PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Dimensión MIPG
Talento Humano

EMPRESA DE TRANSPORTE DEL TERCER MILENIO - TRANSMILENIO S.A.

BOGOTÁ D.C. 2026

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 3

2. MARCO LEGAL 3

3. ALCANCE 4

4. OBJETIVO GENERAL 5

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 5

6. MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 5

7. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO 12

7.1. MISIÓN 12

7.2. VISIÓN 12

8. AUTODIAGNÓSTICO DE TALENTO HUMANO – MIPG 13

9. formulación plan estratégico talento humano 14

9.1 PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 14

9.1.1 Caracterización Planta de Personal 14

9.1.2 Situación Vacantes y plan de provisión 16

9.2 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 19

9.3 PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 19

9.4 PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 20

10. INDICADORES PLAN DE GESTIÒN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 21

1. INTRODUCCIÓN

Dentro de la estructura del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la primera dimensión corresponde a la de Talento Humano y la concibe como "el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados", es así como, establece que su alcance tiene como propósito dotar a las entidades públicas herramientas de gestión adecuada del personal a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso; desarrollo y retiro.

Dentro de esta dimensión en que se orienta el ingreso y desarrollo de los servidores fundamentado en el mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, y los estímulos, se indica que deben tenerse en cuenta la siguiente política de Gestión y Desempeño Institucional: a) Gestión Estratégica del Talento Humano, cumpliendo con ello el objetivo central de MIPG: "*Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de* resultados de las entidades públicas".

Con base en lo anterior y el proceso de implementación de MIPG al interior de la Empresa de Transporte del Tercer Milenio – TRANSMILENIO S.A., con el presente documento la Dirección Corporativa, tendrá el objetivo de definir las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano desde el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro para apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad, así como, dar a conocer a los servidores la forma en que se desarrollará esta política, entorno al Plan Institucional de Capacitación; el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y el Plan de Gestión de Integridad.

2. MARCO LEGAL

A continuación, se señala la normativa que orienta el proceso de Gestión del Talento Humano al interior de la Subdirección, tanto interna como externamente:

Normatividad Interna

Normatividad	Descripción
Acuerdo 04 de 1999	Por el cual se autoriza al Alcalde Mayor en representación del Distrito Capital para participar, conjuntamente con otras entidades del orden Distrital, en la Constitución de la Empresa de Transporte del Tercer Milenio - TRANSMILENIO S.A. y se dictan otras disposiciones.
Acuerdo 05 de 2025	Por lo cual se establece la estructura organizacional y las funciones de las dependencias de la Empresa de Transporte del Tercer Milenio - TRANSMILENIO S.A.
Acuerdo 06 de 2025	Por lo cual se modifica la planta de cargos de la Empresa de Transporte del Tercer Milenio - TRANSMILENIO S.A.
Resolución 326 de 2025	Por medio de la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los Empleos Públicos de la planta de personal de la Empresa de Transporte del Tercer Milenio - TRANSMILENIO S.A.
Resolución 325 de 2025	Por medio de la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Requisitos por Competencias Laborales de los cargos de la planta de personal de Trabajadores Oficiales de la Empresa de Transporte del Tercer Milenio - TRANSMILENIO S.A.

Fuente: Elaboración propia Subdirección de Talento Humano

Normatividad Externa

Normatividad	Descripción
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana
Resolución 0312 de febrero de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.
Ley 1952 de 2019	Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.
Ley 2094 de 2021	Por medio de la cual se expide la reforma al Código General Disciplinario, modifica el artículo 12 de la Ley 1952 de 2019
MIPG – DAFP	Manual Operativo – Dimensión N°1
GETH – DAFP	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano
GETH – DAFP	Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030

Fuente: Elaboración propia Subdirección de Talento Humano

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano la Empresa de Transporte del Tercer Milenio – TRANSMILENIO S.A., inicia con la detección de necesidades en los componentes de Bienestar, Formación, Seguridad y Salud en el Trabajo, Provisión de Empleos, y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos.

Aplica a la población de servidores públicos de la empresa en todos sus componentes; en las temáticas de inducción y reinducción se incluyen los contratistas y con relación al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST, aplica para los servidores públicos, contratistas y terceros directos.

4. OBJETIVO GENERAL

Alinear todos los componentes que integran la Gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales, a través del fortalecimiento de las actividades que comprenden el ciclo de vida de los servidores públicos de la empresa.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las necesidades de provisión de empleos de la planta de personal de la Empresa de Transporte del Tercer Milenio – TRANSMILENIO S.A., con el fin de trazar las metas de cubrimiento de las vacantes de una manera eficiente y atendiendo a los procesos meritocráticos internamente definidos.

- Contribuir al desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de los Servidores Públicos de TRANSMILENIO S.A., y su grupo familiar, mediante el diseño de programas y estrategias de bienestar, que les aseguren experiencias de vida de alto contenido de felicidad y éxito.

- Propiciar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores de la Empresa de Transporte del Tercer Milenio – TRANSMILENIO S.A., previniendo enfermedades, accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables.

- Elevar los niveles de desempeño, habilidades y competencias de los servidores a través del cumplimiento y evaluación del Plan de Formación y Capacitación, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales.

- Fortalecer la transformación de la cultura organizacional para apoyar la estrategia y fortalecer las relaciones de servicio basadas en la integridad de los servidores públicos y demás participantes en el cumplimiento de las metas.

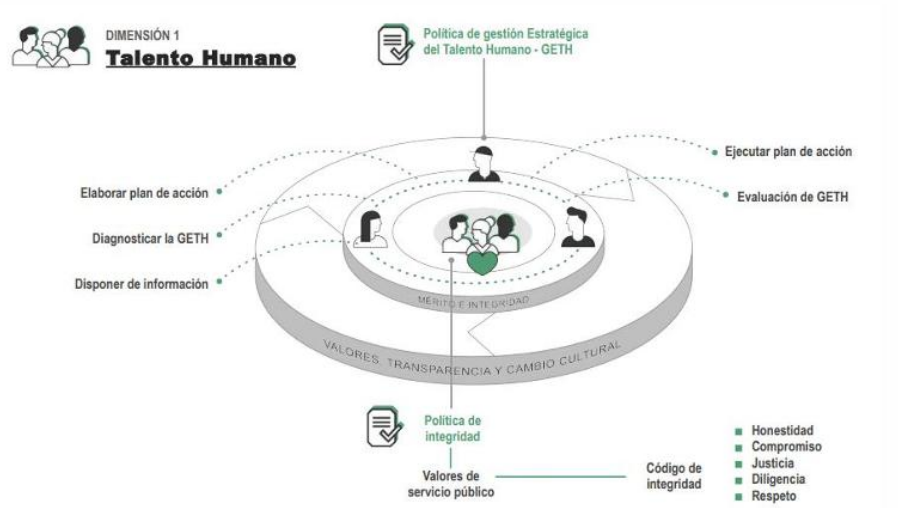
6. MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, de acuerdo con lo definido para esta dimensión en MIPG, está orientada a la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tienen las áreas de talento humano como líderes de procesos, a través de las acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos, generando el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector público, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país.

A continuación, se presentan dos gráficas mediante las cuales el Departamento Administrativo de la Función Pública identifica la posición de la dimensión de talento humano dentro del MIPG, y las bases de su desarrollo.



Fuente: Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) V. 2 – Función Pública 2022



Fuente: Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) V. 2 – Función Pública 2022

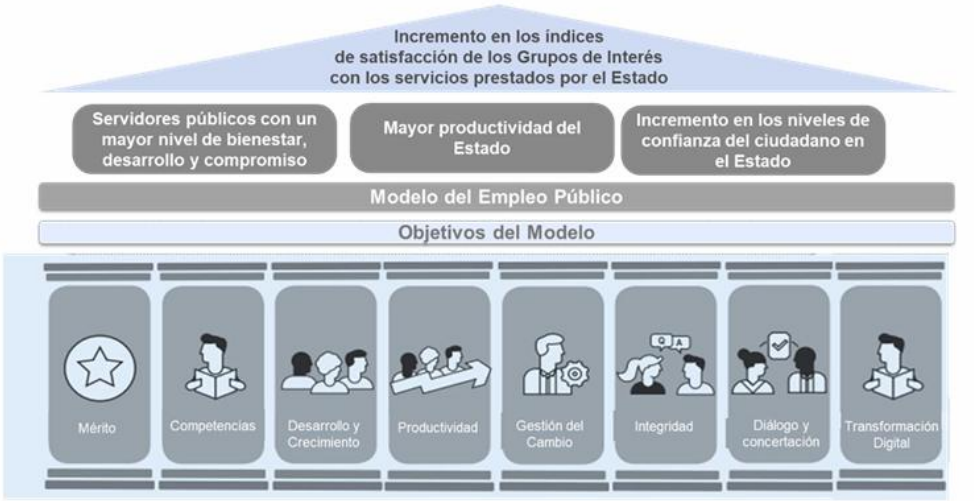
Bajo este modelo y de acuerdo con la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – DAFP, los líderes de talento humano, independientemente de donde se encuentren dentro de la estructura organizacional, deben asumir el rol y entender que son actores claves en el direccionamiento estratégico, comprendiendo adicionalmente que las actividades se deben ejecutar bajo un enfoque basado en procesos, en el que continuamente se están realizando actividades de transformación en el marco del ciclo PHVA.



Fuente: Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) V. 2 Pag. 49 – Función Pública 2017

Así las cosas, las actividades definidas en los planes deben ejecutarse de acuerdo con lo previsto en la planeación, tener asociado un propósito determinado que contribuya al logro de los objetivos organizacionales; la participación de los servidores y/o colaboradores en cada actividad debe estar alineada con los objetivos del área y todas las actividades deben ser registradas y evaluadas para asegurar el logro de los resultados propuestos, y establecer mecanismos para verificar en qué medida se lograron los objetivos y hacer seguimiento periódico y permanente; en este sentido, cuando no se logren ejecutar de acuerdo con la planeación, o no se cumpla con el objetivo, hay que desarrollar acciones que permitan corregir o prevenir estas situaciones.

Para lograr esto, igualmente debe tenerse en cuenta que, ese rol estratégico del jefe de talento humano o quien haga sus veces, debe tener una visión más allá de “trabajar”, estos conceptos los ha desarrollado la Función Pública en la propuesta del marco de la política de empleo público que describe los resultados pretendidos, así como los pilares fundamentales, así;



Fuente: Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) – Función Pública 2022

Es desde acá, como se puede comprender el marco de desarrollo de la dimensión de Talento Humano definida en MIPG, ya que, como se indica en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – Función Pública 2022, los pilares se describen:

1) *El Mérito, como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público*
2) *Las Competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano*
3) *El Desarrollo y el Crecimiento, como elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad*
4) *La Productividad, como la orientación permanente hacia el resultado*
5) *La Gestión del Cambio, como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores*
6) *La Integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y*
7) *El Diálogo y la Concertación, como condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.*

Estos pilares apuntan a lograr cuatro (4) objetivos básicos:

1) Servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso
2) Mayor productividad del estado
3) Incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado y, por consiguiente
4) Incremento en los índices de satisfacción de los grupos de interés con los servicios prestados por el Estado.

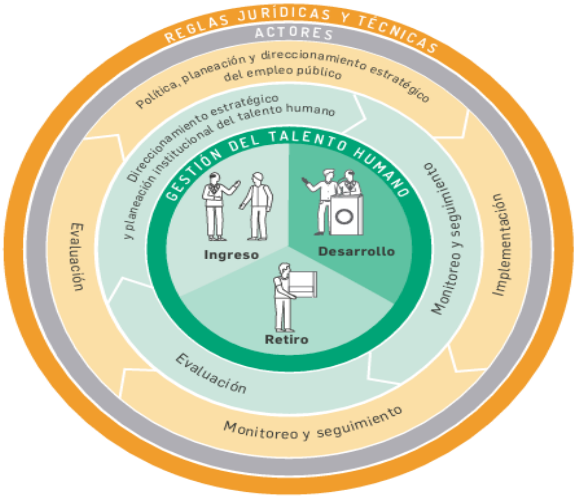
Para cumplir con estos objetivos, se plantea un modelo de empleo público que sea aterrizado estratégicamente en las estrategias de gestión del talento humano con la inclusión de las 5 fases propuestas como son:

1. El diagnostico
2. Planeación estratégica
3. Ejecución
4. Seguimiento y control
5. Análisis de resultados

Para esto se debe tener en cuenta el direccionamiento estratégico y planeación institucional los ciclos de vida del servidor público como son:

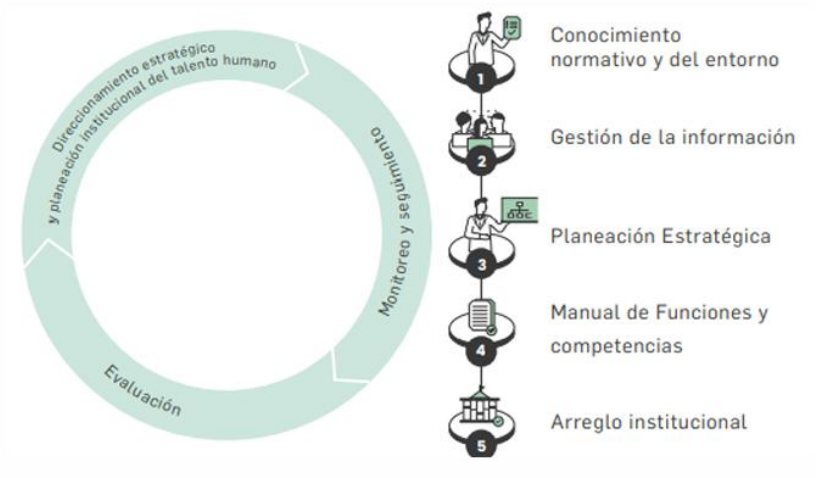
1. Ingreso
2. Desarrollo
3. Retiro
4. Subcomponentes y categorías de la política de la GETH.

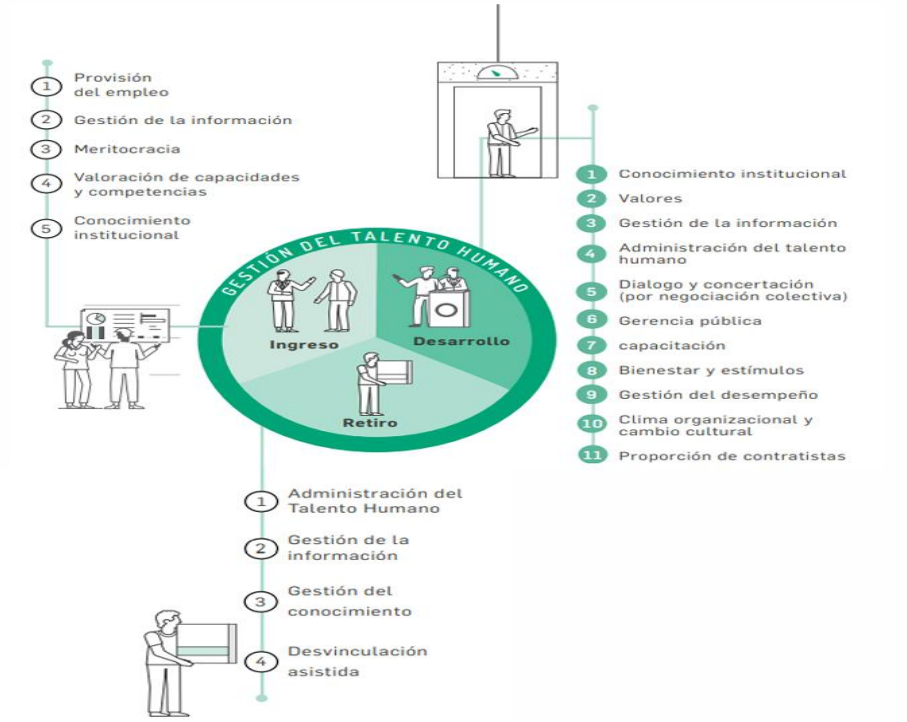
Así entonces, se visualiza el modelo de empleo público, subcomponentes y categorías de la Política de la GETH



Fuente: Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) V. 2 – Función Pública 2022

Subcomponentes y categorías de la Política de la GETH





Fuente: Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) V. 2 – Función Pública 2022

Para la consecución de esta articulación, es necesario que desde la fase de planeación estratégica se puedan identificar las necesidades de mejora, para lo cual se encuentra un insumo importante que se logra a través del diagnóstico que proporciona la matriz de la GETH, que fue incorporada como un instrumento de autodiagnóstico de MIPG, la cual contiene un inventario de los requisitos que el área debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política; permitiendo con su aplicación identificar las fortalezas y los aspectos para mejorar, como punto de partida para la implementación de la gestión estratégica; su resultado genera una calificación que ubica a la entidad en alguno de los tres niveles de madurez de la GETH.

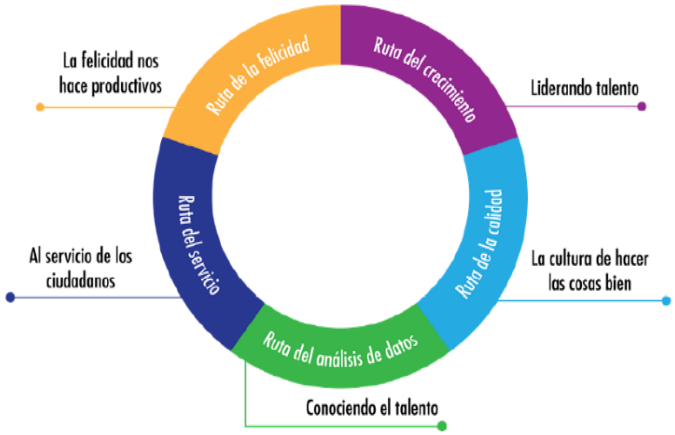


Fuente: Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) V. 2 – Función Pública 2022

El resultado de la aplicación del autodiagnóstico permite identificar los siguientes aspectos:

- Estado actual de cada uno de los temas de talento humano
- Nivel de madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano en la que se ubica la entidad
- Estado actual de las Rutas de Creación de Valor y de cada una de las subrutas
- Aspectos para priorizar a fin de avanzar en la Gestión Estratégica del Talento Humano

Con ello se puede determinar el estado futuro en el que aspira a estar para iniciar los planes de acción correspondientes.



Fuente: Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) V. 2 Pag. 49 – Función Pública 2017

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

Fuente: Tomado de la Matriz de autodiagnóstico (GETH) Función Pública

7. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

La Empresa de Transporte del Tercer Milenio – TRANSMILENIO S.A., tiene en la actualidad seis (6) dimensiones cada una con sus objetivos corporativos y específicos asociados, no obstante, el proceso de Talento Humano le apunta al cumplimiento del objetivo de la dimensión de Gestión Empresarial:

- Dimensión Usuario
- Dimensión Operacional
- Dimensión Sostenibilidad Financiera
- Dimensión Sostenibilidad Ambiental
- Dimensión Tecnológica
- Dimensión Gestión Empresarial

DIMENSIÓN **GESTIÓN EMPRESARIAL**

Objetivo corporativo	Objetivos específicos asociados
Nuestro actuar corporativo se desarrollará con base en el **funcionamiento armónico de nuestra cadena de valor, en procesos** y procedimientos eficaces y autorregulados, y en una permanente búsqueda de la **excelencia como entidad** contratante y ente gestor del Sistema Integrado del Transporte Público.	Implementar un **modelo de gestión institucional** que permita cumplir el direccionamiento estratégico de la entidad.
	Incrementar y consolidar el conocimiento técnico sobre el transporte público urbano intermodal, de tal forma que la organización mantenga el liderazgo técnico en este campo.
	Implementar los **mecanismos que garanticen que la entidad cuente con los recursos necesarios para atender su rol funcional.**

7.1. MISIÓN

Somos los responsables de gestionar el Sistema Integrado de Transporte Público de Bogotá D.C., en sus componentes troncal, zonal, alimentación y cable, que conecta a las personas con las oportunidades que brinda la ciudad, en condiciones de calidad, seguridad y eficiencia.

7.2. VISIÓN

En el 2028 seremos orgullo de los bogotanos y colombianos por prestar un servicio de transporte público confiable, inteligente e innovador, centrado en las necesidades de los usuarios.

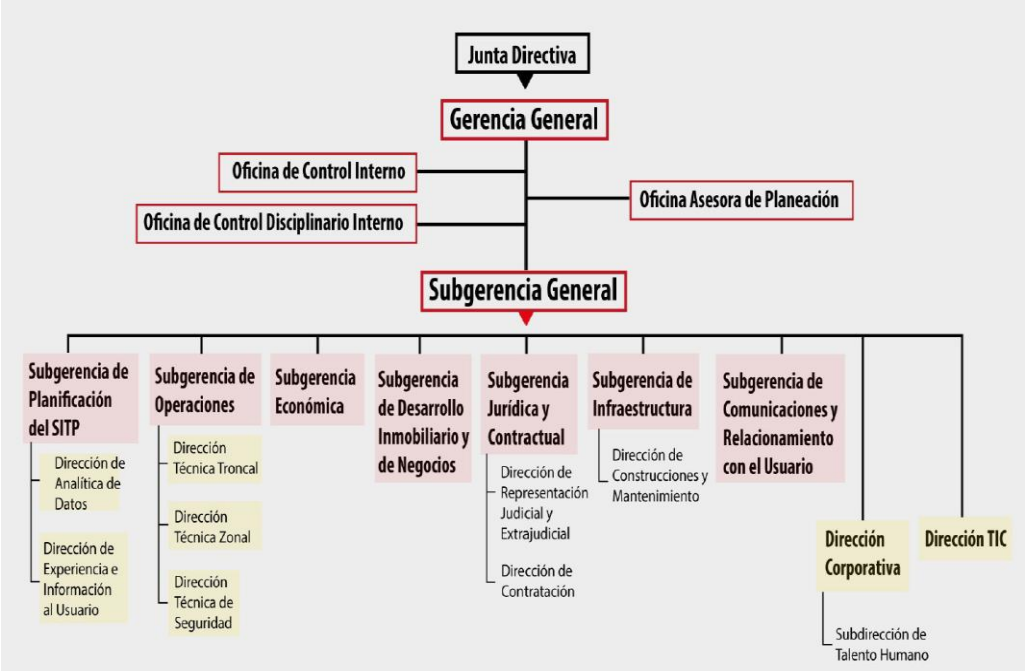
7.3. OBJETO

Corresponde a TRANSMILENIO S.A., la gestión, organización y planeación del servicio integrado de transporte público urbano de pasajeros en el Distrito Capital y su área de influencia, bajo las

modalidades de transporte terrestre automotor, transporte terrestre férreo y sistemas alternativos de movilidad como el cable aéreo, entre otros, en las condiciones que señalen las normas vigentes, las autoridades competentes y sus propios estatutos.

La actual estructura organizacional de la Empresa de Transporte del Tercer Milenio – TRANSMILENIO S.A., y sus funciones fueron establecidas mediante el Acuerdo 05 2025 y la planta de cargos mediante el Acuerdo 06 de 2025, las cuales se encuentran en el gráfico que a continuación se presenta.

El organigrama es la representación gráfica de la estructura interna u organizacional, mediante la cual es posible visualizar los niveles de jerarquía, el agrupamiento de actividades o departamentalización y las líneas de dirección y autoridad adoptadas por la organización, entre otros aspectos. La representación gráfica de la estructura interna de TRANSMILENIO S.A. se presenta a continuación:



Fuente: https://www.transmilenio.gov.co/comunicaciones/publicaciones/2025/organigrama-de-transmilenio-s-a

8. AUTODIAGNÓSTICO DE TALENTO HUMANO – MIPG

La Empresa de Transporte del Tercer Milenio – TRANSMILENIO S.A., tiene la última medición en el año 2024 que fue entregada en el 2025, tomando como herramienta la matriz diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, donde se identifican las rutas en las cuales se deben trabajar para mejorar en el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema, como resultado general de la Gestión Estratégica de Talento Humano se obtuvo un puntaje de 89.3.

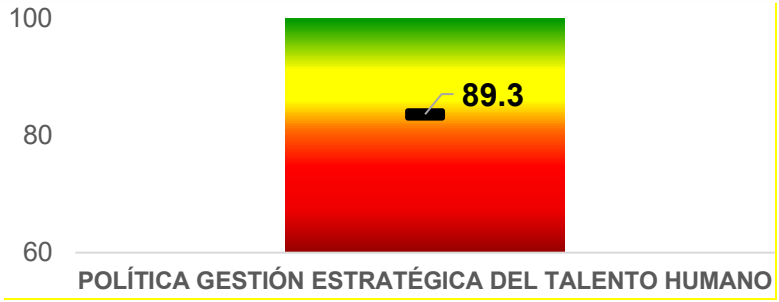


Gráfico 2. Resultado Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano 2024 TRANSMILENIO

Esta gráfica indica que en general, la implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano se encuentra en el nivel de madurez denominado “Consolidación”, según la escala de calificación establecida en el autodiagnóstico, el cual significa que la implementación de GETH ha avanzado de manera importante.

9. FORMULACIÓN PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico del Talento Humano se define con base en los resultados del diagnóstico, las áreas que intervienen en la Gestión Humana de TRANSMILENIO, la normatividad vigente y los desarrollos realizados por la Entidad. Comprende la realización de todas las actuaciones administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores públicos de la Entidad.

9.1 PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

9.1.1 CARACTERIZACIÓN PLANTA DE PERSONAL

La planta de cargos actual de la Empresa de Transporte del Tercer Milenio – TRANSMILENIO S.A. está compuesta por veintinueve (29) Empleados Públicos y seiscientos doce (612) Trabajadores Oficiales, la cual fue establecida mediante el Acuerdo No. 6 del 01 de septiembre de 2025 de la Junta Directiva, de la siguiente manera:

Empleados Públicos

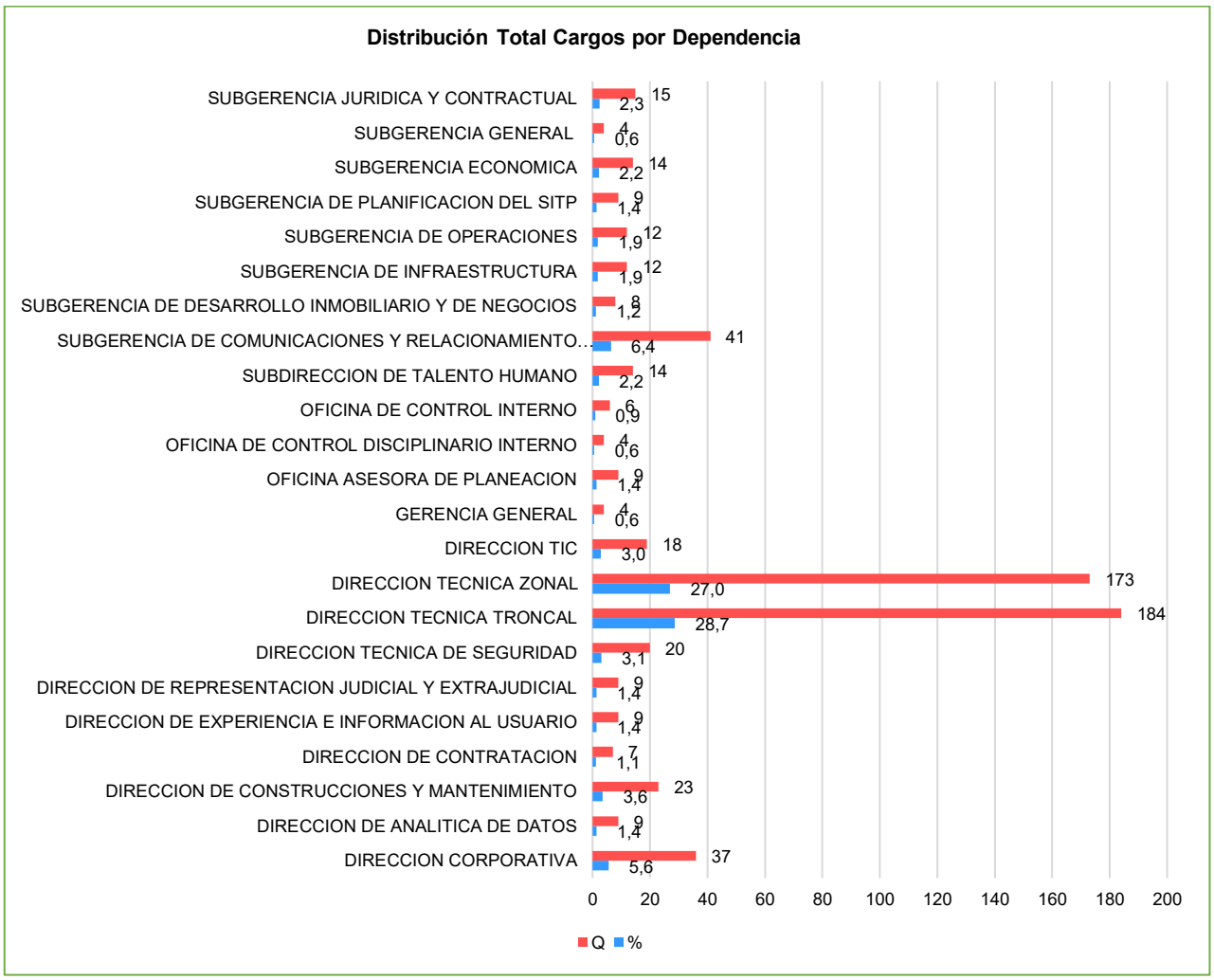
DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	N° DE CARGOS
Gerente General de Entidad Descentralizada	050	05	Uno (1)
Asesor	105	01	Cuatro (4)
Secretario Ejecutivo	425	01	Uno (1)
Subgerente General de Entidad Descentralizada	084	04	Uno (1)
Subgerente	090	03	Siete (7)
Director Técnico	009	02	Diez (10)
Jefe de Oficina	006	01	Dos (2)
Jefe de Oficina Asesora de Planeación	115	02	Uno (1)
Subdirector Técnico	068	01	Uno (1)
Tesorero General	201	01	Uno (1)
SUBTOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS		**VEINTINUEVE (29)**	

Fuente: Elaboración propia Subdirección Talento Humano

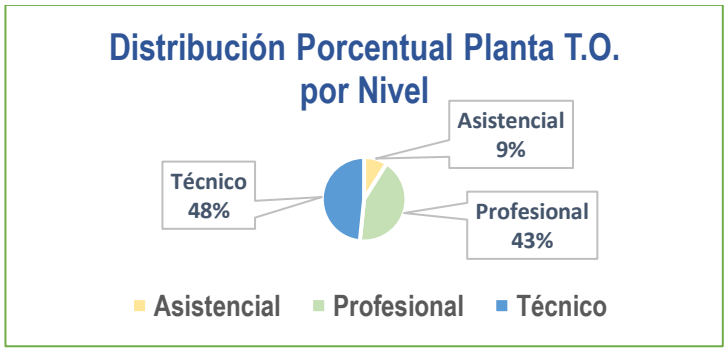
Trabajadores Oficiales

NIVEL	DENOMINACIÓN	GRADO	TOTAL
PROFESIONAL	Profesional Especializado	06	70
		05	20
	Profesional Universitario	04	53
		03	33
		01	85
TÉCNICO	Técnico de Control	02	271
	Técnico Administrativo	02	25
ASISTENCIAL	Auxiliar Administrativo	01	7
	Auxiliar Operativo	02	32
	Conductor	01	2
	Secretario	03	14
SUBTOTAL TRABAJADORES OFICIALES			**612**

Fuente: Elaboración propia Subdirección Talento Humano



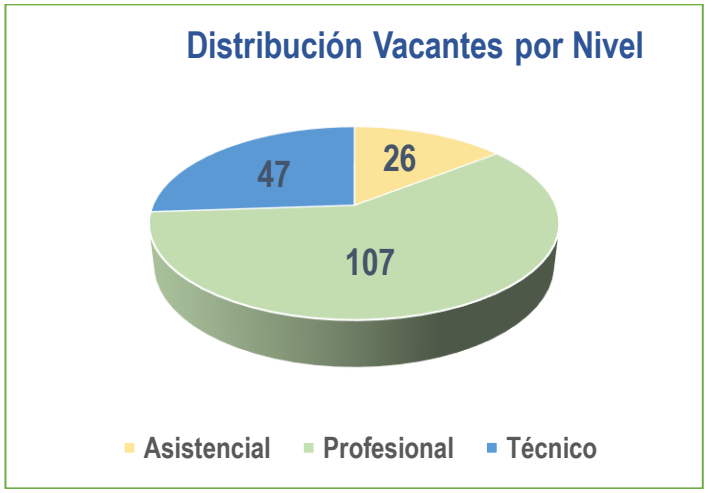
Fuente: Elaboración propia Subdirección Talento Humano



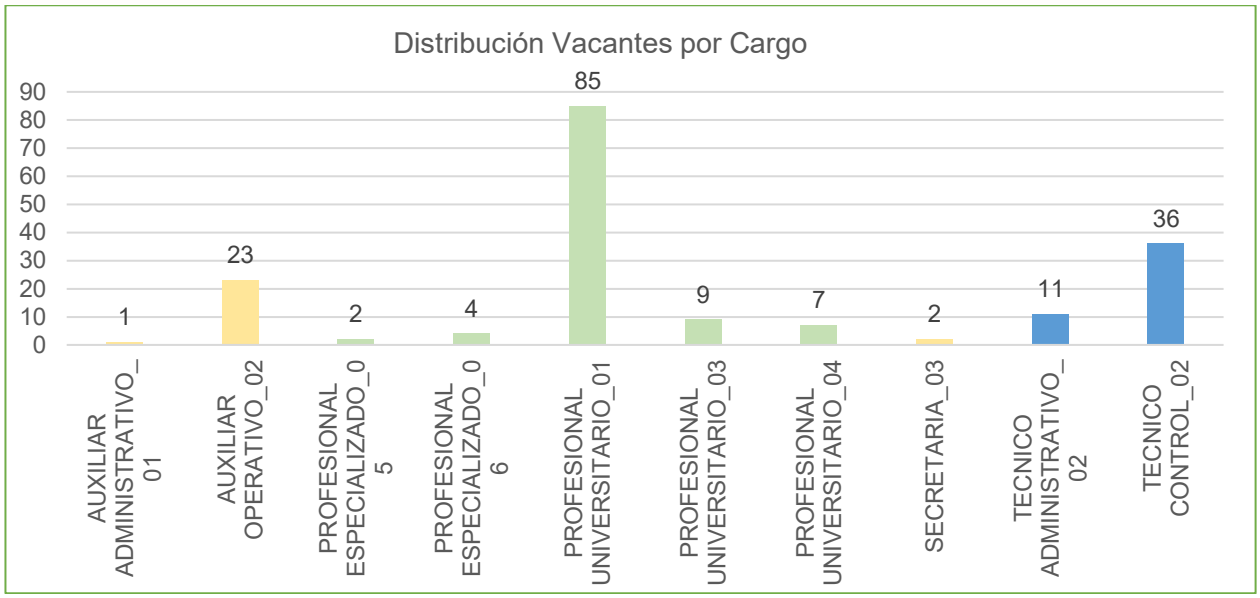
Fuente: Elaboración propia Subdirección Talento Humano

9.1.2 SITUACIÓN VACANTES Y PLAN DE PROVISIÓN

A la fecha se tiene un total de 180 vacantes en Trabajadores Oficiales de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial, distribuidas como se relaciona a continuación:



Fuente: Elaboración propia Subdirección Talento Humano (Corte a 31-12-2025)



Fuente: Elaboración propia Subdirección Talento Humano (Corte a 31-12-2025)

DEPENDENCIAS	Q	CARGOS VACANTES	Total
DIRECCIÓN CORPORATIVA	16	PROFESIONAL ESPECIALIZADO_06	1
		PROFESIONAL ESPECIALIZADO_05	1
		PROFESIONAL UNIVERSITARIO_03	1
		PROFESIONAL UNIVERSITARIO_01	7
		TECNICO ADMINISTRATIVO_02	6
DIRECCIÓN DE ANALÍTICA DE DATOS	2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO_01	2
DIRECCIÓN DE CONSTRUCCIONES Y MANTENIMIENTO	3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO_01	2
		AUXILIAR ADMINISTRATIVO_01	1
DIRECCIÓN DE CONTRATACIÓN	3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO_01	3
DIRECCIÓN DE EXPERIENCIA E INFORMACION AL USUARIO	3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO_01	2
		SECRETARIA_03	1
DIRECCIÓN DE REPRESENTACIÓN JUDICIAL Y EXTRAJUDICIAL	2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO_01	2
DIRECCIÓN TÉCNICA DE SEGURIDAD	10	PROFESIONAL UNIVERSITARIO_03	1
		PROFESIONAL UNIVERSITARIO_01	9
DIRECCIÓN TÉCNICA TRONCAL	48	PROFESIONAL UNIVERSITARIO_04	3
		PROFESIONAL UNIVERSITARIO_03	1
		PROFESIONAL UNIVERSITARIO_01	12
		TECNICO CONTROL_02	9
		AUXILIAR OPERATIVO_02	23
DIRECCIÓN TÉCNICA ZONAL	43	PROFESIONAL UNIVERSITARIO_04	3
		PROFESIONAL UNIVERSITARIO_01	12
		TECNICO CONTROL_02	27
		SECRETARIA_03	1
DIRECCIÓN TIC	8	PROFESIONAL ESPECIALIZADO_06	1
		PROFESIONAL UNIVERSITARIO_01	7
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO_01	2
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO_01	1
OFICINA DE CONTROL INTERNO	2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO_01	2
SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO	8	PROFESIONAL UNIVERSITARIO_03	2
		PROFESIONAL UNIVERSITARIO_01	4
		TECNICO ADMINISTRATIVO_02	2
SUBGERENCIA DE COMUNICACIONES Y RELACIONAMIENTO CON EL USUARIO	13	PROFESIONAL UNIVERSITARIO_01	10
		TECNICO ADMINISTRATIVO_02	3

DEPENDENCIAS	Q	CARGOS VACANTES	Total
SUBGERENCIA DE DESARROLLO INMOBILIARIO Y DE NEGOCIOS	2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO_03	2
SUBGERENCIA DE INFRAESTRUCTURA	4	PROFESIONAL UNIVERSITARIO_03	1
		PROFESIONAL UNIVERSITARIO_01	3
SUBGERENCIA DE OPERACIONES	3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO_06	1
		PROFESIONAL UNIVERSITARIO_04	1
		PROFESIONAL UNIVERSITARIO_01	1
SUBGERENCIA DE PLANIFICACION DEL SITP	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO_01	1
SUBGERENCIA ECONÓMICA	3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO_06	1
		PROFESIONAL ESPECIALIZADO_05	1
		PROFESIONAL UNIVERSITARIO_03	1
SUBGERENCIA JURÍDICA Y CONTRACTUAL	3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO_01	3
Total Vacantes X Dependencia	**180**	**Total Vacantes X Cargo**	**180**

Fuente: Elaboración propia Subdirección Talento Humano (Corte a 31-12-2025)

Teniendo en cuenta que el plan de provisión estará sujeto al “Manual para la Selección o Nombramiento, Vinculación y Desvinculación de Servidores Públicos de TRANSMILENIO S.A.”; y a los aspectos y características definidos en la Convención Colectiva de Trabajo, se ha considerado el cubrimiento de vacantes en forma descendente según las etapas definidas para tal fin; se prevé para la presente vigencia adelantar tres convocatorias que cubrirían las siguientes vacantes:

CONVOCATORIA	TOTAL CARGOS
Interna 01 de 2026	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO_06	4
PROFESIONAL ESPECIALIZADO_05	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO_04	7
PROFESIONAL UNIVERSITARIO_03	9
PROFESIONAL UNIVERSITARIO_01	85
TECNICO ADMINISTRATIVO_02	11
SECRETARIA_03	2
Mixta 01 de 2026	
TECNICO CONTROL_02	36
AUXILIAR OPERATIVO_02	23
AUXILIAR ADMINISTRATIVO_01	1
Mixta 02 de 2026 * Estimado Resultante Interna 01-2026	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO_06	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO_05	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO_04	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO_03	5
PROFESIONAL UNIVERSITARIO_01	40
TECNICO ADMINISTRATIVO_02	5
SECRETARIA_03	2
TOTAL CARGOS PROVISIÓN 2026	**180***

Nota: Esta proyección, se plantea sin perjuicio de que pueda ser modificada con ocasión de los resultados de las mismas convocatorias; decisiones de la alta dirección u otras causas que lo

ameriten; de igual forma, el número de cargos de las convocatorias puede variar de acuerdo con las vacantes que surjan en el proceso de provisión.

Cómo medidas transitorias de acuerdo con lo previsto en el Reglamento Interno de Trabajo en concordancia con la Convención Colectiva, cuando se requiera el cubrimiento de un cargo vacante por necesidades del servicio, se podrá acudir a la figura de Encargo que se tiene adoptada.

9.2 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) tiene como objetivo fomentar el desarrollo integral de los colaboradores de TRANSMILENIO S.A., mediante procesos de capacitación, formación y entrenamiento que aborden todas sus áreas, promoviendo un alto nivel de compromiso para alcanzar los objetivos institucionales. De esta manera, contribuye al fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y competencias laborales.

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 se construye a partir del diagnóstico de las necesidades de aprendizaje organizacional, tanto a nivel grupal como individual, abarcando las demandas específicas por área, las necesidades institucionales y aquellas derivadas de mandatos legales, entre otros. Este diagnóstico se lleva a cabo durante la etapa de planeación y en alineación con los objetivos estratégicos de la entidad, asegurando el cumplimiento de las metas institucionales. El plan también contempla la actualización anual de los procesos de inducción y reinducción.

Los siguientes anexos corresponden a este plan:

Anexo 1. Plan Institucional de Formación y Capacitación – PIC 2026
Anexo 2. Cronograma PIC 2026

9.3 PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El bienestar social es fundamental para mejorar la calidad de vida de los servidores de la entidad, optimizar su desempeño laboral y fortalecer la cultura organizacional, a través de espacios de aprendizaje, esparcimiento e integración familiar.

En este contexto, los lineamientos de ejecución del Plan de Bienestar 2026 del Distrito para la Gestión Integral del Talento Humano - PPDGITH 2019-2030 se presentan como una promesa de valor para la ciudadanía, promoviendo el aumento de la eficiencia y eficacia institucional. Además, reflejan el compromiso de las autoridades distritales en la creación de espacios laborales inclusivos, libres de discriminación, con condiciones de trabajo dignas y justas, que reconocen los logros y dignifican la labor de las servidoras y los servidores públicos del Distrito Capital.

Este enfoque se materializa a partir de la encuesta de actividades y otras fuentes que enriquecen la planeación para la vigencia actual, en materia de bienestar e incentivos.

Los siguientes anexos corresponden a este plan:

Anexo 3. Plan de Bienestar e Incentivos 2026
Anexo 4. Matriz Bienestar e Incentivos 2026

9.4 PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

De conformidad con el Decreto 1072 de 2015 "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*", El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los colaboradores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión, cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Su objetivo principal consiste en valorar la exposición de la población trabajadora a los principales riesgos laborales (Psicosocial, Músculo-esquelético, Auditivo, Locativo, Público, Seguridad Vial, Riesgo de Emergencias, Deportivo, Confort Térmico y Ventilación), a los cuales están expuestos durante el desarrollo de su labor y establecer los controles pertinentes en la fuente, el medio o el trabajador según aplique para prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como aportar a la calidad de vida integral de los trabajadores.

Toda la planeación anual, se desarrolla con fundamento en lo previsto en el M-DA-005 Manual de SG-SST V.3

Anexo 5. Plan de SG-SST 2026
Anexo 6. Cronograma Plan de trabajo SG-SST 2026

9.5 PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

El propósito del Plan Anual de Integridad es promover y fortalecer la cultura de integridad, ética y transparencia dentro de la entidad. Es una herramienta para identificar riesgos éticos, establecer acciones para prevenir conductas indebidas y asegurar el cumplimiento de normativas internas y externas. Además, busca involucrar a todos nuestros colaboradores, para que conozcan el código de integridad, y lo apliquen en la ejecución de sus tareas diarias, y así construir un ambiente confiable y responsable.

Busca interiorizar a los servidores públicos y contratistas de TRANSMILENIO S.A. respecto a la transparencia, el rechazo a la corrupción y posibles conflictos de interés, impulsando la apropiación del Código de Integridad, por medio de acciones de formación y sensibilización, generando un buen ambiente organizacional orientado a comportamientos deseados. Las etapas que comprende este plan de integridad son: alistamiento, armonización, diagnóstico, implementación, seguimiento y evaluación.

Anexo 7. Plan de Gestión de Integridad 2026
Anexo 8. Cronograma PGI 2026

10. INDICADORES PLAN DE GESTIÒN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Todos estos planes deben ser medidos, para lo cual se cuenta con la tabla de indicadores prevista en el Plan de Acción Institucional, los cuales para la presente vigencia se medirán, así:

Indicadores Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano

De acuerdo con lo previsto para la presente vigencia, los indicadores con que se medirá la gestión son:

a) Porcentaje de Ejecución del Plan de Gestión Estratégico del Talento Humano y sus componentes

- Plan de Formación y Desarrollo
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de SG-SST
- Plan de Gestión de Integridad

b) Cumplimiento del Programa Integral de Gestión Humana.

- Medición de porcentaje de asistencia y satisfacción en actividades de Bienestar
- Medición de porcentaje de asistencia y satisfacción en actividades de Capacitación
- Medición de porcentaje de asistencia y satisfacción en actividades de SG-SST
  Medición de apropiación y conocimiento del código de integridad

Anexos:	Anexo 1. Plan Institucional de Formación y Capacitación - PIC 2026 Anexo 2. Cronograma PIC 2026 Anexo 3. Plan de Bienestar e Incentivos 2026 Anexo 4. Matriz Bienestar e Incentivos 2026 Anexo 5. Plan de SG-SST 2026 Anexo 6. Cronograma Plan de trabajo SG-SST 2026 Anexo 7. Plan de Gestión de Integridad 2026 Anexo 8. Cronograma PGI 2026
Proyectó:	Paolo Ramírez Borbón - Profesional Especializado Grado 06 - Talento Humano
Revisó:	Alberto Muñoz Caamaño - Profesional Universitario Grado 04- Bienestar y Formación Jimmy Alexander Pinto - Profesional Universitario Grado 04 - Nómina Leonardo Vásquez León - Profesional Universitario Grado 03 - Seguridad y Salud en el Trabajo (E)
Aprobó:	Juan Manuel Tang Pérez - Subdirector de Talento Humano Gina Alexandra Vaca Linares. - Directora Corporativa

Elaborado: Enero de 2026