

 METRO BOGOTÁ	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Metro de Bogotá S.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC		
	CÓDIGO: TH-DR-022	VERSIÓN: 02	

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC AÑO 2023

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.
Ver firma digital de aprobación del documento	07	Actualización del PIC 2023.

Elaboró	Revisó	Aprobó	Aprobó SIG
 Gloria Patricia Castaño Echeverry Profesional GAA  Einxehawer Toro Pardo Profesional GAA	Nulbis Estela Camargo Curiel Gerente Administrativa y de Abastecimiento	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Nota 1	Claudia Marcela Galvis Russi Representante de la Alta Dirección SIG

DR Daniela Rozo Rodríguez – Oficina Asesora de Planeación

Nota 1: La aprobación se da mediante sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño - Acta No. 002 de 27 de enero de 2023.

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		 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Metro de Bogotá S.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC		
	CÓDIGO: TH-DR-022	VERSIÓN: 02	

CONTENIDO

1. OBJETIVOS	3
1.1. OBJETIVO ESTRATÉGICO	3
1.2. OBJETIVOS DE GESTIÓN:.....	3
2. REQUERIMIENTOS DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL.....	4
2.1. Alcance del Aprendizaje Organizacional	4
3. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	5
3.1. INDUCCIÓN	6
3.2. REINDUCCIÓN.....	7
3.3. CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	7
4. METODOLOGIA.....	7
4.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	8
5. EJECUCIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	12
6. INDICADORES.....	13
7. ANEXO	13

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.

 METRO BOGOTÁ	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Metro de Bogotá S.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC		
	CÓDIGO: TH-DR-022	VERSIÓN: 02	

JUSTIFICACIÓN

La Empresa Metro de Bogotá S.A., en el Plan Estratégico de Recursos Humanos formulado para el periodo 2021-2024 planteó, dentro de sus estrategias, fortalecer los procesos de formación transversal, en derechos humanos y en competencias del servicio para la atención de la ciudadanía con enfoque diferencial; promover el desarrollo de competencias digitales y ambientales en los servidores y servidoras públicos, así como la ampliación de competencias funcionales dentro del Plan de Capacitación Institucional; promover la innovación pública y la gestión del conocimiento, de acuerdo con las directrices de los gobiernos nacional y distrital mediante el Plan Institucional de Capacitación.

En consecuencia, dentro del PIC 2023 se establecieron prioridades para desarrollar las competencias generales y específicas de las áreas de conocimiento, buscando ampliar las capacidades técnicas de los servidores públicos en temas relacionados directamente con el “core” del negocio y brindar herramientas para afrontar una gestión altamente regulada y procedimentada, sobre la cual se desarrolla no solo el proyecto metro, sino las demás actividades propias de una Empresa de naturaleza pública.

Es así que, mediante la formulación, ejecución y evaluación del PIC, la gestión del conocimiento y los programas de inducción y re inducción, que incluyen actividades centradas en el saber, el hacer y el ser de la persona, se busca el equilibrio entre estas dimensiones para responder de manera adecuada y exitosa al logro de los objetivos estratégicos, fortaleciendo las competencias, la calidad de vida laboral, y afianzando el sentido de pertenencia para mejorar el servicio prestado por la Empresa.

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO ESTRATÉGICO

Potencializar la formación de los servidores públicos de la Empresa Metro de Bogotá S.A, con el fin de promover el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales en las dimensiones del saber, hacer y saber ser, que inciden en la eficacia personal y organizacional, con miras al mejoramiento continuo y la productividad de la Empresa.

1.2. OBJETIVOS DE GESTIÓN:

- ✓ Contribuir al desarrollo de las competencias de los servidores públicos, promoviendo el mejoramiento de su desempeño.
- ✓ Gestionar parte del conocimiento institucional, así como las habilidades y actitudes de los servidores de forma que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.
- ✓ Iniciar al servidor en su integración a la cultura metro, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos estratégicos, procesos y procedimientos de la Empresa y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio de la inducción.

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		 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Metro de Bogotá S.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC		
	CÓDIGO: TH-DR-022	VERSIÓN: 02	

2. REQUERIMIENTOS DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL¹

Compromiso e influencia de los líderes y directivos	Resulta clave para fomentar el aprendizaje organizacional y genera incentivos a los servidores que comparten sus conocimientos y experiencias. Así mismo, el direccionamiento estratégico de la entidad debe promover ambientes de aprendizaje en los que se cultive la innovación y la transformación
Una organización flexible	Que le dé fluidez a la comunicación, la información y al diálogo continuo, para aprovechar los diferentes recursos que la entidad pueda poner a disposición de espacios de aprendizaje a su interior.
Una alta disposición para aprender	De parte de los equipos de trabajo y de los servidores, pues una cultura del aprendizaje parte de reconocer que se tienen dificultades o necesidades individuales y grupales en términos de capacidades. aprender implica hacer las cosas de manera diferente y esto puede ocasionar algunas resistencias por parte de las personas.
Fomentar una cultura del aprendizaje continuo	En la que la investigación y la motivación de los servidores por adquirir y aplicar nuevos conocimientos de manera autónoma, sea recompensada por sus líderes y por la entidad misma.
Aprender a identificar fallas en la gestión y necesidades de aprendizaje	Por lo general, en las entidades existe una costumbre de atenuar las fallas o insuficiencias que se tienen, por temor a las consecuencias negativas para la entidad o para las personas. Esta situación impide que se pueda identificar claramente cuáles son las necesidades de aprendizaje que se deben atender para mejorar el desempeño
Mecanismos de control	que permitan mejorar el proceso de aprendizaje y hacer un seguimiento efectivo del desempeño de los servidores, como: la evaluación del desempeño —vista como la oportunidad de mejora—, los indicadores de desempeño grupal o institucional, e incluso los resultados de aprendizaje esperados de cualquier oferta de capacitación que haga la entidad

2.1. Alcance del Aprendizaje Organizacional²

El proceso de aprendizaje está orientado a la ampliación de conocimientos y habilidades que permitan un desempeño óptimo en el puesto de trabajo, cerrando de esta manera las brechas de capacidades

¹ Fuente: Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. DAFP – ESAP, diciembre 2017

² Fuente: Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. DAFP – ESAP, 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		 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Metro de Bogotá S.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC		
	CÓDIGO: TH-DR-022	VERSIÓN: 02	

	• Inducción mínimo 100 horas - Educación informal • Inducción Núcleo Básico a todos los servidores a cargo del DASCD • Inducción Núcleo Específico a todos los servidores públicos de la Entidad.
	• Entrenamiento: De acuerdo con la necesidad detectada. • En el puesto de trabajo: Todos los servidores públicos. • Sobre planes estratégicos y planes de desarrollo: a todos los servidores públicos de la entidad
	• Capacitación: hasta 160 horas • Educación informal: programas de capacitación con la metodología de diseño institucional para todos los servidores públicos. • Desarrollo y aplicación de herramientas pedagógicas para programas internos de capacitación

3. 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.

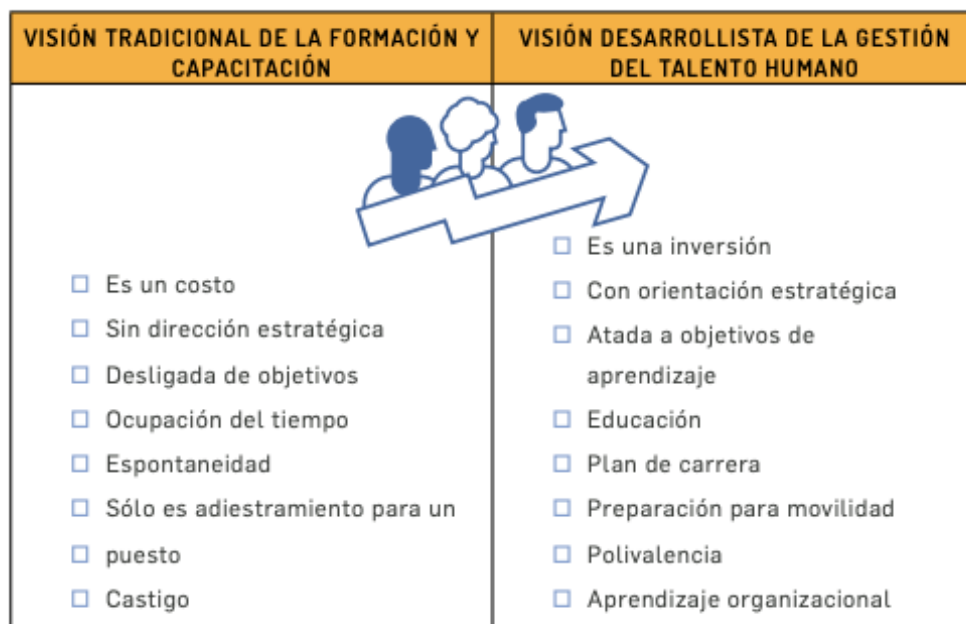
Bajo esta premisa, se puede afirmar que se gestiona el talento humano y por ende que la cultura de la EMB se orienta a la gestión del conocimiento y la información que producen.

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 público³

³ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030. Marzo 2020.

<file:///Users/hawertoro/Downloads/Plan%20Nacional%20de%20Formaci%C3%B3n%20y%20Capacitaci%C3%B3n%202020-2030%20Marzo%20de%202020.pdf>

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Metro de Bogotá S.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC		
	CÓDIGO: TH-DR-022	VERSIÓN: 02	



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

Ilustración 1. Visión tradicional de la formación y capacitación

3.1. INDUCCIÓN

Este proceso se realiza, en un primer momento, el día en que ingresan a la Empresa, entregándole a los nuevos servidores la información básica necesaria para su adaptación e inicio de labores, las fuentes de información básica para el cumplimiento de sus funciones o actividades; así como la presentación al resto de servidores de la Empresa y el recorrido por las instalaciones. Vía correo electrónico se les hace llegar la cartilla de inducción con información mas completa y actualizada de la Empresa.

Posteriormente se organizan unas charlas cuyo objetivo es iniciar al nuevo servidor en la integración a la cultura metro, código de integridad, en SG-SST, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos estratégicos y valores corporativos, así como de crear sentido de pertenencia hacia la Empresa Metro de Bogotá S.A. En esta inducción participan todos los líderes de los procesos de la Empresa, los cuales 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 el proyecto.

De igual forma, el DASCD cuenta con el Curso “Ingreso al Servicio Público”, el cual está disponible en el Aula del Saber Distrital. Este curso tiene como propósito, brindar los conocimientos y herramientas para el ingreso al servicio público; en temas relacionados con administración pública, Estado Colombiano, estructura orgánica del Distrito Capital, empleo público, políticas públicas, entre otros aspectos relevantes, los cuales deben ser aprendidos por los servidores públicos, de tal forma que su aplicación contribuya a mejorar el servicio y relacionamiento con la ciudadanía

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		 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Metro de Bogotá S.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC		
	CÓDIGO: TH-DR-022	VERSIÓN: 02	

3.2. REINDUCCIÓN.

El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional en virtud de cambios producidos en la empresa, o de la concreción de un objetivo importante dentro del proyecto; se realiza de manera general cada dos años, o antes si se producen cambios sustanciales en la organización. A través de la reinducción se busca fortalecer el sentido de pertenencia, hacer partícipes a los servidores de las metas alcanzadas por la Empresa, lo que solo es posible con el aporte de cada uno de sus servidores.

3.3. 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, independiente de su forma de contratación y van orientadas a la identificación de peligros, prevención de las accidentes y enfermedades laborales causadas por las condiciones de trabajo, promoción de la salud, bienestar físico, mental y social.

4. METODOLOGIA

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 pautas⁴:

- 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.

ETAPA	DESCRIPCIÓN
Identificación de necesidades de acuerdo con mandatos legales y ejes temáticos del PNFC, Aula Saber Distrital	Se determinarán las necesidades de aprendizaje, señaladas en la normatividad y guías metodológicas (Inducción y Reinducción,

⁴ 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		 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Metro de Bogotá S.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC		
	CÓDIGO: TH-DR-022	VERSIÓN: 02	

	compromisos PND, PAO y ejes temáticos PNFC.)
Levantamiento de perfiles ocupacionales por puesto de trabajo	Análisis funcional por grupos de empleos determinando requerimientos de capacidades y competencias, para generar una oferta estándar de capacitación o entrenamiento. Necesidades manifestadas por Gerentes y/o Jefes de Oficina
Recomendaciones	• Oficina de Control Interno • Oficina Asesora de Planeación • Gerencia Jurídica • Auditorías de entes de control • Junta Directiva ✓ Planes de mejoramiento



Fuente: Plan Nacional de capacitación y formación 2020 – 2030

Ilustración 2. Sistema Nacional de Capacitación

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.

4.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.

Para la vigencia 2023, en razón al recorte presupuestal sufrido en los gastos de funcionamiento, diseñará un plan basado principalmente en la oferta de cursos de formación de otras entidades públicas como el DASCD, DAFP, Veeduría Distrital, Concejo y otras. Así mismo, incluirá los cursos pendientes de dictar por la Universidad Nacional de Colombia en ejecución del contrato 188 de 2022, seguirá adelante con el programa de bilingüismo y se valdrá de la oferta de temas específicos en gerenciamiento de proyectos que se acuerde con la PMO, para satisfacer las necesidades técnicas

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		 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Metro de Bogotá S.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC		
	CÓDIGO: TH-DR-022	VERSIÓN: 02	

expuestas por las áreas misionales.

También es de mencionar que en el marco del Plan de Incentivos se desarrollará una capacitación denominada “Fortalecimiento institucional de cara al transporte ferroviario”, que permitirá fortalecer las competencias, a un número máximo de 30 servidores, en temas específicos de los sistemas como RAMS, electrificación de ferrocarriles, señalización ferroviaria, control de tráfico de metros, características, mantenimiento y avances del material rodante.

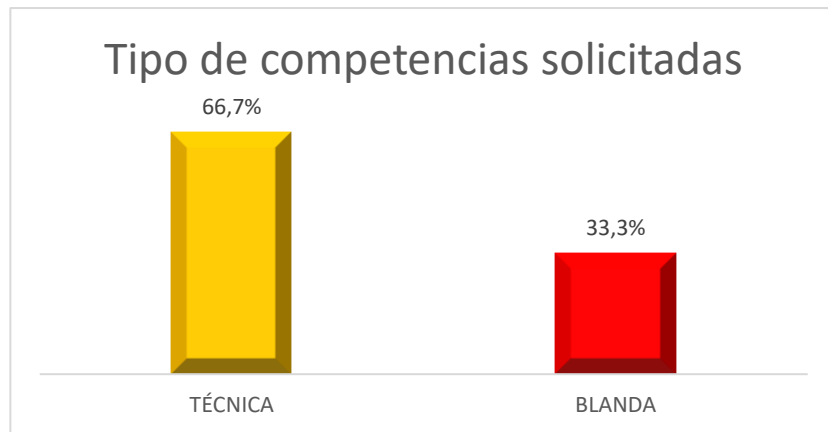


Tabla 1. Habilidades Técnicas

NOMBRE DE CAPACITACIÓN	CLASIFICACIÓN/HABILIDADES BLANCAS / HABILIDADES TÉCNICAS	RECURSO	PRIORIDAD
Amigable composición	TÉCNICA	EXTERNO / COSTO	MEDIA
Power BI	TÉCNICA	EXTERNO / COSTO	MEDIA
Capacitación sobre derecho disciplinario y faltas disciplinarias	TÉCNICA	INTERNO	MEDIA
Integridad, transparencia, conflicto de intereses y anticorrupción	TÉCNICA	EXTERNO / SIN COSTO	MEDIA
Atención al ciudadano y/o Atención incluyente	TÉCNICA	EXTERNO / SIN COSTO	MEDIA
Ingreso al Servicio Público	TÉCNICA	EXTERNO / SIN COSTO	MEDIA
Capacitación al COPASST	TÉCNICA	EXTERNO / SIN COSTO	MEDIA
Capacitación y/o formación en negociación colectiva y gestión de conflictos	TÉCNICA	EXTERNO / SIN COSTO	MEDIA
Capacitación a brigadas de emergencia	TÉCNICA	EXTERNO / SIN COSTO	MEDIA

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		 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Metro de Bogotá S.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC		
	CÓDIGO: TH-DR-022	VERSIÓN: 02	

NOMBRE DE CAPACITACIÓN	CLASIFICACIÓN/HABILIDADES BLANCAS / HABILIDADES TÉCNICAS	RECURSO	PRIORIDAD
Prevención del acoso laboral sexual, derechos humanos y gestión de conflictos	TÉCNICAS	EXTERNO / SIN COSTO	MEDIA
Características, mantenimiento y nuevos avances en materia ferroviaria	TÉCNICA	EXTERNO / CON COSTO	MEDIA
Capacitación en el alcance y desarrollo del Programa de Gestión Documental	TÉCNICA	INTERNO	ALTA
Presupuesto público	TÉCNICA	EXTERNO / SIN COSTO	ALTA
Actualización en temas contables y/o tributarios	TÉCNICA	EXTERNO / SIN COSTO	MEDIA

Tabla 2. Habilidades Blandas

NOMBRE DE CAPACITACIÓN	CLASIFICACIÓN/HABILIDADES BLANCAS / HABILIDADES TÉCNICAS	RECURSO	PRIORIDAD
Ingles	BLANDA	EXTERNO / COSTO	ALTA
Capacitación en AZ digital uso y buzón	BLANDA	INTERNO	MEDIA
Capacitaciones de promoción y prevención en salud y SST	BLANDA	EXTERNO / SIN COSTO	MEDIA
Capacitaciones para prevenir riesgo psicosocial	BLANDA	EXTERNO / SIN COSTO	MEDIA
Capacitaciones para prevenir desórdenes músculo esqueléticos	BLANDA	EXTERNO / SIN COSTO	MEDIA
Estrategias para impulsar la cultura de la innovación	BALNDA	EXTERNO/ SIN COSTO	MEDIA
Capacitación atención al ciudadano	BLANDA	EXTERNO / SIN COSTO	ALTA

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		 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Metro de Bogotá S.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC		
	CÓDIGO: TH-DR-022	VERSIÓN: 02	

Es de indicar que la Gerencia Jurídica, la Gerencia de Comunicaciones, Ciudadanía y Cultura, la Subgerencia de Construcción e Infraestructura y la Oficina de Control Interno manifestaron, por memorando y por correo electrónico, las necesidades puntuales de los servidores de su dependencia en materia de formación, para un total de 13 cursos en diferentes materias del resorte e interés de la Empresa, pero por las razones presupuestales ya explicadas, es necesario esperar a ver si es posible atenderlas con la oferta gratuita de diferentes entidades públicas, o si se puede gestionar traslado de recursos al presupuesto de funcionamiento para atender las necesidades planteadas, o si se trata de la participación en seminarios o congresos, si es posible obtener de forma gratuita la inscripción al evento y solo reconocer los gastos de viaje. Las temáticas planteadas son las siguientes:

- ✓ Conferencia sobre Arbitraje Internacional
- ✓ Diplomado en Derecho Urbano
- ✓ Seminario Amigable Composición
- ✓ Congreso de Arbitraje Nacional e Internacional
- ✓ Congreso Colombiano de Derecho Procesal
- ✓ Actualización en contratación estatal
- ✓ Actualización en Derecho Disciplinario
- ✓ Escritura Jurídica
- ✓ Derecho de la Infraestructura: Regulación y Funcionamiento
- ✓ Habilidades comunicativas para atención a personas con discapacidad auditiva orientada al aprendizaje de lengua de señas colombianas con enfoque de servicio al ciudadano
- ✓ Habilidades que permitan implementar estrategias de servicio para la atención a la ciudadanía.
- ✓ Continuación de la formación y certificación en auditoria internacional
- ✓ Curso y certificación de trabajo en alturas

Con la salvedad de lo enunciado, se realiza la priorización, tanto por importancia estratégica del tema solicitado, como por la cantidad de servidores que la solicitan para el cumplimiento óptimo de sus funciones. Una vez priorizadas se busca la forma en que pueden ser satisfechas, bien internamente con el mismo equipo de trabajo de la Empresa Metro que tiene la idoneidad y experticia para hacerlo, o con un proveedor externo, recurriendo a las diferentes opciones que ofrece la administración distrital, en especial el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, la Veeduría Distrital, la ARL, entidades del orden nacional, los contratistas que desarrollan actividades especializadas o con instituciones de educación superior con programas de educación continuada.

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 vigencias 2023 que se encuentra en la Directiva 005 del 23 de diciembre de 2022 expedida por la Secretaría General y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, así como en la Circular 02 del 17 de enero de 2023 asunto : "*Lineamientos para integración del Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano*", en especial su anexo Oferta de Capacitaciones DASCD.

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 CAPACITACIONES - PIC		
	CÓDIGO: TH-DR-022	VERSIÓN: 02	

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 para la vigencia, 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 contrataciones, se incluirán los cursos solicitados que no pueden ser atendidos por la oferta de instituciones públicas de forma gratuita.

5. EJECUCIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

En primera instancia, se publica el presente Plan Institucional de Capacitación en la herramienta del Sistema Integrado de Gestión - AZ Digital para el conocimiento y consulta de todos los Servidores Públicos de la EMB, y se socializa a través de los canales de comunicación internos de la Empresa.

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 con intensidad horaria **igual o superior a 16 horas**, 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.

Finalmente, en cumplimiento del Manual Gestión del Conocimiento e Innovación, con código DO-MN-001 versión 1, del 22 de febrero de 2022, el servidor capacitado 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 a 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.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC		
	CÓDIGO: TH-DR-022	VERSIÓN: 02	

6. INDICADORES

Tipo Indicador	Nombre Indicador	Fórmula	Meta
Efectividad	Porcentaje de avance ejecución del PIC 2022	(Número de actividades de capacitación ejecutadas / Número de actividades programadas) *100	85%
Efectividad	Implementación del PIC	(Número de servidores capacitados/ Numero de servidores de la empresa)*100.	80%
Efectividad	Cobertura de la Capacitación	(Número de servidores que asistieron por lo menos a una capacitación / Número total de servidores) *100	80%

7. ANEXO

- ✓ Anexo 1. Cronograma Plan Institucional de Capacitación

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Metro de Bogotá S.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC		
	CÓDIGO: TH-DR-022	VERSIÓN: 02	

Anexo 1. Cronograma Plan Institucional de Capacitación 2023

#	NECESIDAD	NOMBRE DE CAPACITACIÓN	CLASIFICACIÓN/ HABILIDADES	MES ESTIMADO
1	Inglés	Inglés	BLANDA	febrero a diciembre
2	Adquirir el conocimiento para defender la entidad desde el frente de la Subgerencia de Defensa Judicial y solución de controversias contractuales	Amigable composición	TÉCNICA	Febrero a abril
3	Posicionar el área de TI como un área prestadora de servicios estratégicos para el cumplimiento de las metas de la Entidad. Desarrollar competencias en Tecnologías de la Información de los servidores de la institución	Power BI	TÉCNICA	Febrero a abril
4	Conocer las herramientas de trabajo de la EMB y de las fuentes de información disponibles	Capacitación en AZ digital uso y buzón	BLANDA	febrero a diciembre
5	Instruir a los servidores frente a la importancia de la función pública y el deber de garantía de la misma, y las situaciones que pueden dar lugar a una presunta falta disciplinaria	Capacitación sobre derecho disciplinario	TÉCNICA	febrero a diciembre
6	Socializar el Código de Integridad, con el fin de guiar la actuación de los servidores públicos.	Integridad, transparencia, conflicto de intereses y anticorrupción	TÉCNICA	febrero a diciembre
7	Concientizar sobre el derecho a una vida libre de violencia, a que ninguna acción u omisión cause daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, o la muerte, por el hecho de ser mujeres	El derecho de las mujeres a una vida libre de violencias	BLANDA	Febrero a diciembre
8	Capacitación en lenguaje incluyente por solicitud del CCCI de forma que se cubra el 100% de la población de servidores	Lenguaje Claro	BLANDA	febrero a diciembre
9	Brindar capacitaciones para prevenir accidentes,	Capacitaciones de promoción y prevención	BLANDA	febrero a diciembre

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		 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Metro de Bogotá S.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC		
	CÓDIGO: TH-DR-022	VERSIÓN: 02	

#	NECESIDAD	NOMBRE DE CAPACITACIÓN	CLASIFICACIÓN/ HABILIDADES	MES ESTIMADO
	enfermedades comunes y laborales			
10	Actualización normativa sobre la estructura y funciones del estado, la organización de Distrito, la identidad de Bogotá, la Política Pública, la alineación estratégica, el empleo público, los deberes, derechos y prohibiciones del servidor público, y otros aspectos y temáticas relacionadas con la función pública en el Distrito.	Ingreso al Servicio Público	TÉCNICA	febrero a diciembre
11	Brindar a los miembros del COPASST herramientas para realizar bien su trabajo y comprender la importancia del rol que le corresponde	Capacitación al COPASST	TÉCNICA	febrero a diciembre
12	Capacitación al Comité de Convivencia laboral	Negociación colectiva y gestión de conflictos	TÉCNICA	febrero a diciembre
13	Capacitaciones para prevenir riesgo psicosocial	Capacitaciones para prevenir riesgo psicosocial	BLANDA	febrero a diciembre
14	Capacitaciones para prevenir desórdenes músculo esqueléticos	Capacitaciones para prevenir desórdenes músculo esqueléticos	BLANDA	febrero a diciembre
15	Capacitación a brigadas de emergencia	Capacitación a brigadas de emergencia	TÉCNICA	febrero a diciembre
16	Formación integral con cursos de educación no formal que permitan asegurar el cumplimiento de las especificaciones técnicas en el contrato de Concesión y gestionar la recepción a satisfacción de las obras, sistemas y subsistemas ferroviarios	Fortalecimiento institucional de cara al transporte ferroviario	TÉCNICA	febrero a diciembre
17	Brindar a los servidores el curso y certificación para trabajo en alturas, ya que una vez se comiencen a construir los pilotes y se pongan vigas, ubicadas en promedio entre 13 y 14 metros	Curso de alturas	TÉCNICA	febrero a diciembre

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		 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Metro de Bogotá S.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC		
	CÓDIGO: TH-DR-022	VERSIÓN: 02	

#	NECESIDAD	NOMBRE DE CAPACITACIÓN	CLASIFICACIÓN/ HABILIDADES	MES ESTIMADO
	de altura, por temas SST es requerido.			
18	Las entidades públicas y las privadas que cumplan funciones públicas deberán incluir en sus planes anuales de capacitación los recursos necesarios para capacitar en el alcance y desarrollo del Programa de Gestión Documental, a los servidores de los diferentes niveles de la entidad. (Decreto 2609 de 2012 Artículo 14)	Capacitación en el alcance y desarrollo del PGD	TÉCNICA	febrero a diciembre
19	Capacitación en habilidades comunicativas para atención a personas con discapacidad auditiva orientada al aprendizaje de lengua de señas colombianas con enfoque de servicio al ciudadano	capacitación en lenguaje de señas	BLANDA	febrero a diciembre
20	Capacitación en habilidades que permitan implementar estrategias de servicio para la atención a la ciudadanía	capacitación atención al ciudadano	BLANDA	febrero a diciembre
21	Capacitación y /o sensibilización dentro del Plan Estratégico de Seguridad Vial	Capacitación como actores viales	BLANDA	febrero a diciembre
22	Capacitación de higiene postural en puesto de trabajo	Capacitación de higiene postural en puesto de trabajo	BLANDA	febrero a diciembre
23	Capacitación en el tema transversal de MIPG hasta obtener el global de los servidores, a fin de atender recomendación del CCCI	Curso de MIPG	TÉCNICA	febrero a diciembre
24	Despertar en los servidores públicos la innovación y gestión del conocimiento	Estrategias para impulsar la cultura de la innovación	BLANDA	Febrero a diciembre
25	Actualización en materia contable y/ o tributaria	Actualización en materia contable y/ o tributaria	TÉCNICA	Febrero a diciembre

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.