
 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026</p>	<p>Versión: 5.0</p>
		<p>Fecha: 27/01/2026</p>
		<p>Página 1 de 31</p>

SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTES DE VALLEDUPAR SIVA S.A


PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PETH VIGENCIA 2026

ENERO DE 2026

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026</p>	<p>Versión: 5.0</p>
		<p>Fecha: 27/01/2026</p>
		<p>Página 2 de 31</p>

Contenido


INTRODUCCIÓN	4
ALCANCE	4
MARCO LEGAL	5
OBJETIVOS	6
General	6
Específicos	6
MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	7
COMPONENTE DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	11
METODOLOGIA - MARCO DE REFERENCIA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026	11
FORMULAR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO	13
Identificación del Direccionamiento Estratégico de la Entidad	13
MISIÓN	13
VISIÓN	13
POLITICA	13
ESTRUCTURA DE LA PLANTA ACTUAL	16
Análisis de la Planta Actual	16
DISTRIBUCIÓN POR NIVELES DE LA PLANTA GLOBAL	18
VACANTES DEFINITIVAS: 0	19
VACANTES TEMPORALES: 0	19
Tabla – Principales situaciones administrativas en la planta de personal.	20
POLITICA DE TALENTO HUMANO	20
Principios Fundamentales de la Política	21
Gestión con Calidad y Oportunidad	21
Liderazgo para la Motivación y el Sentido de Pertenencia	21
Desarrollo Integral del Servidor Público	21
Alineación con los Objetivos Estratégicos	22
Diagnóstico de la situación actual del Talento Humano. ¡Error! Marcador no	

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026</p>	<p>Versión: 5.0</p>
		<p>Fecha: 27/01/2026</p>
		<p>Página 3 de 31</p>

definido.

Formulación de la Planeación Estratégica del Talento Humano.....23

Plan Estratégico de Talento Humano El sistema Integrado de transportes de Valledupar S.A.S.....23

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Versión: 5.0
		Fecha: 27/01/2026
		Página 4 de 31

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como propósito la alineación de la estrategia de la entidad, materializada en el Plan Estratégico y el Plan de Gestión, consignadas en los Planes del área de Talento Humano. Para el logro de prácticas más efectivas y del Direccionamiento Estratégico en El sistema Integrado de transportes de Valledupar S:A., es importante conocer, hacia dónde enfocará la organización sus esfuerzos, es aún más importante poder determinar si está logrando sus objetivos propuestos, por lo cual, esta metodología de planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.


Se elabora el plan institucional de capacitaciones, identificando las necesidades de las diferentes dependencias de la entidad, seguido se incluye en el plan las capacitaciones pertinentes e importantes que debe realizar el funcionario, así mismo el plan de bienestar y estímulo para la vigencia 2026.

Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad y el Plan Nacional de Desarrollo.

Para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano PETH, se realiza un diagnóstico interno, el cual permite evidenciar tanto las fortalezas como las debilidades en materia de recursos humanos, se define la misión, visión, la política de talento humano, al igual que se establecen las estrategias, para alinearlas con las de la entidad y con los planes y programas de talento humano, se define el plan estratégico, lo que permitirá el logro de los objetivos tanto institucionales como el de su recurso humano. De otra parte, se elabora el Plan Anual de Vacantes, en el cual se identifican las vacancias tanto definitivas como las temporales.

ALCANCE


El presente plan aplica a todos los servidores públicos del sistema Integrado de transportes de Valledupar S.A, independientemente de su tipo de vinculación, y abarca todas las fases del ciclo de vida del servidor, desde su ingreso hasta su retiro.

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Versión: 5.0
		Fecha: 27/01/2026
		Página 5 de 31

MARCO LEGAL

Este plan se sustenta en el siguiente marco normativo, que proporciona las bases para la implementación de las estrategias y acciones establecidas:

Normatividad	Aplicación
Constitución Política de Colombia 1991	Artículo 54 sobre el derecho al trabajo y la obligación del Estado de propiciarlo.
Ley 909 de 2004	Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
Ley 1010 de 2006	Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.
Ley 1960 de 2019	Moderniza la gestión del empleo público y el sistema de carrera administrativa.
Decreto Ley 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, que incluye el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).
Decreto 612 de 2018	Fija directrices para la integración de los planes institucionales al Plan de Acción.
Ley 2088 de 2021	Regula el trabajo en casa como modalidad laboral.
Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	Marco de referencia para la gestión de las entidades públicas, con la Dimensión de Talento Humano como eje central.

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p> <p>VIGENCIA 2026</p>	<p>Versión: 5.0</p>
		<p>Fecha: 27/01/2026</p>
		<p>Página 6 de 31</p>

OBJETIVOS

General

El Plan Estratégico de Talento Humano – PETH, del Sistema Integrado de Transportes De Valledupar SAS tiene como objetivo planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano orientada a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos.

Específicos

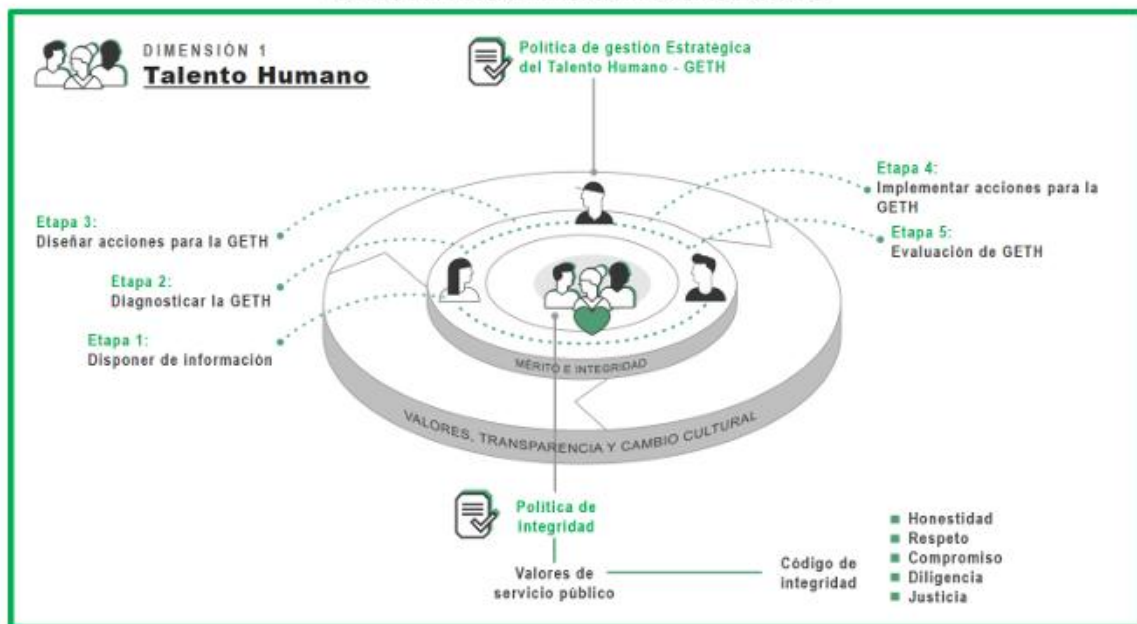
- Desarrollar y promover el talento humano del Sistema Integrado De Transportes De Valledupar SAS, para el cumplimiento de los objetivos, programas y proyectos de la entidad.
- Identificar, desarrollar y fortalecer las competencias y habilidades de los servidores públicos de la entidad, a través de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores del Sistema Integrado De Transportes De Valledupar SAS, teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal y la normatividad vigente.
- Gestionar el ciclo de vida de los servidores públicos de la entidad.
- Fomentar un entorno y ambiente laboral favorable, generando espacios de reconocimiento, a través de programas que satisfagan las necesidades de los colaboradores, conforme a la normatividad vigente
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Implementar la cultura del autocuidado a través de los programas de actividad física para la salud, deporte y recreación, generando hábitos de vida saludables
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, sus familias y pensionados del Sistema Integrado De Transportes De Valledupar SAS, fomentando la práctica de la actividad física como un hábito dentro de la cultura de su entorno familiar.
- Definir un Plan de Acción orientado a la mejora de la Gestión del Talento Humano, según la información de la Matriz Gestión Estratégica del Talento Humano.

MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica de Talento Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional. El éxito de la Planeación Estratégica de Talento Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente, dicho modelo consta de lo siguiente:

Con esta dimensión, se logra cumplir con 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”*.

Gráfico 7. Primera Dimensión: Talento Humano



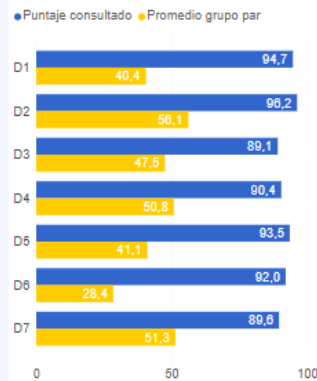
Fuente: Función Pública, 2017

Ilustración 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano adaptado

Rutas de Creación de Valor

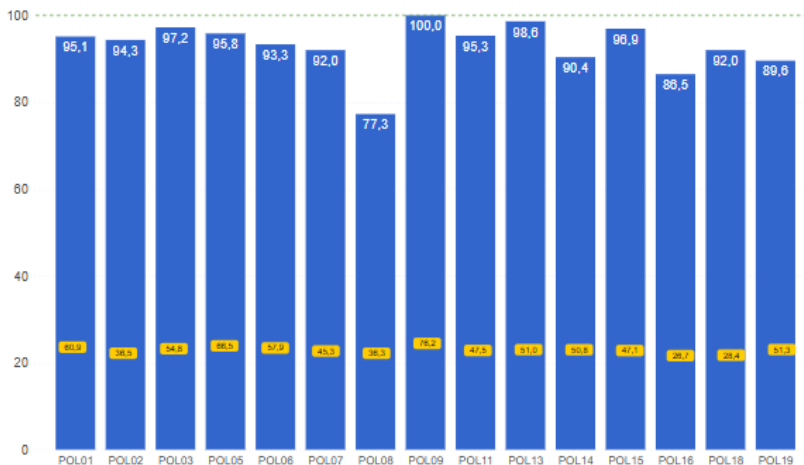
Para generar resultados efectivos, nuestras estrategias se agrupan en las cuatro "Rutas de Creación de Valor" definidas por el DAFP, que guían la gestión hacia un impacto tangible:

II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



Dimensión	Puntaje consultado
D1: Talento Humano	94,7
D2: Direccionamiento Estratégico y Planeación	96,2
D3: Gestión con Valores para Resultados	89,1
D4: Evaluación de Resultados	90,4
D5: Información y Comunicación	93,5
D6: Gestión del Conocimiento	92,0

III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



POLITICAS

- POL01: Índice de Gestión Estratégica del Talento Humano
- POL02: Índice de Integridad
- POL03: Índice de Planeación Institucional
- POL05: Índice de Compras y Contratación Pública
- POL06: Índice de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
- POL07: Índice de Gobierno Digital
- POL08: Índice de Seguridad Digital
- POL09: Índice Defensa Jurídica
- POL11: Índice de Servicio a las ciudadanías
- POL13: Índice de Participación Ciudadana en la Gestión Pública
- POL14: Índice de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
- POL15: Índice Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción
- POL16: Índice de Gestión Documental
- POL18: Índice de Gestión del Conocimiento
- POL19: Índice de Control Interno

Nota 1: La etiqueta de valores en amarillo en cada columna indica el valor promedio obtenido en la política específica consultada.

Ilustración 2. Resultados MIPG Vigencia 2024

El **Índice de Desempeño Institucional (IDI)**, que mide la gestión global de la entidad, ha mostrado un crecimiento positivo, pasando de **77,8** en 2023 a **90,8** en 2024. Este avance de **+13 puntos** refleja el esfuerzo coordinado de todas las áreas y la correcta alineación con los objetivos estratégicos.

Evolución de la Dimensión de Talento Humano

Para efectos de este plan, el análisis se centra en la **Dimensión de Talento Humano (D1)**, la cual ha sido un motor clave del crecimiento institucional.

- **Dimensión de Talento Humano (D1):** Se registró un notable avance al pasar de

74,7 en 2023 a 94,7 en 2024. Este incremento de **+20 puntos** demuestra la efectividad de las políticas de bienestar, desarrollo y gestión implementadas.

- Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (POL01):** Este es el indicador más relevante para nuestra área y donde se observa el salto más significativo. El puntaje pasó de **78,9** en 2023 a un sobresaliente 95,1 en 2024, con un impresionante **aumento de +16,2 puntos**. Este resultado valida el enfoque estratégico adoptado y la implementación exitosa de los planes de capacitación, bienestar e integridad.

Tabla Comparativa de Indicadores Clave

La siguiente tabla resume la evolución de los indicadores más importantes para la gestión del talento humano:

Indicador Clave	Puntaje 2023	Puntaje 2024	Variación
Índice de Desempeño Institucional (IDI)	77,8	90,8	+13
Dimensión Talento Humano (D1)	74,7	94,7	+20
Política GETH (POL01)	78,9	95,1	+16,2

La evolución positiva y sostenida en los indicadores del MIPG, especialmente en aquellos directamente relacionados con la gestión humana, nos proporciona una base sólida y un claro mandato para continuar fortaleciendo nuestras estrategias. Los resultados de 2024 no solo reflejan un cumplimiento, sino una maduración de nuestros procesos.

El presente Plan Estratégico de Talento Humano se construye sobre estos logros, con el objetivo de consolidar las áreas de fortaleza y abordar con decisión las oportunidades de mejora para llevar el desempeño de la entidad y el bienestar de sus servidores a un nuevo nivel de excelencia.

COMPONENTE DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO


La gestión del talento humano es el corazón del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Se concibe como el factor crítico de éxito para que la entidad cumpla sus metas y resuelva las necesidades de los ciudadanos. Este plan se estructura siguiendo las cinco etapas de la política de GETH: 1) Disponer de información, 2) Diagnosticar, 3) Diseñar acciones, 4) Implementar y 5) Evaluar:



Ilustración 3. Componentes de la Gestión del Recursos Humanos

METODOLOGIA - MARCO DE REFERENCIA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026

La metodología realizada para la conformación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano del año 2026, se realizó por medio de los lineamientos establecidos en el Plan Estratégico del sistema Integrado de transportes de Valledupar S:A, Planes, Programas y Proyectos implementados en la vigencia 2026.

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Versión: 5.0
		Fecha: 27/01/2026
		Página 12 de 31

En el proceso de implementación de la estrategia institucional, representada por medio del sistema de Gestión, se definieron las iniciativas estratégicas las cuales nos deben aclarar el proceso en el cual los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y presupuesto asignado.


Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se tienen establecidos un conjunto de indicadores de gestión, enfocados a evaluar la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas.

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se inscribe en el marco de la planeación estratégica del sistema Integrado de transportes de Valledupar SAS, dentro del cual se definieron las siguientes políticas institucionales relacionadas con:

- Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.
- Permanencia: en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, y Plan de vacantes, entre otras.
- Retiro: situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

Los documentos se encontrarán anexos del presente Plan Estratégico para cada vigencia en el sistema de Gestión de la Entidad.

Adicionalmente, para continuar con el proceso de la Planeación Estratégica de Gestión del Talento Humano, se tiene en cuenta factores internos y externos que influyen en la Entidad y por ende en la gestión del talento humano para el logro de las metas e iniciativas institucionales.

 <p>SIVA SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p> <p>VIGENCIA 2026</p>	<p>Versión: 5.0</p>
		<p>Fecha: 27/01/2026</p>
		<p>Página 13 de 31</p>

FORMULAR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

Identificación del Direccionamiento Estratégico de la Entidad

MISIÓN

Brindar una solución de transporte público colectivo a los habitantes del Municipio de Valledupar y su área de influencia, bajo los principios de eficiencia, seguridad y sostenibilidad, mediante la planeación, gestión, implantación y control de un sistema estratégico de transporte público que propenda por el mejoramiento de la calidad de vida y la preservación del ambiente, contribuyendo a la transformación económica y social de Valledupar.

VISIÓN

Ser en el 2025 el ente gestor líder en la implementación del SETP en el país, destacándose por la eficiencia y sostenibilidad del sistema, su compromiso con el medio ambiente y su contribución en el mejoramiento de la calidad de vida de sus usuarios.

POLITICA


La empresa Sistema Integrado de Transporte de Valledupar -SIVA S.A.S.- en cumplimiento de la normatividad y dentro del marco de su visión, busca el mejoramiento continuo de procesos y el uso eficiente de recursos, con el fin de brindar un servicio de transporte público eficiente y de calidad que responda a las necesidades y expectativas del Municipio de Valledupar

PRINCIPIOS ETICOS

Los servidores públicos del Sistema Integrado De Transporte De Valledupar SIVA S.A.S deberán aplicar los siguientes principios éticos:

Transparencia: Permite el control ciudadano sobre la función pública. La efectividad de este principio se logra cuando la administración comunica, pública o notifica sus decisiones y cuando cumple el deber de motivar los actos administrativos. Por ello, en principio no deben existir en la administración actuaciones secretas ajenas al conocimiento público y a la correspondiente fiscalización popular. Un orden institucional participativo necesariamente se vincula a la publicidad de las acciones y actos que se desarrollan desde la administración, con lo que se explica la existencia de las veedurías ciudadanas.

Imparcialidad: Que significa o se entiende desde las obligaciones inherentes a los poderes públicos de obrar sin tomar partido respecto de los intereses privados. El principio de

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Versión: 5.0
		Fecha: 27/01/2026
		Página 14 de 31

imparcialidad pretende asegurar y garantizar los derechos de todas las personas sin discriminación alguna, mediante la igualdad de trato y el respeto al orden en que actúan.

Igualdad: Como principio de la función pública, obliga a la administración a actuar conforme la regla de la no discriminación y a promover dentro del ámbito de sus competencias que la igualdad sea real y efectiva, adoptar medidas en favor de los grupos discriminados o marginados, así como proteger especialmente a quienes por su condición económica, física o mental estén en circunstancias de debilidad manifiesta.

Este principio implica la exigencia constitucional de que la gestión de la Administración Pública no establezca distinciones injustificadas entre los administrados y obre respecto de ellos y de sus intereses guardando equilibrio, de modo que garantice a todos, en condiciones adecuadas a sus circunstancias, el acceso a ella y a sus funcionarios y la misma importancia en cuanto al disfrute de los beneficios que genera la actividad estatal.

Moralidad: La moral debe ser siempre entendida como "moral social", así: en perjuicio del Tesoro público o con grave deterioro de la moral social; en la función administrativa que se desarrolla con fundamento en los principios de moralidad.

El principio de moralidad busca la honestidad en la actuación de los servidores públicos. Se proponen como ejemplos contrarios a tal moral (i) el irrespeto a la autoridad jerárquica, (ii) las faltas contra la honra de las personas o su intimidad,


(iii) el trato discriminatorio o vejatorio contra alguien, (iv) las afrentas a la dignidad inherente a la persona humana, (v) la expedición de actos administrativos o celebración de contratos con desconocimiento del régimen de inhabilidades,

(vi) incompatibilidades y (vii) requisitos o calidades para el desempeño de la función pública.

Eficacia: El principio impone el logro de resultados mínimos en relación con las responsabilidades confiadas a los organismos estatales, con miras a la efectividad de los derechos colectivos e individuales. La eficacia de la función administrativa se logra mediante el mecanismo de descentralización, desconcentración y delegación, que permiten una distribución racional de funciones.

Economía: La maximización de los resultados o beneficios sociales con la menor cantidad de recursos y en el menor tiempo posible es lo que comprende el principio de economía. Se sabe que no siempre la utilización de más recursos de los estrictamente necesarios implica una vulneración a este dogma pues en ciertos casos el beneficio social se encuentra justamente en el empleo de tales recursos.

Celeridad: Con este principio se busca la agilidad en el trámite y la gestión administrativa. Comporta la indispensable agilidad en el cumplimiento de las tareas a cargo de entidades y servidores públicos para lograr que alcancen sus cometidos básicos con prontitud, asegurando que el efecto de su gestión se proyecte oportunamente en la atención de las

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p> <p>VIGENCIA 2026</p>	<p>Versión: 5.0</p>
		<p>Fecha: 27/01/2026</p>
		<p>Página 15 de 31</p>

necesidades y aspiraciones de sus destinatarios.

Buena fe: Este principio es de doble vía, es decir predicable tanto de los particulares como de la administración pública, en la forma de pilar del estado social de derecho y de la convivencia pacífica, siendo exigible en un grado mayor para la administración, debido a su poder y posición dominante que mantiene sobre los gobernados y la indefensión de éstos, para así evitar caer en abusos.

Con el principio de la buena fe se busca garantizar el derecho a que se crea en la palabra de las personas, esencial para la protección de la confianza tanto en la ética como en materia de seguridad del tráfico jurídico.

Eficiencia: Aplicado a la gestión estatal, significa la adecuada gestión de los asuntos objeto de ella partiendo del supuesto de los recursos financieros -casi siempre limitados- de los que dispone la hacienda pública. En otros términos, el Estado, por razones de interés general, está obligado a efectuar una adecuada planeación del gasto de modo tal que se oriente con certeza a la satisfacción de las necesidades prioritarias para la comunidad sin despilfarro ni erogaciones innecesarias.

Responsabilidad: Debe entenderse el principio como la pretensión de exigibilidad del ejercicio positivo y diligente de las competencias legales atribuidas a las autoridades administrativas cuando su actuación es indispensable para realizar los intereses generales o proteger un bien jurídico que tutela el derecho y cuya omisión es susceptible de generar riesgos y peligros inminentes que la norma configuradora del derecho ha querido prevenir o evitar.

CODIGO DE INTEGRIDAD

CODIGO DE INTEGRIDAD

HONESTIDAD.


Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

RESPETO

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, sus títulos o cualquier otra condición.

COMPROMISO

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p> <p>VIGENCIA 2026</p>	<p>Versión: 5.0</p>
		<p>Fecha: 27/01/2026</p>
		<p>Página 16 de 31</p>

relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

DILIGENCIA

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

JUSTICIA

Actúo con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación

ESTRUCTURA DE LA PLANTA ACTUAL

Análisis de la Planta Actual

La estructura actual de la Empresa está soportada en los estatutos y la resolución 617 de 2013 integrada por:

Asamblea de Accionistas

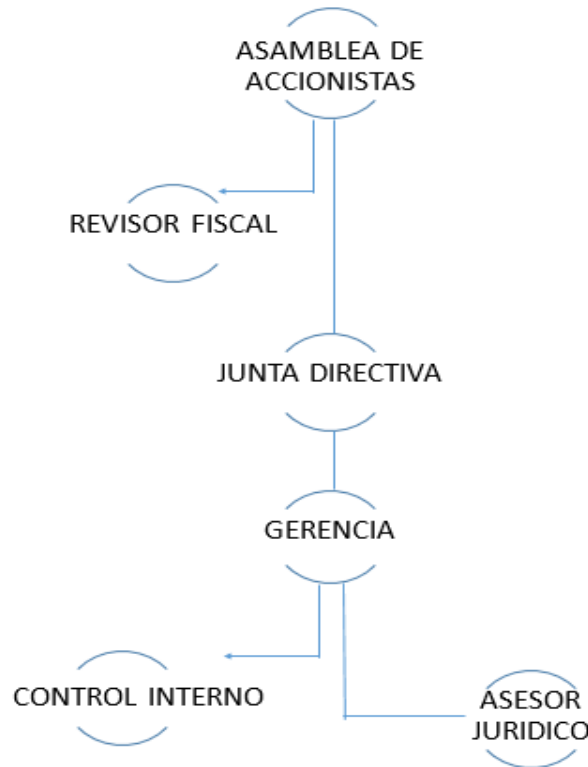
Junta Directiva

Gerencia

Control Interno

Asesor Jurídico

Gráfica 1 Organigrama actual de SIVA S.A.S.



Fuente: estructura actual de SIVA S.A.S.

La estructura orgánica debe responder a las características de la misión, objetivos y metas institucionales y comprender a la organización como un todo. Partiendo de esta premisa, el Equipo Técnico, converge en que no debe permanecer en SIVA S.A.S., el modelo de estructura que hoy opera, debido a que no le permite definir unidades funcionales según conocimientos, habilidades y generar mayor facilidad para la coordinación interna.

Además, por el tipo de empresa, funciones asignadas y planta de personal es pertinente proponer una estructura con 2 niveles jerárquicos, de dirección; la Gerencia General y las Subgerencias, Oficinas o Secretarías que complementen el direccionamiento estratégico de la empresa y que le permita una toma de decisiones eficiente.

Ahora bien, desde el punto de vista de las dependencias actuales es necesario plantear cambios por razones de tipo técnico y por la necesidad de establecer con claridad los roles y funciones generales que cada una asumiría para el cumplimiento de la misión.

CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

PLANTA DE PERSONAL SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR SIVA S.A.S.

- **PLANTA GLOBAL**

Nº CARGOS	DENOMINACIÓN	NIVEL	CODIGO	GRADO
1 (uno)	Gerente General	Directivo	050	03
1 (uno)	Asesor	Asesor	102	01
1 (uno)	Jefe de Oficina	Directivo	006	01

- **NIVEL DIRECTIVO**

Nº CARGOS	DENOMINACIÓN	NIVEL	CODIGO	GRADO
1 (uno)	Gerente General	Directivo	050	03
1 (uno)	Jefe de Oficina	Directivo	006	01

- **NIVEL ASESOR**


Nº CARGOS	DENOMINACIÓN	NIVEL	CODIGO	GRADO
1 (uno)	Asesor	Asesor	102	01

DISTRIBUCIÓN POR NIVELES DE LA PLANTA GLOBAL

NIVEL	TOTAL	PORCENTAJE
ASESOR	1	33%
DIRECTIVO	2	67%
PROFESIONAL	0	0%
TECNICO	0	0%
ASISTENCIAL	0	0%
TOTAL EMPLEADOS	3	100%

Lo anterior indica que la Planta de Personal Administrativa está compuesta por 100% del total de empleos cuyo requisito para su desempeño exige mínimo el título de profesional. Existe un (1) cargo de Nivel Asesor de periodo fijo y Dos (2) cargos de libre nombramiento y remoción distribuidos así: dos (2) del nivel directivo, cero (0) del nivel Profesional y cero (0) del Nivel asistencial. cero (0) Cargos de Carrera Administrativa.

DISTRIBUCION POR TIPO DE NOMBRAMIENTO	
TIPO DE NOMBRAMIENTO	TOTAL
PERIODO FIJO	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	2

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Versión: 5.0
		Fecha: 27/01/2026
		Página 19 de 31

CARRERA ADMINISTRATIVA	0
PROVISIONALIDAD	0
TOTAL EMPLEADOS	3

Existen un (1) cargo en Periodo fijo y dos (2) cargos de Libre Nombramiento y Remoción, cero (0) cargos en carrera administrativa, cero (0) se encuentra en provisionalidad, para un total de tres (03) cargos totales de la planta global.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE SEXO		
SEXO	TOTAL	PESO PORCENTUAL
MASCULINO	2	67%
FEMENINO	1	33%
TOTAL EMPLEADOS	3	100%

DISTRIBUCIÓN POR DEPENDENCIAS

DISTRIBUCIÓN POR DEPENDENCIAS	
NIVEL	TOTAL
GERENCIA	1
OFICINA ASESORA JURIDICA	1
OFICINA DE CONTROL INTERNO	1
TOTAL	3

OCUPACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL CON CORTE A 31 DE DICIEMBRE DE 2025:

La planta de personal del Sistema Integrado de transportes de Valledupar SIVA SAS, con corte a 31 de diciembre de 2025 refleja una ocupación de tres (3) empleos equivalentes al 100% del total y 0 empleos vacantes que representan el 0% del total de la planta de personal.


Es importante anotar que en la planta ocupada se consideran dos (2) cargos en empleos de libre nombramiento y remoción.

VACANTES DEFINITIVAS: 0

Vacantes Definitivas Provistas Mediante Encargo: 0

Vacantes Definitivas Provistas Mediante Nombramiento Provisional: 0 Vacantes Definitivas Sin Proveer: 0

VACANTES TEMPORALES: 0

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Versión: 5.0
		Fecha: 27/01/2026
		Página 20 de 31

Vacantes Temporales Provistas Mediante Encargo: 0
 Vacantes Temporales Provistas Mediante Nombramiento Provisional: 0
 Vacantes Temporales Sin Proveer: 0 En la siguiente tabla, se observan las principales situaciones administrativas, relativas a la vinculación en la planta de personal ocupadas:

Tabla – Principales situaciones administrativas en la planta de personal.


Situación Administrativa	Cantidad de Empleos	Peso Porcentual
Período fijo	1	33%
Libre nombramiento y remoción	2	67%
Titulares en empleos de carrera administrativa.	0	0%
Encargos en empleos de carrera administrativa.	0	0
Nombramientos Provisionales.	0	0%
Totales	3	100%

Fuente: Estudio técnico de rediseño institucional actualizado en noviembre de 2025 de rediseño institucional

POLITICA DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano del sistema Integrado de transportes de Valledupar S:A se concentrará en desarrollar estrategias para optimizar la calidad de vida laboral de los colaboradores de la entidad, a través del fortalecimiento de la cultura organizacional, el mejoramiento de la comunicación interna, la prevención de los riesgos en el trabajo, el fomento de estilos de vida saludables, a través de las políticas públicas de Entorno Laboral Saludable, la promoción de una cultura organizacional que incremente el sentido de pertenencia, la motivación y los valores institucionales, así como otras actuaciones que sean necesarias para el logro de los objetivos antes mencionados, en el marco de los lineamientos de la entidad.

El presenta Plan Estratégico de Gestión Humana, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Versión: 5.0
		Fecha: 27/01/2026
		Página 21 de 31

La implementación de este plan está enfocada en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en el Formulario Único de Reporte a la Gestión FURAG, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan Nacional de Desarrollo vigente.

Principios Fundamentales de la Política

Nuestra gestión se regirá por los siguientes principios, que desglosan nuestro compromiso:

Gestión con Calidad y Oportunidad

Nos comprometemos a que todos los procesos de talento humano, desde la vinculación hasta el retiro, se ejecuten con los más altos estándares de calidad, eficiencia y transparencia. Esto implica:

- **Procesos meritocráticos** y ágiles para la selección y provisión de cargos.
- **Respuestas oportunas** a las necesidades y solicitudes de nuestros colaboradores.
- **Mejora continua** de los procedimientos internos para garantizar una gestión moderna y eficaz.

Liderazgo para la Motivación y el Sentido de Pertenencia


Creemos que el liderazgo es la fuerza que inspira y transforma. Por ello, fomentaremos un estilo de liderazgo en todos los niveles que esté basado en:

- **El ejemplo, la comunicación asertiva y la confianza**, creando un clima laboral positivo y de respeto mutuo.
- **El reconocimiento constante** del buen desempeño y la contribución individual y colectiva.
- **La promoción de la participación** de los servidores en las decisiones que afectan su entorno laboral, fortaleciendo su compromiso y sentido de pertenencia con SIVA SAS.

Desarrollo Integral del Servidor Público

El crecimiento de nuestros servidores es el crecimiento de nuestra entidad. Por lo tanto, garantiremos oportunidades para el desarrollo profesional y personal a través de:


- **Planes de capacitación y formación** pertinentes, que respondan a las necesidades individuales y a los retos estratégicos de la organización.
- **Programas de bienestar** que atiendan las diferentes dimensiones del ser humano (física, mental, social y familiar).

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p> <p>VIGENCIA 2026</p>	<p>Versión: 5.0</p>
		<p>Fecha: 27/01/2026</p>
		<p>Página 22 de 31</p>

- **Creación de planes de carrera y desarrollo** que ofrezcan una perspectiva de crecimiento dentro de SIVA SAS, reteniendo así al mejor talento.

Alineación con los Objetivos Estratégicos

La correcta implementación de esta política contribuirá directamente al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Sistema Integrado De Transportes De Valledupar S:A, al asegurar que contamos con un equipo **competente, motivado y comprometido** con la visión de ser SIVA SAS líder de la región, reconocida por su eficiencia, seguridad y orientación al cliente.

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Versión: 6.0
		Fecha: 27/01/2026
		Página 23 de 31

Formulación de la Planeación Estratégica del Talento Humano.

La planeación de Gestión del Talento Humano se desarrolla a través de cronogramas anuales, de conformidad con los lineamientos GGS establecidos en la planeación de la Entidad. Esto se evidencia en la página web de la Entidad, en el cual se han establecido los siguientes objetivos y responsables. Así mismo las actividades, cronogramas, indicadores y riesgos se encuentran establecidas en la página web de la Entidad.

Plan Estratégico de Talento Humano

Sistema Integrado de transportes de Valledupar S.A.S.

En el marco de la modernización de la gestión pública y en concordancia con la misión del sistema Integrado de transportes de Valledupar SAS de ser un referente de eficiencia, seguridad y calidad en el servicio, se formula el presente Plan Estratégico de Talento Humano. Este documento constituye la hoja de ruta para la administración y desarrollo del capital humano, reconociéndolo como el activo más valioso de la entidad y el motor fundamental para la creación de valor público y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

El plan se estructura en torno al ciclo de vida del servidor público, articulando estrategias claras y medibles para las fases de Ingreso, Desarrollo y Retiro, y alineando cada componente con las Rutas de Creación de Valor definidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).


I. INGRESO: CIMENTANDO LA EXCELENCIA DESDEL INICIO

La fase de ingreso es determinante para asegurar que la entidad cuente con el personal idóneo, cuyos perfiles y competencias se alineen con las demandas técnicas y los valores institucionales. Una gestión estratégica en esta etapa garantiza la conformación de equipos de alto rendimiento y minimiza la rotación de personal.

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

La planificación del talento humano es un ejercicio prospectivo que permite a SIVA SAS anticipar sus necesidades de personal para garantizar la continuidad y la calidad en la prestación de sus servicios.

- **Objetivo Estratégico:** Asegurar la provisión oportuna del personal requerido para el cumplimiento de las metas institucionales, mediante procesos de selección fundamentados en los principios de mérito, transparencia, publicidad y equidad.

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026</p>	<p>Versión: 6.0</p>
		<p>Fecha: 27/01/2026</p>
		<p>Página 24 de 31</p>


- **Estrategias y Acciones:**

1. **Diagnóstico Permanente de la Planta:** Se realizará un análisis continuo de la estructura de cargos, evaluando las cargas laborales y las competencias requeridas para identificar brechas y necesidades futuras, lo cual servirá de insumo para el Plan de Previsión.
2. **Elaboración y Publicación del Plan Anual de Vacantes:** Anualmente, se formulará y publicará el Plan Anual de Vacantes, detallando los empleos que se prevé proveer de forma definitiva. Este plan será una herramienta de gestión transparente que orientará los esfuerzos de selección.
3. **Procesos de Selección Meritocráticos:** La provisión de empleos de carrera se realizará estrictamente a través de concursos de méritos, en coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). Para los empleos de libre nombramiento y remoción, se implementarán procedimientos internos que aseguren la selección de perfiles con las más altas calificaciones y competencias para el cargo.
4. **Inclusión Laboral:** Se promoverá activamente la vinculación de personas con discapacidad, jóvenes y otros grupos poblacionales de especial protección, en cumplimiento con la normativa vigente y como parte del compromiso social de la entidad.

B. Conocimiento Institucional: Programas de Inducción y Reinducción

La correcta integración de un nuevo servidor es crucial para su adaptación, compromiso y productividad.

- **Objetivo Estratégico:** Facilitar la integración efectiva de los nuevos servidores a la cultura, estructura y dinámica de SIVA SAS , y mantener actualizado a todo el personal sobre los lineamientos estratégicos y operativos de la entidad.
- **Estrategias y Acciones:**
 1. **Programa de Inducción Integral:** Se fortalecerá un programa de inducción que abarcará:
 - **Componente Institucional:** Misión, visión, objetivos estratégicos, organigrama, y Código de Integridad.
 - **Componente Funcional:** Deberes, responsabilidades, funciones específicas del cargo y de la dependencia.
 - **Componente de Bienestar y SG-SST:** Socialización de los programas de

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Versión: 6.0
		Fecha: 27/01/2026
		Página 25 de 31

bienestar y de los protocolos de seguridad y salud en el trabajo.

2. Jornadas de Reinducción Periódicas: Se programarán jornadas de reinducción, como mínimo cada dos años o cuando se presenten modificaciones estructurales o estratégicas significativas. Estas jornadas buscarán reafirmar el sentido de pertenencia y actualizar al personal sobre nuevos procedimientos, normativas o focos estratégicos.

II. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO: POTENCIANDO CAPACIDADES

La fase de desarrollo concentra el conjunto de acciones orientadas a fortalecer las competencias, promover el bienestar y mejorar el desempeño de los servidores, considerándolos el eje central para la consecución de los resultados de la entidad.


A. Plan Institucional de Capacitación (PIC)

El objetivo general del Plan Institucional de Capacitación es el de Fortalecer las competencias, habilidades y destrezas laborales en los servidores públicos del El sistema Integrado de transportes de Valledupar S.A.S., a través de un modelo pedagógico adecuado, buscando la profesionalización en la ejecución de sus respectivos cargos, que les permita liderar las transformaciones que se requieren en los diferentes procesos de la Entidad, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva, orientado a una cultura de gestión del conocimiento.

Objetivo Estratégico: Fortalecer las competencias laborales (saber y hacer) y comportamentales (ser) de los servidores, para mejorar el desempeño individual y colectivo, y responder con eficacia a los desafíos del entorno.

- **Estrategias y Acciones:**

1. **Diagnóstico de Necesidades de Capacitación:** El PIC se construirá anualmente a partir de un diagnóstico riguroso que considerará: los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral, las solicitudes de los líderes de proceso y las prioridades estratégicas de SIVA SAS .
2. **Ejes Temáticos Prioritarios:** La formación se centrará en:
3. **Excelencia en el Servicio al Ciudadano:** Técnicas de atención, manejo de PQRSD y humanización del servicio.
4. **Fortalecimiento Técnico y Operativo:** Actualización en normatividad de transporte, operación del sistema, logística, seguridad y gestión de riesgos.


 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p> <p>VIGENCIA 2026</p>	<p>Versión: 6.0</p>
		<p>Fecha: 27/01/2026</p>
		<p>Página 26 de 31</p>

5. **Transformación Digital:** Desarrollo de habilidades en el uso de herramientas ofimáticas, software especializado y nuevas tecnologías.
6. **Liderazgo y Desarrollo de Equipos:** Formación para los líderes en gestión de equipos, comunicación asertiva y resolución de conflictos.
7. **Medición de Impacto:** Se implementarán mecanismos para evaluar la efectividad y el impacto de las capacitaciones en el desempeño de los servidores y en los indicadores de gestión de la entidad.

B. Plan de Bienestar Social e Incentivos

El objetivo general del Plan de Bienestar e Incentivos es contribuir al mejoramiento de las condiciones de la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos del El sistema Integrado de transportes de Valledupar S.A.S. y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de incrementar el bienestar, la felicidad y su identidad aumentando su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal, enfocadas a mejorar y mantener relaciones saludables, respetuosas y colaborativas, con un fuerte sentido de comunidad y apoyo mutuo entre todos los colaboradores.

- **Objetivo Estratégico:** Promover un entorno laboral positivo y mejorar la calidad de vida de los servidores y sus familias, a través de programas que fomenten la integración, el desarrollo personal y el reconocimiento.
- **Estrategias y Acciones:**
 1. **Programas de Calidad de Vida Laboral:** Se diseñarán e implementarán programas en áreas como:
 - **Deporte y Recreación:** Organización de torneos, pausas activas y jornadas lúdicas.
 - **Cultura y Arte:** Fomento de espacios culturales y artísticos.
 - **Salud y Autocuidado:** Campañas de promoción de la salud física y mental.
 - **Integración Familiar:** Actividades que involucren al núcleo familiar de los servidores.
 2. **Programa de Incentivos:** Se fortalecerá el programa de reconocimiento para exaltar a los servidores y equipos de trabajo con desempeño sobresaliente, a través de incentivos no pecuniarios, de

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026</p>	<p>Versión: 6.0</p>
		<p>Fecha: 27/01/2026</p>
		<p>Página 27 de 31</p>

acuerdo con la normativa vigente.


C. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

- **Objetivo Estratégico:** Prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos presentes en el entorno laboral.
- **Estrategias y Acciones:**
 1. **Cultura de Prevención:** Se promoverá una sólida cultura del autocuidado y la prevención a través de capacitaciones, campañas de sensibilización y la participación activa del COPASST.
 2. **Gestión de Riesgos:** Se mantendrá actualizada la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos, y se implementarán los controles necesarios para mitigarlos.
 3. **Vigilancia de la Salud:** Se realizarán los exámenes médicos ocupacionales (de ingreso, periódicos y de egreso) y se desarrollarán programas de vigilancia epidemiológica según los riesgos prioritarios identificados.

D. Clima y Cultura Organizacional

Un clima laboral positivo es el catalizador del compromiso, la innovación y la productividad.

- **Objetivo Estratégico:** Fomentar una cultura organizacional fundamentada en los valores del servicio público, la confianza y la colaboración, que promueva un clima laboral favorable para el desarrollo del talento humano.
- **Estrategias y Acciones:**
 1. **Medición Periódica:** Se aplicará, al menos cada dos años, una encuesta de clima organizacional para obtener un diagnóstico sobre la percepción de los servidores.
 2. **Planes de Intervención:** Con base en los resultados, se diseñarán e implementarán planes de acción focalizados en fortalecer las dimensiones que presenten oportunidades de mejora, tales como liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y reconocimiento.
 3. **Apropiación del Código de Integridad:** Se realizarán talleres y campañas para promover la vivencia de los valores institucionales

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p> <p>VIGENCIA 2026</p>	<p>Versión: 6.0</p>
		<p>Fecha: 27/01/2026</p>
		<p>Página 28 de 31</p>

(Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia) en el quehacer diario.

E. Política De Integridad


Plan de Gestión de la Política de Integridad El Plan de Gestión de la Política de Integridad se configura como un marco estratégico detallado que guiará la implementación de la política de integridad con acciones concretas en el ámbito del El sistema Integrado de Transportes de Valledupar S.A.S. Este plan aborda de manera específica la necesidad de fortalecer la integridad, la ética y la transparencia dentro de la entidad. Su estructura se orienta hacia el fomento de una cultura organizacional arraigada en principios éticos, la aplicación efectiva del Código de Integridad y la gestión proactiva de conflictos de intereses.

El objetivo General del Plan es Fortalecer la Política de Integridad de El sistema Integrado de transportes de Valledupar SAS a través de la integración efectiva de la apropiación del Código de Integridad y la gestión preventiva de conflictos de intereses. Este objetivo busca consolidar un marco estratégico que potencie el liderazgo, la legalidad y la transparencia, robusteciendo así la cultura de integridad en todas las operaciones y decisiones de la entidad.

III. RETIRO: GESTIONANDO LA TRANSICIÓN Y EL CONOCIMIENTO

La desvinculación de un servidor debe ser gestionada con el mismo rigor y humanidad que su ingreso y desarrollo, asegurando un cierre de ciclo respetuoso y la preservación del capital intelectual de la entidad.

- **Objetivo Estratégico:** Gestionar el retiro de los servidores de manera planificada y humana, garantizando la transferencia del conocimiento y reconociendo su trayectoria y aportes a la entidad.
- **Estrategias y Acciones:**
 - 1.
 2. **Gestión y Transferencia del Conocimiento:** Se establecerán metodologías (mentorías, manuales de funciones actualizados, lecciones aprendidas) para asegurar que el conocimiento tácito y explícito de los servidores que se retiran sea transferido y documentado, evitando la pérdida de memoria institucional.
 3. **Análisis Estratégico de Causas de Retiro:** Se realizarán entrevistas


 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Versión: 6.0
		Fecha: 27/01/2026
		Página 29 de 31

de retiro y se analizarán las causas de la rotación voluntaria para identificar patrones y oportunidades de mejora en las políticas de desarrollo y retención del talento.

IV. ARTICULACIÓN DE ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Este Plan Estratégico de Talento Humano se articula directamente con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), asegurando que cada acción contribuya a la generación de valor público.

PLANES Y PROCESOS RELACIONADOS	RUTAS DE LAS CREACIÓN DE VALOR
Plan de Bienestar e incentivos ▪ Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo ▪ Plan Institucional de Capacitación ▪ Política de Integridad.	<ul style="list-style-type: none"> • Ruta de la Felicidad: <ul style="list-style-type: none"> - La felicidad nos hace productivos - Entornos físico - Equilibrio de vida - Salario emocional - Innovación con pasión
▪ Vinculación ▪ Evaluación del Desempeño ▪ Plan de Bienestar e incentivos ▪ Plan Institucional de Capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> • Ruta del Crecimiento <ul style="list-style-type: none"> - Liderando talento - Cultura de liderazgo - Liderazgo en valores - Servidores que saben lo que hacen
▪ Plan de Bienestar e incentivos ▪ Plan Institucional de Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Ruta del Servicio <ul style="list-style-type: none"> - Al servicio de los ciudadanos - Cultura que genera logro y bienestar Inducción, reinducción
▪ Plan anual de vacantes ▪ Registros y trazabilidad ▪ SIGEP	<ul style="list-style-type: none"> • Ruta del Análisis de Datos - Conociendo el talento
▪ Indicadores de Talento Humano ▪ Política de Integridad ▪ Plan Estratégico de Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Ruta de la Calidad

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p> <p>VIGENCIA 2026</p>	<p>Versión: 6.0</p>
		<p>Fecha: 27/01/2026</p>
		<p>Página 30 de 31</p>

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Le corresponde al área administrativa realizar el seguimiento y evaluación a las actividades mensualmente con el fin de propender por ejecutar todas las actividades propuestas o los ajustes que se requieran, en el Cronograma de Actividades de capacitación y Plan de Bienestar e Incentivo. Adicionalmente se llevará registro de la ejecución de las actividades en el informe de ejecución del Plan de capacitación, seguridad y salud en el trabajo y Bienestar que estará alineado con las fechas de reporte de los indicadores y planes de acción que se realiza a Planeación.

El sistema integrado de Transportes de Valledupar SIVA SAS ha dispuesto las siguientes herramientas que facilitan la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Recursos Humanos:

- Sistema de Gestión de la Entidad
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión - FURAG
- Sistema de Control Interno
- Matriz de Autodiagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano
- Auditorias de gestión y de calidad
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP
- Capacitación y seguimiento permanente


Indicadores de Gestión

Para efectos de determinar, con el mayor grado de precisión posible, los resultados del Plan de Estratégico de Talento Humano se definen los siguientes indicadores:

a) Porcentaje de Ejecución del Plan Institucional de Capacitación Meta 100%, Fórmula del Indicador: Número de actividades ejecutadas / Número de actividades programadas

b) Nivel de Cobertura actividades de Capacitación Meta 80%, Fórmula del indicador: Meta Número de Servidores públicos capacitados durante la vigencia / Número de servidores públicos que participaron en actividades de Capacitación.

c) Nivel de Impacto de las Actividades de Capacitación Meta 80%, Fórmula del indicador: Promedio de las evaluaciones de impacto de actividades de capacitación.

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	Versión: 6.0
		Fecha: 27/01/2026
		Página 31 de 31

d) Porcentaje de Ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos Meta 100%, Fórmula del Indicador: Número de actividades ejecutadas/ Número de actividades programadas

e) Nivel de Cobertura actividades de Bienestar Meta 80%, Fórmula del indicador: Número de Servidores públicos vinculados durante la vigencia / Número de servidores públicos que participaron en actividades de Bienestar.

f) Nivel de Impacto de las Actividades de Bienestar Meta 80%, Fórmula del indicador: Promedio de las evaluaciones de impacto de actividades de Bienestar

g) Porcentaje de Ejecución del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Meta 100%, Fórmula del Indicador: Número de actividades ejecutadas/ Número de actividades programadas.

h) Porcentaje de Implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo Meta 100%, Fórmula del Indicador: Número de indicadores mínimos ejecutados / Número de indicadores mínimos requeridos.

7. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSION	FECHA	DESCRIPCION DEL CAMBIO
1	20/01/2020	Elaboración del documento
2	25/01/2022	Ajuste y actualización del documento y formato
3	24/01/2023	Ajuste y actualización del documento.
4	18/01/2024	Ajuste y actualización del documento.
5	20/01/2025	Ajuste y actualización del documento.
6	27/01/2026	Ajuste y actualización del documento.
ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Gestion Administrativa Planeacion	Gestion Administrativa	Jaime Andrés González Mejía - Gerente