



**TERMINAL METROPOLITANA**

de Transportes de Barranquilla S.A.

*VOY SEGURO, USO LA TERMINAL*



## Plan de Formación y Capacitación – 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](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

La gestión estratégica del talento humano en el sector público es esencial, ya que facilita la selección y captación de las personas más competentes para el servicio público. Además de impulsar el desarrollo de habilidades laborales que se traducen en comportamientos orientados a un desempeño eficaz, enfocado en resultados concretos, medibles y verificables. Este enfoque se alinea con los objetivos de la entidad, que buscan garantizar la prestación óptima de los servicios públicos a los ciudadanos, clientes, usuarios y demás grupos de interés. Por ello, el talento humano se posiciona como el eje central del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

La Terminal de Transporte de Barranquilla, como empresa de economía mixta con características propias de una empresa industrial y comercial del Estado, desempeña un papel fundamental en la conectividad y el desarrollo de la región Caribe. Su estructura organizacional incluye empleados públicos, de libre nombramiento y remoción, así como empleados oficiales, lo que exige una gestión eficiente y articulada que garantice la prestación de servicios de calidad a los ciudadanos.

En el entorno de la política de empleo público y la gestión estratégica del talento humano, la capacitación y formación de los servidores públicos se destacan como elementos clave para fomentar el aprendizaje necesario que permita humanizar e innovar los procesos, con el propósito de brindar un mejor servicio al ciudadano. Promover una cultura organizacional basada en el aprendizaje asegura que tanto las personas como las entidades estén preparadas para enfrentar y resolver los problemas de su comunidad, aprovechando su recurso más valioso: el talento humano. Este talento, a su vez, tiene la capacidad de generar activos intangibles como el conocimiento, lo que impulsa a las entidades a aprender, evolucionar, innovar y mantener un desempeño sobresaliente.

El presente plan de capacitación tiene como objetivo fortalecer las competencias técnicas, administrativas y humanas de los colaboradores, promoviendo un enfoque integral que permita optimizar los procesos operativos y estratégicos de la terminal. Este esfuerzo formativo busca no solo mejorar el desempeño individual y colectivo, sino también contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales, consolidando a la Terminal de Transporte de Barranquilla como un referente en eficiencia, seguridad y servicio al usuario.

El documento del Plan de Formación y Capacitación 2025 de la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla, plasma los lineamientos que orientan la formación y capacitación de los servidores de la entidad, de la siguiente manera: primero se plantea el diagnóstico que soporta el componente estratégico de la capacitación, posteriormente se presenta el marco normativo y conceptual y el desarrollo de la capacitación en el sector público. Para abordar, por último, los ejes temáticos, su propósito y la priorización temática que todas las entidades públicas deberán acoger.





**TERMINAL METROPOLITANA**

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

Este plan fortalece la política de empleo público y la gestión estratégica del talento humano al promover el desarrollo de capacidades, habilidades, competencias y actitudes de los servidores públicos, con el objetivo de mejorar la calidad del servicio brindado a los clientes, usuarios y ciudadanía en general.

## **1. DIAGNÓSTICO PARA EL PLAN DE CAPACITACIÓN DE LA TERMINAL METROPOLITANA DE TRANSPORTE DE BARRANQUILLA S.A.**

Para la elaboración del Plan de Formación y Capacitación 2025, de la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla S.A., la Subgerencia Administrativa, a través de la jefe de la Oficina de talento humano, realizó un diagnóstico para identificar las necesidades de capacitación de sus colaboradores, para la presente vigencia y/o necesidades personales (basadas en sus perfiles y desempeño), a través de una encuesta que se aplicó para detectar necesidades de capacitación e inquietudes. Encuestas que se efectuaron previos al diseño del presente plan de capacitación.

Para la elaboración del diagnóstico, se realizó un análisis del contexto institucional y operativo, donde se tuvo en cuenta la misión y visión de la entidad, en miras de identificar cómo el plan de capacitación contribuiría al cumplimiento de los objetivos del plan estratégicos de la terminal; así mismo se realizó un diagnóstico situacional en pro de evaluar los procesos internos y el perfil de los funcionarios que lideran la operación; basados en las regulaciones vigentes del sector transporte y las exigencias de formación para empresas públicas.

Para identificar las necesidades de formación, se realizó análisis del histórico de los últimos dos años de la evaluación del desempeño, para revisar indicadores y determinar los niveles de productividad, calidad del servicio y los conocimientos en áreas clave como logística, atención al cliente, normatividad en transporte, manejo de tecnologías y sostenibilidad; a la vez que se evalúan las habilidades de liderazgo, resolución de conflictos y comunicación efectiva.

A la vez se tuvo en cuenta, el análisis de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación del año 2024, los resultados del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión -FURAG-, la revisión de las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional en el Plan Nacional de Formación y Capacitación y las necesidades de capacitación 2025 remitidas de manera electrónica por los directivos de la entidad.

Este plan constituye un instrumento que identifica las prioridades de capacitación de los servidores de la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla; contempla jornadas de Inducción y reinducción en concordancia con la normatividad vigente, de acuerdo con las





asignaciones aprobadas en el presupuesto de la entidad.

El diagnóstico para el Plan de Formación y Capacitación de la Terminal de Transportes de Barranquilla, teniendo en cuenta su carácter de Empresa Industrial y Comercial del Estado y el contexto actual (2025), debe incluir varias etapas clave:

#### 1.1 Evaluación de recursos y capacidad de implementación

**Presupuesto:** Se estimo viable la inversión necesaria para la ejecución del plan, considerando la sostenibilidad financiera de la entidad.

**Infraestructura y tecnología:** La terminal cuenta con recursos físicos o virtuales adecuados para realizar capacitaciones.

**Alianzas:** Se cuenta con el apoyo de entidades como Sena, la Esap y un convenio con la universidad autónoma del Caribe y demás aliados estratégicos (Correcol, Axa Colpatria, Colpensiones, Protección, Porvenir, Colfodos, Cajacopi, etc)

#### 1.2 Priorización de áreas de formación

Se priorizarán áreas como:

- **Gestión del transporte:** Normas legales, control de flotas y operaciones logísticas.
- **Atención al usuario:** Calidad del servicio, protocolos de atención y manejo de quejas.
- **Sostenibilidad:** Capacitación en transporte verde y estrategias para reducir la huella ambiental.
- **Gestión tecnológica:** Uso de herramientas digitales para la operación y gestión de datos.
- **Gestión del conocimiento:** Conflicto de intereses, gestión del conocimiento.

1.3 Se realizó un cronograma de implementación que incluye las actividades formativas a corto, mediano y largo plazo, diferenciadas por áreas o roles en la organización.

1.4 Se llevará a cabo evaluación y retroalimentación de las capacitaciones para medir el impacto de las capacitaciones, como mejora en la calidad del servicio o eficiencia operativa.





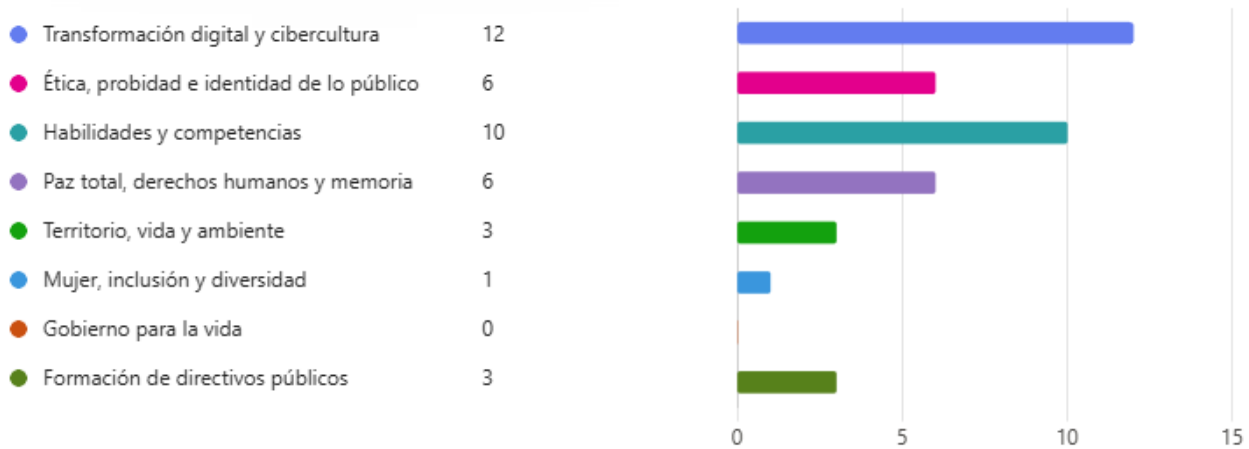
### 1.5 Se implementará un mecanismo de retroalimentación con los participantes.

Con este diagnóstico, se puede establecer un plan alineado a las necesidades reales de la terminal y con un enfoque estratégico que potencie su operación en el 2025.

Para el diagnóstico también ejes temáticos propuestos en la actualización de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 y las directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Bajo esta contextualización general, se aplicó una encuesta de percepción a los colaboradores de la entidad, para revisar la pertinencia de los ejes planteados, producto de este ejercicio se tienen los siguientes resultados:

Ante la pregunta ¿Cuál es el tema que generaría más impacto en mi entidad?



Como resultado de la encuesta aplicada, ante la pregunta relacionada con los temas de mayor impacto para la entidad, se puede visualizar que los colaboradores de la entidad priorizaron en primer lugar el eje relacionado con transformación digital y cibercultura, seguido por el de habilidades y competencias, y en tercer lugar el de Ética, probidad e identidad de lo Público; lo que permite inferir que los colaboradores reconocen la importancia de incorporar los temas de transformación digital, habilidades y competencias de los servidores públicos y el fortalecimiento en la ética como base fundamental para la gestión de cada uno de sus procesos.

Ante la pregunta ¿Qué temas consideras más relevantes o importantes para el proceso de capacitación?





41

Respuestas

Respuestas más recientes

"Encontrar soluciones a problemas mediante la tecnología"

"Identidad de lo público"

"Trabajo en equipo y competencias"

...

En la segunda pregunta, se indagó un poco sobre qué temas consideran los colaboradores de mayor importancia para darle cumplimiento a los lineamientos del plan de formación nacional, para el proceso de capacitación al interior de la entidad, para esta vigencia; en los que nuevamente los resultados muestran que es muy pertinente desarrollar el tema de Transformación Digital y Cibercultura, así como identidad de lo público, trabajo en equipo y competencias.

Por último, se les pregunto a los colaboradores ¿qué otro tema consideras se debería abordar en el plan de formación y capacitación?

a lo que los colaboradores listaron diferentes temáticas, que una vez depuradas se evidenció que se encuentran pertinentes y alineadas a los ejes propuestos. A continuación, citamos algunos temas:

41

Respuestas

Respuestas más recientes

"Liderazgo e integridad"

"Inclusión"

"Inteligencia emocional"

## 2. ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO

La información detallada en el diagnóstico, muestra la necesidad de actualizar el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2025, lo anterior, con el fin de alinear las temáticas que orientan la formación y la capacitación de los servidores públicos de la entidad, con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y con ello poder contribuir al desempeño institucional de la Terminal, a través del fortalecimiento de los conocimientos, capacidades y habilidades de los servidores públicos.





**TERMINAL METROPOLITANA**

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

El resultado de la encuesta aplicada a los colaboradores de la entidad, muestra la importancia de incluir nuevas temáticas alineadas al Plan Nacional de Formación y capacitación tales como; la transformación digital, habilidades y competencias; probidad, ética e identidad de lo público; la industria 4.0; la inteligencia artificial; paz total, memoria y derechos humanos; mujeres, inclusión y diversidad; territorio, vida y ambiente; así mismo la relevancia en temas de inclusión y diversidad en el servicio público.

En este mismo sentido, los resultados de esta encuesta muestran que es importante seguir fortaleciendo la capacitación en temas relacionados como liderazgo e integridad, inclusión e inteligencia emocional entre otros, relacionados con la cuarta revolución.

En consecuencia y teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico, se establecieron seis ejes en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2025, que orientan la formación y capacitación de los servidores públicos, partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación y la formación, la gestión estratégica del talento humano, y por último el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos.

Los ejes son los siguientes:

- **Transformación digital y cibercultura**  
A través de la formación digital y cibercultura, se pretende mejorar la alfabetización digital, el uso de herramientas tecnológicas y la adaptación a nuevas formas de comunicación y trabajo en entornos digitales.
- **Habilidades y competencias**  
Con el eje de habilidades y competencias, se busca potenciar el liderazgo, el pensamiento crítico, la resolución de problemas y el trabajo en equipo, lo que contribuye a la empleabilidad y el desempeño profesional.
- **Paz Total, Memoria y Derechos Humanos**  
El tema de paz total, memoria y derechos humanos apunta a fortalecer la convivencia, el respeto a la diversidad, la reconciliación y el reconocimiento de la memoria histórica para prevenir la violencia y fomentar sociedades más justas.
- **Territorio, Vida y Ambiente**  
A través de territorio, vida y ambientes, se promueve el respeto y la conservación del medio ambiente, la gestión sostenible de los recursos y la conciencia sobre la crisis climática.
- **Mujeres, inclusión y diversidad**  
El módulo de mujeres, inclusión y diversidad busca reducir desigualdades, promover la equidad de género, la accesibilidad y el respeto a la diversidad en todos los ámbitos.







**TERMINAL METROPOLITANA**

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

- **Probidad y ética de lo público**

Con realidad y ética de los públicos, se pretende fomentar el pensamiento crítico ante la información, la responsabilidad en la comunicación y la ética en la producción y consumo de contenido.

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1 OBJETIVO GENERAL

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.

#### 3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollar dentro del PIC programas específicos que aborden los seis ejes del PNFC para fortalecer la base del perfil del servidor público.
- Implementar capacitaciones internas y externas orientadas al desarrollo de habilidades técnicas, de expresión y de comportamiento, promoviendo la excelencia en el desempeño laboral.
- Fomentar el trabajo en equipo y las habilidades interpersonales, fortaleciendo un clima organizacional positivo y colaborativo.
- Promover la Actualización Continua al diseñar e implementar mecanismos de actualización regular para garantizar que los servidores públicos estén al día en competencias funcionales y comportamentales, así como en conocimientos técnicos relevantes para sus responsabilidades.
- Consolidar Habilidades y Aptitudes en los programas del plan de capacitación destinados a consolidar las habilidades, aptitudes y destrezas necesarias para el desempeño efectivo de las funciones de los servidores públicos.
- Integrar módulos de formación centrados en promover la probidad y ética en lo público, asegurando que los servidores actúen bajo los principios de integridad y legalidad.
- Establecer indicadores de desempeño relacionados con la eficiencia y eficacia administrativa para evaluar el impacto directo de los programas de capacitación en el







- rendimiento institucional.
- Incorporar herramientas y plataformas tecnológicas educativas para respaldar la transformación digital, permitiendo un acceso más eficiente y flexible a los recursos de aprendizaje.
- Realizar la Inducción y Reinducción del personal de la Terminal para facilitar una rápida adaptación del servidor público a la dinámica organizacional y a las demandas específicas de su puesto de trabajo.

#### **4. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL**

El análisis normativo y Conceptual, es un apoyo para el desarrollo de los lineamientos de este plan, el cual ofrece claridad sobre los conceptos y elementos de las normas que lo atañen, necesarios para sentar las bases del Plan de Formación y Capacitación de la Terminal, objeto del presente documento, que les permita establecer la oferta institucional de capacitación para los colaboradores de la entidad.

##### **4.1 DERECHO A CAPACITACIÓN**

El ordenamiento legal que rige al sector público, iniciando con su base constitucional, enmarca la capacitación dentro de los derechos laborales, señalando en la Constitución Política de Colombia, 1991, en su artículo 53 lo siguiente:

La Ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. (Negrilla fuera de texto).

Por su parte, la Ley 489 de 1998 determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el actual Sistema de Gestión, reglamentado mediante el Decreto 1499 de 2017, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos. Igualmente, el modelo de empleo público adoptado mediante la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.





**TERMINAL METROPOLITANA**

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

Ley 909 de septiembre 23/2004.

**“Artículo 15 - “Las Unidades de Personal de las entidades. ...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...” Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación. 1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño...”**

Es clave recordar que con la expedición del Decreto Ley 1567 de 1984 se definió el marco institucional en materia de formación y capacitación con la creación del Sistema Nacional de Capacitación, que establece cinco componentes, los cuales se describen a continuación: 1. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema. 2. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación. 3. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación). 4. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada entidad. 5. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público.

#### **4.2 ALCANCE EN LOS PRINCIPIOS DE LA CAPACITACIÓN**

En este sentido, la Ley 1960 de 20196, en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuestos inicialmente en el Decreto Ley 1567 de 1998, así:

g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

Por lo que se hace claridad que todos los servidores públicos vinculados a una entidad tienen derecho a acceder a la capacitación de la oferta institucional; siempre y cuando atiendan las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos disponibles con los que cuenten para ello.





**TERMINAL METROPOLITANA**

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

#### 4.3 DEFINICIONES:

**4.3.1 Capacitación y Formación:** de acuerdo con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Ley 1567 de 1998, “se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional.

**4.3.2 Administración Pública:** La administración pública, es el conjunto de actividades y procesos llevados a cabo por organismos gubernamentales, para gestionar los recursos públicos y brindar servicios a la sociedad en general. Incluye la planificación, organización, dirección y control de las políticas públicas y de las instituciones gubernamentales

**4.3.3 Servidor Público:** Un servidor público, es una persona que trabaja en una institución gubernamental, ya sea en el ámbito nacional, departamental o municipal, desempeñando funciones destinadas al servicio de la ciudadanía. Su labor está regulada por leyes y normas específicas, y su objetivo es garantizar el bienestar y los derechos de los ciudadanos en general. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normativas que rigen al país (Constitución Política, 1991).

**4.3.4 Capital Humano:** Se considera un recurso esencial e intangible, para el desarrollo, la innovación y el crecimiento económico. Es un grupo de personas con un conjunto de habilidades, conocimientos, talentos, experiencias y competencias que promueve y contribuyen al desarrollo, productividad y éxito en una entidad.

**4.3.5 Competencias:** de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.4.2 “Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”.

**4.3.6 Cultura Organizacional:** es el conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas que permite a un grupo de personas enfocar todas sus actividades hacia una misma meta. Representa una ayuda para el cumplimiento de los objetivos de las entidades correspondientes





**4.3.7 Educación Formal:** La educación formal es el sistema estructurado y reglamentado de enseñanza que se imparte en instituciones educativas, como escuelas, colegios, universidades o institutos. Está organizada por niveles (primaria, secundaria, superior) y suele otorgar certificaciones oficiales al completar los estudios. (Ley 115 de 1994 – decreto Ley 1567 de 1998 - Art.4 y, decreto 1227 de 2005 Art. 73).

**4.3.8 Educación no formal:** La educación no formal es aquella que se desarrolla fuera del sistema educativo tradicional, pero sigue siendo planificada y estructurada. Incluye cursos, talleres, seminarios o capacitaciones que no necesariamente otorgan certificaciones oficiales, pero buscan desarrollar conocimientos o habilidades específicas. (*Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano*) La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la Ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que **estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal**. (Ley 115 de 1994 - Decreto 2888/2007).

**4.3.9 Educación informal:** De acuerdo con lo señalado en la Ley 115 de 1994, corresponde a todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

**4.3.10 Inducción:** Es un proceso a través del cual los nuevos servidores se familiarizan con su nuevo puesto de trabajo, la Entidad y su cultura organizacional. Este componente es de suma importancia, pues ayuda a los empleados a sentirse bienvenidos e integrados, a conocer de primera mano los objetivos, metas y valores institucionales, lo que los lleva a estar mejor preparados para trabajar de manera más productiva y aumentar su sentido de pertenencia con la entidad. Según lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 los objetivos específicos de la inducción con respecto al nuevo servidor son:

- Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
- Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.





**TERMINAL METROPOLITANA**

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

- Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.

**4.3.11 Reinducción:** Es un proceso de actualización y capacitación que se brinda a todos los servidores de la entidad, con el fin de que afiancen sus conocimientos en cuanto a las políticas, procedimientos, estructura y cultura organizacional. De igual manera, busca que cuando haya cambios en los aspectos anteriormente mencionados, los empleados se familiaricen con estos. Según lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 los objetivos específicos de la reinducción son:

- Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
- A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
- Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

## 5. ALCANCE

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 vigente.

El alcance de un plan de capacitación en la Terminal Metropolitana de Transporte de Barranquilla, considerando su estructura como empresa industrial y comerciales del Estado, abarca varios aspectos clave que están alineados con los objetivos de la organización pública, las normativas laborales y las necesidades específicas de sus empleados.





## 5.1 Cumplimiento de Normas y Políticas Estatales

- Garantizar que tanto los empleados de libre nombramiento y remoción como los empleados oficiales, conozcan y apliquen correctamente las políticas públicas, normativas y principios éticos asociados al servicio público.
- Alinear la capacitación con las disposiciones legales en materia laboral y de servicio público, promoviendo la transparencia y la eficiencia en la gestión.

## 5.2 Fortalecimiento de Competencias Laborales

- Desarrollar las competencias específicas necesarias para los roles operativos, administrativos y de gestión de la terminal; como atención al usuario, seguridad, manejo de tecnologías de transporte y logística.
- Incorporar talleres y prácticas que permitan a los empleados enfrentar los desafíos de una terminal moderna, con énfasis en la eficiencia y el servicio al cliente.

## 5.3 Promoción del Desempeño Comercial

- Potenciar las habilidades relacionadas con la teoría comercial del Estado, enfocándose en cómo la terminal contribuye al desarrollo económico, la competitividad regional, la autosostenibilidad y optimización de ingresos

## 5.4 Inclusión y Adaptación del Personal

- Ofrecer programas específicos para los empleados de libre nombramiento y remoción, centrados en el liderazgo, la toma de decisiones y la gestión estratégica, debido a la naturaleza temporal de sus cargos.
- Implementar capacitaciones periódicas para los empleados oficiales, asegurando su adaptación a los cambios organizacionales y tecnológicos.

## 5.5 Mejora del Servicio Público

Garantizar que el personal esté capacitado para brindar un servicio de calidad al usuario, alineándose con los principios de la administración pública: eficiencia, eficacia y atención ciudadano.







- Incluir módulos sobre seguridad vial, atención a personas con discapacidad y gestión de emergencias.
- Uso de Tecnologías y Modernización.
- Integrar el uso de herramientas tecnológicas para la gestión de operaciones, control de transporte, seguimiento de rutas y atención al usuario.
- Capacitar al personal en tendencias como la digitalización de servicios, aplicaciones móviles y el manejo de plataformas de información para la gestión logística.

### 5.6 Evaluación y Actualización Continua

- Implementar un sistema de seguimiento y evaluación del plan de capacitación para medir su impacto en el desempeño laboral.
- Diseñar estrategias de reinducción periódica que incluyan actualizaciones sobre nuevas normativas, políticas internas y retos del entorno.

En resumen, este plan tiene como objetivo mejorar la eficiencia operativa, el desempeño, la calidad del servicio al ciudadano y la adaptación al cambio, teniendo en cuenta la naturaleza mixta de su planta de personal y su papel como actor clave en la economía y la movilidad de la región.

## 6. CARACTERIZACION DE LA POBLACIÓN.

Este plan está dirigido a todos los servidores públicos y trabajadores de la Terminal Metropolitana de Transportes de Barranquilla S.A., la cual cuenta a la fecha con una planta de funcionarios distribuidos así:

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







## 7. DISTRIBUCIÓN DE PLANTA DE PERSONAL POR NIVELES JERÁRQUICOS

PLANTA DE PERSONAL 2025	
Directivo	14
Asesor	1
Profesional	9
Asistencial	39
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>

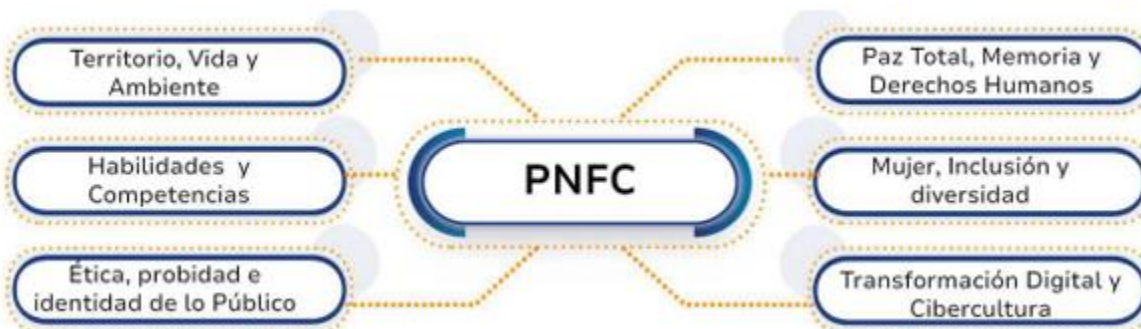
## 8. RESPONSABILIDAD DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

9.

La dependencia responsable de la ejecución y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación 2025 es la Oficina de Talento Humano.

## 10. DESARROLLO Y DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2025

Para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación se hace necesario tener en cuenta que, el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP-, actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030. Dicha actualización responde a las necesidades de alinear los contenidos y orientaciones impartidas en materia de capacitación a través de este instrumento, con los contenidos y estrategias del Plan Nacional de Desarrollo. Como principales novedades de esta actualización, se encuentran el ajuste a las prioridades de las temáticas de capacitación y formación del Gobierno, con los 6 ejes temáticos citados anteriormente en el presente documento, los cuales se pueden observar en la siguiente figura:



De los ejes mencionados anteriormente, se resalta el de transformación digital y cibercultura, pues es uno de los elementos a los que la Terminal le quiere dar una especial relevancia, teniendo en cuenta los





resultados arrojados en la encuesta; debido a que los colaboradores reconocen que este es uno de los motores esenciales del cambio no solo de la Entidad sino también del país. Por lo tanto, es importante recalcar que este plan se encuentra enmarcado dentro de los 6 ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación; a la vez que esta alineado con las actividades de capacitación establecidas en el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo 2025; así como con temas transversales y técnicos en la entidad, necesarios para el desarrollo de destrezas, habilidades, valores, competencias funcionales y comportamentales de los servidores.

Para el caso de las capacitaciones eventuales, que son eventos que se presentan de manera inesperada y no obedecen a una planeación previa, pero que requieren de la participación de los servidores públicos para mejorar sus competencias laborales y/o comportamentales. Para acceder a ellas el servidor deberá presentar la respectiva solicitud, a través del correo de [ventanillaunicatbaq.com.co](mailto:ventanillaunicatbaq.com.co), direccionada a la oficina de Talento Humano, con visto bueno de la gerencia, la cual debe contener la siguiente información:

- Nombre de dependencia.
- Justificación del requerimiento de dicha actividad de capacitación.
- Establecimiento educativo o facilitador, intensidad horaria y costo.
- Compromiso del servidor de replicar en la Entidad los conocimientos adquiridos.

La aprobación de la participación en la actividad de capacitación dependerá de que exista presupuesto suficiente. Así mismo, el servidor deberá adjuntar el certificado de asistencia a la capacitación.

También se llevarán a cabo los procesos de inducción a nuevos funcionarios y reinducción a los colaboradores antiguos durante la vigencia, cada vez que se requiera de su actualización.

#### Red Interinstitucional de Capacitación

La Red Interinstitucional de Capacitación, es aquella oferta que brindan otras instituciones públicas a la Terminal como acompañamiento en el marco de la formación y capacitación a los servidores públicos, dentro de estas se vinculan los aliados estratégicos. Algunas de las Entidades se mencionan a continuación:

- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Escuela Superior de Administración Pública -ESAP.
- Axa Colpatria – Administradora de Riesgos
- Contaduría General de la Nación.
- Dirección de Gobierno Digital que es parte del MINTIC.
- Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.
- Plataforma digital Colombia





Aprende.

- CAJACOPI – caja de compensación
- enlace operativo – ARUS
- Fondos de pensiones
- Correcol

Por otro lado, la Terminal apoya el trabajo que promueve el DAFP para crear redes de apoyo entre los encargados de los Programas y Planes de capacitación, con el ánimo de contar con expertos que eventualmente provean espacios de formación gratuitas, y que apunten a la política de austeridad.

## 11. PLAN DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	FECHA DE INICIO	FECHA FINAL	REGISTRO	RESPONSABLE
Diseño y adopción del Plan Institucional de Capacitación 2025	01/02/2025	31/12/2025	Plan de Capacitación 2025	Jefe de Talento Humano
Ejecución de las actividades del Plan Institucional de Capacitación 2025	01/02/2025	31/12/2025	Plan de Capacitación 2025	Jefe de Talento Humano
Presentar informes periódicos que sean solicitados en el marco del Plan de Acción Institucional, relacionados con el Plan Institucional de Capacitación 2025	01/02/2025	31/12/2025	Plan de Capacitación 2025	Jefe de Talento Humano





**TERMINAL METROPOLITANA**

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

## 12. SEGUIMIENTOS Y EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	FRECHA DE INICIO	FECHA FINAL	EVIDENCIAS
Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación 2025	(# de actividades de capacitación ejecutadas/# de actividades de capacitación planeadas) *100	01/02/2025	31/12/2025	Listado de asistencia y memorias

## 13. RIESGO

DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	ACTIVIDAD DE CONTROL	FRECUENCIA	RESPONSABLE
Ausencia del conferencista en la capacitación programada	Reprogramar la actividad de capacitación	cada vez que se presente	Jefe de Talento Humano

## 14. DETECCIÓN Y CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ITEM	TEMAS	TRIMESTRES				RESPONSABLE
		PRIMER	SEGUNDO	TERCER	CUARTO	
1	Desvinculación asistida					Humano Jefe Oficina de Talento
2	Convivencia y Acoso Laboral					
3	Resolución de conflictos					
4	Transparencia y ética pública					
5	Orientación al servicio y atención al cliente					
6	Racionalización de trámites					





7	Inteligencia Emocional				
8	Código de integridad y conflicto de interés				
9	Diseño, implementación y mejora continua de la matriz legal del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.				
10	Seguridad y Salud en el Trabajo (Prevención y control del riesgo psicosocial, público, biomecánico, Cardiovascular)				
11	Capacitación para el Comité de Convivencia Laboral, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo y				
12	Formación de Brigadas de Emergencias.				
13	Actualización en normas archivísticas				
14	Manejo Softwares Institucionales				
15	MIPG				
16	Convivencia y Acoso Laboral				
17	Temas anticorrupción ley 1474 de 2011				
18	Responsabilidad disciplinaria, penal y fiscal del servidor público- Código Único disciplinario				
19	Inclusión y diversidad				
20	Gestión de la calidad				
21	Contratación – Secop II				
22	Gestión documental, PQRS				
23	Liderazgo en la innovación pública, ecosistemas digitales, tecnologías para la transformación digital				
24	Finanzas públicas y presupuesto				
25	Indicadores				
26	Inteligencia Artificial				





## TERMINAL METROPOLITANA

de Transportes de Barranquilla S.A.

VOY SEGURO, USO LA TERMINAL

27	Iniciativas del empleo público y bienestar				
28	Derecho de Transporte				
29	Defensa entidades estatales				
30	Seguridad vial				
31	Ley y Gestión de archivo				
32	Cómo construir y formular Planes de acción e Indicadores y matrices de riesgos de corrupción, gestión y fiscal.				
33	Alta gerencia pública TIC				
34	Servicio al Ciudadano				
35	Congreso de control interno				
36	MECI				
37	Planeación estratégica				
38	Capacitaciones en Estilos de Vida Saludable				
39	Diversidad de genero				
40	Violencia contra la mujer en el empleo público				
41	Sistemas de Gestión de Documento Electrónico de Archivo				
42	cuarta revolución industrial en la Gestión Documental Electrónica				
43	Estrategias Didácticas para difusión de contenidos en canales web				
44	Capacitación en lengua de señas				
45	Fortalecimiento en conocimientos de Facturación electrónica y cartera				
46	Supervisión de contratos				
47	Transferencias Documentales				

