

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025-2028		
	CÓDIGO: TH-DR-015	VERSIÓN: 04	

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025-2028

CONTROL DE CAMBIOS		
Fecha	Versión	Descripción del cambio
13/11/2018	01	Creación del documento.
26/01/2021	02	Se realizaron las siguientes actualizaciones al documento: - Ajuste del nombre del documento. - Armonización con plan de desarrollo 2020-2024 “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del Siglo XXI” y la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030 que se consignó en el Documento CONPES D.C.
03/11/2022	03	En el marco de la reestructuración de la EMB se realiza actualización logo de la Entidad y del formato vigente. Este documento referencia el Plan Estratégico de Talento Humano aprobado por Gerencial General para su implementación durante la vigencia del plan de desarrollo 2020 - 2024 “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”
28/01/2025	04	Actualización general del Plan Estratégico 2025 -2028

Elaboró	Revisó	Aprobó	Aprobó SG
 Rose Mary Quintero 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
 Gloria Patricia Castaño Profesional Gerencia Administrativa y de Abastecimiento			

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		 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Metro de Bogotá S.A.
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025-2028		
	CÓDIGO: TH-DR-015	VERSIÓN: 03	



EMPRESA METRO DE BOGOTÁ

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025-2028

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 ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025-2028		
	CÓDIGO: TH-DR-015	VERSIÓN: 03	

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	OBJETIVO Y ESTRATEGIAS:.....	5
2.1	VISIÓN:	6
2.2	MISIÓN:	6
2.4	OBJETIVO ESTRATÉGICO CON ENFOQUE INTERNO:	7
3.	DIAGNÓSTICO:	10
4.	CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES Y SERVIDORAS DE LA EMB:	15
5.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC	22
6.	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	23
7.	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	25

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 ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025-2028		
	CÓDIGO: TH-DR-015	VERSIÓN: 03	

1. INTRODUCCIÓN

La Gestión Integral del Talento Humano es un conjunto de prácticas esenciales en cualquier organización para administrar de manera efectiva su recurso más valioso: LAS PERSONAS. En la Empresa Metro de Bogotá (EMB), esta gestión se entiende como un proceso integral que articula de manera sistémica todos los elementos claves, tales como la planeación, organización del trabajo, reclutamiento, selección, contratación, inducción nomina, programa de remuneración e incentivos y beneficios a sus servidores, capacitación y entrenamiento, formación y desarrollo, seguridad social, salud ocupacional y calidad de vida, y por último, programa y métodos de evaluación. Además, incluye componentes fundamentales como la promoción del trabajo digno y decente, así como el fortalecimiento de la reputación institucional en el ámbito gubernamental.

El diseño de este Plan Estratégico de Talento Humano 2025-2028 refleja el compromiso de la Empresa Metro de Bogotá (EMB), con la implementación de lineamientos y políticas establecidas en el Plan de Desarrollo Distrital 2024-2027 (“Bogotá camina Segura”) y en la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030, plasmada en el Documento CONPES D.C. Estas directrices reconocen que el talento humano es el activo más valioso de cualquier organización y constituyen la base para el desarrollo de un entorno laboral equitativo, eficiente y orientado al servicio público.

En este contexto, la EMB asume el compromiso de implementar las acciones previstas en dichos programas y políticas. Durante el periodo 2025-2028, el Plan busca consolidar iniciativas que impacten positivamente a las servidoras y servidores públicos, reconociéndolos como sujetos de derechos y promotores de derechos ciudadanos. Este enfoque implica acciones que mejoren sus condiciones de vida, fortalezcan sus competencias profesionales y generen valor en lo público, contribuyendo así al desarrollo de la ciudad.

El éxito de este Plan Estratégico 2025-2028 dependerá de la sostenibilidad y continuidad de las acciones planteadas, así como de su capacidad para adaptarse a los cambios estructurales y organizacionales que la Empresa enfrentará en los próximos años. Con retos significativos relacionados con la transformación del sistema de movilidad de la ciudad, este plan debe garantizar la confiabilidad de los procesos y la legitimidad de su accionar, tanto ante la ciudadanía como ante las servidoras y servidores públicos vinculados y por vincularse en la Empresa.

En un momento crítico de cambio estructural, la Empresa Metro de Bogotá está llamada a fortalecer su estructura institucional y su planta de personal, consolidando un equipo humano capacitado, comprometido y preparado para afrontar los desafíos del futuro. De esta forma, la EMB pretende contar con una visión que abarque todas las aristas del servicio prestado, permitiendo que la Entidad cuente con un equipo humano con sentido de pertenencia, que se sienta parte de un equipo de trabajo, y que su desarrollo laboral 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 ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025-2028		
	CÓDIGO: TH-DR-015	VERSIÓN: 03	

profesional se desarrolle de manera íntegra y alineada con los objetivos institucionales de la Entidad, que se refleje en orgullo de ser parte de la EMB.

Para ello, en este Plan Estratégico se presentarán las diferentes etapas del desarrollo de Talento Humano, y se asociarán los distintos planes con que cuenta la Entidad para el desarrollo integral de los servidores y servidoras. Es importante mencionar que los elementos relacionados con proyectos, acciones, metas, recursos están inmersos en cada uno de los programas y planes que hacen parte integral del presente Plan Estratégico 2025-2028.

2. OBJETIVO Y ESTRATEGIAS:

Contribuir al mejoramiento de las condiciones de trabajo de las y los servidores de la EMB durante todo el ciclo de vida laboral, a través de la formulación, ejecución y evaluación de planes, programas y proyectos de Talento Humano, que posibiliten tanto su crecimiento personal y profesional consolidando así espacios laborales incluyentes, libres de discriminación y con condiciones de trabajo digno y decente.

Dicho objetivo se cumplirá a través de las siguientes estrategias:

- (i) Consolidar los procesos de vinculación y contratación bajo condiciones de selección objetiva de personal, sin sesgos de género o condición social o étnicas o de identidad sexual.
- (ii) Impulsar procesos de modernización institucional, de forma que se fortalezca la estructura y planta de personal de la Empresa.
- (iii) Promover los principios de transparencia y servicio desde la ética de lo público, a través de la apropiación y ejercicio de los principios de integridad, moralidad y valores adoptados por la Empresa, así como la lucha contra la corrupción.
- (iv) Adoptar estrategias para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de las servidoras y servidores públicos de la Empresa, dentro de los planes de bienestar y estímulos, dirigidos a armonizar la vida personal y familiar.
- (v) Fortalecer los procesos de formación transversal, en derechos humanos y en competencias del servicio para la atención de la ciudadanía con enfoque diferencial.
- (vi) Promover el desarrollo de competencias digitales y ambientales en los servidoras y servidores públicos, así como la ampliación de competencias funcionales dentro del Plan de Capitación Institucional.
- (vii) Promover la innovación pública y la gestión del conocimiento, de acuerdo con las directrices de los gobiernos nacional y distrital.
- (viii) Fortalecer el plan de evaluación del rendimiento, asociándolo a criterios de productividad dentro de todas las servidoras y servidores vinculados a la

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 ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025-2028		
	CÓDIGO: TH-DR-015	VERSIÓN: 03	

Empresa.

- (ix) Implementar el Teletrabajo como mecanismo de innovación y de mejora de la calidad de vida laboral de las servidoras y servidores públicos que opten por esta opción.
- (x) Implementar el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de dar cumplimiento a los objetivos propuestos en el Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo
- (xi) Promover condiciones laborales favorables para los servidores y servidoras de la EMB, que contribuyan al fortalecimiento del clima laboral y la cultura organizacional.

La planeación estratégica de los recursos humanos dentro de la Empresa Metro de Bogotá, en todo caso, estará asociada a la planeación estratégica de la Entidad, su misión y visión, y de sus objetivos, así como, propenderá por su cumplimiento, preparando al recurso humano para su realización. Actualmente la misión y visión de la Empresa están contemplados en el Acuerdo de Junta Directiva 006 de 2020 y son los siguientes:

2.1 VISIÓN:

En el año 2028, con la entrada en operación de la PLMB, la Empresa será reconocida como ejemplo de gestión de movilidad sostenible, segura, confiable, eficiente y con altos estándares tecnológicos. Se habrá definido la expansión de la PLMB, conectándose con el SITP y fortaleciendo la consolidación del modo férreo regional. La EMB, será un referente de cultura, valores y motivo de orgullo y apropiación ciudadana, por su contribución a la transformación positiva de la capital. Adicionalmente, será reconocida en América por la generación de otras fuentes de financiación que contribuyan a su sostenibilidad en el tiempo.

2.2 MISIÓN:

Nuestro propósito como Empresa Metro de Bogotá es transformar positivamente la movilidad del Distrito Capital mediante la implementación y operación del modo ferroviario del SITP; con conexión a las redes de integración regional, aportando al desarrollo y renovación urbana de la ciudad, con el fin de generar acceso a oportunidades urbanas y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

2.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS CON ENFOQUE EXTERNO:

- 2.3.1 Diseñar y ejecutar, en los tiempos y presupuestos acordados, la construcción del proyecto para poner en marcha la operación y la explotación de la PLMB, articulada con el SITP y la movilidad regional.
- 2.3.2 Estructurar mecanismos que generen ingresos no tarifarios y desarrollen servicios de valor agregado para los pasajeros, así como la puesta en marcha de

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 ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025-2028		
	CÓDIGO: TH-DR-015	VERSIÓN: 03	

proyectos urbanos e inmobiliarios y la explotación comercial de los diferentes componentes del sistema metro y de otras fuentes de financiación para su sostenibilidad.

- 2.3.3 Promover el desarrollo de proyectos urbanísticos, en especial de renovación urbana, con el fin de mejorar el espacio público y generar rentas permanentes en las áreas de influencia de las líneas del metro, con criterio de sostenibilidad
- 2.3.4 Realizar la identificación, planeación y estructuración de la expansión de la PLMB, incluyendo su adjudicación.
- 2.3.5 Participar en el desarrollo de la estrategia de cultura ciudadana y seguridad vial del sector movilidad, promoviendo actitudes de solidaridad y tolerancia para la fase de obras; así como el aprovechamiento, respeto, cuidado y uso adecuado en las zonas de obra del proyecto metro y su área de influencia.

2.4 OBJETIVO ESTRATÉGICO CON ENFOQUE INTERNO:

2.4.1. Articular las políticas de gestión, desempeño institucional en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG de la EMB, para el fortalecimiento de la capacidad institucional y el talento humano como eje central del modelo que fomente la cultura empresarial.

Por otra parte, es importante indicar que las servidoras y servidores públicos de la Empresa Metro de Bogotá S.A. y sus colaboradores se adhieren y adoptan de manera integral los valores definidos en el Código de Integridad del Servidor Público Colombiano, elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en julio de 2017, adoptado en el Distrito Capital a través del Decreto 118 de 2018 e internamente mediante la Resolución 15 de 2025 de la Empresa Metro de Bogotá S.A.



Como servidor público, proveedor, o contratista de la Empresa Metro de Bogotá S.A., actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.



Como servidor público, proveedor, o contratista de la Empresa Metro de Bogotá S.A., reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.



Como servidor público, proveedor, o contratista de la Empresa Metro de Bogotá S.A., soy consciente de la importancia de mi rol en la empresa y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de

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 ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025-2028		
	CÓDIGO: TH-DR-015	VERSIÓN: 03	

las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.



Como servidor público, proveedor, o contratista de la Empresa Metro de Bogotá S.A., 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.



Como servidor público, proveedor, o contratista de la Empresa Metro de Bogotá S.A., actúo con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.



Como servidor público, proveedor, o contratista de la Empresa Metro de Bogotá comprendo y conecto emocionalmente con las necesidades, preocupaciones y perspectivas de la ciudadanía y de las personas que hacen parte de mi grupo de trabajo.

Igualmente es importante mencionar que las actuaciones de los miembros de la Asamblea de Accionistas, los miembros de la Junta Directiva, el gerente general, las servidoras y servidores de la EMB se rigen entre otras por los lineamientos, valores y parámetros definidos en el Código de buen gobierno, el cual tiene como objetivo compilar las mejores prácticas en materia de transparencia y regular los mecanismos para identificar y tramitar conflictos de intereses, y definir los parámetros de buen gobierno corporativo de la empresa generando confianza en las partes interesadas y en el público en general.

Los Principios de buen gobierno son los siguientes:

- 1. Honestidad.** La verdad prevalece por encima de cualquier consideración, fin o justificación; implica decir, actuar y responder por los actos y decisiones individuales y colectivas sobre bases debidamente informadas, de buena fe, conducta ética, con el cuidado y diligencia debidos.
- 2. Equidad.** Tratamiento equitativo y respetuoso para todos los accionistas, empleados, proveedores, clientes y grupos de interés que se relacionen con la EMB.
- 3. Legalidad.** Las actividades de la EMB se realizan en estricto cumplimiento al marco legal vigente.

Los Valores de buen gobierno son:

- 1. Transparencia y responsabilidad.** Contar con información organizada, disponible y oportuna, incluyendo la situación financiera, desempeño y gobierno de la compañía.

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 ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025-2028		
	CÓDIGO: TH-DR-015	VERSIÓN: 03	

2. **Actitud de servicio.** Mantener siempre una actitud de servicio amable, oportuna, diligente y eficiente frente a sus clientes, accionistas y la comunidad en general.
3. **Respeto a los derechos laborales y del medio ambiente.** Priorizar al trabajador y al medio ambiente y, con él, la búsqueda de un desarrollo sostenible de la sociedad, con equidad, transparencia y efectividad.

Actualmente, la estructura organizacional de la Empresa Metro es la determinada en el Acuerdo de Junta Directiva 007 de 2021, que establece además las funciones de las dependencias. Por su parte, el Acuerdo de Junta Directiva 008 de 2021 ajusta la planta de personal que actualmente posee la Empresa, que da cuenta de lo siguiente:

Tabla 1: Tipo de vinculación – Empleados Públicos

Tipo de vinculación	Nivel	Denominación	Código	Grado	No. Cargos
Empleados Públicos	Directivo	Gerente	50	4	1
		Gerente	39	3	8
		Subgerente	90	2	8
		Jefe Oficina Control	6	1	2
		Jefe Oficina Control	6	2	2
	Asesor	Jefe de Oficina	115	4	1
		Asesor	105	3	2
			105	1	2
	Profesional	Tesorero	201	2	1
	Asistencial	Secretario Ejecutivo	425	5	1
		Conductor	480	3	1
TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS					29

Tabla 2: Tipo de vinculación – Trabajadores Oficiales

Tipo de vinculación	Nivel	Denominación	Código	Grado	No. Cargos
Trabajadores Oficiales	Profesional	Profesional	N/A	6	36
		Profesional	N/A	5	40
		Profesional	N/A	4	32
		Profesional	N/A	3	46
		Profesional	N/A	2	26
		Profesional	N/A	1	14
	Asistencial	Secretario	N/A	4	4
		Conductor	N/A	2	2
		Auxiliar Administrativo	N/A	1	4
TOTAL TRABAJADORES OFICIALES					204

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 ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025-2028		
	CÓDIGO: TH-DR-015	VERSIÓN: 03	

La Empresa Metro de Bogotá cuenta con un total de 233 empleos en planta, con dos formas de vinculación: empleados públicos de libre nombramiento y remoción, y trabajadores oficiales que se vinculan a través de un contrato laboral. Este aspecto es relevante para el presente plan, ya que, aunque la Empresa Metro de Bogotá es una entidad pública, su naturaleza como Empresa Industrial y Comercial del Estado implica que no cuenta con empleos de carrera administrativa. Por esta razón, no participa en los concursos públicos organizados por la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de dichos empleos y en consecuencia no está obligada a formular planes de vacantes y de previsión de empleos, contemplados en el Decreto 612 de 2018.

3. DIAGNÓSTICO:

Como parte de la información base para la formulación del presente Plan Estratégico de Recursos Humanos, se presentan a continuación los resultados de la autoevaluación realizada con corte a 31 de diciembre de 2024, de la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la cual arroja un resultado consolidado de la Gestión Estratégica de Talento Humano en la Empresa Metro de Bogotá S.A. de 90,7, como se puede apreciar en la siguiente gráfica:

Grafica 1: Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG



Los resultados obtenidos en los **cuatro** componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) reflejan un desempeño destacado y equilibrado en la gestión organizacional. Con una calificación sobresaliente en planeación (95), se evidencia una capacidad estratégica sólida, con objetivos claros y recursos bien priorizados.

Los componentes de ingreso, desarrollo y retiro, cada uno con una puntuación de 90, muestran una gestión efectiva del talento humano en todas sus etapas. En ingreso, se destacan procesos transparentes y eficientes para atraer personal calificado; en desarrollo, un compromiso firme con la capacitación y el bienestar de los colaboradores; y en retiro, una gestión ordenada y respetuosa de las desvinculaciones laborales.

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 ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025-2028		
	CÓDIGO: TH-DR-015	VERSIÓN: 03	

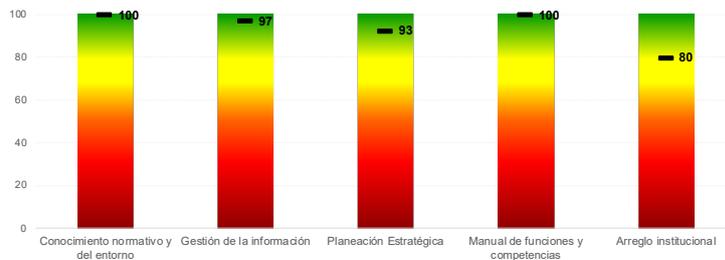
En conjunto, estos resultados reflejan una gestión integral y alineada con los principios del MIPG, consolidando un entorno organizacional eficiente y centrado en las personas.

Grafica 2: Componentes de la Política de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG



El componente de **Planeación** es fundamental para alinear las prácticas de gestión del talento humano con los objetivos estratégicos de la entidad. Los resultados de la autoevaluación indican la importancia de fortalecer acciones para mejorar el arreglo institucional y la planeación estratégica:

Grafica 3: Componente de Planeación de la política de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG



El análisis del componente **Ingreso** del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) refleja un desempeño destacado en las áreas aplicables de la EMB.

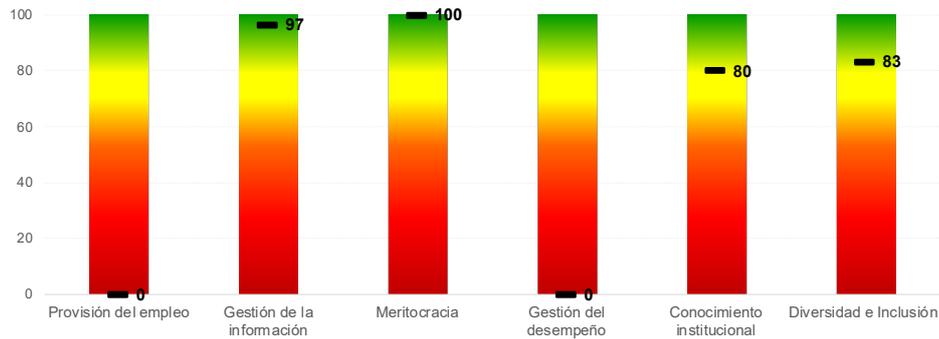
Se destaca un puntaje de 97 en gestión de la información, lo que demuestra una administración eficiente y transparente de los datos relacionados con el talento humano, favoreciendo decisiones informadas. En meritocracia, con una calificación de 100, se reafirma el compromiso con procesos de selección justos y basados en competencias.

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 ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025-2028		
	CÓDIGO: TH-DR-015	VERSIÓN: 03	

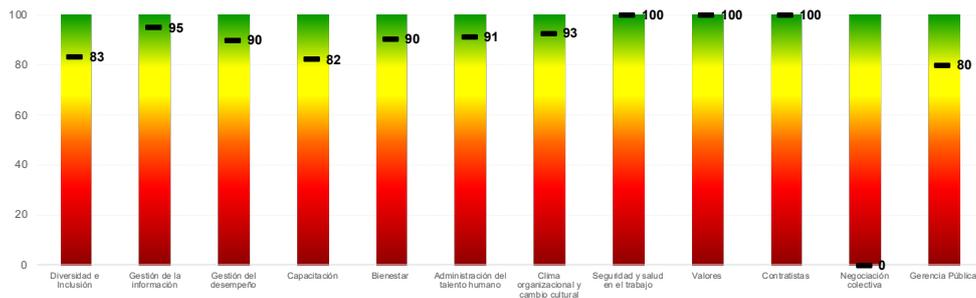
Por otro lado, las áreas de provisión de empleo y gestión del desempeño no presentan calificación, ya que, por la naturaleza jurídica de la EMB, estos procesos no son aplicables según el marco normativo vigente.

Gráfica 4: Componente de Ingreso de la política de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG



Las categorías referidas al componente de **Desarrollo** buscan fortalecer la gestión del talento humano y promover relaciones laborales basadas en el diálogo y la participación. Respecto a la categoría de negociación colectiva, la entidad obtuvo una calificación de 0. Este resultado se debe a que actualmente la EMB no cuenta con organizaciones sindicales.

Gráfica 5: Componente de Desarrollo de la política de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG



El análisis del componente **Retiro** evidencia un desempeño destacado en la gestión de los procesos asociados al cierre del ciclo laboral. Con calificaciones de 100 en gestión de la información y administración del talento humano, se garantiza una administración eficiente, transparente y estratégica, asegurando el cumplimiento normativo y minimizando impactos organizacionales.

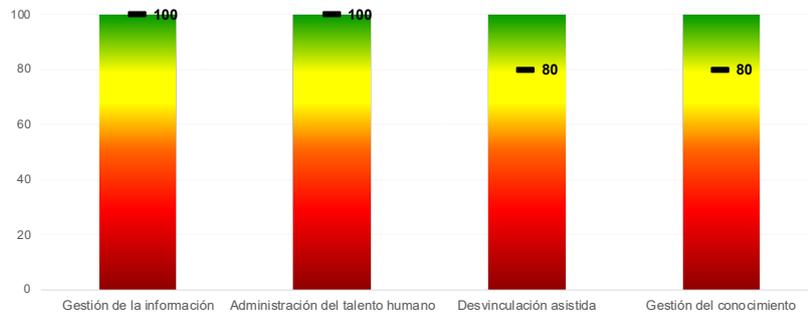
La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025-2028		
	CÓDIGO: TH-DR-015	VERSIÓN: 03	

En desvinculación asistida, con un puntaje de 80, se refleja un enfoque respetuoso y ético hacia los colaboradores durante el proceso de retiro, aunque existen oportunidades para fortalecer programas de acompañamiento. De igual manera, en gestión del conocimiento, también con 80, se reconoce el esfuerzo por preservar y transferir el saber institucional, aunque se pueden implementar mecanismos adicionales para optimizar este aspecto.

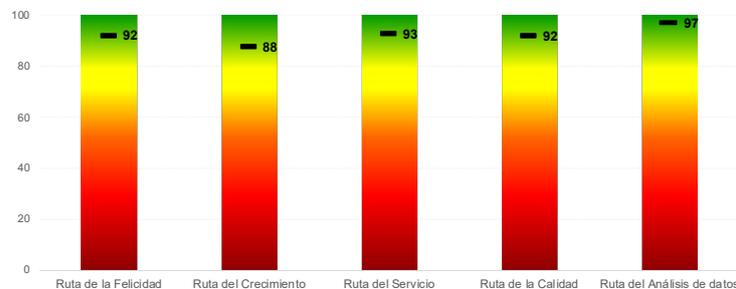
En síntesis, el componente de retiro demuestra una gestión sobresaliente en las áreas de información y administración del talento, con avances significativos en desvinculación asistida y gestión del conocimiento, destacando la importancia de seguir fortaleciendo estas últimas para consolidar una gestión integral y sostenible.

Grafica 6: Componente de Retiro de la política de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG



La Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), utilizada en nuestra autoevaluación, proporciona resultados detallados a través de las Rutas de Creación de Valor. Estas rutas son agrupaciones temáticas que, al ser trabajadas de manera conjunta, permiten priorizar acciones y generar un impacto positivo en aspectos específicos de la gestión del talento humano, conduciendo a la creación de valor público.

Grafica 7: Rutas de creación de valor de la política de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG

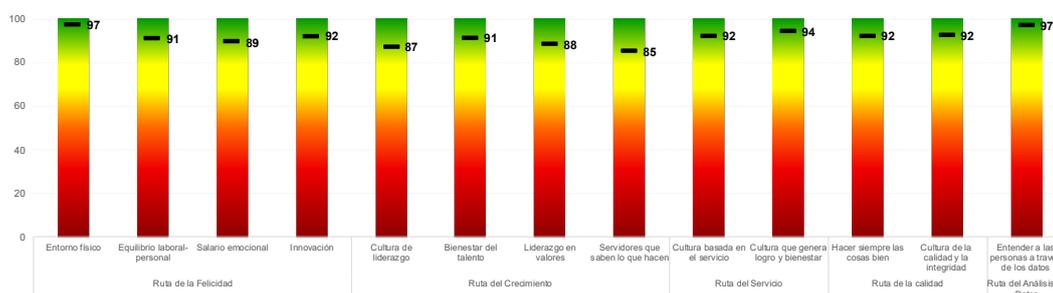


La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025-2028		
	CÓDIGO: TH-DR-015	VERSIÓN: 03	

A continuación, se presenta la gráfica con las variables desagregadas, que ilustra detalladamente las áreas que requieren atención y mejora en cada una de las rutas mencionadas.

Gráfica 8: Variables desagregadas de las rutas de creación de valor de la política de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG



Los resultados obtenidos en la autoevaluación indican la necesidad de trabajar en acciones en las siguientes rutas de valor:

1. Ruta de la Felicidad
2. Ruta del Crecimiento
3. Ruta de la Calidad

Estas acciones son, entre otras las siguientes:

- Implementar programas de bienestar laboral que incluyan actividades recreativas, de salud y equilibrio entre la vida laboral y personal.
- Establecer canales de comunicación abiertos para atender inquietudes y sugerencias de los servidores y servidoras de la EMB.
- Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno; y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.
- Seguimiento y evaluación de los programas de aprendizaje.
- Estrategias para desarrollar y fortalecer la Cultura organizacional.
- Definir una ruta de atención para la garantía de derechos y prevención del acoso laboral y sexual.
- Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado (igual o inferior a 75%), mediante un plan de mejoramiento.
- Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.
- Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados.
- Definir Indicadores de Desempeño desarrollando métricas claras para evaluar la

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 ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025-2028		
	CÓDIGO: TH-DR-015	VERSIÓN: 03	

eficiencia y eficacia de las prácticas de talento humano, facilitando la toma de decisiones basada en datos.

- Realizar Auditorías Internas con el fin de programar evaluaciones periódicas de los procesos de talento humano e identificar áreas de mejora garantizando el cumplimiento de los estándares establecidos.
- Capacitar y ofrecer formación continua a los responsables de talento humano en metodologías y herramientas de gestión de calidad, promoviendo una cultura de excelencia.
- Incentivar la participación de los empleados en propuestas de mejora, creando canales para la recepción y evaluación de ideas que optimicen los procesos existentes.

El desarrollo estratégico del talento humano es un eje fundamental en la gestión organizacional. En este sentido, las acciones implementadas, así como aquellas que se consideren necesarias para fortalecer continuamente esta gestión, serán evaluadas a través del Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG), el cual mide el nivel de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Asimismo, para fomentar el desarrollo integral del talento humano y garantizar el fortalecimiento de competencias, capacidades, conocimientos, habilidades, así como la promoción de la salud y la calidad de vida laboral de las servidoras y servidores de la Empresa Metro de Bogotá- (EMB), el Plan Estratégico de Talento Humano se articula con los siguientes instrumentos clave:

- **Plan Institucional de Capacitación**
- **Plan de Bienestar e Incentivos**
- **Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Estos planes se ajustan anualmente en función de las necesidades específicas identificadas, garantizando su alineación con los objetivos estratégicos de largo plazo. De esta manera, se asegura un enfoque integral y adaptativo que fortalece la sostenibilidad y efectividad de la gestión del talento humano en la organización.

En todo caso es importante señalar que estas acciones, como otras que sea necesario emprender para mejorar constantemente la gestión estratégica del talento humano, serán evaluadas dentro del FURAG, instrumento empleado para medir el grado de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

4. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES Y SERVIDORAS DE LA EMB:

La Empresa Metro de Bogotá cuenta con una población de 226 servidores públicos vinculados a la planta de personal, dicha población permite tener un acercamiento de la caracterización de las servidoras y servidores de la EMB.

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 ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025-2028		
	CÓDIGO: TH-DR-015	VERSIÓN: 03	

Se precisa que la siguiente información corresponde a la composición de las y los servidores públicos vinculados a la Empresa Metro de Bogotá S.A., con datos actualizados al corte del 31 de diciembre de 2024. Este análisis detalla aspectos clave e indicadores relevantes para comprender la estructura y características del talento humano de la entidad:

GÉNERO:

Grafica 9: Variable Genero de los Servidores y Servidoras de la EMB



La información proporcionada, nos permite apreciar que existe una distribución equitativa de género, con un 51% de hombres y un 49% de mujeres. Aunque los hombres representan una mayoría ligera, la diferencia del 2% sugiere una distribución de género casi igualitaria. Esto podría reflejar un compromiso hacia la equidad de género en los procesos de vinculación y del desarrollo profesional en la Empresa Metro de Bogotá - EMB.

RANGO ETARIO:

Grafica 10: Variable Rango Etario de los Servidores y Servidoras de la EMB



El 44% de los servidores tiene más de 28 años, lo que sugiere que la empresa cuenta con un equipo experimentado. Esto puede ser una ventaja significativa para la estabilidad y el cumplimiento de los objetivos organizacionales, ya que la experiencia y la madurez suelen estar asociadas con una mayor capacidad para la toma de decisiones estratégicas y el manejo de desafíos complejos.

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 ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025-2028		
	CÓDIGO: TH-DR-015	VERSIÓN: 03	

El 3% de los servidores están entre 18 y 27 años, lo que, aunque es un porcentaje pequeño, representa un valioso aporte de juventud, creatividad y nuevas ideas al proyecto. Estas generaciones suelen estar más familiarizadas con las tecnologías emergentes y las tendencias actuales, lo que puede contribuir a la innovación y la adaptación al cambio.

TIPO DE VINCULACIÓN:

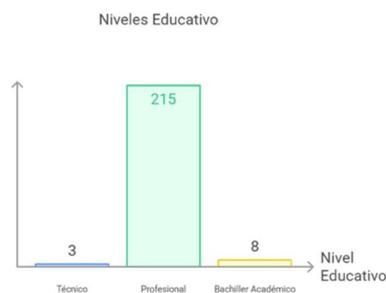
Grafica 11: Variable Tipo de Vinculación de los Servidores y Servidoras de la EMB



El 87% de los servidores y servidoras se encuentran vinculados bajo la categoría de trabajadores oficiales, mientras que el 13% corresponden a la categoría de empleados públicos quienes se concentran en funciones administrativas, de dirección o gestión estratégica.

NIVELES DE EDUCACIÓN:

Grafica 12: Variable Niveles de Educación de los Servidores y Servidoras de la EMB



La gráfica muestra una distribución de 226 servidores, de los cuales 3 son técnicos, 215 son profesionales y 8 tienen bachillerato académico. En términos porcentuales, los profesionales representan el 95.13% del total, los bachilleres académicos el 3.54%, y los técnicos solo el 1.33%. Esto

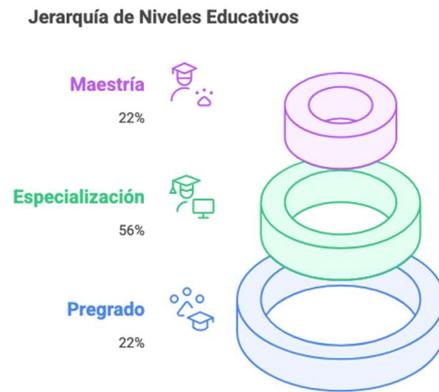
La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025-2028		
	CÓDIGO: TH-DR-015	VERSIÓN: 03	

indica que la mayoría de los servidores son profesionales, mientras que los técnicos y bachilleres constituyen una pequeña fracción del total.

NIVEL EDUCATIVO PROFESIONALES:

Grafica 13: Variable Nivel Educativo de los Profesionales de la EMB



El análisis de los 215 profesionales revela una distribución académica destacada, donde el 22% cuenta con formación de pregrado, el 56% posee una especialización y el 22% ha alcanzado el nivel de maestría.

La proporción mayoritaria de profesionales especializados (56%) refleja un fuerte compromiso con la formación continua y la adquisición de competencias técnicas avanzadas, lo que contribuye significativamente al fortalecimiento del desempeño organizacional.

Por otro lado, el equilibrio entre los niveles de pregrado y maestría (ambos con un 22%) evidencia una base sólida de formación universitaria inicial y un grupo considerable que ha optado por estudios avanzados orientados a la investigación y el liderazgo en sus respectivas áreas.

NIVEL JERARQUICO:

Grafica 14: Variable Nivel jerárquico de los Servidores y Servidoras de la EMB

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.

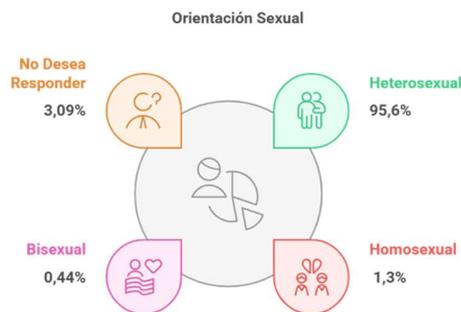
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025-2028		
	CÓDIGO: TH-DR-015	VERSIÓN: 03	



El 83% de los servidores pertenecen al nivel profesional, lo que indica que la EMB está enfocada en actividades técnicas y especializadas, siendo este grupo el motor principal de las operaciones diarias y la ejecución de proyectos estratégicos. El 9% corresponde al grupo de los directivos quienes desempeñan un rol clave en la planificación, supervisión y dirección de los equipos profesionales. De igual forma podemos apreciar un 6% en el nivel asistencial y un 2% en el nivel asesor.

ORIENTACIÓN SEXUAL:

Grafica 15: Variable Orientación Sexual de los Servidores y Servidoras de la EMB



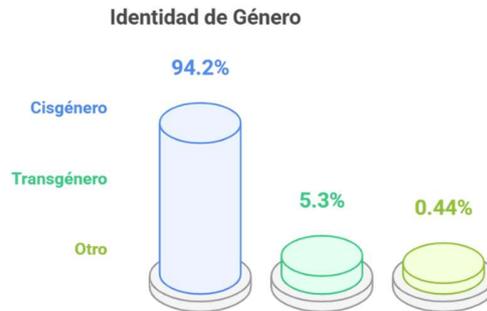
El 95.6% de los servidores y servidoras de la EMB se identifican como heterosexuales, reflejando una tendencia predominante en muchas organizaciones. Por otro lado, el 1.3% se identifica como homosexual, evidenciando la presencia de diversidad sexual, mientras que el 0.44% se declara bisexual. Finalmente, el 3.09% de los servidores y servidoras optó por no declarar su orientación sexual.

IDENTIDAD DE GÉNERO:

Grafica 16: Variable Identidad de Género de los Servidores y Servidoras de la EMB

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.

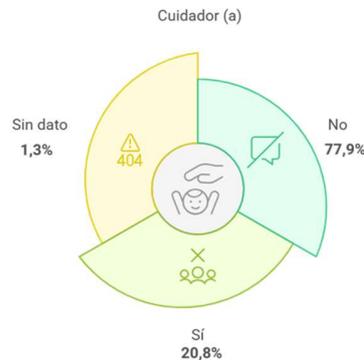
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025-2028		
	CÓDIGO: TH-DR-015	VERSIÓN: 03	



De la gráfica anterior podemos apreciar el predominio de personas cisgénero al interior de la EMB (94.2%), es decir, su identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer. Mientras que un 5.3% corresponde a las personas transgénero y finalmente un 0.44% manifestaron estar en otras identidades de género.

CUIDADORES:

Gráfica 17: Variable Cuidadores de los Servidores y Servidoras de la EMB



De la gráfica anterior podemos apreciar que el 20,8% del total de los servidores reportaron tener responsabilidades de cuidado, lo que refleja que una parte significativa de la fuerza laboral combina sus actividades profesionales con roles de cuidado lo que puede incluir atención a menores, personas mayores o dependientes. Mientras que el 77,9% reportaron no tener responsabilidades de cuidado, de igual forma encontramos un pequeño porcentaje de 1.3% que no proporcionó información sobre su rol como cuidadores.

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 ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025-2028		
	CÓDIGO: TH-DR-015	VERSIÓN: 03	



PLANES ESTRATEGICOS DE TALENTO HUMANO

Plan Institucional de Capacitación -PIC
Plan de Bienestar e incentivos
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

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.

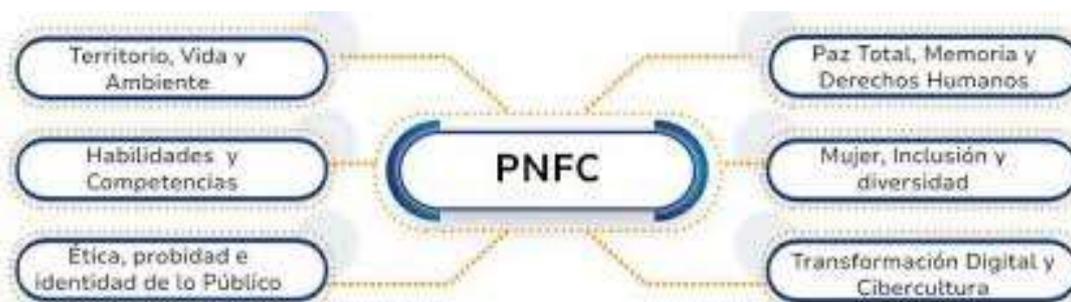
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025-2028		
	CÓDIGO: TH-DR-015	VERSIÓN: 03	

5. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) definido en el Sistema de Gestión bajo el código **TH-DR-022**, se constituye como un conjunto de acciones coherentes orientadas al desarrollo de competencias, la optimización de procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral, tanto individual como colectiva, en las entidades públicas. En el contexto la Empresa Metro de Bogotá S.A (EMB) ha centrado sus esfuerzos en procesos efectivos que fortalezcan las competencias del talento humano distrital, alineándose con principios de austeridad y transparencia, conforme al Decreto Distrital 062 de 2024.

Desde 2020, la formación virtual ha ganado predominancia, impulsada por el auge del teletrabajo, los horarios flexibles y escalonados, que diversifican las condiciones de prestación de servicios de los servidores públicos.

La EMB ha potenciado el uso de tecnologías de la información y la oferta transversal de otras entidades para ampliar y diversificar los procesos formativos. En este marco, el Aula del Saber Distrital se consolida como un pilar estratégico para la gestión del conocimiento y la ejecución de los planes institucionales de capacitación, alineados con las seis líneas estratégicas del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, 2024

Estos ejes Temáticos de conformidad con lo dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, se expresan de la siguiente manera:

1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos: Busca transformar la cultura institucional de los servidores públicos mediante políticas que promuevan la paz y garanticen derechos, reconociendo el rol central de las administraciones públicas en la convivencia y bienestar social a través de políticas y servicios inclusivos.

2. Territorio, Vida y Ambiente: Promueve el entendimiento del territorio como un constructo social y simbólico, donde las relaciones entre sociedad y naturaleza se reflejan en el ejercicio del poder.

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 ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025-2028		
	CÓDIGO: TH-DR-015	VERSIÓN: 03	

Este enfoque permite interpretar el territorio desde la geografía humana y sus dinámicas socioambientales.

3. Mujer, Inclusión y Diversidad: Fomenta la capacitación pública en enfoques de género e interseccionalidad, en línea con la Ley 2294 de 2023, para construir un contrato social basado en la paz, la dignidad y el cuidado del entorno, fortaleciendo la gestión pública desde la diversidad.

4. Transformación Digital y Cibercultura: Impulsa la formación en herramientas de la industria 4.0 para modernizar la administración pública, promoviendo un cambio cultural y organizacional que transforme positivamente la producción de bienes, servicios y la relación entre el Estado y la ciudadanía.

5. Habilidades y Competencias: Fortalece las competencias laborales del talento humano público mediante la gestión estratégica, diseño de empleos tipo y construcción de un catálogo de competencias. Esto busca optimizar los procesos estatales y aumentar el valor público desde el rol de los servidores.

6. Ética, Probidad e Identidad de lo Público: Garantiza un comportamiento ético en los servidores públicos, fundamentado en valores como honestidad y compromiso. La formación continua fomenta la transparencia, la legalidad y el uso responsable de los bienes públicos, alineándose con el Código de Integridad.

6. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El Plan de Bienestar e Incentivos busca promover el desarrollo integral de los servidores públicos, mejorar su calidad de vida y reconocer su buen desempeño, articulándose con estrategias de gestión de talento humano para atraer, retener y desarrollar competencias clave. De acuerdo con los lineamientos definidos en el documento ***TH-DR-023 Plan institucional de bienestar e incentivos 2024***.

Este plan busca el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y servidoras de la Empresa Metro de Bogotá y sus familias, generando espacios de cultura, reconocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral. Igualmente, el Plan pretende promover el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y el sentido de pertenencia de los colaboradores de la EMB durante su permanencia en la entidad a través de las actividades que lo integran, e igualmente proporciona apoyo, asistencia y orientación al momento de retiro a través de actividades de desvinculación asistida.

En Bogotá, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) lidera el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral, basado en la psicología positiva y alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026. Este modelo se centra en el ser humano y su desarrollo integral, y se estructuró en cuatro ejes de trabajo, que gráficamente se interrelacionan de la siguiente manera:

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 ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025-2028		
	CÓDIGO: TH-DR-015	VERSIÓN: 03	

Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral



Fuente: DASCD, 2016

Este modelo promueve organizaciones saludables que priorizan el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, impulsando cinco ejes estratégicos:

- **Eje de Equilibrio Psicosocial:** tiene como propósito crear condiciones laborales saludables que favorezcan el bienestar emocional y el equilibrio entre la vida personal y profesional de los servidores públicos. A través de estrategias como la promoción del bienestar emocional, la prevención de riesgos psicosociales, el fortalecimiento de la resiliencia y la gestión del estrés, este eje busca mejorar la calidad de vida laboral. Como resultado, se espera incrementar la satisfacción, la motivación y la productividad en el desempeño del servicio público.
- **Eje de Diversidad e Inclusión** tiene como objetivo fomentar entornos laborales equitativos, respetuosos y libres de discriminación en el sector público. Este eje impulsa estrategias que aseguren la igualdad de oportunidades, el reconocimiento de la diversidad y la inclusión de todos los servidores públicos, sin importar género, edad, orientación sexual, etnia, discapacidad u otras condiciones. Mediante políticas de sensibilización, formación y ajustes razonables en el entorno laboral, se busca consolidar una cultura organizacional basada en la equidad, la convivencia y el respeto, promoviendo el bienestar y el desarrollo integral de los funcionarios públicos.
- **Eje de Transformación Digital** busca modernizar y optimizar los entornos laborales mediante el uso estratégico de la tecnología, mejorando la eficiencia, la comunicación y el bienestar de los servidores públicos. Este eje promueve la adopción de herramientas digitales para la gestión del talento humano, el acceso a formación continua y el fortalecimiento del equilibrio entre la

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 ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025-2028		
	CÓDIGO: TH-DR-015	VERSIÓN: 03	

vida personal y laboral a través de modelos de trabajo flexibles. Asimismo, fomenta una cultura digital inclusiva, asegurando que los servidores públicos desarrollen las competencias necesarias para adaptarse a los cambios tecnológicos y aprovechar las oportunidades de la era digital para su bienestar y desarrollo profesional.

Eje de Identidad y Vocación por el Servicio Público tiene como objetivo fortalecer el sentido de pertenencia, compromiso y orgullo de los servidores públicos hacia su labor y su rol en la sociedad. Este eje impulsa iniciativas que refuercen la cultura del servicio público, resaltando su impacto en la transformación social y el bienestar ciudadano. Mediante estrategias de reconocimiento, formación en valores institucionales y espacios de reflexión sobre la importancia del servicio público, se busca consolidar una función pública ética, eficiente y orientada al bien común, donde los funcionarios encuentren motivación y propósito en su trabajo diario.

7. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es un instrumento clave para garantizar la implementación, sostenibilidad y mejora de la política de seguridad y salud laboral en las entidades y organismos. Lo anterior definido bajo el documento **TH-DR-034 Plan institucional de seguridad y salud en el trabajo**. Este plan se centra en la prevención de lesiones y enfermedades laborales, así como en la promoción del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, conforme al Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 y la Resolución 312 de 2019 del Ministerio del Trabajo.

El plan debe incluir metas claras, responsabilidades, recursos y un cronograma de actividades, alineándose con los estándares mínimos del Sistema General de Riesgos Laborales. Las entidades distritales deben formular y ejecutar el SG-SST considerando los lineamientos establecidos en el marco normativo vigente, con el objetivo de garantizar la calidad y efectividad en la gestión de la seguridad y salud laboral.

Las entidades y organismos distritales deben formular y ejecutar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) siguiendo estos lineamientos:

- Diseño del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo:
- Identificación de necesidades del SG-SST
- Diseño y actualización de la matriz de riesgos
- Seguimiento a la salud de los trabajadores
- Participación en actividades de promoción
- Involucrarse en la Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo organizada por el DASCD.
- Celebrar la Semana de la Salud en el marco del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo (28 de abril)
- Medición de madurez del SG-SST

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 ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025-2028		
	CÓDIGO: TH-DR-015	VERSIÓN: 03	

- Fomentar la participación en comités
- Prevención de accidentes y enfermedades
- Cumplimiento del registro en SIDEAP
- Socialización del Protocolo de Prevención del Acoso Laboral y Sexual

8. INDICADORES Y METAS:

Para realizar el seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano, el área de Talento Humano ha definido el siguiente indicador:

Nombre del Indicador	Descripción General	Meta	Formula	Frecuencia Medición	Registro
Porcentaje cumplido de las metas establecidas en los planes definidos (Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social e incentivos, Plan de SST)	Seguimiento al cumplimiento de las metas definidas en los planes de Talento Humano (Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social e incentivos, Plan de SST)	Cumplir al 100% de las metas establecidas en los planes definidos (Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social e incentivos, Plan de SST)	Sumatoria de porcentaje de cumplimiento de los planes /numero de planes (3)	Anual	Resultado en las metas de los planes definidos

9. CRONOGRAMA Y ACTIVIDADES

Cada uno de los planes que integran el Plan Estratégico de Talento Humano contempla su respectivo cronograma, para el cumplimiento de las actividades aprobadas en beneficio de los servidores y servidoras de la EMB y de conformidad con el modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano en la Empresa Metro de Bogotá (EMB) S.A. es fundamental para garantizar que las acciones implementadas en el Plan Institucional de Capacitaciones, en el Plan de Bienestar e Incentivos y en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) generen los resultados esperados en términos de desarrollo profesional, bienestar integral y calidad laboral de los servidores y servidoras. Este proceso permitirá medir el impacto de las estrategias adoptadas, identificar qué aspectos funcionan y cuáles requieren ajustes, asegurando así la efectividad de las intervenciones.

Para ello, la EMB S.A. implementará los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), reafirmando su compromiso de alinear la gestión estratégica del talento humano con las directrices definidas para el Distrito Capital.

La Gerencia Administrativa y de Abastecimiento llevará a cabo un seguimiento semestral a las acciones contempladas en cada uno de los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano, garantizando un monitoreo claro y efectivo que contribuya al crecimiento profesional y al bienestar integral de los servidores y servidoras de la EMB.

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.