

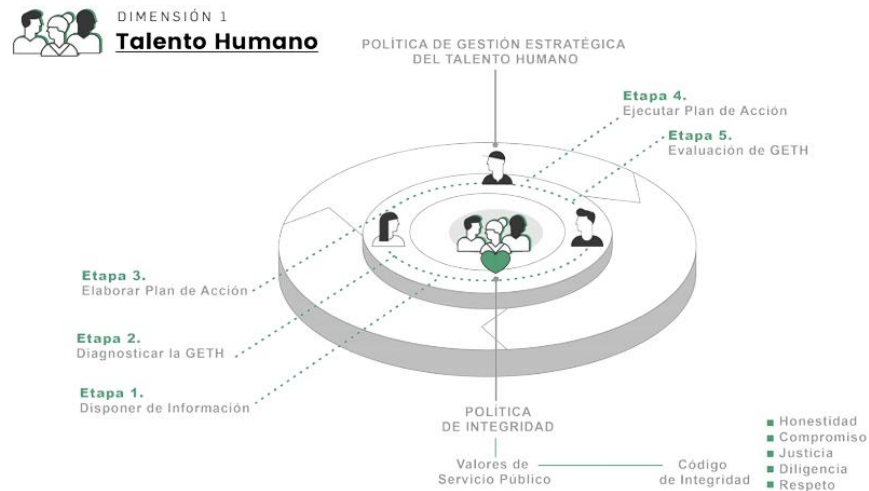
PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO - 2026**1. INTRODUCCION**

Metrolínea S.A. ha establecido dentro de su planeación estratégica la directriz para dar continuidad al proceso de realineamiento estratégico de la entidad y la modernización de la administración pública, donde se buscan procesos que optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, por tanto, se hace necesario articular los lineamientos estratégicos con los planes y proyectos de talento humano.

El plan estratégico de Talento Humano tiene como objetivo determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, generando sentido de pertenencia y productividad.

Se encuentra enmarcado en el Modelo integrado de planeación y Gestión- MIPG, el cual, entre otros, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los colaboradores estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño. De igual manera, la gestión del talento humano propende por un liderazgo con una visión integrada por el líder, el talento humano y la entidad, orientado a la búsqueda de la calidad y excelencia.

MIPG se estructura a partir de siete (7) Dimensiones y diecinueve (19) políticas de gestión y desempeño. La primera dimensión, la de Talento Humano, representa el corazón del modelo y se centra en la gestión de los servidores y servidoras públicas como el capital estratégico para el cumplimiento de los objetivos institucionales. El propósito de esta dimensión es ofrecerle a la entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.



Dentro de esta dimensión, se establece la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano que propende porque las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral. La Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad.

En atención a lo anterior la entidad a través del área de talento humano ejecutara la planeación estratégica del Talento Humano acorde a las condiciones que se presenten en el proceso respectivo de la entidad, atendido la disponibilidad de los recursos financieros y en el marco de las capacidades, conocimiento y ciclo de vida laboral de los funcionarios de la entidad.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los trabajadores de Metrolínea S.A., en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

2.2 Objetivos específicos

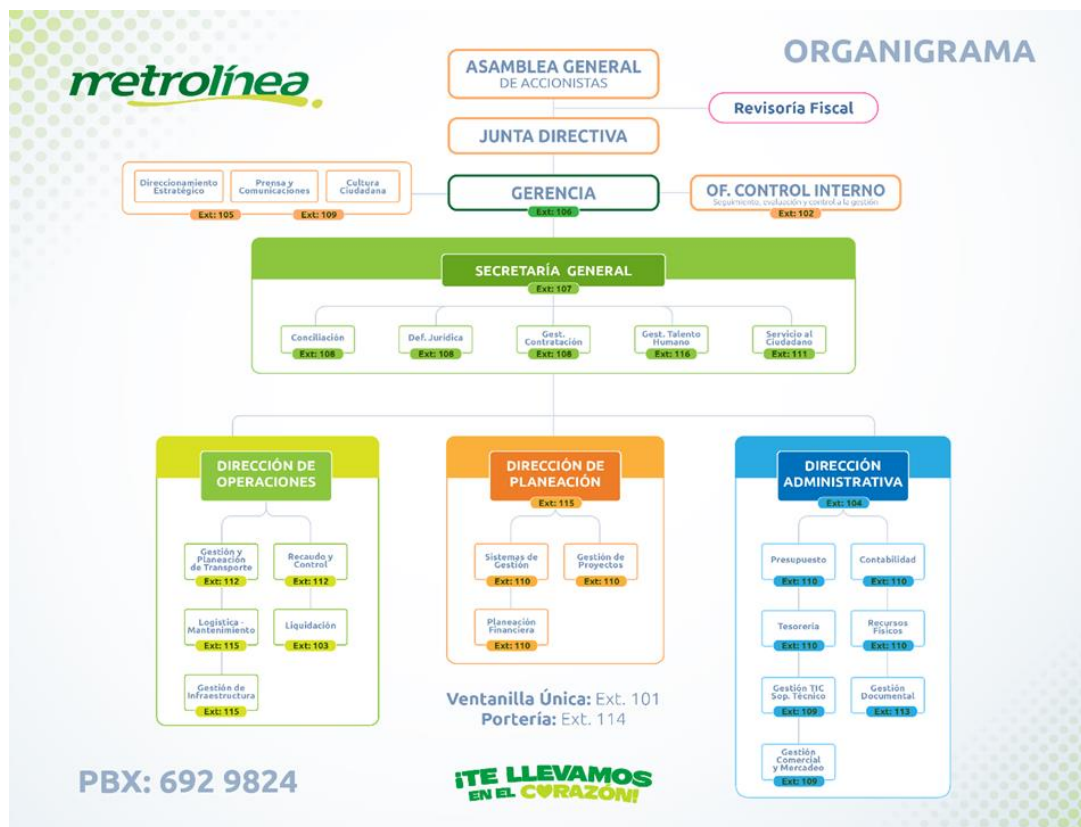
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento, a través del Programa Institucional de Formación y Capacitación.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los trabajadores y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión, a través del Plan Institucional de Bienestar social, estímulos, incentivos y reconocimientos en Metrolínea S.A.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los trabajadores, ejecutando las actividades del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Promover la toma de decisiones para la gestión estratégica del talento humano a través de información oportuna y consolidada en sistemas de información seguros e integrados
- Fortalecer la transformación de la cultura organizacional para apoyar la estrategia y fortalecer las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación.
- Promover el liderazgo del talento humano fundamentado en el control, el seguimiento, la evaluación y el cumplimiento de los resultados.

3. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La estructura organizacional de Metrolínea S.A. está conformada por las diferentes dependencias con sus correspondientes funciones general y competencias requeridas por la entidad para cumplir los objetivos, funciones, misión, visión, dentro del marco de la constitución y la ley.

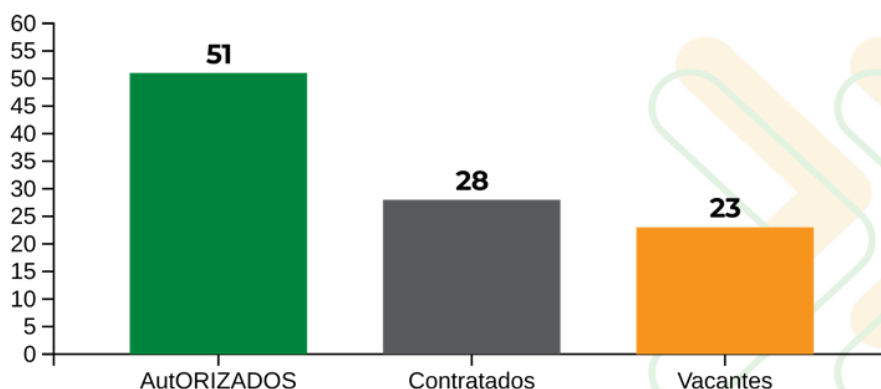
120-20.01.1. F1

Con base en lo anterior la siguiente es la estructura organizacional de la entidad:



3.1 Planta de Personal

La planta de personal de Metrolínea S.A. está conformada por una planta autorizada de 51 cargos de servidores públicos de los cuales 8 de libre nombramiento y remoción y por parte 43 trabajadores oficiales, a corte de 31 de diciembre de 2025, cuenta con 23 cargos vacantes, es decir se cuenta con un total de 28 servidores públicos.

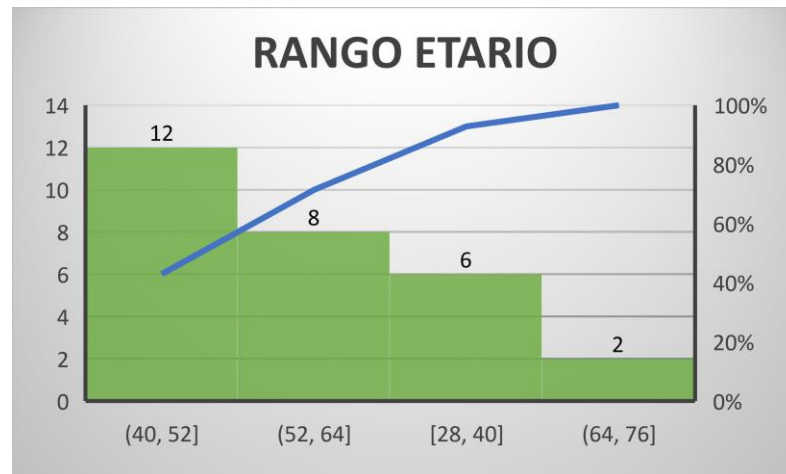


4. Caracterización del Talento Humano

Con el fin de obtener información relevante para el diseño de las estrategias, programas y planes el área de Talento Humano, lideró la aplicación de encuestas, aplicadas en enero de 2026, y proporciona insumos para la planificación de la gestión estratégica del Talento Humano, mediante la caracterización de los servidores y servidoras públicas de Metrolínea S.A. y sus necesidades, intereses y expectativas.

a. Rango etario

En cuanto a los rangos etarios de los servidores y servidoras de Metrolínea S.A., se tiene un 90 % en edades entre 40 y 52 años (12 personas), y una minoría de 20% entre 64-76 (2 personas):



b. Identidad de género

De los servidores y servidoras, el 67% (14 personas) se identifica como hombre, mientras que un 33% (7 personas) se identifica como mujer.



c. Estado civil

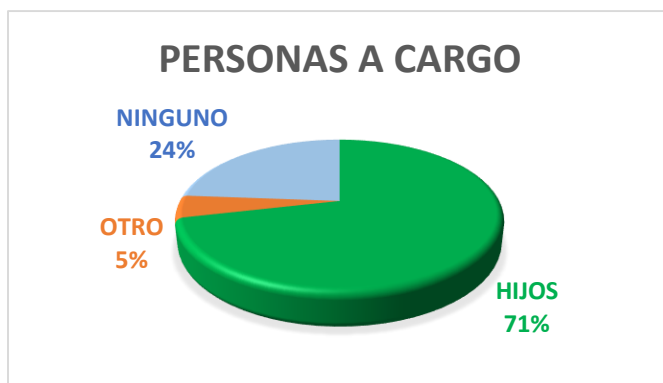
Los resultados evidencian que un 38% (8 personas) de las personas encuestadas se encuentra casadas. En segundo lugar, se ubican quienes reportan estar solteros, con el 33% (7 personas), seguidos por las personas en unión libre, que corresponden al 24% (5 personas). En menor proporción se identifican las personas separadas (5%).



d. Personas a cargo

Los resultados de la encuesta indican que el 71% de las personas encuestadas (15 personas) manifiesta ser cabeza de familia o tener personas a cargo, mientras que el 24% (5 personas) señala no encontrarse en esta condición.

Al analizar el número de personas a cargo entre quienes reportaron esta situación (14 personas), se observa que la mayoría tiene una (45%) o dos personas a cargo (25%), lo que representa el 70% del total. En menor proporción, el 10% reporta tener tres personas a cargo. En conjunto, estos resultados evidencian que, aunque predominan núcleos de cuidado pequeños y medianos, una parte del talento humano asume responsabilidades familiares significativas.








Número de personas a cargo	Respuestas
1	10
2	5
3	2
4	0
5	0

5. Autodiagnóstico de la política de GETH

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) ha desarrollado una herramienta de autodiagnóstico que permite a las entidades del sector público evaluar internamente el cumplimiento de los requisitos y lineamientos establecidos por la política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH). Esta herramienta facilita el monitoreo de los avances en la implementación de la política, asegurando que las instituciones se alineen con los estándares y objetivos definidos. En este contexto, y con el propósito de medir el progreso de Metrolínea S.A. en relación con dicha política, el área de Talento Humano aplicó el instrumento correspondiente, con corte al 31 de diciembre de 2025. A través de este proceso, se obtuvieron resultados clave que permiten analizar el grado de avance en cada uno de los componentes y categorías asociados a la política. Identificando que en Metrolínea S.A. la gestión estratégica del Talento Humano se encuentra en el nivel de Transformación con un 85,8%, lo que significa que:

- La entidad ya no solo cumple requisitos básicos, sino que desarrolla activamente la gestión estratégica del talento humano.
- Se están implementando actividades que van más allá del cumplimiento legal, buscando generar beneficios adicionales.
- Aún existen áreas débiles o aspectos a fortalecer para alcanzar la máxima madurez (Consolidación), donde las buenas prácticas se vuelven parte de la cultura organizacional y contribuyen directamente a los resultados de la entidad.

    			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	88	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	89
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	89
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	86
		- Ruta para generar innovación con pasión	86
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	85	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	85
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	84
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	85
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	86
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	83	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	84
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	82
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	84	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	84
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	84
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	86	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	86

120-20.01.1. F1

Es de señalar, que las rutas a intervenir sirvieron de insumo para la identificación de las líneas del presente plan.

6. Desarrollo del Plan Estratégico

El Plan Estratégico del Talento Humano prioriza los planes, estrategias, programas y acciones que contribuyen al desarrollo integral de las servidoras y servidores públicos de Metrolínea S.A. a lo largo del ciclo de vida laboral (ingreso, desarrollo y retiro). Este Plan propende porque la entidad cuente con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral. En ese sentido, consideran los siguientes elementos:

1. Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos

Son instrumentos que buscan administrar y actualizar la información sobre las vacancias definitivas de los empleos de la planta de personal de Metrolínea S.A., con el propósito de que la Entidad pueda planificar su provisión.

El proceso de provisionar las vacantes está acorde con los acuerdos formalizados con los Sindicatos presentes en la Entidad, mediante la circular de los cargos vacantes permitiendo la postulación de funcionarios de la entidad que cumplan los perfiles y experiencia para los cargos vacantes, siendo la gerencia como ordenara del gasto quien toma la decisión final del proceso de provisionar el cargo vacante. Esta información es exclusiva de Talento Humano y por lo mismo se compartirá únicamente con la Gerencia en el momento que lo requiera.

<i>Planta Autorizada</i>	<i>Autorizados</i>	<i>Contratados</i>	<i>Vacantes</i>
<i>Cargos Libre Nombramiento</i>	<i>8</i>	<i>4</i>	<i>4</i>
<i>Trabajadores Oficiales</i>	<i>43</i>	<i>23</i>	<i>20</i>
<i>Total</i>	<i>51</i>	<i>28</i>	<i>23</i>

120-20.01.1. F1**2. Plan de Bienestar Social e Incentivos**

Las acciones propuestas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos, tienen el propósito de mejorar la calidad de vida laboral, entendiéndose ésta última como la existencia de un ambiente con condiciones laborales percibidos por el talento humano institucional, como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los(as) servidores(as), para lo cual se requiere la participación y compromiso del personal directivo de Metrolínea S.A., de los servidores(as) públicos(as) y sus familias. En dicho sentido, el mencionado Plan comprende ejes que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los(as) servidores(as), de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

La estrategia estará orientada a desarrollar un plan equitativo y eficaz que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores de Metrolínea y sus familias, a través de un plan de desarrollo integral, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores y principios institucionales, mediante actividades específicas que respondan a las características e intereses de los servidores. Igualmente, el plan de bienestar e incentivos se orientará al fortalecimiento de la cultura deseada y a la movilización de temas estratégicos de la entidad.

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

3. Plan Institucional de Capacitación (PIC)

Con el fin de desarrollar su capital humano y fortalecer las competencias y habilidades para el mejoramiento de los procesos y servicios, por medio de un conjunto de acciones de capacitación que le apunten al cumplimiento de los objetivos institucionales, al crecimiento humano de sus servidores(as), a la generación y producción de conocimiento, a la innovación y transformación al interior de la entidad y a la mejora en la oportunidad y calidad de las respuestas a todos los grupos de valor, Metrolínea S.A., elaboró su Plan Institucional de Capacitación.

120-20.01.1. F1

Con el fin de cumplir el objetivo, las capacitaciones programadas para 2025 el PIC estará orientado en los siguientes ejes temáticos:

EJE TEMATICO	DESCRIPCION
Probabilidad y Ética de lo Público	Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública
Gestión del Conocimiento y la Innovación	Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.
Creación de Valor Público	Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.
Transformación Digital	Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

Estas actividades se desarrollarán a través del apoyo de entidades públicas y privadas que aporten al desarrollo del conocimiento de los servidores públicos.

4. Plan anual de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

La Seguridad y Salud en el Trabajo en la actualidad representa una de las herramientas de gestión más relevantes para mejorar la calidad de vida laboral en las entidades y con ella su competitividad. Esto es posible siempre y cuando la Entidad promueva y estimule en todo momento la creación de una cultura en seguridad y salud que debe estar sincronizada con el mejoramiento de los procesos, la calidad, productividad, desarrollo del talento humano y reducción de costos operacionales. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en adelante SG-SST, está orientado a lograr una adecuada gestión de los riesgos identificados, que permita mantener el control de estos, para lo cual Metrolínea S.A., ha diseñado y establecido lineamientos para la estructuración y desarrollo del presente Sistema de Gestión, con el objeto de prevenir los riesgos ocupacionales con miras a lograr el bienestar físico, mental y social de sus colaboradores. El plan anual de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es una herramienta práctica metodológica de planeación que puntualiza las actividades a desarrollar, de modo que pueda tenerse una perspectiva de las acciones, responsables, recursos y fechas de ejecución, por medio de un

120-20.01.1. F1

cronograma específico, a fin de realizar seguimiento a la ejecución de estos, facilitando así, el proceso de evaluación y ajustes.

De esta manera, se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), intervención de los riesgos prioritarios, especialmente psicosocial y ergonómico-biomecánico; con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar como de seguridad y salud en el trabajo basados en el autocuidado y la autoprotección. Los planes o programas definidos en el marco del SG-SST pretenden incentivar el compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos a no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al servidor público.

5. Otras temáticas estratégicas**a. Actualización Sistema de Información y Gestión del Empleo Público para el Estado Colombiano – SIGEP II**

El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) es una herramienta que permite consolidar, administrar y procesar la información de carácter institucional relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, salarios, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado Colombiano. En ese sentido, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, en relación con la operación, registro, actualización y gestión del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público en cada uno de sus módulos, el área de Talento Humano promoverá la actualización de las vinculaciones, desvinculaciones y demás situaciones administrativas generadas durante la vigencia. Para garantizar su cumplimiento se promoverán ejercicios de seguimiento y alertas, cuando se requiera. En ese mismo sentido, frente al proceso de declaración de bienes y rentas, se promoverá la actualización de las Declaraciones de Bienes y Rentas de las y los funcionarios de Metrolínea S.A. en la plataforma SIGEP II. Así mismo, se actualizarán permanentemente las bases de datos que permitan ver reflejada la situación actualizada de la planta de personal de Metrolínea S.A. en el SIGEP II y los demás sistemas de información de la entidad.

b. Negociaciones sindicales

En la vigencia del 2025, en cumplimiento del código sustantivo del trabajo, la administración adelantó el proceso de negociación colectiva con una de las organizaciones sindicales de los

120-20.01.1. F1

trabajadores presentes en Metrolínea S.A. SNNT de Colombia. Una vez adelantado el respectivo proceso de negociación, se consolidaron los acuerdos y desacuerdos resultantes del ejercicio. En atención a lo descrito anteriormente y teniendo en cuenta los acuerdos y desacuerdos resultantes de ejercicios anteriores de negociación colectiva, con los sindicatos Astdemp y Procurar País, durante la actual vigencia, desde el área de Talento humano promoverá el cumplimiento a los acuerdos pactados y realizará el seguimiento correspondiente.

c. Política de Integridad

La política de Integridad es una de las dos políticas que desarrollan la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Esta política tiene como propósito institucionalizar la cultura de integridad como un proceso amplio y transversal al servicio público para garantizar el desempeño institucional responsable y el comportamiento probo de los servidores en función del interés general, a partir de: i) la apropiación de los valores del servicio público; ii) fortalecer e integrar mecanismos, instrumentos administrativos y orientaciones que garanticen la idoneidad en la prestación del servicio; y iii) la apertura del servidor público al diálogo con la ciudadanía.



De acuerdo con lo definido en la Resolución 207 de octubre 1 de 2025, el área de Talento Humano funge como gestor de Integridad, lo que implica que es la responsable de articular las dependencias e instancias para avanzar en su correcta implementación. En ese sentido, para la vigencia 2026 se prioriza la formulación, implementación y seguimiento al Plan de Acción de la política que permita movilizar sus componentes principales: el Código de Integridad y la gestión de conflictos

120-20.01.1. F1

de intereses con el reto de avanzar hacia una cultura de integridad pública, para que los valores, principios y normas éticos del servicio estén alineados en la defensa del interés público.

d. Conocimiento Institucional (Programas de Inducción y Reinducción)

Estos programas de información y divulgación son una herramienta para los funcionarios y contratistas de Metrolínea S.A., se pretende otorgar una visión global de toda la entidad, familiarizando y actualizando conocimientos acerca de la estructura de la entidad, la cultura organizacional, Plan estratégico y las funciones que cumple.

A través del proceso de inducción se fortalecerá el conocimiento de la entidad, sentido de pertenencia y cultura organizacional. Así mismo se adelantará el proceso de reinducción en el cual se abordarán temas normativos y aquellos procesos que presenten cambios que deban ser de conocimiento de todos los funcionarios de la entidad.

e. Retiro Desvinculación Asistida

Los programas de preparación para la jubilación deben propiciar el mejoramiento de condiciones y estilos de vida y posibilitar a los trabajadores espacios de reflexión que les permita tomar decisiones, basados en una amplia información sobre los aspectos involucrados en el retiro laboral por derecho a pensión.

La entidad a través de las actividades en conjunto con la ARL, las EPS y Caja de Compensación brindará apoyo emocional y socio laboral a través de las actividades para pre-pensionados de manera que puedan afrontar el cambio y así mismo transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados mediante un programa donde se incluyen diferentes temáticas de interés:

- ✓ Asesoría jurídica
- ✓ Asesoría proyecto de vida
- ✓ Asesoría de salud y nutrición
- ✓ Emprendimiento
- ✓ Administración del tiempo, entre otros

f. Clima organizacional y transformación cultural

Con el fin de identificar el impacto de las acciones previamente adelantadas e identificar nuevos aspectos a mejorar la entidad realizó la medición de clima organizacional, el cual es insumo básico para la vigencia en el proceso de talento humano y la transformación de la cultura

120-20.01.1. F1

organizacional con el fin de fortalecer las relaciones basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación.

6. Seguimiento al Plan Estratégico del Talento Humano

El seguimiento a la ejecución y cumplimiento de las metas priorizadas en el Plan Estratégico del Talento Humano se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes que hacen parte integral del plan estratégico de talento humano. Aunado a lo anterior, se elaborarán y presentarán los informes ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, que servirán de insumo para la toma de decisiones del área.

7. Financiación del Plan

Para la ejecución del PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO DE METROLÍNEA S.A., la entidad dispone dentro del Presupuesto 2026 las partidas asignadas a los Planes Institucionales de Bienestar, Capacitación y Seguridad y salud en el trabajo, igualmente la entidad gestionará con la Caja de Compensación y La Administradora de Riesgos Labores, la realización de actividades compartidas que permitan la optimización de recursos.


EMIRO J. CASTRO MEZA
Gerente.
Metrolínea S.A.

Elaboró: Luz Marina Peña Quitian / PUI Talento Humano 

