

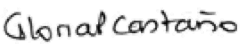
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-022	VERSIÓN: 09	

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC 2025

CONTROL DE CAMBIOS		
Fecha	Versión	Descripción del cambio
17/01/2019	01	Creación del documento.
02/08/2019	02	Cambio en el cronograma de capacitaciones
24/03/2020	03	Cambio en el enfoque pedagógico y actualización del cronograma de capacitaciones para el año 2020.
5/10/2020	04	Se cambia el Diplomado de planeación y visión estratégica por Curso en Planeación y Visión Estratégica. Se adjunta el curso de Coaching como necesidad levantada por el grupo directivo de la EMB. Así mismo, se modifica el cronograma priorizado en el PIC dejando solo los cursos que se han realizado y que se van a realizar, esto teniendo en cuenta que no se va a ejecutar todo lo priorizado por todo el problema relacionado con la Emergencia Sanitaria que se ha vivido este año y por el todo el proceso de adaptación a la nueva realidad relacionada con la virtualidad.
28/01/2021	05	Actualización del PIC 2021.
28/02/2022	06	Actualización del PIC 2022.
27/01/2023	07	Actualización del PIC 2023.
30/01/2024	08	Actualización del PIC 2024.
28/01/2025	09	Actualización del PIC 2025.



Elaboró	Revisó	Aprobó	Aprobó SG
 Einxehawer Toro Pardo Profesional Gerencia Administrativa Y de Abastecimiento   Gloria Patricia Castaño Profesional Gerencia Administrativa y de Abastecimiento	Gloria Sánchez Larotta Gerente Administrativa y de Abastecimiento	Comité Institucional de Gestión y Desempeño  Nota 1	Claudia Marcela Galvis Russi Representante de la Alta Dirección SG

☞ **Apoyo metodológico:** Daniela Rozo Rodríguez – Oficina Asesora de Planeación

Nota 1: La aprobación de da mediante sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño – Acta N° 002 de 28 de enero de 2025.

*La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.*



	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-022	VERSIÓN: 09	

**CONTENIDO**

INTRODUCCIÓN ..... 3

1. JUSTIFICACIÓN ..... 3

2. OBJETIVOS ..... 4

2.1 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ..... 4

2.2 OBJETIVOS DE GESTIÓN:..... 4

3. DEFINICIONES Y SIGLAS: ..... 4

4. PRINCIPIOS..... 6

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS ..... 7

6. CONTENIDO DE LA ACCIÓN DE CAPACITAR ..... 8

7. PRINCIPIOS METODOLÓGICOS ..... 10

8. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN ..... 12

8.1 INDUCCIÓN ..... 13

8.2 REINDUCCIÓN ..... 13

8.3 CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ..... 13

8.4 PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO - PAE ..... 14

9 METODOLOGÍA ..... 14



9.1 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL PIC ANTERIOR. .... 16

10 EJECUCIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO ..... 19

11 INDICADORES..... 20

ANEXO ..... 21

*La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.*

	<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2025</b>		
	<b>CÓDIGO: TH-DR-022</b>	<b>VERSIÓN: 09</b>	

## INTRODUCCIÓN

El presente Plan Institucional de Capacitaciones tiene como finalidad fortalecer las competencias y habilidades de los servidores públicos de la Empresa Metro de Bogotá S.A, alineando la formación con los objetivos estratégicos de la Entidad.

La función de la capacitación en la empresa es la de mejorar continuamente las habilidades del personal para que puedan desempeñar las funciones y actividades de su cargo de la mejor manera posible, esto conduce a una mayor satisfacción en el trabajo, reduciendo las tasas de rotación y los costos asociados a la contratación y formación de nuevo personal. Además, una cultura de aprendizaje y desarrollo continuo atrae a los mejores talentos, ya que los profesionales suelen sentirse atraídos por las organizaciones que dan prioridad a las oportunidades de crecimiento.

### 1. JUSTIFICACIÓN



La capacitación tiene un sentido estratégico en la gestión del talento humano al interior de la Empresa Metro de Bogotá, por cuanto se necesita la articulación de diferentes dimensiones para alcanzar la excelencia en el servicio público, siendo el talento humano la primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. En este sentido, el desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales de sus servidores son el enfoque principal para el logro eficiente de las metas y proyectos.

En consecuencia, dentro del PIC 2025 se establecen prioridades para desarrollar competencias generales y específicas en diversas áreas de conocimiento, con el objetivo de ampliar las capacidades técnicas y blandas de los servidores públicos en temas directamente relacionados con el quehacer de la Empresa. Esto incluye brindar herramientas para gestionar de manera efectiva un entorno altamente regulado y procedimentado, que no solo abarca los proyectos metro-ferroviarios, sino también otras actividades propias de una empresa pública orientada al bien común y al servicio a la ciudadanía. Se fomenta una cultura organizacional orientada al logro, donde la ética y la honestidad deben estar en la filosofía del servidor público que labore en la Empresa.

La capacitación de los servidores tiene un impacto significativo y positivo en la empresa, puesto que, al invertir en el desarrollo de competencias técnicas y habilidades blandas, la empresa no solo mejora la eficiencia y productividad de sus servidores, sino que también fomenta un ambiente de trabajo más motivado y comprometido. Los colaboradores capacitados están mejor preparados para enfrentar desafíos, adaptarse a cambios y contribuir con ideas innovadoras, lo que impulsa la competitividad y el crecimiento en la expansión de las líneas del metro de Bogotá. Además, la capacitación continua refuerza la cultura organizacional, promoviendo los valores de integridad y el compromiso con el bien común, lo cual fortalece la reputación y la confianza de la empresa ante el cliente interno y cliente externo.

Por otra parte, medir el impacto de la capacitación permite conocer su efectividad y nivel de aprehensión en los servidores. Es por eso, que se aplican antes y después de los cursos unas evaluaciones que permiten conocer si una vez dictadas las capacitaciones el participante obtuvo nuevas herramientas para su desempeño.

*La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.*

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-022	VERSIÓN: 09	

## 2. OBJETIVOS

El objetivo de brindar capacitaciones en la empresa es mejorar las habilidades y conocimientos de los servidores, lo que les permite ser más eficientes en el desempeño de sus funciones y actividades. Algunos de los objetivos de la capacitación incluyen desarrollar habilidades técnicas, mejorar la comunicación y el trabajo en equipo, promover el liderazgo y adaptarse a los cambios tecnológicos y organizacionales a través de un programa integral de formación, que contribuya al desarrollo profesional y a la mejora continua de la entidad.

### 2.1 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- ✓ Implementar programas de formación orientados a los procesos misionales para fortalecer el desarrollo institucional, basados en las necesidades identificadas.
- ✓ Evaluar la efectividad de las capacitaciones, su impacto en el desempeño laboral de los servidores públicos y la aplicación de lo aprendido en la ejecución de sus funciones y/o actividades.
- ✓ Fomentar la cultura de aprendizaje continuo entre todos los servidores públicos de la Empresa Metro de Bogotá S.A., para mejorar sus competencias y contribuir al desarrollo y eficiencia institucional de cara a transformación positiva de la movilidad de la ciudad.



### 2.2 OBJETIVOS DE GESTIÓN:

- ✓ Contribuir al desarrollo de las competencias de los servidores públicos, promoviendo el mejoramiento de su desempeño.
- ✓ Promover la transferencia de saberes entre servidores(as) con el fin de fomentar la cultura del conocimiento en la Empresa Metro de Bogotá S.A., la cual contribuya a disminuir los problemas identificados (necesidades, retos o exigencias) en el diagnóstico del levantamiento de necesidades.
- ✓ Desarrollar actividades de capacitación que permitan cerrar las brechas de conocimiento existentes en la Entidad, que permitan cumplir la visión de la Empresa de ser reconocida como ejemplo de gestión de movilidad sostenible, segura, confiable, eficiente y con altos estándares tecnológicos.

## 3. DEFINICIONES Y SIGLAS:

- **Capacitación:** Conjunto de procesos organizados relativos tanto a la educación formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, el eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.
- **Aprendizaje organizacional:** Proceso de aprendizaje individual y colectivo a través de la dinámica diaria, la socialización y las experiencias compartidas, así como la integración de conocimientos internos y externos a la entidad; convirtiendo el conocimiento tácito en explícito, en la labor

*La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.*

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-022	VERSIÓN: 09	



cotidiana y viceversa, que al final se convierte en el conocimiento organizacional.

- **Educación informal:** Tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades técnicas y prácticas. Hacen parte de este tipo de educación aquellos cursos que tengan una duración inferior a 160 horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada y sólo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia. (artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015).
- **Educación para el trabajo y el desarrollo humano:** Es aquella ofrecida con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar es aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificaciones de aptitud ocupacional. Comprende la formación permanente, personal social y cultural, que se fundamente en una concepción integral de la persona que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grado propios de la educación formal. (artículo 2.6.2.2 del Decreto 1075 de 2015).

#### SIGLAS DE LAS DEPENDENCIAS DE LA EMPRESA METRO DE BOGOTÁ:

DEPENDENCIA	SIGLAS DE LAS DEPENDENCIAS
GERENCIA ADMINISTRATIVA Y DE ABASTECIMIENTO	GAA
GERENCIA DE COMUNICACIONES, CIUDADANÍA Y CULTURA METRO	GCC
GERENCIA DE DESARROLLO URBANO, INMOBILIARIO E INGRESOS NO TARIFARIOS	GDU
GERENCIA DE INGENIERIA Y PLANEACION DE PROYECTOS FERREOS	GIP
GERENCIA DE RIESGOS	GR
GERENCIA EJECUTIVA PLMB	GE
GERENCIA EJECUTIVA PLMB - SUBGERENCIA DE CONSTRUCCIÓN E INFRAESTRUCTURA	SCI
GERENCIA EJECUTIVA PLMB - SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE PROYECTO	SGP
GERENCIA EJECUTIVA PLMB - SUBGERENCIA DE GESTION PREDIAL	SUP
GERENCIA EJECUTIVA PLMB - SUBGERENCIA DE GESTIÓN SOCIAL, AMBIENTAL Y DE SST	SSA
GERENCIA EJECUTIVA PLMB - SUBGERENCIA DE MATERIAL RODANTE, EQUIPOS Y SISTEMAS	SME
GERENCIA EJECUTIVA PLMB - SUBGERENCIA DE TRASLADO ANTICIPADO DE REDES	TAR
GERENCIA FINANCIERA	GF
GERENCIA GENERAL	GGE
GERENCIA JURIDICA	GJ
GERENCIA JURÍDICA - SUBGERENCIA DE ASESORIA JURIDICA DE GESTION CONTRACTUAL	SGC
GERENCIA JURIDICA - SUBGERENCIA DE DEFENSA JUDICIAL Y SOLUCION DE CONTROVERSIAS CONTRACTUALES	SDJ

*La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.*

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-022	VERSIÓN: 09	

DEPENDENCIA	SIGLAS DE LAS DEPENDENCIAS
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	OAP
OFICINA DE ASUNTOS INSTITUCIONALES	OAI
OFICINA DE CONTROL INTERNO	OCI
OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	OCD
OFICINA DE TECNOLOGIAS Y SISTEMAS DE INFORMACION	OTI

#### 4. PRINCIPIOS

De conformidad con lo establecido en la Ley 1567 de 1998, la capacitación de los Servidores(as) públicos(as), atiende los siguientes principios:

##### Complementariedad

La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales

##### Integralidad

Contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional

##### Objetividad

La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas



##### Participación

Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados

##### Prevalencia del Interés de la Organización

Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización

*La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.*

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-022	VERSIÓN: 09	

### Economía

Óptimizar los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional

### Énfasis en la Práctica

La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad

### Continuidad

Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo

## 5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

La capacitación y la formación son, en esencia, procesos educativos, que constituyen acciones educativas intencionales en entornos organizacionales, cuyos actores principales (receptores participantes y activos) son los servidores(as) públicos(as).

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es, por tanto, un instrumento de gestión educativa que apunta a un conjunto de objetivos y metas estratégicas de la Entidad.

La gestión integral involucra aspectos pedagógicos y operativos marchando de manera coherente, articulada y planificada. No obstante, los recursos financieros y esfuerzos operativos giran en torno a un solo propósito: lograr un cambio deseado en la entidad a partir de un conjunto de aprendizajes concretos y previamente definidos.



Este PIC, por tanto, busca liderar en la entidad el desarrollo de un talento humano, así:

- Preparado y actualizado en competencias técnicas transversales y específicas
- Adaptado a las necesidades de la sociedad del conocimiento
- En constante aprendizaje

En consecuencia, el diseño de este PIC contempla y hace parte del reconocimiento de servidores(as) públicos(as) con las siguientes características:

- Son adultos laboralmente activos en el Siglo XXI, y por tanto son partícipes de la sociedad del

*La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.*

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-022	VERSIÓN: 09	

aprendizaje, del conocimiento y la información.

- Disponen de tiempos limitados para participar en espacios formales de capacitación, entrenamiento o inducción.
- Tienen derecho y están obligados a participar en programas de capacitación y formación.
- Están limitados en su actuar por un conjunto de normas, directrices, procedimientos y reglamentos y sujetos a acciones disciplinarias en caso de incumplimiento.

Desde el punto de vista de la andragogía y, en términos generales, la condición de adultez implica para los procesos educativos:

- **Considerar su experiencia:** Los procesos educativos deben partir de y apoyarse en el acumulado de experiencias del adulto. Su biografía determina el aprendizaje.
- **Aplicación inmediata:** Los temas o contenidos vistos deben tener una aplicación cercana e inmediata en el tiempo. Los adultos no aprenden algo “para aplicarlo algunos años más adelante”.
- **Demandas del entorno institucional:** Los roles sociales y exigencias del entorno determinan los intereses de aprendizaje.
- **Mayor autonomía.** Los adultos cuentan con un margen más amplio de autonomía frente a la participación (los niños y niñas son usualmente obligados a estudiar).
- **Horizontalidad:** Las relaciones educativas e institucionales se esperan más bidireccionales y participativas.

## 6. CONTENIDO DE LA ACCIÓN DE CAPACITAR

Los programas de aprendizaje buscan desarrollar capacidades y fortalecer competencias. Es necesario aclarar el contexto de los conceptos que orientan el PIC, pues los términos que se usan nunca son neutros (aún menos en el campo de la educación) y poseen (detrás) una visión particular; una postura implícita sobre el proceso de enseñar y aprender.

En este apartado se generan comprensiones comunes sobre los conceptos de:

- Aprendizaje**
- Desarrollo de Capacidades**
- Fortalecimiento de Competencias**



a) **Aprendizaje:**

El pilar fundamental de la educación es el aprendizaje. El aprendizaje es un fenómeno situado con una ubicación temporal (histórica), espacial (geográfica) y estructural (en las instituciones), cualquier cambio real en el aprendizaje tiene un efecto -identificado o no- en las prácticas sociales y culturales, ya sea para perpetuarlas (reproductivas) o modificarlas (transformativas). Es un proceso profunda y sencillamente cotidiano.

En el presente PIC se concibe el aprendizaje como un conjunto de transformaciones relativamente sostenidas en las formas de relación de los servidores(as) con su entorno social,

*La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera “Copia no Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.*



	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-022	VERSIÓN: 09	

cultural y material. La visión tradicional y solipsista del aprendizaje como un cambio de conducta o creencias, se amplía desde una mirada hacia el contexto y la cotidianidad de los seres humanos.

Las consecuencias prácticas de esta comprensión para la formulación del PIC y las metodologías son sustanciales. Se organizan procesos de capacitación y formación cuyos contenidos y temáticas guardan estrecha relación con la cotidianidad laboral de los servidores. Los aprendizajes que se promueven son:

- i. **Significativos:** Convocan sus conocimientos previos, biografías, intereses y necesidades de sus labores diarias (de ahí la importancia de un buen diagnóstico).
- ii. **Transferibles:** Tienen una aplicación práctica y efectiva en la Entidad. Nuestros programas de aprendizaje usan metodologías que favorecen la generalización del conocimiento y habilidades a otros contextos.

Se apuesta por conocimientos profundos, no inertes. Aprendizajes aplicados, no memorísticos. Transferencia de saberes, no de información.

#### **b) Desarrollo de capacidades:**

El presente PIC parte del enfoque de capacidades del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), y, por tanto, se orienta desde los siguientes principios:



- ✓ **Perspectiva del potencial:** Los servidores(as) y las Entidades ya cuentan con saberes y prácticas que es preciso identificar, apreciar, sistematizar e impulsar.
- ✓ **Generación de transformaciones:** Se espera cambiar sistemas de valores, prácticas, saberes que promuevan el empoderamiento de las Entidades y sus servidores(as).
- ✓ **Expertos de nosotros mismos:** Las soluciones externas promueven la apropiación interna de saberes y habilidades (baja dependencia de expertos externos).
- ✓ **Centrado en proceso:** Las acciones de capacitación parten de una mirada sostenida, estructurada y coherente; a largo plazo.
- ✓ **Perspectivas colectivas, no individualistas:** El paradigma es colaborativo, amplio, no competitivo y basado en sinergias.

#### **c) Fortalecimiento de Competencias**

Los seres humanos somos sistemas orgánicos y complejos, determinados por dimensiones. El conocimiento intelectual es solo una de nuestras facetas. Se parte de un enfoque general por competencias que propone tres dimensiones:

- 1) **Conocimientos Saber/Saber:** Formación es distinto a información. Se buscan conocimientos profundos, no superficiales. El primero, involucra un aprendizaje memorístico de información que se integra a la persona, pero que no permite una aplicación práctica y significativa en entornos fuera del proceso de aprendizaje. El segundo implica la aplicación, generalización o

*La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.*

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-022	VERSIÓN: 09	

transferencia efectiva de la información a los retos, problemas o situaciones cotidianas en las Entidades.

- 2) **Actitudes (Saber/Ser):** Las actitudes son tendencias de comportamiento que envuelven estados afectivos y valoraciones positivas/negativas hacia eventos o personas. Al respecto Ignacio Pozo (1996) señala: “Gracias a las actitudes no sólo definimos nuestra posición ante el mundo (somos del Madrid o del Barça...) sino que nos identificamos con el grupo social del que formamos parte. Las actitudes nos proporcionan una identidad social, que es muy necesaria para definirnos e identificarnos nosotros mismos. Las actitudes son nuestro D.N.I. social.” (p. 9)
- 3) **Habilidades (Saber/Hacer):** Las habilidades son conjuntos de destrezas que permiten adaptarse al entorno, resolver problemas y actuar efectivamente sobre el mundo. Habilidad para programar, montar bicicleta, cepillarse los dientes. Están íntimamente ligadas a la imitación y práctica reiterada. La repetición conlleva a que éstas se desenvuelvan en automático.

Luego de aclarar el para qué, a quiénes, en dónde y el contenido de la acción de capacitar, se establecen los medios a través de los cuales se desarrollan, pedagógicamente hablando, las acciones de capacitación.

La Empresa Metro de Bogotá S.A., reconoce cuatro tipos de programas de aprendizaje:

- 1) Inducción
- 2) Entrenamiento
- 3) Capacitación
- 4) Proyectos de Aprendizaje en equipo (PAE)



Dicho esto, la EMB cuenta con tres (3) modalidades de capacitación:

- 1) **Presencial:** Proceso educativo que se desarrolla principalmente a través de espacios cara a cara entre estudiantes y formadores en un mismo espacio y tiempo.
- 2) **Virtual:** Proceso educativo que se desarrolla a través de una mediación tecnológica digital y que no exige la presencia simultánea de los actores, contenidos y objetos educativos en un mismo escenario espaciotemporal.
- 3) **Mixta:** Proceso educativo que se desarrolla a través de una combinación de las dos modalidades mencionadas anteriormente.

## 7. PRINCIPIOS METODOLÓGICOS

La UNESCO (2015) propone, en uno de sus documentos de trabajo denominado “The future of learning 3: what kind of pedagogies for the 21st century”, un conjunto de lineamientos metodológicos generales, respaldados por evidencia empírica y sólidos fundamentos teóricos, para desarrollar programas de aprendizaje. Los siguientes principios metodológicos orientan los programas de aprendizaje del presente PIC:

*La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera “Copia no Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.*

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-022	VERSIÓN: 09	

- a) **Profundidad más que extensión:** Las metodologías se enfocan a generar resultados educativos de calidad. Su objetivo no se reduce a mostrar indicadores cuantitativos basados en número de servidores(as) atendidos(as). Dicha calidad se promueve cuando se cuenta con formadores:
- 1) Altamente competentes
  - 2) Sinceramente comprometidos con el desarrollo de la EMB.
  - 3) Expertos en el uso de pedagogías activas (que promueven conocimientos profundos, no inertes).
- b) **Aprendizaje colaborativo:** Partiendo de los principios de la andragogía y del desarrollo de capacidades, arriba mencionados, se parten de las siguientes premisas:
- Los servidores(as) cuentan con experiencias valiosas.
  - Las Entidades y sus colaboradores son expertos de sí mismos
  - La visión es colaborativa y no individualista.

En ese sentido, el presente PIC plantea espacios para promover el mutuo aprendizaje, el reconocimiento y sistematización del saber, la gestión del conocimiento que se halla implícita en las prácticas cotidianas. Los espacios de aprendizaje van más allá del simple hecho de “dictar una clase” o “dar una conferencia”.



- c) **Personalización del aprendizaje:** Una misma estrategia no es funcional para todos los servidores, a razón de la diversidad misma del ser humano: niveles de habilidad, intereses, inteligencias múltiples, estrategias de aprendizaje, canales de comunicación. En este sentido, el presente PIC dispone de técnicas diversas de enseñanza.

Desde este punto de vista, el aprendizaje personalizado no significa disponer un docente para cada servidor. Las estrategias de capacitación abren las puertas a favorecer la autonomía en el aprendizaje, usar distintos canales de comunicación (escrito, audio, video), favorecer la interacción entre servidores(as) y crear metodologías colaborativas, espacios de retroalimentación y creación de redes de aprendizaje desde intereses comunes. Creatividad, diversidad y autodeterminación son palabras que describen muy bien este principio metodológico.

- d) **Aprendizaje desde proyectos y basado en problemas:** Este principio metodológico mencionado en la Guía Metodológica del DAFP - se basa en tres premisas:
- 1) Los estudiantes se responsabilizan y controlan su propio proceso de aprendizaje.
  - 2) Los estudiantes diseñan y construyen soluciones a problemas de la vida real.
  - 3) El trabajo se realiza en pequeños grupos.

El aprendizaje basado en problemas y proyectos es una vía efectiva para ser coherentes con la concepción de aprendizaje expuesta más arriba: un aprendizaje situado e íntimamente anclado a la cotidianidad; un aprendizaje de conocimientos profundos, significativos y transferibles a contextos reales

*La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera “Copia no Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.*

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-022	VERSIÓN: 09	

e) **Promover el aprendizaje sin fronteras (cualquier lugar, cualquier momento):** Desde hace décadas, ha sido claro para la pedagogía que el aprendizaje va más allá de los espacios que la escuela o el trabajo plantean. La Entidad es un espacio de aprendizaje para la vida y en la vida. Tanto las conferencias de dos horas, donde un experto comunica lo que sabe a un público masivo, como el café, los medios de divulgación interno, el quehacer de los equipos de trabajo, son todos espacios de aprendizaje. El presente PIC busca aportar a la construcción de culturas de aprendizaje en la EMB.

## 8. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Este plan pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los servidores públicos de la Empresa Metro de Bogotá S.A., con el objeto de brindar herramientas que potencialicen sus habilidades en el ser y el hacer, de forma que contribuyan de manera óptima a la consecución de los objetivos, metas y planes de la Empresa.

Es importante recordar que la formación y capacitación debe ser vista como un proceso estratégico para el desarrollo organizacional y de los servidores públicos y no como una instrucción para determinado empleo o trabajo, tampoco como un mero requisito legal.

Bajo esta premisa, se puede afirmar que se gestiona el talento humano y por ende que la cultura de la EMB se orienta a la gestión del conocimiento y la información que producen.

En la siguiente figura nos muestra la visión tradicional de la formación y capacitación y la visión de la gestión del talento humano orientada al desarrollo del servidor público<sup>1</sup>

VISIÓN TRADICIONAL DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	VISIÓN DESARROLLISTA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Es un costo</li> <li><input type="checkbox"/> Sin dirección estratégica</li> <li><input type="checkbox"/> Desligada de objetivos</li> <li><input type="checkbox"/> Ocupación del tiempo</li> <li><input type="checkbox"/> Espontaneidad</li> <li><input type="checkbox"/> Sólo es adiestramiento para un puesto</li> <li><input type="checkbox"/> Castigo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Es una inversión</li> <li><input type="checkbox"/> Con orientación estratégica</li> <li><input type="checkbox"/> Atada a objetivos de aprendizaje</li> <li><input type="checkbox"/> Educación</li> <li><input type="checkbox"/> Plan de carrera</li> <li><input type="checkbox"/> Preparación para movilidad</li> <li><input type="checkbox"/> Polivalencia</li> <li><input type="checkbox"/> Aprendizaje organizacional</li> </ul>



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, con base a Cuesta, 2019.

**Ilustración 1. Visión tradicional de la formación y capacitación**

<sup>1</sup> Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030. diciembre 2024.

<file:///Users/hawertoro/Downloads/Plan%20Nacional%20de%20Formaci%C3%B3n%20y%20Capacitaci%C3%B3n%202020%20-%202030%20-%20Marzo%20de%202020.pdf>

La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-022	VERSIÓN: 09	

## 8.1 INDUCCIÓN

Este proceso se realiza en dos etapas. En la primera etapa, el día de ingreso a la Empresa, se entrega a los nuevos servidores la información básica necesaria para su adaptación e inicio de labores. Esto incluye las fuentes de información esenciales para el cumplimiento de sus funciones o actividades, la presentación al resto de los servidores de la Empresa y un recorrido por las instalaciones. Además, se les envía por correo electrónico una cartilla de inducción con información más completa y actualizada de la Empresa.

Posteriormente, se organizan charlas cuyo objetivo es integrar al nuevo servidor a la cultura de la Empresa, el código de integridad, el SG-SST, y familiarizarlo con el servicio público. Estas charlas también instruyen sobre la misión, visión, objetivos estratégicos y valores corporativos, fomentando el sentido de pertenencia hacia la Empresa Metro de Bogotá S.A. En esta inducción participan todos los líderes de los procesos de la Empresa, quienes ilustran al personal recién ingresado sobre los aspectos más relevantes de cada uno de los procesos. Se maneja una agenda general que permite la entrega de los conceptos necesarios para su permanencia en la Entidad y el cumplimiento adecuado de sus funciones o actividades, así como su familiarización con los proyectos metro ferroviarios que se adelantan.

Adicionalmente, el DASCD ofrece el curso "Ingreso al Servicio Público", disponible en el Aula del Saber Distrital. Este curso tiene como propósito brindar los conocimientos y herramientas necesarios para el ingreso al servicio público, abarcando temas relacionados con la administración pública, el Estado Colombiano, la estructura orgánica del Distrito Capital, el empleo público, las políticas públicas, entre otros aspectos relevantes. Estos conocimientos deben ser adquiridos por los servidores públicos para mejorar el servicio y el relacionamiento con la ciudadanía.

## 8.2 REINDUCCIÓN



El programa de reinducción está diseñado para reorientar la integración de los servidores públicos a la cultura organizacional, en respuesta a cambios en la empresa o la concreción de objetivos importantes dentro del proyecto. Este programa se realiza de manera general cada dos (2) años, o antes si se producen cambios sustanciales en la organización.

A través de la reinducción, buscamos fortalecer el sentido de pertenencia y hacer partícipes a los servidores de las metas alcanzadas por la Empresa, logros que solo son posibles gracias al aporte de cada uno de ellos. En la vigencia 2025 no es necesario realizar la re inducción general, toda vez que no han habido cambios sustanciales en la normatividad que cobija a la Empresa Metro de Bogotá, ni en su estructura ni forma de operación.

## 8.3 CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) está dirigida a todos los servidores públicos y contratistas de la Empresa, independientemente de su forma de contratación. Estas capacitaciones están orientadas a la identificación de peligros, la prevención de accidentes y enfermedades laborales causadas por las condiciones de trabajo, así como a la promoción de la salud y el bienestar físico, mental y social.

*La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.*

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-022	VERSIÓN: 09	

#### 8.4 PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO - PAE

Está dirigido a todos los servidores(as) públicos(as) de la Empresa Metro de Bogotá S.A., con el objetivo de formar equipos interdisciplinarios e interdependencias, para formular un proyecto que dé solución a una necesidad de aprendizaje identificado, la solución de un problema o la simplificación de un proceso o trámite al interior de la Empresa, eso sí, relacionado con la realidad laboral, en búsqueda de nuevos conocimientos.

El proyecto de aprendizaje se concreta en un plan de acción, en el que se formulan las actividades de formación y capacitación necesarias, se establecen actividades para buscar, procesar y analizar información en equipo y se acuerdan mecanismos de evaluación. El proyecto de aprendizaje surge de un problema, dificultad o desafío que enfrenta un grupo de empleados para obtener resultados laborales o enfrentar retos que se presenten para mejorar el servicio o producto.

Para efectos de formular los Proyectos de Aprendizaje en Equipo o la convocatoria para resolver una necesidad de capacitación al interior de la Empresa, la Gerencia Administrativa y de Abastecimiento socializará las condiciones de participación entre todos los servidores y servidoras de la Empresa.

#### 9. METODOLOGÍA

La metodología establecida por la Empresa Metro de Bogotá S.A., establece que se tengan en cuenta las prioridades descritas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de los empleados públicos para el desarrollo de competencias, en la oferta de capacitación PAO, Aula del saber distrital entre otras, y las necesidades específicas de la entidad, asociadas a los retos institucionales o dificultades en el cumplimiento de la misión, a las oportunidades de mejoramiento de servicios y de procesos, en síntesis, de los problemas en el funcionamiento de la entidad.



El propósito de la metodología es identificar las brechas o necesidades de desarrollo de las competencias laborales de los servidores públicos, que están directamente relacionadas con los procesos que generan productos o servicios que demandan excelencia para que los usuarios y ciudadanos estén satisfechos

La metodología para el levantamiento de necesidades de aprendizaje debe contemplar las siguientes pautas<sup>2</sup>:

- Conocer las necesidades de conocimientos, habilidades y actitudes que requiere la organización de sus servidores.
- Conocer las temáticas establecidas por la Ley, especialmente las que buscan el fortalecimiento de la integridad, la transparencia y la ética de lo público.
- Contemplar los principios metodológicos establecidos en lineamientos metodológicos generales de aprendizaje y transferencia de conocimientos

<sup>2</sup> Guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y desarrollo de los servidores públicos. ESAP –DAFP, diciembre 2017

La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-022	VERSIÓN: 09	



ETAPA	DESCRIPCIÓN
<b>Identificación de necesidades de acuerdo con mandatos legales y ejes temáticos del PNFC, Aula Saber Distrital</b>	Se determinarán las necesidades de aprendizaje, señaladas en la normatividad y guías metodológicas (Inducción y Reinducción, compromisos PND, PAO y ejes temáticos PNFC).
<b>Levantamiento y /o detección de necesidades de capacitaciones</b>	Análisis funcional por grupos de empleos determinando requerimientos de capacidades y competencias, para generar una oferta estándar de capacitación o entrenamiento. Necesidades manifestadas todos los servidores (as) públicos (as) de la Empresa Metro de Bogotá S.A.
<b>Lineamientos metodológicos generales de aprendizaje y transferencia de conocimientos</b>	Incentivar a los servidores (as) públicos(as) de la EMB, a que participen como capacitadores en un área de su dominio y se conviertan en nueva fuente de conocimiento, brindándole un espacio para transferirlo. Diligenciando el formato para la formulación del proyecto de aprendizaje PAE
<b>Recomendaciones de mejora</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de Control Interno</li> <li>• Oficina Asesora de Planeación</li> <li>• Gerencia Jurídica</li> <li>• Auditorías de entes de control</li> <li>• Junta Directiva</li> <li>• Planes de mejoramiento</li> </ul>



Fuente: Plan Nacional de capacitación y formación 2020 – 2030

La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.



	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-022	VERSIÓN: 09	

Del mismo modo, en atención a la obligación que le asiste a la entidad de brindarle capacitación a los miembros de Junta Directiva, se considera necesario atender las necesidades que surjan en la ejecución de las diferentes fases del proyecto, por lo que se atenderán las necesidades que manifiesten los miembros de junta frente a ofertas puntuales de congresos, seminarios o talleres relacionados con los proyectos de metro.

### 9.1 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL PIC ANTERIOR.

En el 2024 se diseñó el cronograma del PIC, basado principalmente en la oferta de cursos de formación de entidades públicas como el DASCD, DAFP, Veeduría Distrital, Concejo, y la Alcaldía Mayor de Bogotá, entre otras. Asimismo, se gestionó la transferencia de conocimiento en temas específicos relacionados con gerenciamiento de proyectos con la PMO, para satisfacer las necesidades técnicas expuestas por las áreas misionales.

Así las cosas, gran parte de la ejecución del cronograma del PIC 2024 se realizó con oferta de entidades aliadas y las que no se podían cubrir con dicha oferta fueron contratadas con la Universidad Nacional y el Instituto de Auditores Internos de Colombia.

Del cronograma planteado dos capacitaciones quedaron pendientes de ejecutar, las cuales serán incluidas en el cronograma del PIC 2025.

### 9.2 DISEÑO DE PLAN VIGENCIA 2025



Para la vigencia 2025 la Gerencia Administrativa y de Abastecimiento – Talento Humano, realizó un análisis de las capacitaciones solicitadas en el levantamiento de necesidades de la vigencia 2024 y que no fueron priorizadas en el cronograma de capacitaciones 2024, a fin de refrendar que la necesidad persiste y tomarlas como insumo para el PIC 2025. Además de capitalizar este levantamiento de necesidades ya realizado, se tomaron en cuenta las recomendaciones de la Oficina de Control Interno producto de sus auditorías a los diferentes procesos. En los cuadros siguientes se muestran las actividades de capacitación priorizadas para el 2025, divididas en habilidades técnicas y habilidades blandas.

**Tabla 1. Habilidades Técnicas**

NOMBRE DE CAPACITACIÓN	CLASIFICACIÓN / HABILIDADES	PRIORIDAD	RECURSO
<b>Automatización de trenes</b>	ALTA	TÉCNICA	EXTERNA / CON COSTO
<b>BIM</b>	MEDIA	TÉCNICA	EXTERNO / SIN COSTO
<b>Capacitación a brigadas de emergencia</b>	ALTA	TÉCNICA	COLABORACIÓN INTERINSTITUCIONAL
<b>Alcance y desarrollo del Programa de Gestión Documental - PGD</b>	MEDIA	TÉCNICA	INTERNO
<b>Comités técnicos de ALAMYS</b>	MEDIA	TÉCNICA	EXTERNA / SIN COSTO
<b>Congreso Colombiano de Derecho Procesal</b>	MEDIA	TÉCNICA	EXTERNA / CON COSTO
<b>Congreso de Contratación pública</b>	MEDIA	TÉCNICA	EXTERNA / CON COSTO

*La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.*





	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-022	VERSIÓN: 09	

NOMBRE DE CAPACITACIÓN	CLASIFICACIÓN / HABILIDADES	PRIORIDAD	RECURSO
Adquisición Predial y Derecho Urbano	MEDIA	TÉCNICA	EXTERNO / SIN COSTO
Curso de alturas y reentrenamiento	ALTA	TÉCNICA	EXTERNO / SIN COSTO
Preparación para el Examen de Auditor	MEDIA	TÉCNICA	EXTERNA / CON COSTO
Diferentes métodos constructivos de túneles e interpretación de los resultados de convergencias	MEDIA	TÉCNICA	EXTERNO / SIN COSTO
Diseño Geotécnico Metro Ferroviario	MEDIA	TÉCNICA	EXTERNO / SIN COSTO
Elementos técnicos en SST	MEDIA	TÉCNICA	COLABORACIÓN INTERINSTITUCIONAL
Excel intermedio	ALTA	TÉCNICA	EXTERNO / SIN COSTO
Generalidades de los sistemas metro ferroviarios	MEDIA	TÉCNICA	INTERNO
Indicadores de SG-SST	MEDIA	TÉCNICA	COLABORACIÓN INTERINSTITUCIONAL
Investigaciones de accidentes laborales	MEDIA	TÉCNICA	COLABORACIÓN INTERINSTITUCIONAL
Material Rodante	ALTA	TÉCNICA	EXTERNO / SIN COSTO
Nivel de Confiabilidad de la Operación - RAMS	ALTA	TÉCNICA	EXTERNO / SIN COSTO
Normas aplicables a la contratación de la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión	ALTA	TÉCNICA	EXTERNA / CON COSTO
Operación de Sistemas Metro- Control de la frecuencia	MEDIA	TÉCNICA	EXTERNO / SIN COSTO
Power BI / DAX	ALTA	TÉCNICA	EXTERNO / SIN COSTO
Presentaciones efectivas	MEDIA	TÉCNICA	EXTERNA / CON COSTO
Prevención de daño antijurídico por contrato realidad	ALTA	TÉCNICA	EXTERNA / CON COSTO
Redacción de informes técnicos	MEDIA	TÉCNICA	EXTERNA / CON COSTO
Seminario / curso de mecanismos de solución de conflictos contractuales	MEDIA	TÉCNICA	EXTERNA / CON COSTO
Sistema Eléctrico de Metro - Nivel de Confiabilidad de la Operación	ALTA	TÉCNICA	EXTERNO / SIN COSTO

**Tabla 2. Habilidades Blandas**

NOMBRE DE CAPACITACIÓN	CLASIFICACIÓN / HABILIDADES	PRIORIDAD	RECURSO
Seguridad vial	ALTA	BLANDA	EXTERNO / SIN COSTO
Higiene postural en puesto de trabajo	MEDIA	BLANDA	COLABORACIÓN INTERINSTITUCIONAL
Inspecciones planeadas y no planeadas	MEDIA	BLANDA	COLABORACIÓN INTERINSTITUCIONAL

La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.



	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-022	VERSIÓN: 09	

NOMBRE DE CAPACITACIÓN	CLASIFICACIÓN / HABILIDADES	PRIORIDAD	RECURSO
Promoción y prevención de la salud	ALTA	BLANDA	COLABORACIÓN INTERINSTITUCIONAL
Prevención de desórdenes músculo esqueléticos	MEDIA	BLANDA	COLABORACIÓN INTERINSTITUCIONAL
Prevención de riesgo psicosocial - Resolución de conflictos	ALTA	BLANDA	COLABORACIÓN INTERINSTITUCIONAL
Desarrollo de habilidades digitales para la gestión de la información	ALTA	BLANDA	COLABORACIÓN INTERINSTITUCIONAL
Escuela de Mujeres y Hombres Construyendo Equidad	MEDIA	BLANDA	COLABORACIÓN INTERINSTITUCIONAL
Funciones y responsabilidades de los Comités (COPASST, CCL y Brigadista)	MEDIA	BLANDA	COLABORACIÓN INTERINSTITUCIONAL
Ingreso al Servicio Público	ALTA	BLANDA	COLABORACIÓN INTERINSTITUCIONAL
Innovación Pública/ futuro del ferrocarril	ALTA	BLANDA	COLABORACIÓN INTERINSTITUCIONAL
Inteligencia artificial aplicada a la gestión pública/Herramientas informáticas	MEDIA	BLANDA	EXTERNO / SIN COSTO
Prevención de riesgos laborales	MEDIA	BLANDA	COLABORACIÓN INTERINSTITUCIONAL
Six Sigma	MEDIA	BLANDA	EXTERNA / CON COSTO
Visualización de datos	MEDIA	BLANDA	EXTERNO / SIN COSTO

Así mismo, el Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2025 se encuentra alineado con los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 y con los lineamientos del DASC emitidos en la Circular Externa 01 de 2025, conformado por seis ejes temáticos de formación, tal como se muestra a continuación:



La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.

	<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2025</b>		
	<b>CÓDIGO: TH-DR-022</b>	<b>VERSIÓN: 09</b>	

La prioridad de cada curso, resultado del levantamiento de necesidades, se realiza considerando tanto la importancia estratégica del tema como la cantidad de servidores que lo requieren para el óptimo cumplimiento de sus actividades. Una vez priorizadas, se busca la forma de satisfacerlas, ya sea internamente con el equipo de trabajo de la Empresa Metro, que cuenta con la idoneidad y experticia necesarias, o externamente con un proveedor.

Para la satisfacción externa, se recurre a las diferentes opciones que ofrece la administración distrital, especialmente el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Veeduría Distrital, la ARL, entidades del orden nacional, contratistas especializados, o instituciones de educación superior con programas de educación continuada, así como la PMO.

Por otro lado, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 492 de 2019, "*Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones*", se incluye la oferta transversal de capacitaciones vigencia 2025 ofrecida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Una vez priorizadas y con la certeza de la forma en que pueden ser satisfechas las necesidades de capacitación identificadas, se elabora el cronograma de capacitaciones, el cual se anexa al presente plan, dejando la claridad que, si en el transcurso de la vigencia se apropian en el presupuesto los recursos para realizar nuevas capacitaciones, se incluirán los cursos solicitados que no pueden ser atendidos por la oferta de instituciones públicas de forma gratuita.



## **10 EJECUCIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

En primera instancia, una vez aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en PIC 2025 se publica en la herramienta del Sistema Integrado de Gestión - AZ Digital para el conocimiento y consulta de todos los servidores y servidoras de la EMB, y se socializa a través de los canales de comunicación internos de la Empresa. También se publicará en la página web de la entidad, link de transparencia.

Una vez se vaya a ejecutar cualquier capacitación, se envía citación a cada uno de los servidores seleccionados para recibirlas, vía correo electrónico institucional; en todo caso la citación es consecuente con la necesidad manifestada durante el levantamiento de necesidades y el interés de cada empleo, de acuerdo con sus actividades y objetivos de la dependencia. La asistencia y participación a las capacitaciones programadas es de obligatorio cumplimiento, según lo establece el artículo 5 del Decreto 1127 de 1991.

Al inicio y al final de cada capacitación dictada por la PMO o con intensidad horaria igual o superior a 16 horas y que sean capacitaciones pagadas por la EMB o con costo, se debe realizar una evaluación de conocimientos que permita identificar el grado de apropiación de los temas. Así mismo, cada servidor debe evaluar el facilitador o capacitador y en general evalúa la capacitación recibida, de forma que la Empresa pueda utilizar dicho insumo para tomar decisiones en el plan de la vigencia siguiente.

*La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.*

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-022	VERSIÓN: 09	

De igual forma, se deberá dar cumplimiento del Manual Gestión del Conocimiento e Innovación, con código DO-MN-001 versión 1, del 22 de febrero de 2022, el servidor capacitado (cada capacitación con intensidad horaria igual o superior a 16 horas y que sean capacitaciones pagadas por la EMB o con costo), debe desplegar alguna de las estrategias contempladas, a fin de difundir y gestionar el conocimiento adquirido a los otros servidores de la Empresa Metro de Bogotá, dentro del mes siguiente culminada la capacitación.

Entre las estrategias que puede emplear el servidor para difundir y gestionar el conocimiento adquirido son las siguientes:

1. Generación y socialización de buenas prácticas
2. Entrega de conocimiento
3. Socializar el material didáctico a través de correo electrónico

De lo anterior el servidor debe entregar evidencia a la Gerencia Administrativa y de Abastecimiento, área de Talento Humano, para el registro correspondiente.



Por otro lado, si en el cronograma establecido para la ejecución del PIC, se presenta alguna actualización o alguna modificación se procederá de la siguiente manera:

- a. Si se realiza cambio en las fechas para la ejecución de alguna capacitación, la o el Gerente Administrativo y de Abastecimiento podrá autorizarlo por medio de correo electrónico, esto quiere decir que no se llevará al Comité Institucional de Gestión y Desempeño para autorizar su cambio
- b. Si se incluyen capacitaciones nuevas en el cronograma: la o el Gerente Administrativo y de Abastecimiento podrá autorizarlo por medio de correo electrónico
- c. Se llevará al Comité Institucional de Gestión y desempeño, para autorizar su cambio, cuando sufra un cambio sustancial en el contenido del PIC o se necesite eliminar alguna capacitación ya incluida en el mismo.

## 11 INDICADORES

Tipo Indicador	Nombre Indicador	Fórmula
Efectividad	Medir el grado de satisfacción de los Servidores públicos frente a las actividades de capacitación	# de personas que evaluaron las actividades del módulo de Formación y Capacitación con nivel bueno y excelente. / # total de servidores que fueron encuestadas * 100
Eficacia	Porcentaje de avance en la ejecución del PIC 2025	(Número de actividades de capacitación ejecutadas / Número de actividades programadas) *100

*La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.*

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-022	VERSIÓN: 09	

Eficacia	Cobertura de la Capacitación	(Número de servidores que asistieron por lo menos a una capacitación / Número total de servidores) *100
----------	------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 12 ANEXO

### Anexo 1. Cronograma Plan Institucional de Capacitación 2025

*La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.*