TERMINAL*

## INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla S.A. para la vigencia 2026 se formula en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, como un instrumento orientado al fortalecimiento del desempeño institucional y la generación de valor público.

Su construcción se fundamenta en el análisis de la percepción de los servidores, la revisión del contexto organizacional y los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, permitiendo identificar acciones que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral, el clima organizacional y el compromiso de los servidores.

La entidad reconoce al talento humano como un activo estratégico; por ello, el presente plan prioriza iniciativas de bienestar e incentivos que promuevan entornos laborales saludables, el reconocimiento al desempeño y la consolidación de una cultura organizacional basada en la integridad, la legalidad y la mejora continua, en coherencia con los objetivos estratégicos institucionales.



**Carrera 14 # 54 – 186 Módulo D 1er piso – Cel: (316 017 8026)**  
**[www.ttbaq.com.co](http://www.ttbaq.com.co) – [ventanillaunicaderadicacion@ttbaq.com.co](mailto:ventanillaunicaderadicacion@ttbaq.com.co)**

**NIT 890.106.084-4 Soledad - Atlántico**



## 1. CONCEPTOS

- **Servidores Públicos:** de acuerdo con lo establecido en el artículo 123 de la Constitución Política de Colombia, se consideran servidores públicos quienes desempeñan funciones en las corporaciones públicas, así como los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas, tanto del orden territorial como por servicios.
- **Calidad de Vida Laboral:** comprende el conjunto de factores que inciden en el bienestar integral de los servidores dentro del ámbito laboral, tales como condiciones de trabajo, estabilidad, relaciones interpersonales, oportunidades de crecimiento, equilibrio entre la vida laboral y personal, y el cuidado de la salud física y mental, los cuales influyen directamente en la satisfacción y el desempeño.
- **Bienestar:** hace referencia al nivel de equilibrio y satisfacción del servidor en su entorno de trabajo, integrando aspectos físicos, emocionales, sociales y psicológicos, así como la existencia de condiciones que favorezcan el desarrollo personal, profesional y la conciliación entre la vida laboral y familiar.
- **Clima Laboral:** se refiere a la percepción colectiva que tienen los servidores sobre el ambiente organizacional, determinada por elementos como el estilo de liderazgo, la comunicación, el reconocimiento, la carga laboral y la calidad de las relaciones entre compañeros, lo cual incide en la motivación y el compromiso institucional.
- **Cultura Organizacional:** es el sistema de valores, principios y prácticas que comparten los miembros de la organización y que orienta su comportamiento, la toma de decisiones y la forma de alcanzar los objetivos institucionales, fortaleciendo la identidad, la integridad y el trabajo colaborativo.
- **Necesidades:** son los requerimientos e intereses identificados en los servidores en los ámbitos laboral, personal, familiar, cultural y profesional, cuya atención contribuye al fortalecimiento de la motivación, el sentido de pertenencia y la permanencia del talento humano en la entidad.
- **Incentivos:** corresponden a las estrategias y herramientas implementadas por la entidad para reconocer y estimular el desempeño, el compromiso y los aportes de los servidores, mediante mecanismos monetarios o no monetarios, tangibles o intangibles, de conformidad con la normatividad vigente.





## 2. OBJETIVOS

### 2.1. OBJETIVO GENERAL

Consolidar un sistema de bienestar institucional que promueva entornos laborales saludables, participativos y sostenibles, orientados al desarrollo integral de los servidores públicos de la Terminal, fortaleciendo su compromiso, desempeño y sentido de pertenencia, mediante acciones estratégicas que impacten positivamente la calidad de vida, la cultura organizacional y la eficiencia institucional durante la vigencia 2026.

### 2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Implementar acciones de bienestar enfocadas en el cuidado integral de los colaboradores, priorizando la salud física, emocional y psicosocial, a través de programas preventivos, espacios de orientación y actividades que contribuyan a la reducción de factores de riesgo asociados al estrés laboral y al fortalecimiento del equilibrio entre las responsabilidades personales y profesionales.
- Impulsar iniciativas y prácticas efectivas que permitan a los servidores de la entidad Desarrollar estrategias que fortalezcan el clima organizacional, promoviendo relaciones laborales basadas en el respeto, la inclusión, la diversidad y el trabajo colaborativo, que favorezcan la integración de los servidores y la construcción de ambientes de trabajo armónicos y motivadores.
- Incentivar el reconocimiento al desempeño y a las buenas prácticas laborales, como herramienta para estimular la productividad, la innovación y la mejora continua, fortaleciendo la identificación de los servidores con los objetivos estratégicos y los valores institucionales.
- Promover la apropiación de una cultura de servicio público orientada a la excelencia, la responsabilidad social y la adaptación al cambio, integrando acciones que faciliten la transformación digital, el aprendizaje continuo y el fortalecimiento de competencias laborales.





### 3. PROPÓSITO

Orientar y articular las acciones de bienestar e incentivos hacia las prioridades institucionales y las expectativas reales de los colaboradores de la Terminal, garantizando que las actividades programadas generen impacto en el desempeño organizacional, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Programa Nacional de Bienestar, para la vigencia 2026.

### 4. RESPONSABLES

La gestión integral del Plan de Bienestar e Incentivos estará a cargo de la Oficina de Talento Humano, la cual liderará los procesos de diagnóstico, planeación, ejecución y evaluación, apoyándose en los insumos generados por los colaboradores y en la articulación permanente con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, garantizando coherencia con los objetivos estratégicos de la entidad.

### 5. ETAPAS DE DESARROLLO

Para la vigencia 2026, el Plan de Bienestar e Incentivos se desarrollará bajo un enfoque cíclico de mejora continua, a través de las siguientes fases:

- 5.1. Caracterización de Necesidades:** identificación de expectativas, intereses y condiciones de los colaboradores mediante herramientas participativas de recolección de información, tales como encuestas institucionales, espacios de retroalimentación y análisis organizacional.
- 5.2. Planeación Estratégica:** definición de programas, actividades e incentivos con base en el análisis de la información obtenida, priorizando acciones de alto impacto en el bienestar, la motivación y el desempeño institucional.
- 5.3. Ejecución y Acompañamiento:** desarrollo de las actividades programadas, garantizando la participación activa de los colaboradores y el acompañamiento permanente por parte de Talento Humano.
- 5.4. Medición de Resultados:** evaluación de los resultados alcanzados, mediante indicadores de participación, satisfacción e impacto, que permitan la toma de decisiones y el fortalecimiento del plan en futuras vigencias.





## 6. ALCANCE

El Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026 aplica a todos los servidores públicos vinculados a la Terminal, en las diferentes modalidades de vinculación existentes, así como a sus familias, conforme a lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y demás normas que regulan la materia.

TIPO DE VINCULACION	FUNCIONARIOS
Libre Nombramiento y Remoción	16
Contrato	47
<b>Total Planta</b>	<b>63</b>

Para efectos de la aplicación del Plan de Bienestar e Incentivos – vigencia 2026, se reconocerá como grupo familiar del servidor público aquel conformado por el cónyuge o compañero(a) permanente y los hijos que dependan económicamente del servidor, hasta los veinticinco (25) años de edad cuando se encuentren cursando estudios formales, así como los hijos en condición de discapacidad, sin límite de edad, conforme a la normatividad vigente

El acceso a los beneficios contemplados en el presente plan estará condicionado al cumplimiento de los deberes funcionales. En consecuencia, no podrán ser beneficiarios de los programas e incentivos los servidores que hayan sido objeto de sanción disciplinaria ejecutoriada durante el año inmediatamente anterior a la vigencia del plan

## 7. SUSTENTO NORMATIVO Y REGULATORIO

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla S.A. para la vigencia 2026 se estructura con base en el conjunto de disposiciones que regulan la gestión estratégica del talento humano, los sistemas de estímulos y el bienestar social en las entidades públicas, en armonía con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

### 7.1 Normativa del Sistema de Gestión y Talento Humano:

- **Decreto 1499 de 2017:** mediante el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 y se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, aplicable a las entidades del orden nacional y territorial. En este modelo, la dimensión de Talento Humano incorpora los programas de bienestar social e incentivos como instrumentos para fortalecer el desempeño institucional.





- **Decreto 1083 de 2015:** Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, particularmente el Título 10, que establece la obligación de las entidades públicas de organizar programas de estímulos orientados a motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores, implementados a través de acciones de bienestar social dirigidas al servidor y su grupo familiar.
- **Decreto 1227 de 2005:** por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, desarrollando disposiciones relacionadas con la administración del talento humano y los sistemas de estímulos.

## 7.2 Normativa del Sistema de Estímulos y Bienestar Social:

- **Decreto Ley 1567 de 1998:** actualmente vigente, que regula el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, estableciendo el bienestar social como un componente esencial para el desarrollo integral del servidor público.
- **Ley 909 de 2004:** la cual dispone que las entidades públicas deben implementar programas de bienestar e incentivos con el fin de mejorar la eficiencia, la satisfacción laboral y el logro de los resultados institucionales.
- **Ley 734 de 2002 (Código Disciplinario Único):** que reconoce como derecho de los servidores públicos y sus familias la participación en los programas de bienestar social e incentivos, conforme a las disposiciones legales vigentes.

## 7.3 Normativa Complementaria en Materia de Condiciones Laborales:

- **Ley 2191 de 2022:** por medio de la cual se regula la desconexión laboral, garantizando el derecho al descanso y al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.
- **Ley 1221 de 2008:** que promueve y regula el teletrabajo como una modalidad de organización laboral orientada a la conciliación de la vida laboral y personal.
- **Ley 1811 de 2016:** que establece incentivos para fomentar el uso de la bicicleta como medio de transporte sostenible, contribuyendo al bienestar y la salud de los servidores.





**TERMINAL METROPOLITANA**

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

- **Ley 1823 de 2017:** mediante la cual se adopta la estrategia de salas amigas de la familia lactante en los entornos laborales.
- **Ley 1857 de 2017:** que fortalece las medidas de protección a la familia, promoviendo entornos laborales corresponsables y favorables para la vida familiar.

#### **7.4 Normativa de Protección Social y Enfoque de Ciclo de Vida:**

- **Ley 100 de 1993:** que incorpora dentro de los programas de bienestar social el componente de preparación para la jubilación, orientado a la protección integral del servidor público.

#### **7.5 Marco Constitucional e Institucional:**

- **Constitución Política de Colombia:** artículo 54, que orienta al Estado a garantizar condiciones dignas y justas de trabajo.
- **Plan Estratégico Institucional de la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla:** como instrumento rector que orienta las acciones de bienestar e incentivos en coherencia con los objetivos estratégicos y misionales de la entidad.

### **8. FASE DE CONSOLIDACIÓN DE INFORMACIÓN Y RESULTADOS**

La estructuración del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026 se fundamenta en un proceso sistemático de recopilación y análisis de información, orientado a identificar las necesidades, expectativas y prioridades de los servidores públicos de la entidad.

Este ejercicio se articula con los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar, el cual establece un enfoque integral para el diseño de estrategias que impacten positivamente la calidad de vida laboral y el desempeño institucional. Dicho programa se organiza en ejes estratégicos que integran los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los resultados del diagnóstico institucional y las tendencias actuales en gestión del talento humano en el sector público.





A partir de este análisis, la entidad orienta la formulación de acciones de bienestar e incentivos hacia intervenciones pertinentes, sostenibles y alineadas con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, garantizando su coherencia con las prioridades institucionales y los desafíos de la vigencia 2026.

EJES ESTRATEGICO	DESCRIPCION / ALCANCE
Identidad Institucional, Ética y Compromiso con el Servicio Público	<p>Este eje orienta las acciones del Plan hacia el fortalecimiento del sentido de pertenencia, la ética pública y el compromiso de los servidores con la misión institucional. Para la vigencia 2026, se prioriza la apropiación de los valores del Código de Integridad del Servicio Público y de los principios que rigen la función administrativa, promoviendo conductas alineadas con la transparencia, la responsabilidad y la orientación al ciudadano.</p> <p>Así mismo, busca consolidar una cultura organizacional que reconozca el impacto del desempeño individual y colectivo en la confianza de los grupos de interés y en la calidad del servicio público, fortaleciendo la vocación y el orgullo de pertenecer a la entidad,</p>
Transformación Digital y Adaptación al Cambio Organizacional	<p>Este eje aborda los retos derivados de la modernización del Estado y la transformación digital, entendida como un proceso transversal que impacta el bienestar, la eficiencia y la gestión del talento humano. Para el año 2026, se enfoca en el fortalecimiento de competencias digitales, la apropiación de nuevas herramientas tecnológicas y la adaptación a entornos laborales dinámicos.</p> <p>La implementación de soluciones digitales contribuye a optimizar procesos, mejorar la comunicación interna, facilitar el acceso a la información y apoyar la gestión del bienestar institucional, promoviendo una entidad más ágil, innovadora y orientada a resultados.</p>
Diversidad, Inclusión y Entornos Laborales Respetuosos	<p>Este eje contempla el desarrollo de acciones orientadas a garantizar ambientes laborales basados en el respeto, la equidad y la inclusión, reconociendo la diversidad como un valor estratégico para la gestión pública. Para la vigencia 2026, se fortalecen las medidas de prevención, atención y</p>





	<p>protección frente a cualquier forma de violencia o discriminación, especialmente aquellas asociadas al género, la discapacidad, la edad, el origen étnico o cualquier otra condición.</p> <p>Adicionalmente, se promueve la incorporación del enfoque diferencial en las estrategias de bienestar, asegurando igualdad de oportunidades y condiciones dignas para todos los servidores públicos.</p>
Equilibrio Psicosocial y Calidad de Vida en el Trabajo	<p>Este eje se orienta a mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos, mediante la gestión integral de los factores psicosociales y el fortalecimiento del equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar. Para el año 2026, se priorizan acciones que favorezcan entornos de trabajo saludables, relaciones interpersonales armónicas y una adecuada organización del trabajo.</p> <p>Incluye estrategias para la prevención del riesgo psicosocial, la adaptación a nuevas dinámicas laborales y el fortalecimiento del bienestar emocional, como factores clave para el desempeño y la sostenibilidad institucional.</p>
Salud Integral, Autocuidado y Bienestar Personal	<p>Este eje comprende acciones orientadas a promover el bienestar físico, mental y emocional de los servidores públicos, como base fundamental para el desarrollo de sus funciones. Para la vigencia 2026, se enfatiza en el autocuidado, la prevención de enfermedades y el fortalecimiento de hábitos de vida saludables.</p> <p>Se impulsan prácticas relacionadas con la actividad física, la alimentación balanceada, la prevención del consumo de sustancias nocivas, el manejo del estrés y la promoción de conductas saludables, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida y al fortalecimiento del desempeño laboral.</p>

De forma adicional se toman las necesidades de los colaboradores representadas a través del mecanismo de encuesta digital en forms, la cual arroja los siguientes resultados:





# TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

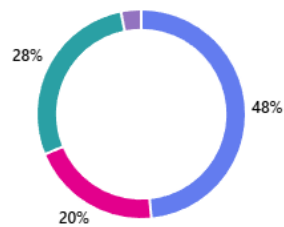
## 1. Nombre del Funcionario

64  
Respuestas

Respuestas más recientes  
"Ana maría murillo marriaga"  
"EFRAIN SANTAMARIA LOYAS"  
"Triacy Campo Zabala"  
...

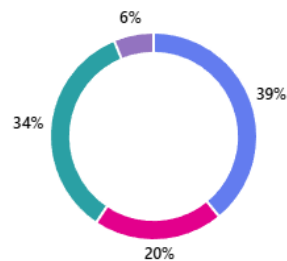
## 2. ¿Cómo calificarías las actividades del día de la mujer y el hombre?

● Excelente	31
● Muy Bueno	13
● Bueno	18
● Regular	2
● Malo	0



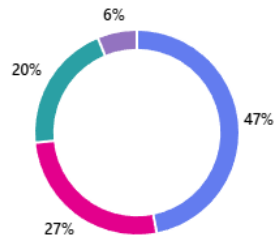
## 3. ¿Cómo calificarías las actividades del día de la madre y del padre?

● Excelente	25
● Muy Bueno	13
● Bueno	22
● Regular	4
● Malo	0



## 4. ¿Cómo calificarías la actividad de la semana del deporte y la cultura?

● Excelente	30
● Muy Bueno	17
● Bueno	13
● Regular	4
● Malo	0





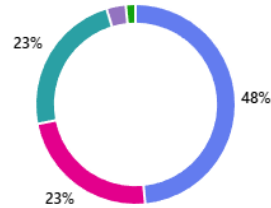
## TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

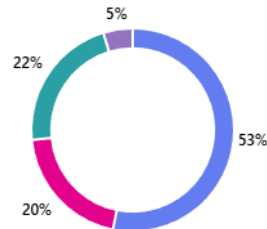
5. ¿Cómo calificarías las actividades del día de la familia y la niñez?

● Excelente	31
● Muy Bueno	15
● Bueno	15
● Regular	2
● Malo	1



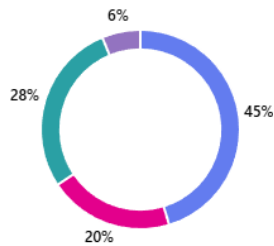
6. ¿Cómo calificarías las actividades de la seguridad, la salud en el trabajo y el medio ambiente?

● Excelente	34
● Muy Bueno	13
● Bueno	14
● Regular	3
● Malo	0



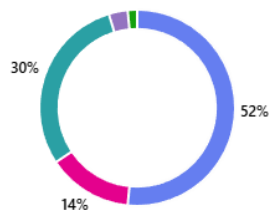
7. ¿Cómo calificarías la actividad de la semana de la salud en el empleo?

● Excelente	29
● Muy Bueno	13
● Bueno	18
● Regular	4
● Malo	0



8. ¿Cómo calificarías la actividad de la fiesta de los hijos de los funcionarios?

● Excelente	33
● Muy Bueno	9
● Bueno	19
● Regular	2
● Malo	1





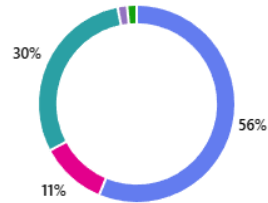
## TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

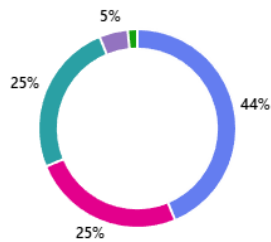
9. ¿Cómo calificarías la actividad de la fiesta de la fiesta de fin de año para los funcionarios y sus conyugues?

● Excelente	36
● Muy Bueno	7
● Bueno	19
● Regular	1
● Malo	1



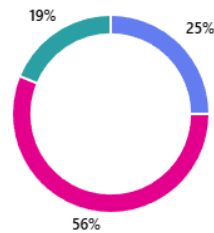
10. ¿Cómo calificarías la organización general de las actividades de bienestar?

● Excelente	28
● Muy Bueno	16
● Bueno	16
● Regular	3
● Malo	1



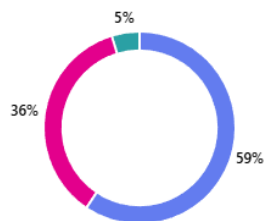
11. ¿En cuántas actividades de bienestar participaste durante el año?

● 1 a 2	16
● 3 a 5	36
● Más de 5	12



12. ¿Las actividades de bienestar contribuyen a mejorar tu clima laboral?

● Totalmente de acuerdo	38
● De acuerdo	23
● En desacuerdo	3
● Totalmente en desacuerdo	0





## TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

13. ¿Consideras que las actividades promueven la integración familiar?

● Si	59
● No	2
● Parcialmente	3



14. En general, ¿Qué tan satisfecho(a) estás con el programa de bienestar 2025?

64  
Respuestas

Respuestas más recientes  
"Bueno"  
"SATISFECHO"  
"Es bueno, pero podría mejorar"  
...

28 encuestados (44%) respondieron Satisfecho para esta pregunta.



15. ¿Qué actividad te gustó más y por qué?

[Más detalle](#)

64  
Respuestas

Respuestas más recientes  
"Familia"  
"FUNCIONARIOS"  
"la semana del deporte"  
...

22 encuestados (34%) respondieron año para esta pregunta.





# TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

16. ¿Qué actividad consideras que debería mejorarse o dejar de realizarse?

[Más](#)

64  
Respuestas

Respuestas más recientes

"Mujer"

"FAMILIA"

"mejorar la fiesta de fin de año y la de los niños"

...

17 encuestados (27%) respondieron La para esta pregunta.



17. ¿Qué nuevas actividades te gustaría que se incluyeran en el programa de bienestar?

[Más detall](#)

64  
Respuestas

Respuestas más recientes

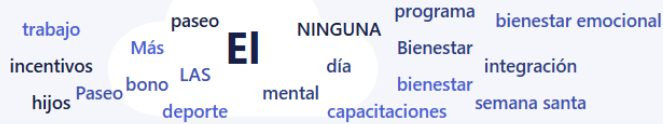
"Paseo todo pago"

"JUEGOS"

"podría ser Programas de reconocimiento e incentivos, capacitaciones de bie..."

...

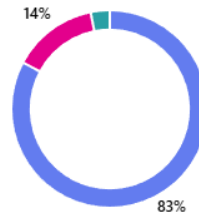
13 encuestados (20%) respondieron El para esta pregunta.



18. ¿Cómo calificarías los siguientes incentivos otorgados por el programa de bienestar?

- Día de descanso por cumpleaños
- Bono de cumpleaños
- Bono de Navidad
- Plan Exequial

● Excelente	53
● Bueno	9
● Regular	2
● Malo	0





**TERMINAL METROPOLITANA**

de Transportes de Barranquilla S.A.

*VOY SEGURO, USO LA TERMINAL*

Con el propósito de evaluar el impacto, la pertinencia y el nivel de satisfacción frente al Programa de Bienestar desarrollado durante la vigencia 2025, se aplicó una encuesta de percepción a los servidores de la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla, contando con una participación total de 64 funcionarios, pertenecientes a las áreas administrativas y operativas de la entidad.

Los resultados obtenidos evidencian una valoración mayoritariamente positiva de las actividades ejecutadas. En relación con las actividades conmemorativas, recreativas y de integración, se destaca que más del 80 % de los encuestados calificó eventos como el Día de la Mujer y el Hombre, Día de la Familia y la Niñez, Semana del Deporte y la Cultura, Semana de la Salud en el Empleo y la Fiesta de Fin de Año, en los niveles de Excelente, Muy Bueno o Bueno. Particularmente, la actividad de fin de año alcanzó el mayor nivel de favorabilidad, con un 56 % de calificaciones en el nivel Excelente, seguida de las actividades relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, con un 53 % en dicha categoría.

En cuanto a la organización general del Programa de Bienestar, el 94 % de los funcionarios la calificó entre Excelente y Bueno, lo que refleja una adecuada planeación y ejecución de las actividades, así como una percepción positiva frente a la gestión adelantada por la entidad en esta materia.

Respecto a la participación, se evidenció un alto nivel de involucramiento por parte de los servidores, dado que el 75 % manifestó haber participado en tres o más actividades durante el año, lo cual demuestra el interés y la acogida del programa dentro de la comunidad institucional.

Frente al impacto del programa en el clima laboral, el 95 % de los encuestados manifestó estar Totalmente de acuerdo o De acuerdo con que las actividades de bienestar contribuyen a mejorar el ambiente de trabajo, fortaleciendo las relaciones interpersonales, la motivación y el sentido de pertenencia hacia la entidad. De igual manera, el 92 % considera que las actividades desarrolladas promueven de manera efectiva la integración familiar, uno de los ejes estratégicos del Programa Nacional de Bienestar.

En términos de satisfacción general, los resultados reflejan que una proporción significativa de los funcionarios se declara satisfecha con el Programa de Bienestar 2025, destacando su aporte al bienestar personal, familiar y laboral, aunque también se identifican oportunidades de mejora que servirán como insumo para el diseño del plan de la siguiente vigencia.





**TERMINAL METROPOLITANA**

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

Finalmente, en relación con los incentivos otorgados, tales como el día de descanso por cumpleaños, bonos y plan exequial, el 83 % de los encuestados los calificó como Excelente, sin registrarse calificaciones negativas, lo cual evidencia una alta aceptación y pertinencia de estos estímulos dentro de la política de bienestar de la entidad.

En conclusión, los resultados de la encuesta permiten establecer que el Programa de Bienestar 2025 tuvo un impacto favorable en el clima organizacional, la satisfacción de los servidores y la integración familiar, constituyéndose en un insumo fundamental para la formulación y fortalecimiento del Plan de Bienestar e Incentivos de la vigencia 2026, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública.

## **9. FASE DE EVALUACION, SEGUIMIENTO Y CONTROL**

### **9.1 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN**

Con el propósito de asegurar la correcta ejecución y el cumplimiento de las actividades previstas en el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026, la Oficina de Talento Humano será la responsable de adelantar de manera permanente los procesos de evaluación y seguimiento.

Este seguimiento se realizará mediante la verificación periódica de las actividades programadas, el análisis de los reportes de ejecución mensual y la revisión de los indicadores definidos, con el fin de identificar avances, oportunidades de mejora y posibles ajustes durante la vigencia.

Asimismo, el proceso de evaluación permitirá medir el nivel de participación, satisfacción e impacto de las acciones implementadas en el clima organizacional, la calidad de vida laboral y el fortalecimiento del compromiso institucional, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Los resultados obtenidos servirán como insumo para la toma de decisiones, la mejora continua del programa y la formulación de los planes de bienestar e incentivos de vigencias posteriores.





**TERMINAL METROPOLITANA**

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

## 10. ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL Y APOYO INTERORGANIZACIONAL

Para la implementación efectiva del Plan de Bienestar e Incentivos - vigencia 2026, la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla S.A. fortalecerá la articulación con entidades del Sistema de Seguridad Social Integral y con aliados estratégicos, con el fin de optimizar recursos, ampliar la cobertura de las actividades y garantizar intervenciones integrales orientadas al bienestar de los servidores públicos y sus familias.

En este sentido, se contará con el acompañamiento técnico y operativo de las siguientes entidades:

- Administradora de Riesgos Laborales (ARL).
- Axa Colpatria – ARL.
- Entidades Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Caja de Compensación Familiar.
- Entidades Promotoras de Salud (EPS).
- Instituciones públicas y privadas con las cuales existan o se consoliden alianzas estratégicas, orientadas al fortalecimiento del bienestar laboral, la salud integral y el desarrollo humano.

Esta articulación permitirá el desarrollo de acciones coordinadas, alineadas con los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

## 11. EVALUACIÓN DE RESULTADOS Y NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS SERVIDORES

### 11.1 Indicador de Gestión y Cumplimiento

**Nombre del indicador:** Ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos.

**Fórmula:**

Número de actividades de bienestar, estímulos e incentivos ejecutadas /  
Número de actividades de bienestar, estímulos e incentivos planeadas × 100

Este indicador permitirá establecer el nivel de cumplimiento del plan frente a las actividades programadas en el cronograma institucional.





## 11.2 Medición

La medición se realizará con base en el seguimiento periódico a las actividades contempladas en el cronograma del Plan de Bienestar e Incentivos de la Terminal, durante la vigencia 2026, verificando su ejecución oportuna y conforme a lo planeado.

## 11.3 Evaluación de la Calidad y Satisfacción

La calidad del plan se evaluará a través de instrumentos de medición de percepción y satisfacción dirigidos a los servidores públicos, los cuales permitirán identificar el grado de aceptación, utilidad e impacto de las actividades desarrolladas, así como oportunidades de mejora para futuras vigencias.

Los resultados obtenidos servirán como insumo para la toma de decisiones, el fortalecimiento de las estrategias de bienestar institucional y la consolidación de una gestión del talento humano orientada a resultados, en coherencia con los principios del MIPG.

## 12. CRONOGRAMA GENERAL DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2026

El cronograma del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026 contempla un conjunto de actividades orientadas a promover el bienestar integral, el reconocimiento institucional y el fortalecimiento del clima organizacional, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Programa Nacional de Bienestar.

Las actividades programadas están dirigidas a todos los servidores públicos de la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla S.A., así como a sus grupos familiares, cuando aplique, y se desarrollarán de manera articulada con aliados estratégicos.

<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS - TMTBAQ 2026</b>			
<b>Actividad / Evento</b>	<b>Población Beneficiaria</b>	<b>Periodo de Ejecución</b>	<b>Enfoque / Tipo de Actividad</b>
Conmemoración del Día Internacional de la Mujer	Todos las servidoras	08/03/2026	Reconocimiento institucional





**TERMINAL METROPOLITANA**

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

Conmemoración del Día del Hombre	Todos los servidores	19/03/2026	Reconocimiento institucional
Jornada de Bienestar para la Niñez	Hijos de los servidores	25/04/2026	Actividad recreativa y de integración familiar
Jornada Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo	Todos los servidores	Abril	Sensibilización y prevención (con apoyo de ARL y aliados)
Jornada de integración familiar institucional	Todos los servidores y sus familias	Mayo	Actividad recreativa y de esparcimiento
Celebración del Día del Empleado Público	Todos los servidores	27/06/2026	Reconocimiento y exaltación
Exaltación por la vivencia de los valores y principios institucionales	Todos los servidores	Junio	Reconocimiento público y divulgación interna
Activación y fortalecimiento del Comité del Código de Integridad	Gestores de Integridad	Julio	Promoción de valores del servicio público
Jornadas de orientación y preparación para la jubilación	Servidores próximos a retiro	Julio	Asesoría pensional y acompañamiento psicosocial
Reconocimiento por antigüedad institucional	Servidores que cumplan requisitos	Durante la vigencia	Exaltación por años de servicio (5, 10, 15 y 20 años)
Actividades de integración por el Día del Amor y la Amistad	Todos los servidores	Septiembre	Espacio de integración y fortalecimiento de relaciones laborales



Carrera 14 # 54 – 186 Módulo D 1er piso – Cel: (316 017 8026)  
[www.ttbaq.com.co](http://www.ttbaq.com.co) – [ventanillaunicaderadicacion@ttbaq.com.co](mailto:ventanillaunicaderadicacion@ttbaq.com.co)

NIT 890.106.084-4 Soledad - Atlántico



Jornadas deportivas, culturales y recreativas	Todos los servidores	Septiembre	Promoción de estilos de vida saludables
Semana Institucional de la Salud y el Bienestar Laboral	Todos los servidores	Octubre	Cuidado integral de la salud física y mental
Novena navideña institucional	Todos los servidores	Diciembre	Encuentro de integración y cierre de vigencia
Evento de cierre y celebración de fin de año	Todos los servidores	Diciembre	Actividad de integración y reconocimiento colectivo

### Observaciones Técnicas:

- Las fechas específicas podrán ajustarse conforme a la programación institucional y la disponibilidad presupuestal.
- Las actividades se desarrollarán bajo criterios de inclusión, participación y enfoque preventivo.
- El cronograma será objeto de seguimiento y evaluación por parte de la Oficina de Talento Humano.

### Reconocimientos al Desempeño y Buenas Prácticas Institucionales - Vigencia 2026

En el marco del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026, la entidad implementará un esquema de reconocimiento al desempeño sobresaliente, orientado a exaltar a los servidores públicos que, en el ejercicio de sus funciones, evidencien altos niveles de compromiso, responsabilidad, vocación de servicio e innovación, contribuyendo de manera significativa al logro de los objetivos institucionales.

Los reconocimientos se otorgarán con base en criterios objetivos, verificables y alineados con los principios del servicio público, el Código de Integridad y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.





<b>Categorías de Reconocimiento Institucional</b>			
<b>Categoría de Reconocimiento</b>	<b>Número de Beneficiarios</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Cobertura Institucional</b>
Servidor destacado por la calidad en la atención a usuarios, clientes y ciudadanía	1	Semestral	Servidores con atención directa al público
Servidor con aportes significativos en innovación y mejora continua	1	Semestral	Toda la entidad
Servidor que aporte soluciones efectivas a situaciones, dificultades o procesos institucionales	1	Semestral	Toda la entidad
Servidor con mayor nivel de compromiso institucional por dependencia	5	Semestral	Áreas administrativas y operativas
Servidores con desempeño destacado en el cumplimiento de funciones	3	Anual	Toda la entidad
Servidor con mayor puntualidad y cumplimiento de horarios	1	Semestral	Toda la entidad

**Consideraciones Generales:**

- Los reconocimientos no constituyen derechos adquiridos ni incentivos salariales.
- La selección de los servidores reconocidos se realizará con base en insumos objetivos, tales como reportes de jefes inmediatos, indicadores de gestión, evaluaciones internas y aportes documentados.





**TERMINAL METROPOLITANA**

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

- La entrega de los reconocimientos se realizará en espacios institucionales de integración y comunicación interna, fortaleciendo la cultura organizacional y el sentido de pertenencia.

### **13. PRESUPUESTO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS - VIGENCIA 2026**

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Terminal de Transportes de Barranquilla S.A. para la vigencia 2026 contará con un presupuesto acorde con las actividades programadas, orientado a fortalecer el bienestar integral de los servidores, el clima organizacional y el reconocimiento al desempeño laboral.

La asignación presupuestal se realizará conforme a la disponibilidad de recursos de la entidad y en concordancia con las disposiciones legales y lineamientos institucionales vigentes, garantizando criterios de austeridad, eficiencia y racionalidad del gasto público.

Los recursos estarán destinados a financiar, entre otros, los siguientes componentes del Plan:

- Actividades de integración, recreación, deporte y cultura.
- Jornadas de promoción de la salud física, mental y emocional de los servidores.
- Acciones de reconocimiento, estímulos e incentivos al desempeño individual y colectivo.
- Celebraciones institucionales y conmemoraciones establecidas en el cronograma anual.
- Actividades de fortalecimiento de valores, sentido de pertenencia y cultura organizacional.
- Apoyo logístico y operativo para la ejecución de las actividades programadas.

Adicionalmente, se promoverá el aprovechamiento de alianzas estratégicas y el apoyo de entidades externas como la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), cajas de compensación familiar, entidades promotoras de salud y demás instituciones aliadas, con el fin de optimizar el uso de los recursos y ampliar la cobertura de las actividades sin generar impactos significativos en el presupuesto institucional.

La ejecución del presupuesto será objeto de seguimiento y control por parte de las áreas responsables, garantizando la correcta aplicación de los recursos y su alineación con los objetivos del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026.





## **14. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

El Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Terminal de Transportes de Barranquilla para la vigencia 2026 se formula a partir del análisis de las necesidades y expectativas de los servidores públicos de la entidad, identificadas a través de los instrumentos de diagnóstico institucional, con el propósito de orientar, fortalecer y consolidar acciones que contribuyan al desarrollo integral del empleado y al mejoramiento de su calidad de vida y la de su núcleo familiar.

Este programa busca generar condiciones laborales favorables que promuevan el bienestar físico, mental, emocional y social de los servidores, así como incrementar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad en el desempeño de sus funciones, fortaleciendo el sentido de pertenencia y el compromiso institucional.

### **14.1. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL**

El componente de calidad de vida laboral comprende el conjunto de estrategias, beneficios y acciones orientadas a garantizar un ambiente de trabajo sano, seguro y motivador, que sea percibido por los servidores como adecuado para su desarrollo personal, profesional y familiar.

Este eje se fundamenta en la existencia de condiciones laborales óptimas que permitan satisfacer las necesidades básicas de los servidores, propiciando un entorno organizacional favorable para el bienestar integral y el fortalecimiento del clima laboral.

#### **Elementos del Plan de Calidad de Vida Laboral**

##### **a. Bienestar físico y mental:**

Se promoverán acciones orientadas al cuidado integral de la salud de los servidores, tales como:

- Programas de salud ocupacional (chequeos médicos, pausas activas, ergonomía).
- Acceso a apoyo psicológico y programas de manejo del estrés.
- Adecuación de espacios para la realización de pausas activas y actividades de autocuidado.





**TERMINAL METROPOLITANA**

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

## **b. Crecimiento y desarrollo profesional:**

Se impulsarán oportunidades que fortalezcan las competencias laborales y el desempeño, mediante:

- Programas de capacitación y certificación.
- Reconocimientos a la excelencia y al desempeño destacado.

## **c. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:**

Con el fin de favorecer el equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales, se contemplan:

- Horarios flexibles o jornadas especiales para determinados cargos.
- Licencias extendidas por maternidad, paternidad o situaciones familiares.
- Oportunidades de teletrabajo en funciones administrativas, conforme a la normatividad vigente.

## **d. Ambiente laboral y motivación**

Se fortalecerá el clima organizacional mediante:

- Actividades de integración y reconocimiento.
- Aplicación de encuestas de clima laboral y ejecución de acciones de mejora derivadas de sus resultados.

## **e. Beneficios económicos y compensaciones:**

Dentro del marco normativo aplicable, se contemplan beneficios tales como:

- Bonificaciones por desempeño o asistencia.
- Seguro funerario.
- Reconocimiento de quinquenios.
- Auxilio funerario
- Auxilio de maternidad.





## 14.2. INCENTIVOS

El sistema de incentivos de la Terminal de Transportes de Barranquilla S.A. tiene como finalidad reconocer y exaltar el desempeño, la dedicación y el compromiso de los servidores en el ejercicio de sus funciones, incentivando conductas que contribuyan al logro de los objetivos institucionales, la mejora continua y la calidad del servicio prestado.

### a. Incentivos Económicos

Se otorgarán incentivos económicos, de conformidad con la normatividad vigente y la disponibilidad presupuestal, entre los cuales se encuentran:

- Bono por cumpleaños.
- Bono de Navidad.
- Reconocimiento por antigüedad: Los trabajadores que cumplan quinquenios, de acuerdo con el artículo 30 del Capítulo IV de la Convención Colectiva de Trabajo, recibirán tres (3) días de descanso remunerado y tres (3) días de bonificación remunerada.
- Apoyo económico por fallecimiento de familiares en primer grado de consanguinidad (padres, hijos, cónyuge o compañero permanente), equivalente a dos (2) SMLV, mientras el trabajador permanezca vinculado a la entidad.
- Dos (2) días adicionales a los ya reconocidos por concepto de Prima de Navidad.

### b. Incentivos No Económicos - Reconocimientos Públicos y Privados:

Se implementarán mecanismos de reconocimiento no económico, orientados a resaltar comportamientos y valores institucionales, tales como:

- **Empleado del Mes o del Año:** Otorgamiento de certificado, diploma, placa de reconocimiento y beneficios adicionales.
- **Eventos de premiación:** Actos semestrales o anuales para destacar a los servidores con mejor desempeño, así como difusión de logros a través de carteleras, boletines internos y canales institucionales.
- **Compromiso:** Reconocimiento a quienes demuestren cumplimiento responsable y oportuno de sus funciones y tareas.
- **Puntualidad:** Distinción a quienes evidencien cumplimiento riguroso de horarios, asistencia y entrega oportuna de informes y trámites.





- **Solidaridad:** Exaltación de actitudes de colaboración y apoyo entre compañeros de trabajo.
- **Creatividad:** Reconocimiento a la generación de ideas innovadoras que contribuyan a la mejora de los servicios o procesos institucionales.

### **c. Beneficios Adicionales:**

Con el propósito de fortalecer el bienestar y la motivación de los servidores, se contemplan beneficios adicionales como:

- Días libres adicionales como reconocimiento al desempeño excepcional.
- Oportunidades de formación, crecimiento y ascenso.
- Posibilidad de recibir encargos en funciones de un nivel superior al que se desempeña.
- Incentivos familiares y culturales orientados a fortalecer el bienestar emocional y el sentido de pertenencia, tales como:
  - Permisos o días libres para eventos familiares importantes.
  - Subsidios o bonos familiares para educación, salud o actividades recreativas.
  - Eventos institucionales de integración familiar, como celebraciones del Día del Niño, Navidad y jornadas de integración.

Finalmente, todas las actividades contempladas en el Programa de Bienestar Social e Incentivos se programarán y ejecutarán en estricto cumplimiento de la normatividad vigente en materia de bienestar social de los empleados públicos, austeridad del gasto, régimen presupuestal y de contratación, así como de los principios establecidos en el Estatuto Anticorrupción.

## **15. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES**

### **15.1 Recreación, Cultura y Bienestar:**

Este subcomponente busca generar espacios de descanso, integración y esparcimiento para los servidores públicos, fortaleciendo el equilibrio emocional y la cohesión institucional mediante:

- Actividades recreativas y culturales.
- Celebraciones institucionales y eventos conmemorativos.
- Jornadas de integración familiar.





**TERMINAL METROPOLITANA**

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

## 15.2 Jornadas Deportivas y Actividad Física:

- Torneos internos deportivos y recreativos.
- Actividades de bienestar físico como rumba terapia.
- Caminatas y actividades familiares orientadas a la promoción de estilos de vida saludables.

## 15.3 Promoción y Prevención de la Salud

Se desarrollarán acciones de promoción, prevención y control de la salud, en articulación con:

- Entidades Promotoras de Salud (EPS).
- Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Administradora de Riesgos Laborales (ARL).
- Caja de Compensación Familiar.

## 16. RESPONSABLE DEL PROGRAMA

La responsabilidad de la planeación, implementación, ejecución, seguimiento y evaluación del Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026 estará a cargo de la Jefatura de la Oficina de Talento Humano, quien ejercerá dicha función en articulación con las dependencias involucradas y los comités institucionales competentes, conforme a la normatividad vigente y a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

## 17. DEFINICIONES

Para la adecuada interpretación y aplicación del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2026, se adoptan las siguientes definiciones:

- **Bienestar:** conjunto de condiciones, factores y acciones institucionales orientadas a mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos, promoviendo su equilibrio físico, mental, emocional y social, así como su satisfacción y desarrollo integral.
- **Compromiso Organizacional:** grado de identificación, sentido de pertenencia y responsabilidad del servidor público frente a la entidad, reflejado en su disposición para aportar conocimientos, capacidades y esfuerzos en el cumplimiento de los objetivos institucionales.





- **Aptitud:** conjunto de habilidades, competencias, capacidades técnicas y características personales y emocionales que permiten al servidor público desempeñar de manera eficaz y eficiente las funciones asignadas.
- **Incentivos:** conjunto de mecanismos y herramientas institucionales destinados a estimular, reconocer y fortalecer el desempeño sobresaliente, la excelencia laboral y el compromiso de los servidores públicos y de los equipos de trabajo.
- **Incentivos Pecuniarios:** reconocimientos de carácter económico otorgados conforme a la normatividad vigente, dirigidos a exaltar el desempeño destacado de servidores públicos o equipos de trabajo de la entidad.
- **Incentivos No Pecuniarios:** reconocimientos de carácter no económico orientados a destacar el desempeño de excelencia individual o colectivo, tales como ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, reconocimientos públicos a labor meritoria, publicación de trabajos, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y demás incentivos que determine el Gobierno Nacional.

Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios al mejor equipo de trabajo y a sus mejores servidores, de conformidad con los criterios, requisitos, procedimientos y lineamientos establecidos por la entidad y el Gobierno Nacional.

## 18. PROCEDIMIENTOS Y REQUISITOS

### 18.1 Metodología del Programa de Incentivos

El Programa de Incentivos de la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla para la vigencia 2026 se estructura bajo una metodología orientada a fortalecer el desempeño institucional, la calidad del servicio prestado a los usuarios, clientes y ciudadanía, así como la motivación y el compromiso de los servidores públicos de los niveles administrativo, operativo y de atención al público.





**TERMINAL METROPOLITANA**

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

La metodología contempla criterios objetivos, medibles y verificables, en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, garantizando transparencia, equidad y coherencia con los objetivos estratégicos de la entidad.

## **18.2 Definición de objetivos del Programa de Incentivos**

El Programa de Incentivos deberá guardar correspondencia directa con los objetivos estratégicos institucionales, contribuyendo al logro de resultados y al mejoramiento continuo de la gestión pública. En este sentido, el programa se orienta a:

- Fortalecer la calidad y oportunidad de los servicios prestados por la entidad.
- Optimizar los niveles de eficiencia, seguridad y efectividad operativa.
- Disminuir la ocurrencia de quejas, reclamos y peticiones, incrementando la satisfacción de los usuarios.
- Promover un clima organizacional positivo que incentive la permanencia, el compromiso y el desempeño sobresaliente del talento humano

## **18.3 Segmentación del personal y criterios de evaluación**

Reconociendo las particularidades funcionales de los servidores públicos, el Programa de Incentivos establece criterios diferenciados de evaluación para el personal administrativo y operativo, garantizando un enfoque equitativo y acorde con las responsabilidades propias de cada rol.

### **18.3.1 Personal administrativo – Criterios de evaluación**

Para el personal administrativo, la evaluación del desempeño considerará, entre otros, los siguientes aspectos:

- Cumplimiento efectivo de las actividades individuales y colectivas asignadas.
- Calidad en la atención al usuario interno y externo.
- Eficiencia en la gestión de procesos, trámites y documentación.
- Aportes en innovación, mejora continua y optimización de los procesos institucionales.





**TERMINAL METROPOLITANA**

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

### **18.3.1.1 Indicadores de Medición**

Los indicadores aplicables al personal administrativo incluirán:

- Resultados de la evaluación del desempeño.
- Tiempos de respuesta en los procesos administrativos.
- Disminución de errores en la gestión documental, procedimental y de la información.

### **18.3.2 Personal Operativo - Criterios de evaluación**

Para el personal operativo, la evaluación se enfocará en los siguientes criterios:

- Eficiencia en la ejecución de los procesos operativos asignados.
- Cumplimiento de los horarios, puntualidad y asistencia.
- Observancia de las normas de seguridad, operación y servicio.
- Reducción de incidentes, fallas o eventos operativos.
- Calidad en la atención brindada a los usuarios, clientes y ciudadanía en general.

#### **18.3.2.1 Indicadores de medición**

Los indicadores definidos para el personal operativo comprenderán:

- Informes de supervisión, seguimiento y control.
- Registro de incidentes, fallas o novedades operativas.
- Evaluaciones periódicas de desempeño.
- Tiempos de respuesta en la atención de procesos y situaciones operativas.

## **19. IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO**

La implementación del Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026 se desarrollará de manera planificada y progresiva, garantizando su adecuada ejecución, apropiación institucional y mejora continua. Para ello, se establecen las siguientes fases:





**TERMINAL METROPOLITANA**

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

### **19.1 Planeación y estructuración**

En esta fase se definen los objetivos, tipos de incentivos, criterios de evaluación e indicadores, en coherencia con la cultura organizacional y las necesidades identificadas del talento humano. Así mismo, se valida la disponibilidad presupuestal requerida para la ejecución del programa.

### **19.2 Divulgación y apropiación institucional**

El Programa de Incentivos será socializado a todos los servidores públicos de la entidad, garantizando su conocimiento, comprensión y acceso a la información. En cumplimiento de la normatividad vigente, el programa será publicado a través de los canales institucionales oficiales.

### **19.3 Ejecución del programa**

La ejecución del programa iniciará una vez surtidos los procesos de aprobación correspondientes. Cada actividad será desarrollada conforme a los planes de acción definidos para la vigencia, contando con el aval del Comité Institucional de Evaluación del Desempeño, debidamente soportado en actas.

### **19.4 Seguimiento, evaluación y mejora continua**

Con el propósito de asegurar la efectividad del programa, se realizará seguimiento permanente a su ejecución y se aplicarán instrumentos de medición de percepción y satisfacción de los servidores públicos. Los resultados obtenidos permitirán identificar oportunidades de mejora y realizar los ajustes necesarios para fortalecer el impacto del programa en futuras vigencias.

