

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2026



TERMINAL METROPOLITANA
de Transportes de Barranquilla S.A.



TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

INTRODUCCIÓN

El fortalecimiento de las capacidades del talento humano constituye un componente fundamental para el logro de los objetivos institucionales y la consolidación de una gestión pública orientada a resultados. En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la formación y capacitación de los servidores públicos se reconoce como un instrumento estratégico para mejorar el desempeño organizacional, promover la integridad y garantizar la generación de valor público.

El Plan de Formación y Capacitación – Vigencia 2026 de la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla S.A. se formula como una herramienta de gestión orientada al desarrollo integral de competencias laborales, técnicas, administrativas y comportamentales, en respuesta a los desafíos propios del sector transporte y a las prioridades estratégicas de la entidad. Este plan incorpora el enfoque de aprendizaje continuo como base para la modernización institucional, la mejora de los procesos y el fortalecimiento del desempeño individual y colectivo.

Dada la naturaleza jurídica de la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla S.A., como empresa de economía mixta con régimen de empresa industrial y comercial del Estado, se hace indispensable una planificación de la capacitación que responda de manera articulada a las funciones misionales, contribuyendo al mejoramiento de la calidad, la seguridad y la eficiencia en la prestación del servicio público de transporte.

En este sentido, el Plan de Formación y Capacitación 2026 se construye a partir del análisis de las necesidades de aprendizaje del talento humano, identificadas mediante instrumentos de diagnóstico, y se desarrolla en concordancia con los lineamientos y orientaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública. De esta manera, el plan se consolida como un instrumento de apoyo a la gestión del talento humano, orientado al fortalecimiento del desempeño institucional y al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.



Carrera 14 # 54 – 186 Módulo D 1er piso – Cel: (316 017 8026)
www.tbaq.com.co – ventanillaunicaderadicacion@tbaq.com.co

NIT 890.106.084-4 Soledad - Atlántico



TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

1. DIAGNÓSTICO PARA EL PLAN DE CAPACITACIÓN DE LA TERMINAL METROPOLITANA DE TRANSPORTES DE BARRANQUILLA S.A.

En el marco del fortalecimiento de la gestión estratégica del talento humano y en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla S.A. adelantó el diagnóstico que sirvió de fundamento para la formulación del Plan Institucional de Formación y Capacitación correspondiente a la vigencia 2026.

Este ejercicio tuvo como propósito identificar las brechas de capacidades y competencias del talento humano que inciden directamente en el desempeño institucional, la calidad del servicio al ciudadano, la eficiencia operativa y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad, garantizando su articulación con el Plan de Bienestar Social e Incentivos.

1.1 Enfoque metodológico del diagnóstico

El diagnóstico se desarrolló a partir del análisis técnico de información institucional, sin aplicación de encuestas, utilizando fuentes secundarias y mecanismos formales de gestión, entre los que se destacan:

- Resultados consolidados de las evaluaciones de desempeño de vigencias anteriores.
- Análisis del comportamiento de indicadores institucionales y operativos.
- Revisión de los avances reportados en el FURAG.
- Evaluación de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación de la vigencia anterior.
- Requerimientos formativos remitidos por las dependencias, conforme a sus procesos y responsabilidades.
- Lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030 y directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Este enfoque permitió contar con un diagnóstico objetivo, verificable y alineado con los estándares de control y seguimiento exigidos para las entidades del orden territorial.

1.2 Análisis institucional y articulación con el bienestar:

El análisis consideró la naturaleza jurídica de la Terminal Metropolitana de Transporte de Barranquilla S.A. como Empresa Industrial y Comercial del Estado, así como su misión, visión



Carrera 14 # 54 – 186 Módulo D 1er piso – 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

y objetivos estratégicos, identificando la necesidad de fortalecer competencias que aporten tanto al desempeño laboral como al bienestar integral de los servidores.

En este sentido, el diagnóstico evidenció que la capacitación constituye un factor complementario del Programa de Bienestar Social e Incentivos, al contribuir al desarrollo personal y profesional de los servidores, al mejoramiento del clima organizacional y al fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional.

1.3 Capacidad institucional y condiciones para la ejecución

Como parte del diagnóstico, se evaluaron las condiciones internas de la entidad para soportar la implementación del Plan de Formación y Capacitación 2026, verificando la disponibilidad y suficiencia de recursos necesarios para su desarrollo.

En este análisis se constató la viabilidad presupuestal para adelantar las acciones formativas previstas, en armonía con los principios de eficiencia, racionalidad y austeridad del gasto público. Igualmente, se identificó que la entidad cuenta con condiciones adecuadas de infraestructura física y tecnológica que permiten la ejecución de actividades presenciales, virtuales o mixtas, según la naturaleza de los contenidos.

Adicionalmente, se confirmó la existencia de alianzas y mecanismos de articulación con entidades externas que fortalecen la oferta formativa, tales como el SENA, la ESAP, instituciones de educación superior y otros aliados estratégicos, lo cual amplía las posibilidades de cobertura, pertinencia y especialización de los procesos de capacitación.

1.4 Definición de focos estratégicos de formación

A partir del análisis institucional, operativo y normativo realizado, se establecieron los focos estratégicos que orientaron la estructuración del Plan de Formación y Capacitación 2026, priorizando aquellas temáticas con mayor impacto en el desempeño institucional y el bienestar del talento humano.

Los focos definidos respondieron a la necesidad de fortalecer capacidades clave en los servidores públicos, tanto del nivel administrativo como operativo, y se alinearon con los componentes del MIPG, los resultados del FURAG y las directrices del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030. En este sentido, se priorizaron áreas relacionadas con



Carrera 14 # 54 – 186 Módulo D 1er piso – 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

la gestión del transporte, la atención al ciudadano, la integridad y ética pública, la gestión del conocimiento, el uso de herramientas tecnológicas y la sostenibilidad institucional y ambiental.

Estos focos permitieron orientar las acciones formativas hacia el cierre de brechas de desempeño y la consolidación de competencias estratégicas para la vigencia 2026.

1.5 Seguimiento y mejora continua

Finalmente, se estableció que el Plan de Formación y Capacitación 2026 contará con mecanismos de seguimiento y retroalimentación que permitirán evaluar el impacto de las acciones formativas sobre el desempeño individual y colectivo, en coherencia con los procesos de evaluación institucional y con las acciones de bienestar orientadas al mejoramiento continuo del entorno laboral.

2. ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO

Para la construcción del diagnóstico del Plan de Formación y Capacitación vigencia 2026 no se aplicaron instrumentos de percepción directa a los servidores. En su lugar, el análisis se desarrolló a partir de información institucional objetiva y verificable, tales como los resultados de las evaluaciones de desempeño, los indicadores de gestión y operación, los hallazgos y resultados del FURAG, la revisión de los planes de capacitación de vigencias anteriores, así como los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación y las directrices emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Este enfoque permitió identificar brechas de competencias y necesidades formativas reales, alineadas con los objetivos estratégicos, los procesos misionales y las exigencias normativas del sector transporte.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer de manera integral las competencias funcionales, técnicas y comportamentales de los servidores de la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla S.A., mediante la implementación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026, contribuyendo al mejoramiento del desempeño individual y colectivo, la eficiencia de los procesos y el logro de los resultados institucionales.



Carrera 14 # 54 – 186 Módulo D 1er piso – 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

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Orientar las acciones de formación del PIC 2026 en coherencia con los ejes definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, garantizando el desarrollo de competencias acordes con el perfil del servidor público y las necesidades de la entidad.
- Fortalecer las capacidades técnicas y funcionales de los servidores, a través de procesos formativos internos y externos, que incidan positivamente en la calidad del servicio, la gestión operativa y administrativa y la atención al ciudadano.
- Impulsar el desarrollo de competencias comportamentales y relacionales que promuevan el trabajo colaborativo, la comunicación efectiva y un clima organizacional orientado al logro de resultados.
- Promover la actualización permanente de conocimientos, habilidades y destrezas, de acuerdo con los cambios normativos, tecnológicos y operativos propios del sector transporte y de la gestión pública.
- Incorporar contenidos formativos orientados al fortalecimiento de la integridad, la ética pública, la prevención del conflicto de intereses y la apropiación de los valores institucionales.
- Apoyar la transformación digital de la entidad mediante el uso de herramientas y plataformas tecnológicas para la gestión del aprendizaje, facilitando el acceso, la cobertura y la flexibilidad de los procesos de capacitación.
- Establecer mecanismos de seguimiento y medición que permitan evaluar el impacto de la capacitación en el desempeño institucional, la eficiencia administrativa y el cumplimiento de los objetivos estratégicos.
- Desarrollar procesos de inducción y reinducción que faciliten la adecuada incorporación y adaptación de los servidores a la estructura organizacional, los procesos y las responsabilidades del cargo.

4. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

El marco normativo y conceptual constituyó el soporte jurídico y técnico para la formulación del Plan Institucional de Formación y Capacitación de la vigencia 2026, al permitir la identificación, análisis y aplicación de las disposiciones legales y conceptuales que regulan la capacitación en el empleo público.



Carrera 14 # 54 – 186 Módulo D 1er piso – 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

Este análisis se realizó con el propósito de asegurar que el Plan se encuentre alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Plan Nacional de Formación y Capacitación, garantizando coherencia entre los objetivos institucionales, las necesidades de fortalecimiento del talento humano y la normativa vigente.

En este sentido, el marco normativo y conceptual sirvió como referente para definir los alcances, enfoques y criterios técnicos que orientaron la estructuración de la oferta institucional de capacitación dirigida a los servidores públicos de la Terminal, en concordancia con las responsabilidades del empleo público y los resultados esperados de la gestión institucional.

4.1 DERECHO A LA CAPACITACIÓN

El ordenamiento jurídico colombiano reconoce la capacitación como un derecho inherente al empleo público, con fundamento en los principios constitucionales que orientan las relaciones laborales y la función pública. En particular, el artículo 53 de la Constitución Política de 1991 estableció la garantía de la capacitación y el adiestramiento como uno de los principios mínimos fundamentales del trabajo, vinculándolos al mejoramiento de las condiciones laborales y al desarrollo integral de los trabajadores.

En desarrollo de este mandato constitucional, la Ley 489 de 1998 definió el Plan Nacional de Formación y Capacitación como uno de los pilares del sistema de gestión pública, posteriormente integrado al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG mediante el Decreto 1499 de 2017, con el objetivo de orientar la gestión institucional hacia el mejor desempeño, la generación de valor público y la satisfacción de las necesidades ciudadanas.

De igual forma, la Ley 909 de 2004 consolidó la capacitación como un instrumento estratégico para el fortalecimiento del empleo público, al establecer que los procesos de formación deben orientarse al desarrollo de capacidades, habilidades, destrezas, valores y competencias que contribuyan a la eficacia personal, grupal y organizacional, así como al mejoramiento continuo en la prestación de los servicios a cargo del Estado.



Carrera 14 # 54 – 186 Módulo D 1er piso – 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

En este marco, las Unidades de Personal de las entidades públicas fueron responsables de diseñar, administrar y ejecutar los programas de formación y capacitación, en concordancia con las políticas definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y con base en los resultados de la evaluación del desempeño, asegurando la pertinencia y el impacto de las acciones formativas en la gestión institucional.

Asimismo, el Decreto Ley 1567 de 1998 estableció el Sistema Nacional de Capacitación, definiendo los componentes, actores, lineamientos de política, recursos y principios que orientan la formación y capacitación en el sector público, los cuales fueron considerados como referentes para la estructuración del presente Plan Institucional

4.2 ALCANCE Y PRINCIPIOS DE LA CAPACITACIÓN

El alcance de la capacitación en el sector público fue ampliado mediante la Ley 1960 de 2019, la cual reforzó los principios orientadores establecidos en el Decreto Ley 1567 de 1998, incorporando el enfoque de profesionalización del servicio público como eje fundamental para el fortalecimiento del talento humano al servicio del Estado.

En este contexto, se reconoció que todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación, pueden acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, siempre que dichas acciones respondan a las necesidades institucionales identificadas y a la disponibilidad presupuestal asignada. En los casos de limitación de recursos, la normativa estableció la priorización de los servidores con derechos de carrera administrativa, sin desconocer el principio de igualdad de oportunidades.

Bajo este enfoque, la capacitación fue concebida como una herramienta estratégica para fortalecer las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos, contribuir a la profesionalización del servicio, mejorar el desempeño institucional y consolidar una cultura organizacional orientada a la eficiencia, la integridad y la generación de resultados.

Estos principios orientaron la formulación del Plan de Formación y Capacitación de la vigencia 2026, asegurando su coherencia con las necesidades reales de la entidad, los lineamientos de Función Pública y los criterios de evaluación del FURAG, particularmente en lo relacionado con la gestión estratégica del talento humano.



Carrera 14 # 54 – 186 Módulo D 1er piso – 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

4.3 MARCO CONCEPTUAL – DEFINICIONES APLICABLES

Con el propósito de garantizar una adecuada comprensión de los elementos que sustentan el Plan Institucional de Formación y Capacitación 2026, se presentan a continuación los principales conceptos que orientan su formulación, ejecución y evaluación, en concordancia con la normatividad vigente y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- **Servidor Público:** se entiende por servidor público toda persona que presta sus servicios en una entidad del Estado, en cualquiera de sus niveles u órdenes, y cuya actuación se orienta a la satisfacción del interés general y al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. Su vinculación, funciones, deberes y responsabilidades se encuentran reguladas por la Constitución Política y las disposiciones legales aplicables.
- **Administración Pública:** la administración pública comprende el conjunto de actividades, procesos y decisiones adelantadas por las entidades estatales para la planificación, gestión y control de los recursos públicos, así como para la prestación de servicios dirigidos a la ciudadanía, en el marco de los principios de eficiencia, eficacia, transparencia y responsabilidad.
- **Capital Humano:** hace referencia al conjunto de conocimientos, habilidades, experiencias, competencias y capacidades que poseen los servidores públicos y que constituyen un activo estratégico e intangible para el logro de los objetivos institucionales, el fortalecimiento organizacional y la generación de valor público.
- **Competencias:** de conformidad con el Decreto 1083 de 2015, las competencias laborales corresponden a la capacidad demostrada por un servidor público para desempeñar las funciones inherentes a un empleo, con base en criterios de calidad y resultados esperados, integrando conocimientos, habilidades, destrezas, valores, actitudes y aptitudes requeridas en el sector público.
- **Capacitación y Formación:** según lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, la capacitación se define como el conjunto de procesos sistemáticos y organizados de aprendizaje, tanto formales como no formales e informales, orientados al fortalecimiento de conocimientos, habilidades y actitudes, con el fin de mejorar la capacidad individual y colectiva de los servidores para contribuir al cumplimiento de la misión institucional.



Carrera 14 # 54 – 186 Módulo D 1er piso – 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

- **Cultura Organizacional:** es el sistema de valores, creencias, prácticas y comportamientos compartidos que orientan la actuación de los servidores públicos y facilitan la alineación de sus esfuerzos hacia el cumplimiento de los objetivos estratégicos y misionales de la entidad.
- **Educación Formal:** corresponde al sistema educativo estructurado y regulado que se imparte en instituciones legalmente reconocidas, organizado por niveles y ciclos, y que conduce a la obtención de títulos o certificaciones oficiales, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 115 de 1994 y las normas que la desarrollan.
- **Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (Educación No Formal):** comprende los procesos educativos organizados y flexibles que se desarrollan por fuera del sistema formal, orientados a complementar, actualizar o profundizar conocimientos y habilidades específicas. Este tipo de educación, regulada por la Ley 1064 de 2006 y el Decreto 2888 de 2007, se enfoca en la formación permanente y el desarrollo integral de las personas.
- **Educación Informal:** de acuerdo con la Ley 115 de 1994, corresponde a los conocimientos adquiridos de manera espontánea y no estructurada, a través de la experiencia cotidiana, los medios de comunicación, las interacciones sociales, las tradiciones y otros entornos no institucionalizados.
- **Inducción:** es el proceso mediante el cual los nuevos servidores públicos se integran a la entidad, conociendo su misión, estructura organizacional, funciones, valores y normas, facilitando su adaptación al entorno institucional y fortaleciendo su sentido de pertenencia, en concordancia con lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.
- **Reinducción:** corresponde a un proceso periódico de actualización dirigido a los servidores públicos, orientado a reforzar el conocimiento de las políticas institucionales, los cambios organizacionales, normativos y funcionales, así como a afianzar los valores éticos, la identidad institucional y el compromiso con el servicio público, conforme a lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998.



Carrera 14 # 54 – 186 Módulo D 1er piso – 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

5. ALCANCE

El Plan Institucional de Formación y Capacitación de la vigencia 2026 fue diseñado para aplicarse a la población vinculada a la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla S.A., en concordancia con su naturaleza jurídica como Empresa Industrial y Comercial del Estado y con lo dispuesto en la normatividad vigente.

El alcance del Plan comprendió a los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, a los empleados oficiales y, en los casos permitidos por la ley, a los contratistas de la entidad, priorizando las acciones formativas que contribuyen al fortalecimiento de las competencias requeridas para el cumplimiento de la misión institucional, la prestación del servicio público y la generación de valor organizacional.

En este marco, el Plan abordó de manera integral los siguientes ejes de intervención:

- **Alineación Normativa y Enfoque de Integridad Pública:** las acciones de capacitación contempladas se orientaron a fortalecer el conocimiento, la apropiación y la correcta aplicación del marco normativo que regula el empleo público, la gestión institucional y la prestación del servicio de transporte.

En este sentido, se promovió la formación en principios de legalidad, transparencia, ética pública e integridad, garantizando que los servidores públicos conozcan y apliquen las políticas estatales, los lineamientos del MIPG y las disposiciones que rigen su actuación en el ejercicio de la función pública.

- **Desarrollo de Capacidades y Competencias para la Gestión Institucional:** el Plan priorizó el fortalecimiento de las competencias laborales, técnicas y comportamentales necesarias para el desempeño efectivo de los diferentes roles operativos, administrativos y de gestión de la Terminal.

Las acciones formativas estuvieron orientadas, entre otros aspectos, a la atención al ciudadano, la seguridad operacional, la gestión administrativa, el uso de herramientas tecnológicas y la mejora continua de los procesos, con énfasis en la eficiencia, la calidad del servicio y la adaptación a los retos de una terminal de transporte moderna.





TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

- **Enfoque en Resultados, Sostenibilidad y Gestión Comercial:** en atención a la naturaleza empresarial de la entidad, el Plan incorporó acciones de capacitación orientadas al fortalecimiento de habilidades relacionadas con la gestión comercial, la sostenibilidad financiera y la optimización de ingresos.

Este componente buscó fortalecer la comprensión del rol de la Terminal como actor estratégico en el desarrollo económico y la movilidad regional, promoviendo capacidades asociadas a la autosostenibilidad, la competitividad institucional y la generación de resultados que aporten al cumplimiento de los objetivos estratégicos.

- **Adaptación Organizacional y Gestión del Talento Humano:** el alcance del Plan consideró la diversidad de modalidades de vinculación del personal, incorporando acciones formativas diferenciadas según las responsabilidades y características de los cargos

Se contemplaron procesos de fortalecimiento en liderazgo, toma de decisiones y gestión estratégica para los cargos de libre nombramiento y remoción, así como capacitaciones periódicas dirigidas a los empleados oficiales, orientadas a facilitar su adaptación a los cambios organizacionales, normativos y tecnológicos de la entidad.

- **Calidad del Servicio, Atención al Ciudadano y Modernización:** las acciones de capacitación incluidas en el Plan se orientaron a mejorar la calidad del servicio público prestado por la Terminal, fortaleciendo las competencias del personal en atención al usuario, enfoque diferencial y respuesta oportuna a las necesidades ciudadanas.

Así mismo, se incorporaron contenidos relacionados con seguridad vial, atención a personas con discapacidad, gestión del riesgo y atención de emergencias, así como el uso de tecnologías de la información y la comunicación para la modernización de los procesos, la digitalización de servicios y el fortalecimiento de la gestión operativa y logística.

- **Seguimiento, Evaluación y Actualización Permanente:** el Plan contempló la implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación que permitieron medir el impacto de las acciones de capacitación en el desempeño laboral y en los resultados institucionales.



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

NIT 890.106.084-4 Soledad - Atlántico



De igual manera, se incluyeron estrategias de inducción y reinducción orientadas a la actualización permanente de los servidores públicos frente a cambios normativos, políticas internas, lineamientos institucionales y desafíos del entorno, garantizando la mejora continua de la gestión del talento humano.

6. CARACTERIZACION DE LA POBLACIÓN OBJETO DEL PLAN

El Plan Institucional de Formación y Capacitación para la vigencia 2026 se orienta a la población vinculada a la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla S.A., considerando la diversidad de modalidades de vinculación y las funciones asociadas a cada rol dentro de la entidad.

Para la presente vigencia, la entidad cuenta con una planta conformada por servidores públicos y personal vinculado mediante contrato, cuya distribución permite atender de manera integral los procesos misionales, estratégicos y de apoyo institucional.

TIPO DE VINCULACION	FUNCIONARIOS
Libre nombramiento y remoción	16
Contrato	47
Total Planta	63

7. COMPOSICIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL POR NIVEL ORGANIZACIONAL

Con el fin de asegurar una adecuada focalización de las acciones de capacitación, se tuvo en cuenta la estructura organizacional de la entidad y la distribución del talento humano por niveles jerárquicos, lo cual permite alinear la formación con las funciones estratégicas, tácticas y operativas de la Terminal.

PLANTA DE PERSONAL 2025	
Directivo	14
Asesor	1
Profesional	9
Asistencial	39
TOTAL	63





TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

Esta distribución permitió identificar prioridades formativas específicas, garantizando que las acciones de capacitación respondan a las necesidades reales del desempeño institucional y al fortalecimiento de la gestión en todos los niveles de la organización.

8. RESPONSABILIDADES PARA LA GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

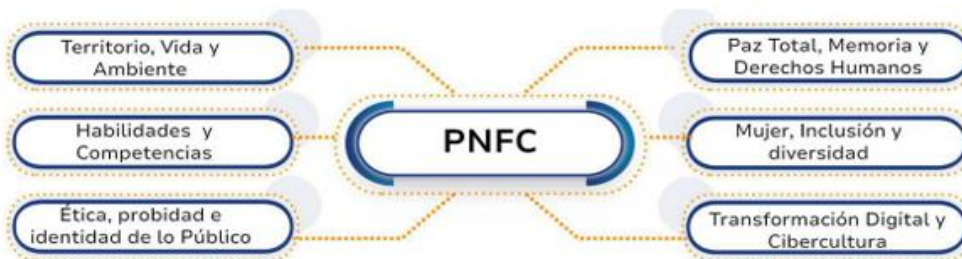
La coordinación, ejecución y seguimiento del Plan Institucional de Formación y Capacitación 2026 está a cargo de la Oficina de Talento Humano, en articulación con la Alta Dirección y las diferentes dependencias de la entidad.

Esta dependencia es responsable de planear, gestionar y monitorear las acciones formativas, verificar la disponibilidad presupuestal, realizar el seguimiento a la ejecución del plan y consolidar los resultados que evidencien el impacto de la capacitación en el desempeño institucional, de conformidad con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

9. ESTRUCTURA Y DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

El Plan Institucional de Formación y Capacitación 2026 se formuló en concordancia con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y con la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030, desarrollada en articulación con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).

Dicha actualización orienta a las entidades públicas a priorizar contenidos formativos alineados con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo, a través de seis ejes temáticos estratégicos, los cuales sirven como marco de referencia para la planeación y ejecución de las acciones de capacitación institucional. La actualización incorpora la alineación de las prioridades de capacitación con los ejes temáticos del Gobierno Nacional, presentados a continuación:



Carrera 14 # 54 – 186 Módulo D 1er piso – 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

En este contexto, la Terminal definió su Plan de Capacitación 2026 con énfasis en el fortalecimiento de competencias técnicas, funcionales y comportamentales, incorporando de manera transversal los enfoques de integridad, innovación, gestión del conocimiento y mejora continua. De manera particular, se otorgó especial relevancia al eje de transformación digital y cibercultura, en atención a los retos actuales de modernización institucional y optimización de los procesos operativos y administrativos.

El Plan se articula, además, con otras estrategias institucionales, tales como el Plan de Trabajo Anual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como con necesidades técnicas y transversales propias de la operación de la Terminal.

9.1 Capacitaciones no programadas

De manera complementaria, el Plan contempla la participación en actividades de capacitación no programadas, entendidas como aquellas que surgen de requerimientos específicos, cambios normativos o necesidades institucionales no previstas inicialmente.

Para acceder a este tipo de capacitaciones, el servidor deberá remitir solicitud formal a la Oficina de Talento Humano, con el visto bueno de la Gerencia, indicando la justificación, la entidad o facilitador, la intensidad horaria, el costo y el compromiso de replicar los conocimientos adquiridos al interior de la organización. La autorización estará sujeta a la disponibilidad presupuestal y al cumplimiento de los criterios establecidos por la entidad.

9.2 Inducción, reinducción y redes de capacitación

Durante la vigencia 2026 se desarrollarán procesos de inducción para los nuevos servidores y de reinducción para el personal vinculado, cuando se presenten cambios normativos, organizacionales o estratégicos que requieran actualización.

Adicionalmente, la Terminal continuará articulándose con la Red Interinstitucional de Capacitación, aprovechando la oferta formativa de entidades públicas y aliados estratégicos, tales como el DAFP, la ESAP, el SENA, el Ministerio TIC, la Contaduría General de la Nación, las administradoras de riesgos laborales, cajas de compensación y otros actores del sistema, promoviendo el uso eficiente de recursos y el cumplimiento de los principios de austeridad y cooperación interinstitucional.





TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

10. PLAN DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	FECHA DE INICIO	FECHA FINAL	REGISTRO	RESPONSABLE
Formular, actualizar y publicar el Plan Institucional de Capacitación 2026	01/02/2026	31/12/2026	Plan de Capacitación 2026	Oficina de Talento Humano
Ejecutar las actividades de formación previstas en el plan	01/02/2026	31/12/2026	Plan de Capacitación 2026	Oficina de Talento Humano
Elaborar y presentar los informes periódicos requeridos en el marco del plan de Acción Institucional, relacionados con la ejecución y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación - Vigencia 2026	01/02/2026	31/12/2026	Plan de Capacitación 2026	Oficina de Talento Humano

11. SEGUIMIENTOS Y EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	FECHA DE INICIO	FECHA FINAL	EVIDENCIAS
Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación 2026	$(\# \text{ de funcionarios evaluados} / \# \text{ total de funcionarios de planta}) \times 100$	01/02/2026	31/12/2026	Generar y conservar los listados de asistencias y las memorias

12. RIESGO

DESCRIPCION DEL RIESGO	ACTIVIDAD DE CONTROL	FRECUENCIA	RESPONSABLE
Inasistencia del conferencista o facilitador programado para la actividad de capacitación	Reprogramar oportunamente la actividad de capacitación afectada	Cada vez que se presente la situación	Oficina de Talento Humano



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

NIT 890.106.084-4 Soledad - Atlántico



13. DETECCION Y CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

El Plan Institucional de Capacitación 2026 contempla las temáticas de capacitación de carácter recurrente. Las demás capacitaciones y su cronograma se definirán una vez el Departamento Administrativo de la Función Pública expida los lineamientos del PIC 2026.

ITEM	TEMAS	TRIMESTRES - VIGENCIA 2026				RESPONSABLE
		PRIMER	SEGUNDO	TERCER	CUARTO	
1	Responsabilidad disciplinaria, penal y fiscal del servidor público- Código Único disciplinario	x				Jefe de Oficina de Talento Humano
2	Orientación al servicio y atención al cliente	x				
3	Diseño, implementación y mejora continua de la matriz legal del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	x				
4	Desvinculación Asistida Planificación para el Retiro		x			
5	Convivencia y Acoso Laboral		x			
6	Inteligencia Emocional		x			
7	Capacitación para el Comité de Convivencia Laboral, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo			x		
8	Código de integridad y apropiación de valores			x		



TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

9	Resolución de Conflictos			x		
10	Seguridad y Salud en el Trabajo (Prevención y control del riesgo psicosocial, público, biomecánico, Cardiovascular)				x	
11	Transparencia y Ética Pública				x	
12	Racionalización de trámites				x	



Vigilado
SuperTransporte

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

NIT 890.106.084-4 Soledad - Atlántico