



Plan Institucional de Capacitación

Enero, 2026
Bogotá. D.C.





Directora General (e)

Susana Morales Pinilla

EQUIPO TÉCNICO

Redacción y coordinación:

José Guillermo Del Río Bahena – Profesional en finanzas y Comercio Exterior.

Diana Albarracín- Contratista ARM – Abogada - Psicóloga.

Andrés Felipe Ayala Castañeda – Administrador Público.

Corrección de estilo y diseño:

Johanna Patricia Giraldo Ayala – Administradora de Empresas.

Javier Benavides – Diseñador Gráfico.

© Agencia Regional de Movilidad - 2026

Bogotá D.C., Colombia.

Tabla de contenido

Presentación	5
Objetivos	6
Objetivo General.	7
Objetivos Específicos.	7
Alcance.	8
Marco Normativo.	8
Lineamientos y ejes.	9
Criterios de elaboración	10
Metodología	10
Caracterización de las necesidades de capacitación	11
Alineación con con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030.	29
Programa de Inducción y Reinducción.	29
Actividades de Capacitación	31
Cronograma de actividades primer semestre	33
Alineación estratégica del plan de capacitación institucional (Segundo semestre - 2026)	37
Cronograma semestral de capacitación – Segundo semestre 2026 (ARM)	38
Indicadores	40
Bibliografía	1

Tablas

Tabla 1 Alineación estratégica del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026	32
Tabla 2 Cronograma de actividades de capacitación primer semestre	34
Tabla 3 Alineación estratégica del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026	37
Tabla 4 Tabla. Indicadores de seguimiento del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 (ARM)	41

Gráficos

Gráfico 1 Conocimiento	12
Gráfico 2 Innovación pública	13
Gráfico 3 temáticas de mayor prioridad	14
Gráfico 4 Transferencia de conocimiento	15
Gráfico 5 Competencias para la calidad del servicio	16
Gráfico 6 formación en técnicas de análisis de políticas públicas, indicadores y gestión por resultados	17
Gráfico 7 Temáticas prioritarias para el desempeño de la labor	18
Gráfico 8 Prioridades de capacitación ARM	20
Gráfico 9 Capacitación en normatividad del sector movilidad	21

Gráfico 10	Uso de herramientas digitales	22
Gráfico 11	Prioridades en la formación digital	23
Gráfico 12	Formación en integridad y ética	24
Gráfico 13	Código de integridad, ética pública y prevención del conflicto de intereses	24
Gráfico 14	valoración de la cultura de transparencia e integridad	25
Gráfico 15	Temas éticos relevantes para trabajo	27
Gráfico 16	Preferencia de actividades formativas	28
Gráfico 17	Preferencias de idiomas para el aprendizaje	29

Presentación

La Agencia Regional de Movilidad – ARM, como entidad adscrita a la Región Metropolitana Bogotá–Cundinamarca, tiene la responsabilidad de liderar, coordinar y cofinanciar la movilidad regional, el transporte sostenible, la gestión logística y la planificación multimodal en el territorio metropolitano. Para cumplir sus funciones y garantizar un servicio público eficiente y de calidad, resulta fundamental fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de su talento humano. Movilidad regional, el transporte sostenible, la gestión logística y la planificación multimodal en el territorio metropolitano. Para cumplir sus funciones y garantizar un servicio público eficiente y de calidad, resulta fundamental fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de su talento humano.

Este plan fue elaborado el criterio metodológico establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

Así mismo, se buscó armonizar los componentes y categorías establecidos con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023–2030, así mismo, con los criterios normativos del Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015. Por lo anterior, este Plan Institucional de Capacitación – PIC recoge las necesidades formativas identificadas a través de la encuesta de caracterización Sociodemográfica, Capacitación y Bienestar, aplicada durante el mes de diciembre de 2025 a las servidoras públicas de la Agencia.

Este documento orienta la ejecución de las acciones formativas que permitirán fortalecer el desempeño, la formación y consolidación de habilidades y destrezas de los funcionarios de la ARM y a su vez contribuyan al cumplimiento de objetivos estratégicos y la misión de la entidad.

Objetivos

En cuanto a las bases esenciales y estructurales de la capacitación es importante identificar y comprender cuáles son sus propósitos, lo cuales se definieron a manera de objetivos, así las cosas el artículo 5 del Decreto Ley 1567 de 1998, los define así:

- a. Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos;*
- b. Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público;*
- c. Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades;*
- d. Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales;*
- e. Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.*

En este sentido, el marco normativo citado permite comprender la capacitación no únicamente como un proceso de adquisición de conocimientos, sino como un elemento estructural del desarrollo humano en el entorno laboral, que incide de manera directa en el desempeño, la motivación y el bienestar del servidor público. Bajo esta perspectiva, la capacitación se configura como un proceso continuo e integral que articula el saber, el ser y el hacer, promoviendo el fortalecimiento de competencias técnicas, comportamentales y éticas, en coherencia con los objetivos institucionales y la misión pública de la Agencia Regional de Movilidad.

Son los logros que la ARM espera concretar durante los años 2025 a 2030 con la finalidad de dar cumplimiento a su misión, compromiso con el gobierno y grupos de valor, los siguiente objetivos estratégicos:

- Consolidar un esquema de gobernanza que integre los diferentes niveles de gobierno para la formulación y ejecución de planes y políticas de movilidad metropolitana.
- Estructurar, implementar y consolidar el primer Sistema Integrado de Transporte Regional (SITR) de Colombia, cuyo eje central será el transporte masivo de cero o bajas emisiones.
- Planear e implementar soluciones integrales de Infraestructura y servicios de transporte metropolitano, que mejoren la competitividad de la región.
- Gestionar recursos para la planeación y ejecución de proyectos estratégicos de impacto regional que contribuyan a la consolidación del Sistema de Movilidad Regional.
- Establecer esquemas de gestión y articulación público – privada para la armonización del tránsito y la optimización del transporte de carga en la Región Metropolitana.
- Incrementar el bienestar y brindar apoyo técnico a los grupos de valor mediante un talento humano altamente calificado e integro.

Derivado de los anteriores objetivos y teniendo en cuenta la plataforma estratégica institucional, la Agencia establece los objetivos para el Plan Institucional de Capacitación – PIC, así:

Objetivo General.

Fortalecer las competencias funcionales, técnicas y comportamentales de los servidores públicos de la Agencia Regional de Movilidad – ARM, mediante acciones formativas alineadas con el Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2023–2030, con el propósito de mejorar la gestión institucional y aportar al desarrollo de una movilidad regional sostenible, segura, eficiente e inteligente.

Objetivos Específicos.

- Actualizar y fortalecer las competencias funcionales asociadas a la planeación, gestión, regulación, control y coordinación de la movilidad y el transporte regional.



- Potenciar las habilidades comportamentales necesarias para el trabajo colaborativo, la gestión interinstitucional y la orientación al servicio público.
- Promover una cultura organizacional basada en la ética, la integridad, el aprendizaje continuo y el fortalecimiento de lo público.
- Contribuir a la profesionalización del talento humano y al mejor desempeño institucional mediante acciones de formación pertinentes y de alta calidad.

Alcance.

El Plan Institucional de Capacitación - PIC 2026 aplica a todos los empleados públicos de la ARM, independientemente de la clase de empleo u vinculación (carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales o contratistas que participen en inducciones o formaciones institucionales).

En caso de restricciones presupuestales, se dará prioridad a los empleados públicos con derechos de carrera administrativa, conforme al Decreto 894 de 2017.

Marco Normativo.

Las siguientes disposiciones conforman el marco normativo aplicable para la formulación, implementación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación – PIC en las entidades públicas:

- **Decreto Ley 1567 de 1998:** establece el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, definiendo los lineamientos esenciales para el desarrollo del capital humano en el sector público.
- **Ley 909 de 2004:** expide las normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, así como otras disposiciones relacionadas, de conformidad con su artículo 36.
- **Ley 1960 de 2019:** modifica la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, introduciendo ajustes orientados al fortalecimiento del sistema de empleo público y los procesos de capacitación.

- **Decreto 894 de 2017:** dicta normas en materia de empleo público para facilitar y garantizar la implementación y el desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- **Ley 1064 de 2006:** adopta disposiciones para el fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, reconocida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- **Decreto 1083 de 2015:** compila la normativa del Sector de Función Pública; destacan los artículos 2.2.4.6, sobre competencias comportamentales, y 2.2.4.7, que define las competencias comportamentales comunes a los servidores públicos.
- **Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario):** establece los derechos y deberes de los servidores públicos en materia disciplinaria. En particular, reconoce en el numeral 3 del artículo 37 el derecho a recibir capacitación para mejorar el desempeño funcional, y en el numeral 42 del artículo 38 el deber de capacitarse y actualizarse en el área en la que se desempeñan.

Lineamientos y ejes.

Este PIC adopta los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC 2023–2030 armonizados con las necesidades institucionales, las cuales fueron organizados en seis ejes temáticos:

1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos
2. Territorio, Vida y Ambiente
3. Mujeres, Inclusión y Diversidad
4. Transformación Digital y Cibercultura
5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público
6. Habilidades y Competencias Laborales



Las actividades formativas se integran a estos ejes, priorizando los temas directamente relacionados con las funciones de la ARM en movilidad, transporte, infraestructura y gestión metropolitana.

Criterios de elaboración

Dado que la Agencia Regional de Movilidad actúa como una nueva entidad, el diagnóstico realizado a través de a encuesta de Caracterización Sociodemográfica, Capacitación y Bienestar, y el autodiagnóstico para la Dimensión 1, Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG se enfocó en el tomando en cuenta los siguientes criterios:

1. Encuesta de necesidades de capacitación aplicada en febrero de 2025 (ARM).
2. Aplicación del autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano.
3. Requerimientos técnicos manifestados por jefes de áreas (planeación, infraestructura, transporte, logística, TIC, jurídica, corporativa).
4. La Plataforma estratégica institucional, lo que involucra alineación con la misión, visión, objetivos estratégicos, principios y valores de la Agencia Regional de Movilidad.
5. Necesidades identificadas por el líder de Talento Humano durante el proceso de consolidación institucional.

Metodología

La metodología empleada para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación de la Agencia Regional de Movilidad se enmarca en el enfoque de gestión estratégica del talento humano y de aprendizaje organizacional, conforme a los lineamientos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030. Este enfoque reconoce la capacitación como un instrumento estratégico para el fortalecimiento del desempeño institucional, la profesionalización del servidor público y la creación de valor público, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

En una primera fase, la metodología parte del diagnóstico de necesidades de aprendizaje, orientado a identificar brechas entre las competencias requeridas por la entidad y las capacidades existentes en los servidores públicos. Este diagnóstico se fundamenta en el

análisis de la planeación estratégica institucional, las funciones asignadas a los empleos, los procesos misionales y de apoyo, así como en referentes de desempeño y gestión. El Plan Nacional establece que una adecuada detección de necesidades es condición esencial para priorizar temáticas, optimizar recursos y asegurar la pertinencia de las acciones de capacitación.

Posteriormente, el diseño del Plan Institucional de Capacitación adopta el enfoque de competencias laborales, entendidas como la integración de conocimientos, habilidades y actitudes aplicadas al contexto organizacional. Bajo este enfoque, la metodología organiza la oferta de capacitación en tres niveles de conocimiento: esenciales, específicos y especializados, lo que permite estructurar procesos de inducción, reinducción, actualización y profundización, alineados con el grado de responsabilidad y el rol funcional de los servidores públicos.

De manera transversal, la metodología incorpora el aprendizaje organizacional como eje estructurante del Plan, promoviendo la generación, apropiación, transferencia y aplicación del conocimiento institucional. Este enfoque supera la visión tradicional de la capacitación como evento aislado y la concibe como una inversión estratégica orientada al mejoramiento continuo del desempeño individual y colectivo, al fortalecimiento de la memoria institucional y a la mitigación de la pérdida de conocimiento crítico.

Asimismo, la estructuración del Plan Institucional de Capacitación de la ARM se alinea con los cuatro ejes temáticos priorizados por el Plan Nacional de Formación y Capacitación: (i) gestión del conocimiento y la innovación, (ii) creación de valor público, (iii) transformación digital y (iv) probidad y ética de lo público. Estos ejes orientan la definición de contenidos, metodologías y resultados esperados de la capacitación, garantizando coherencia con las prioridades del Estado y con los retos actuales de la gestión pública.

Finalmente, la metodología contempla el seguimiento y la evaluación del impacto de la capacitación, mediante la definición de indicadores de resultado de aprendizaje, que permiten valorar la eficacia de las acciones formativas en términos de aplicación al puesto de trabajo, mejora del desempeño y contribución a los objetivos institucionales. Este componente refuerza la lógica de mejora continua y asegura que la capacitación responda a criterios de eficiencia, eficacia y sostenibilidad institucional.

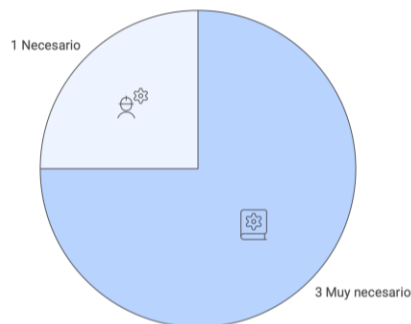
Caracterización de las necesidades de capacitación

A continuación, se realiza una descripción de las principales necesidades de capacitación detectadas para los servidores públicos de la Agencia Regional de Movilidad, como resultado de la aplicación de la encuesta de Caracterización Sociodemográfica, Capacitación y Bienestar, durante diciembre del 2025, así:

¿Qué tan necesario considera fortalecer sus competencias para gestionar, documentar y compartir conocimiento en su dependencia?

Gráfico 1 Conocimiento

Necesidad de Fortalecer las Competencias en Gestión del Conocimiento (respuestas)



Fuente: Encuesta de caracterización Sociodemográfica, Capacitación y Bienestar, diciembre 2025.

La gráfica anterior evidencia una alta percepción de necesidad de fortalecimiento de las competencias en gestión del conocimiento, dado que la mayoría de las respuestas se concentran en la categoría “Muy necesario”, mientras que una proporción menor la califica como “Necesario”. Este resultado refleja que los servidores públicos reconocen brechas relevantes en la capacidad institucional para gestionar, documentar, compartir y transferir el conocimiento, aspecto crítico para una entidad en proceso de consolidación como la Agencia Regional de Movilidad. En términos de análisis, esta percepción confirma la importancia de fortalecer mecanismos de aprendizaje organizacional, memoria institucional y estandarización de prácticas, en coherencia con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano. En consecuencia, se recomienda priorizar acciones de capacitación orientadas a la gestión del conocimiento, incluyendo la

documentación de procesos, la transferencia de saberes entre dependencias y el uso de herramientas colaborativas, con el fin de mejorar el desempeño institucional y reducir riesgos asociados a la pérdida de información crítica (Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP], 2020, 2021).

¿Qué nivel de interés tiene en procesos de capacitación orientados a la innovación pública, mejora continua o metodologías ágiles?

Como se podrá observar en la gráfica siguiente, se evidencia un interés unánime (100 %) en procesos de capacitación en innovación pública, mejora continua y metodologías ágiles, lo cual indica una alta disposición del talento humano para fortalecer capacidades orientadas a la modernización institucional y la generación de valor público. Este resultado es particularmente relevante para la Agencia Regional de Movilidad, en tanto la innovación constituye un habilitador clave para optimizar procesos, mejorar la toma de decisiones y responder de manera efectiva a los retos de la movilidad regional.

Gráfico 2 Innovación pública

Interés en Capacitación en Innovación Pública



El interés en la capacitación en innovación pública, mejora continua y metodologías ágiles es alto.

Fuente: Encuesta de caracterización Sociodemográfica, Capacitación y Bienestar, diciembre 2025.

Lo anterior, en términos de análisis refleja condiciones favorables para la adopción de enfoques innovadores y de aprendizaje organizacional. En consecuencia, se recomienda priorizar acciones formativas en innovación pública, gestión del cambio y metodologías

ágiles, asegurando su articulación con los proyectos estratégicos de la entidad y con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a fin de fortalecer el desempeño institucional y la cultura de mejora continua (Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP], 2020, 2021).

Gráfico 3 temáticas de mayor prioridad

"Señale los temas de mayor prioridad para su rol (puede seleccionar hasta 3):

Prioridades de Temas para Roles



El liderazgo para la innovación es la prioridad más alta, seguida por la innovación pública y el mejoramiento de procesos.

Fuente: Encuesta de caracterización Sociodemográfica, Capacitación y Bienestar, diciembre 2025.

La gráfica anterior muestra que el liderazgo para la innovación se consolida como la prioridad formativa más alta, al ser seleccionado por el 100 % de los roles encuestados, seguido por la innovación pública (75 %) y el mejoramiento de procesos (50 %). En contraste, las técnicas de investigación aplicada y la gestión del conocimiento presentan una priorización menor (25 % cada una), lo cual sugiere que, si bien son relevantes, se perciben como necesidades complementarias frente a las competencias estratégicas y directivas. Este comportamiento es consistente con una entidad en etapa de consolidación institucional, donde resulta clave fortalecer capacidades de liderazgo, innovación y optimización de procesos para impulsar resultados tempranos y generar valor público. En consecuencia, se recomienda priorizar en el Plan Institucional de Capacitación acciones orientadas al liderazgo para la innovación y la innovación pública, integrando progresivamente contenidos de mejoramiento de procesos y gestión del conocimiento como soportes transversales, en coherencia con el Modelo Integrado de



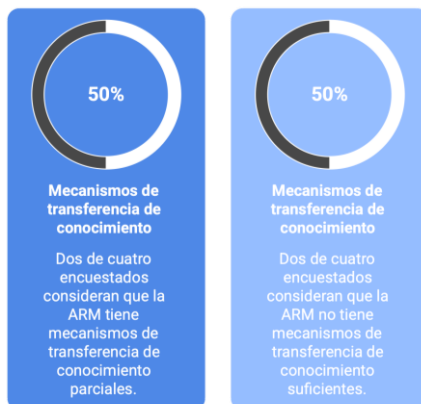
Planeación y Gestión – MIPG y el Plan Nacional de Formación y Capacitación (Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP], 2020, 2021).

¿Considera que la ARM cuenta con mecanismos suficientes para transferencia de conocimiento entre dependencias?

Para el caso de la ARM,, la ausencia de mecanismos robustos puede generar riesgos de pérdida de conocimiento crítico, reprocesos y baja articulación entre dependencias. En consecuencia, se recomienda priorizar acciones orientadas al diseño e implementación de estrategias formales de transferencia de conocimiento, tales como lineamientos básicos, repositorios institucionales, estandarización de procesos y espacios de aprendizaje colaborativo, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP], 2020, 2021). Lo anterior se ve representado en la siguiente gráfica:

Gráfico 4 Transferencia de conocimiento

Mecanismos de transferencia de conocimiento de la ARM



M necesita mejorar sus mecanismos de transferencia de conocimiento.

Fuente: Encuesta de caracterización Sociodemográfica, Capacitación y Bienestar, diciembre 2025.

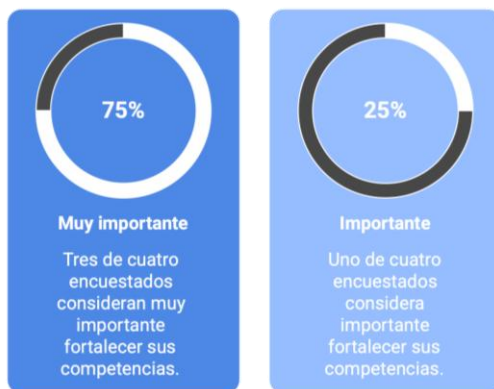
Si bien se evidencia en la gráfica anterior una percepción dividida sobre los mecanismos de transferencia de conocimiento en la ARM, dado que el 50 % de los encuestados considera que estos son parciales, mientras que el 50 % restante estima que no son suficientes. Este resultado pone de manifiesto debilidades en la sistematización, documentación y socialización del conocimiento institucional, lo cual es consistente con una entidad en proceso de consolidación organizacional.

¿Qué tan importante considera fortalecer sus competencias para mejorar la calidad del servicio a la ciudadanía y actores de interés?

La gráfica siguiente evidencia que el 100 % de los encuestados reconoce la importancia de fortalecer sus competencias para mejorar la calidad del servicio, de los cuales el 75 % lo califica como “muy importante” y el 25 % como “importante”. Este resultado refleja una alta conciencia del talento humano sobre la relación directa entre el desarrollo de competencias y la prestación de servicios públicos eficientes, oportunos y orientados a las necesidades de la ciudadanía.

Gráfico 5 Competencias para la calidad del servicio

Importancia de fortalecer competencias para mejorar la calidad del servicio



La mayoría de los encuestados considera muy importante fortalecer sus competencias para mejorar la calidad del servicio.

Fuente: Encuesta de caracterización Sociodemográfica, Capacitación y Bienestar, diciembre 2025.

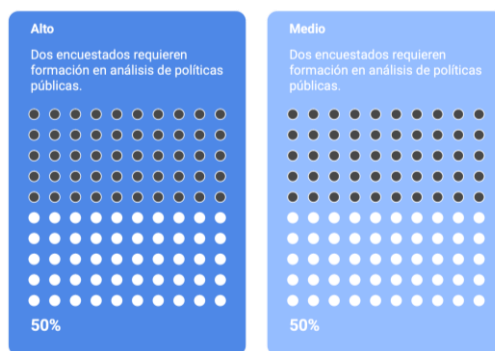
De lo anterior, se puede concluir que la predominancia de la valoración “muy importante” indica un escenario favorable para la implementación de acciones formativas orientadas al mejoramiento del desempeño institucional y la generación de valor público. En consecuencia, se recomienda priorizar en el Plan Institucional de Capacitación programas enfocados en el fortalecimiento de competencias técnicas, comportamentales y de servicio al ciudadano, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos de la ARM y con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, como mecanismo para elevar la calidad del servicio y la confianza de los grupos de valor (Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP], 2020, 2021).

¿En qué grado requiere formación en técnicas de análisis de políticas públicas, indicadores y gestión por resultados?

La gráfica presentada a continuación permite identificar que la demanda de formación en análisis de políticas públicas presenta un nivel de necesidad moderado–alto, con una distribución equilibrada entre quienes la consideran alta (50 %) y media (50 %).

Gráfico 6 formación en técnicas de análisis de políticas públicas, indicadores y gestión por resultados

Necesidad de formación en análisis de políticas públicas



La necesidad de formación en análisis de políticas públicas es alta para la mitad de los encuestados.

Fuente: Encuesta de caracterización Sociodemográfica, Capacitación y Bienestar, diciembre 2025.

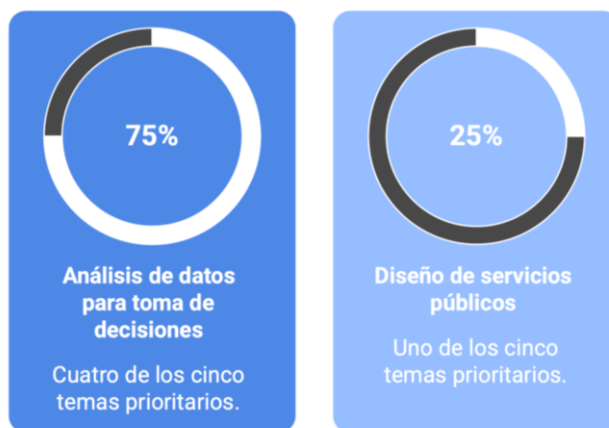
La anterior variación sugiere que, aunque el tema no es percibido de forma homogénea como crítico, sí existe un reconocimiento claro de la importancia de fortalecer capacidades analíticas para apoyar la formulación, seguimiento y evaluación de intervenciones públicas. Desde una perspectiva institucional, este resultado es consistente con una entidad de carácter estratégico y técnico como la Agencia Regional de Movilidad, donde el análisis de políticas resulta un insumo clave para la toma de decisiones informadas. En consecuencia, se recomienda abordar esta necesidad mediante acciones formativas escalonadas, que permitan desarrollar competencias básicas y progresivas en análisis de políticas públicas, indicadores y gestión por resultados, en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los objetivos estratégicos de la ARM (Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP], 2020, 2021).

¿Qué temas considera prioritarios para su labor?

La gráfica que a continuación se presenta refleja que el análisis de datos para la toma de decisiones se posiciona como la prioridad temática predominante, al concentrar el 75 % de las respuestas, mientras que el diseño de servicios públicos alcanza una priorización menor (25 %). Esta distribución evidencia una orientación clara del talento humano hacia el fortalecimiento de capacidades analíticas que permitan respaldar decisiones técnicas, estratégicas y basadas en evidencia, aspecto clave para una entidad como la Agencia Regional de Movilidad, cuya gestión exige planeación, evaluación y seguimiento permanente de proyectos y políticas de alto impacto.

Gráfico 7 Temáticas prioritarias para el desempeño de la labor

Prioridades Temáticas para la Labor



El análisis de datos es la prioridad temática más alta.

Fuente: Encuesta de caracterización Sociodemográfica, Capacitación y Bienestar, diciembre 2025.

En términos de lectura institucional, el menor peso otorgado al diseño de servicios no implica su irrelevancia, sino que sugiere que este componente puede desarrollarse de manera complementaria a partir de capacidades analíticas consolidadas. En consecuencia, se recomienda priorizar acciones formativas en analítica de datos, uso de información para la toma de decisiones y gestión por resultados, incorporando progresivamente contenidos de diseño de servicios públicos como herramienta de mejora de la experiencia ciudadana y de creación de valor público, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP], 2020, 2021).

Adicionalmente, la gráfica anterior refleja las necesidades relacionadas al entorno de la Agencia, el cual se estima dinámico, así mismo, sintetiza de manera integrada las prioridades de capacitación identificadas, evidenciando un enfoque articulado entre políticas públicas, análisis de datos, mejora de los servicios públicos, sostenibilidad y cumplimiento normativo. La disposición secuencial de los ejes resalta que el análisis de datos y la toma de decisiones basadas en evidencia constituyen un eje transversal que



soporta tanto la formulación de políticas como el mejoramiento de la prestación de los servicios.

Gráfico 8 Prioridades de capacitación ARM



Fuente: Encuesta de caracterización Sociodemográfica, Capacitación y Bienestar, diciembre 2025.

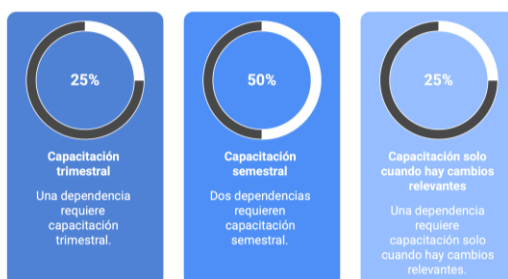
Asimismo, el esquema presentado en la gráfica representa la inclusión de la sostenibilidad y las prácticas ecológicas refleja la necesidad de incorporar criterios ambientales en la gestión institucional, mientras que el énfasis en regulaciones y leyes reafirma la importancia del cumplimiento normativo como base del ejercicio de la función pública. En conjunto, la gráfica muestra una visión equilibrada de las necesidades formativas de la Agencia Regional de Movilidad, orientada a fortalecer capacidades técnicas, estratégicas y éticas, en coherencia con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los retos actuales de la gestión pública (Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP], 2020, 2021).

¿Con qué frecuencia requiere capacitación para actualizarse en normatividad del sector movilidad

La gráfica siguiente muestra que la actualización en normatividad del sector movilidad requiere una periodicidad diferenciada, donde el 50 % de las dependencias considera

suficiente una capacitación semestral, mientras que un 25 % demanda actualización trimestral y el 25 % restante estima necesaria la capacitación únicamente cuando se presenten cambios normativos relevantes. Esta distribución evidencia que las necesidades de actualización no son homogéneas y dependen del nivel de exposición normativa y del rol funcional de cada dependencia.

Gráfico 9 Capacitación en normatividad del sector movilidad



La capacitación en normatividad del sector movilidad es necesaria con diferentes frecuencias, desde trimestral hasta solo cuando hay cambios relevantes.

Fuente: Encuesta de caracterización Sociodemográfica, Capacitación y Bienestar, diciembre 2025.

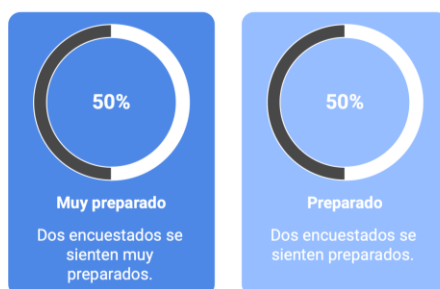
Así las cosas, desde un enfoque de gestión, el resultado sugiere la conveniencia de adoptar un esquema flexible y focalizado de capacitación normativa. En consecuencia, se recomienda estructurar un modelo mixto de actualización, que combine jornadas semestrales institucionales con alertas formativas específicas ante cambios regulatorios, priorizando a las áreas con mayor impacto jurídico y operativo, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los principios de eficiencia en el uso de recursos públicos (Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP], 2020, 2021).

¿Qué tan preparado se siente para el uso de herramientas digitales que apoyan su trabajo?

A continuación se presenta una gráfica donde se evidencia que el 100 % de los encuestados se percibe con un nivel adecuado de preparación para el uso de herramientas digitales, distribuyéndose de manera equitativa entre quienes se consideran muy preparados (50 %) y preparados (50 %).

Gráfico 10 Uso de herramientas digitales

Preparación para el uso de herramientas digitales



La mayoría de los encuestados se sienten muy preparados o preparados para el uso de herramientas digitales.

Fuente: Encuesta de caracterización Sociodemográfica, Capacitación y Bienestar, diciembre 2025.

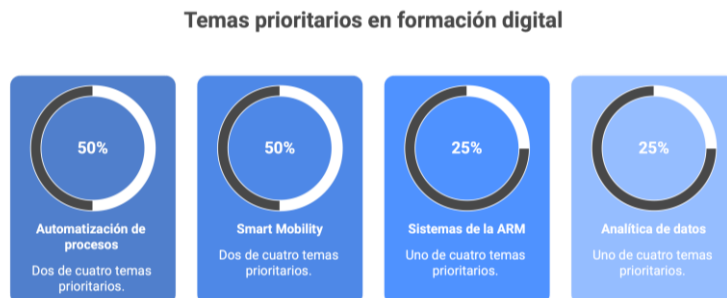
Este resultado de la anterior gráfica sugiere que la ARM cuenta con una base favorable de competencias digitales, lo cual facilita la adopción de soluciones tecnológicas y procesos de transformación digital. No obstante, la distribución observada indica oportunidades para avanzar desde el uso funcional hacia un aprovechamiento más estratégico de las herramientas digitales. En consecuencia, se recomienda orientar el Plan Institucional de Capacitación hacia el fortalecimiento de competencias digitales avanzadas, tales como analítica de datos, interoperabilidad, automatización de procesos y uso de plataformas colaborativas, con el fin de potenciar la eficiencia institucional y la toma de decisiones basada en evidencia, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la Política de Gobierno Digital (Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP], 2020, 2021).

¿Qué temas considera prioritarios en su proceso de formación digital?

La gráfica siguiente pone de relieve que la automatización de procesos y la Smart Mobility concentran el mayor interés en la formación digital, al ser priorizadas por el 50 % de los encuestados cada una, mientras que los sistemas propios de la ARM y la analítica de datos registran una priorización menor (25 %). Este comportamiento sugiere que el talento humano percibe como más urgentes aquellas competencias digitales directamente asociadas a la eficiencia operativa y a la modernización de la gestión de la

movilidad, sin desconocer la importancia de herramientas analíticas y sistemas institucionales como soportes complementarios. Desde una lectura estratégica, estos resultados respaldan la necesidad de orientar la capacitación digital hacia soluciones prácticas y aplicadas que generen impactos visibles en el corto plazo.

Gráfico 11 Prioridades en la formación digital



La automatización de procesos y la movilidad inteligente son los temas más prioritarios en la formación digital.

Fuente: Encuesta de caracterización Sociodemográfica, Capacitación y Bienestar, diciembre 2025.

En consecuencia, se recomienda priorizar acciones formativas en automatización y movilidad inteligente, integrando progresivamente contenidos sobre sistemas institucionales y analítica de datos para consolidar un enfoque integral de transformación digital, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los lineamientos de Gobierno Digital (Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP], 2020, 2021).

¿Qué tan necesario considera recibir formación en Código de Integridad, ética pública y prevención del conflicto de intereses?

En cuanto a la gráfica presentada a continuación, muestra que la totalidad de los encuestados (100 %) considera necesaria la formación en integridad y ética, lo que evidencia un consenso claro sobre la relevancia de estos temas para el ejercicio de la función pública. Este resultado pone de manifiesto una alta sensibilidad del talento humano frente a los principios de honestidad, transparencia y responsabilidad, especialmente pertinente en una entidad como la Agencia Regional de Movilidad, encargada de la gestión de recursos y proyectos de alto impacto público. Desde el

análisis institucional, esta unanimidad refleja condiciones favorables para fortalecer una cultura organizacional basada en la integridad y la prevención de riesgos disciplinarios.

Gráfico 12 Formación en integridad y ética

Necesidad de formación en integridad y ética



La formación en integridad y ética es necesaria para todos los empleados:

Fuente: Encuesta de caracterización Sociodemográfica, Capacitación y Bienestar, diciembre 2025.

En consecuencia, se recomienda incorporar de manera prioritaria y transversal en el Plan Institucional de Capacitación acciones formativas en ética pública, Código de Integridad y conflicto de intereses, asegurando su articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los valores institucionales de la ARM (Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP], 2020, 2021).

En concordancia con lo antes concluido, dentro de las principales razones como mayormente relevantes para el fortalecimiento de la ética y transparencia dentro de los público se encuentran identificadas en la siguiente gráfica:

Gráfico 13 Código de integridad, ética pública y prevención del conflicto de intereses

¿Qué tan necesario es recibir formación en Código de Integridad, ética pública y prevención del conflicto de intereses?



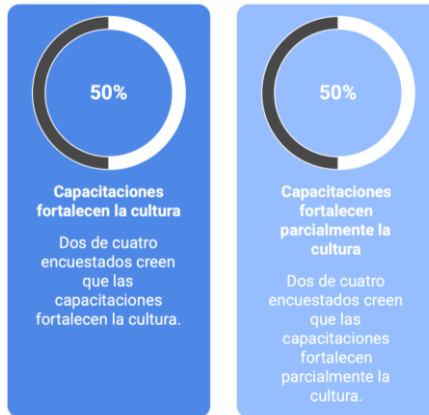
Fuente: Encuesta de caracterización Sociodemográfica, Capacitación y Bienestar, diciembre 2025.

¿Considera que las capacitaciones actuales fortalecen la cultura de transparencia e integridad en la entidad?

En cuanto los resultado a la presente pregunta, la gráfica siguiente refleja una valoración heterogénea sobre el efecto de las capacitaciones en la cultura de transparencia e integridad, dado que la mitad de los encuestados considera que estas contribuyen de manera efectiva al fortalecimiento cultural, mientras que la otra mitad percibe un impacto limitado o parcial. Este resultado sugiere que, si bien existen avances en la sensibilización ética, aún persisten desafíos para lograr una apropiación plena y consistente de los principios de integridad en el quehacer institucional. Desde esta perspectiva, se evidencia la necesidad de evolucionar hacia estrategias formativas más continuas, prácticas y contextualizadas.

Gráfico 14 valoración de la cultura de transparencia e integridad

Fortalecimiento de la cultura de transparencia e integridad



Las capacitaciones actuales fortalecen parcialmente la cultura de transparencia e integridad.

Fuente: Encuesta de caracterización Sociodemográfica, Capacitación y Bienestar, diciembre 2025.

Así pues, se recomienda fortalecer el Plan Institucional de Capacitación mediante acciones que integren casos reales, ejercicios aplicados y seguimiento permanente, orientados a consolidar comportamientos éticos y una cultura de transparencia sostenible, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP], 2020, 2021).

Señale los temas éticos que considera más relevantes para su trabajo:

La gráfica siguiente evidencia los resultados referentes a la sección por parte de los servidores públicos que en referencia a los temas éticos con mayor relevancia para el ejercicio laboral en la Agencia Regional de Movilidad se concentran en la gestión transparente y el Código General Disciplinario, ambos mencionados por el 100 % de los encuestados, lo que refleja una clara conciencia sobre la importancia del cumplimiento normativo y la probidad en la función pública. De igual forma, el manejo de la información alcanza una alta priorización (75 %), lo cual resalta la necesidad de fortalecer prácticas responsables asociadas a la gestión documental, la reserva y el uso adecuado de la información pública. En contraste, los derechos humanos y el enfoque diferencial,

aunque relevantes, presentan una menor mención (25 %), lo que sugiere oportunidades para reforzar su apropiación en el quehacer institucional.

Gráfico 15 Temas éticos relevantes para trabajo

Temas Éticos Relevantes para el Trabajo



La gestión transparente, el manejo de información y el Código General Disciplinario son los temas éticos más relevantes.

Fuente: Encuesta de caracterización Sociodemográfica, Capacitación y Bienestar, diciembre 2025.

En este sentido, se recomienda que el Plan Institucional de Capacitación priorice acciones formativas en transparencia, régimen disciplinario y manejo de la información, integrando de manera progresiva contenidos sobre derechos humanos y enfoque diferencial, con el fin de consolidar una cultura ética integral y coherente con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP], 2020, 2021).

¿Qué tipo de actividades formativas prefiere?

La gráfica permite identificar una clara apertura del talento humano frente a diversas modalidades de formación, evidenciando que todas las alternativas propuestas registran aceptación, con énfasis en los talleres presenciales y los cursos virtuales, que se consolidan como opciones preferidas. Este resultado refleja una disposición favorable hacia esquemas de aprendizaje flexibles, que combinan la interacción directa con el

aprovechamiento de entornos digitales. Asimismo, la valoración positiva de las microcápsulas de aprendizaje y de los seminarios o foros especializados sugiere interés en formatos ágiles y de profundización temática. Desde una perspectiva de gestión, este escenario brinda a la ARM la posibilidad de diversificar su oferta formativa.

Gráfico 16 Preferencia de actividades formativas

Preferencias de actividades formativas



Los talleres presenciales y los cursos virtuales son las actividades formativas preferidas.

Fuente: Encuesta de caracterización Sociodemográfica, Capacitación y Bienestar, diciembre 2025.

Por lo evidenciado en la anterior gráfica, se recomienda estructurar el Plan Institucional de Capacitación bajo un modelo mixto, que articule actividades presenciales estratégicas con formación virtual y microcontenidos, optimizando la participación, el uso de recursos y la efectividad del aprendizaje, en coherencia con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Plan Nacional de Formación y Capacitación (Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP], 2020, 2021).

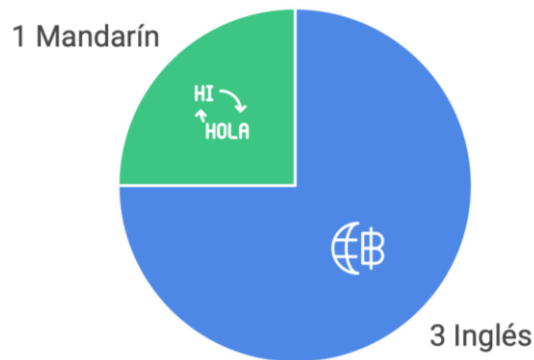
¿Qué idioma le gustaría aprender o reforzar para mejorar sus habilidades y destrezas en el trabajo?

A continuación se presenta una gráfica gráfica en la que se evidencia la preferencia por el aprendizaje de idiomas se concentra mayoritariamente en el inglés, seleccionado por tres de los cuatro encuestados, mientras que el mandarín registra un interés menor. Esta

distribución sugiere que el talento humano prioriza el fortalecimiento de competencias lingüísticas con aplicación inmediata en contextos técnicos, académicos y de cooperación internacional, particularmente relevantes para la gestión de proyectos, el acceso a información especializada y la articulación con buenas prácticas globales en movilidad.

Gráfico 17 Preferencias de idiomas para el aprendizaje

Preferencias de Idiomas para el Aprendizaje (preferencias)



Fuente: Encuesta de caracterización Sociodemográfica, Capacitación y Bienestar, diciembre 2025.

Desde un enfoque de planeación, se recomienda priorizar en el Plan Institucional de Capacitación programas de inglés con énfasis técnico y funcional, incorporando de manera progresiva opciones complementarias en otros idiomas estratégicos, conforme a las necesidades institucionales y a la disponibilidad de recursos, en coherencia con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y el MIPG (Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP], 2020, 2021).

Alineación con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030.

Con el propósito de garantizar una formación integral, coherente y alineada con las prioridades del Estado, el presente Plan adopta los ejes temáticos como estructura

orientadora de las acciones de capacitación, en concordancia con los lineamientos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. Dichos ejes constituyen un marco conceptual y operativo que permite articular el desarrollo de competencias laborales, comportamentales y éticas de los servidores públicos con los retos actuales de la administración pública, la modernización del Estado y la mejora continua de la gestión institucional.

Conforme lo anterior, los ejes temáticos no solo orientan la identificación de necesidades de capacitación, sino que facilitan la priorización de contenidos, la focalización de recursos y la alineación del aprendizaje organizacional con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, contribuyendo al fortalecimiento de capacidades institucionales y al logro de resultados con valor público (Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP], 2020).

Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

- Enfoque de derechos en movilidad y accesibilidad universal.
- Movilidad segura como derecho fundamental.

Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente

- Planificación territorial y movilidad sostenible.
- Evaluación ambiental estratégica (EAE) para proyectos de transporte.
- Herramientas SIG aplicadas a movilidad regional.

Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad

- Enfoque de género en la movilidad y seguridad para mujeres.
- Diseño de políticas de movilidad con enfoque diferencial.

Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura

- Analítica de datos aplicada a movilidad.
- Sistemas Inteligentes de Transporte (ITS).

- Gobierno Digital.
- Herramientas de georreferenciación y modelación.

Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público

- Código de Integridad – ARM.
- Prevención de corrupción en contratación de infraestructura y transporte.
- Participación ciudadana en proyectos de movilidad.

Eje 6. Habilidades y Competencias

- Liderazgo público.
- Trabajo colaborativo.
- Comunicación efectiva.
- Resolución de conflictos.

Actividades de Capacitación

Las actividades formativas definidas para el primer semestre de 2026 priorizan acciones de alto impacto institucional, con una carga horaria moderada, modalidad virtual o híbrida y enfoque aplicado, en coherencia con la etapa de consolidación administrativa de la Agencia Regional de Movilidad. La inclusión de la sensibilización en gestión documental resulta estratégica para fortalecer la transparencia, la memoria institucional y la correcta administración de la información pública desde el inicio de la operación de la entidad, reduciendo riesgos administrativos, disciplinarios y operativos. Esta programación podrá ampliarse y profundizarse en el segundo semestre de la vigencia, una vez finalicen las restricciones de la Ley de Garantías y se complete la vinculación de la planta de persona.

(Primer semestre - 2026)

A continuación se presenta una tabla con el contenido por eje del Plan Nacional de Capacitación y Formación 2023- 2030, armonizado con los objetivos estratégicos

institucionales y las necesidades de capacitación antes descritas, esto es para el primer semestre del 2026.

Tabla 1 Alineación estratégica del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026

Eje PNFC 2023–2030	Objetivos estratégicos asociados ARM	Necesidades de capacitación identificadas	Actividades formativas prioritizadas (Primer semestre 2026)
Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> Planear e implementar soluciones integrales de infraestructura y servicios de transporte de metropolitana. Incrementar el bienestar y la orientación al servicio público. 	<ul style="list-style-type: none"> Enfoque de derechos en la movilidad. Accesibilidad universal y movilidad segura como derecho fundamental. 	<p>Taller virtual (4 horas): Enfoque de derechos humanos, accesibilidad universal y movilidad segura en la formulación y ejecución de proyectos de movilidad regional.</p>
Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> Planear soluciones integrales de infraestructura y transporte. Gestionar recursos para proyectos estratégicos de impacto regional. 	<ul style="list-style-type: none"> Movilidad sostenible y planificación territorial. Uso básico de herramientas SIG aplicadas a movilidad. 	<p>Curso corto virtual (6 horas): Movilidad sostenible y fundamentos de herramientas SIG para el análisis territorial y la planeación de proyectos de transporte.</p>
Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad	<ul style="list-style-type: none"> Consolidar esquemas de gobernanza metropolitana con enfoque diferencial. Incrementar el bienestar institucional y la equidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Enfoque de género en movilidad y seguridad para mujeres. Diseño de políticas con enfoque diferencial. 	<p>Seminario virtual (4 horas): Enfoque de género, inclusión y diversidad en políticas, planes y proyectos de movilidad regional.</p>
Eje 4. Transformación	<ul style="list-style-type: none"> Estructurar e implementar el Sistema Integrado de Transporte Regional 	<ul style="list-style-type: none"> Analítica básica de datos aplicada a movilidad. Gobierno Digital y uso de 	<p>Capacitación virtual (6 horas): Introducción a la analítica de datos y al Gobierno Digital aplicados a</p>

Eje PNFC 2023–2030	Objetivos estratégicos asociados ARM	Necesidades de capacitación identificadas	Actividades formativas prioritizadas (Primer semestre 2026)
Digital y Cibercultura	(SITR).• Optimizar la gestión institucional y la toma de decisiones.	herramientas tecnológicas de apoyo.	la gestión de proyectos y procesos de movilidad.
Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar el bienestar institucional con talento humano íntegro. Fortalecer la gobernanza, la transparencia y la confianza pública. 	<ul style="list-style-type: none"> Código de Integridad ARM y prevención del conflicto de intereses. Sensibilización en deberes funcionales y manejo de información pública. Prevención de riesgos de corrupción. Riesgo psicosocial Ergonomía y pausas activas Curso ARL Curso integridad Curso MIPG 	<p>Jornada institucional (4 horas): Código de Integridad ARM, conflicto de intereses, prevención de la corrupción en proyectos de infraestructura y transporte.</p> <p>Jornada de sensibilización (4 horas): Conceptos básicos de gestión documental en la ARM: ciclo vital del documento, responsabilidades del servidor público, organización de archivos, lineamientos del Programa de Gestión Documental (PGD) y su relación con la transparencia, el control interno y el MIPG.</p> <p>Curso ARL</p>
Eje 6. Habilidades y Competencias	<ul style="list-style-type: none"> Consolidar la gobernanza multinivel. Incrementar el bienestar y el desempeño institucional. 	<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo público. Trabajo colaborativo y comunicación efectiva. Resolución de conflictos interinstitucionales. 	Taller práctico (4 horas): Liderazgo público, trabajo colaborativo y comunicación efectiva para la gestión interinstitucional y metropolitana.

Fuente: elaboración propia, 2026.

Cronograma de actividades primer semestre

A continuación se presenta al cronograma de actividades enfocado e el primer semestre del año 2026, así:

Tabla 2 Cronograma de actividades de capacitación primer semestre

Mes	Eje PNFC	Actividad formativa	Duración	Modalidad	Responsable institucional	Proveedor / apoyo	Costo estimado (COP)
Febrero 2026	Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Jornada institucional: Código de Integridad ARM, conflicto de intereses y prevención de la corrupción en proyectos de movilidad	4 horas	Presencial / Virtual sincrónica	Subdirección de Talento Humano	DAFP / material institucional	\$0
Febrero 2026	Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Jornada de sensibilización: Conceptos básicos de gestión documental en la ARM (ciclo vital del documento, PGD, responsabilidades del servidor)	4 horas	Presencial / Virtual sincrónica	Subdirección de Talento Humano – apoyo Gestión Documental	Archivo General de la Nación / Guías AGN	\$0
Marzo 2026	Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Taller: Enfoque de derechos humanos, accesibilidad universal y movilidad segura en proyectos de	4 horas	Presencial / Virtual sincrónica	Dirección Técnica / Talento Humano	ESAP / experto invitado	\$0

Mes	Eje PNFC	Actividad formativa	Duración	Modalidad	Responsable institucional	Proveedor / apoyo	Costo estimado (COP)
		movilidad regional					
Abril 2026	Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad	Seminario: Enfoque de género e inclusión en políticas y proyectos de movilidad	4 horas	Presencial / Virtual sincrónica	Subdirección de Talento Humano	ESAP / DAFP	\$0
Mayo 2026	Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente	Curso corto: Movilidad sostenible y fundamentos de herramientas SIG aplicadas a la movilidad regional	6 horas	Virtual (2 sesiones)	Dirección Técnica / Planeación	Universidad pública / experto externo	\$0
Junio 2026	Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura	Capacitación: Analítica básica de datos y Gobierno Digital aplicados a la gestión de proyectos de movilidad	6 horas	Virtual (2 sesiones)	Oficina TIC / Talento Humano	DAFP / proveedor especializado	\$0
Febrero 2026	Eje 5. Probidad, Ética e Identidad del Público	Jornada institucional (4 horas): Código de Integridad ARM, conflicto de intereses, prevención de la corrupción	4 horas / tiempo estándar	Presencial Virtual	Subdirección de Talento Humano	ESAP / coach institucional	\$0

Mes	Eje PNFC	Actividad formativa	Duración	Modalidad	Responsable institucional	Proveedor / apoyo	Costo estimado (COP)
		<p>en proyectos de infraestructura y transporte.</p> <p>Jornada de sensibilización (4 horas): Conceptos básicos de gestión documental en la ARM: ciclo vital del documento, responsabilidades del servidor público, organización de archivos, lineamientos del Programa de Gestión Documental (PGD) y su relación con la transparencia, el control interno y el MIPG.</p> <p>Curso ARL / Curso integridad / Curso MIPG / Riesgo psicosocial/ Ergonomía y pausas activas</p>					

Mes	Eje PNFC	Actividad formativa	Duración	Modalidad	Responsable institucional	Proveedor / apoyo	Costo estimado (COP)
		/ Inducción y reinducción					
Junio 2026	Eje 6. Habilidades y Competencias	Taller práctico: Liderazgo público, trabajo colaborativo y comunicación efectiva para la gestión metropolitana	4 horas	Virtual sincrónica	Subdirección de Talento Humano	ESAP / coach institucional	\$0.0

Fuente: elaboración propia, 2026.

Alineación estratégica del plan de capacitación institucional (Segundo semestre - 2026)

A continuación, se presenta una tabla con el contenido por eje del Plan Nacional de Capacitación y Formación 2023- 2030, armonizado con los objetivos estratégicos institucionales y las necesidades de capacitación antes descritas, esto es para el segundo semestre del 2026.

Tabla 3 Alineación estratégica del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026

Eje PNFC 2023–2030	Objetivos estratégicos ARM asociados	Necesidades de capacitación prioritizadas (segundo semestre)	Actividades formativas proyectadas (segundo semestre 2026)
Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> Planear e implementar soluciones integrales de infraestructura y servicios de transporte. Consolidar gobernanza metropolitana. 	<ul style="list-style-type: none"> Profundización en enfoque de derechos y accesibilidad. Gestión social de proyectos de movilidad. 	Curso-taller: Enfoque de derechos humanos, accesibilidad universal y gestión social en proyectos de infraestructura y transporte metropolitano.
Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> Planear soluciones integrales de infraestructura. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación Ambiental Estratégica (EAE). Planeación territorial y 	Curso especializado: Evaluación Ambiental Estratégica y

Eje PNFC 2023–2030	Objetivos estratégicos ARM asociados	Necesidades de capacitación prioritizadas (segundo semestre)	Actividades formativas proyectadas (segundo semestre 2026)
	Gestionar recursos para proyectos estratégicos.	movilidad sostenible avanzada.	sostenibilidad en proyectos de transporte regional.
Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar el bienestar institucional. Fortalecer políticas con enfoque diferencial. 	<ul style="list-style-type: none"> Transversalización del enfoque de género en políticas públicas. Prevención de violencias basadas en género en entornos de movilidad. 	Seminario-taller: Enfoque de género, diversidad e inclusión aplicado a políticas y proyectos de movilidad.
Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura	<ul style="list-style-type: none"> Implementar y consolidar el SITR. Optimizar la gestión institucional. 	<ul style="list-style-type: none"> Sistemas Inteligentes de Transporte (ITS). Analítica avanzada de datos y georreferenciación. 	Programa modular: Sistemas Inteligentes de Transporte, analítica de datos y herramientas de modelación para la toma de decisiones.
Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer la integridad institucional. Consolidar la confianza ciudadana. 	<ul style="list-style-type: none"> Profundización en gestión documental y archivo electrónico. Contratación pública transparente. Riesgo psicosocial Ergonomía y pausas activas 	Curso: Gestión documental avanzada, expedientes electrónicos, transparencia y control en la contratación pública.
Eje 6. Habilidades y Competencias	<ul style="list-style-type: none"> Consolidar gobernanza multinivel. Incrementar el bienestar y el desempeño institucional. 	<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo directivo y gestión del cambio. Trabajo en red y negociación interinstitucional. 	Taller experiencial: Liderazgo público, gestión del cambio y negociación interinstitucional.

Fuente: elaboración propia, 2026.

Cronograma semestral de capacitación – Segundo semestre 2026 (ARM)

La programación del segundo semestre de 2026 se orienta a la profundización técnica y especialización, coherente con la entrada en operación plena de la ARM y la ampliación de su planta de personal. A diferencia del primer semestre —enfocado en sensibilización y fundamentos—, este periodo fortalece capacidades críticas para la estructuración del Sistema Integrado de Transporte Regional (SITR), la sostenibilidad ambiental, la transformación digital, la integridad institucional y el liderazgo público. Este enfoque gradual asegura coherencia metodológica, uso eficiente de recursos y una contribución directa al cumplimiento de los objetivos estratégicos y misionales de la Agencia.

Mes	Eje PNFC	Actividad formativa	Duración	Modalidad	Responsable institucional	Proveedor / apoyo	Costo estimado (COP)
Julio 2026	Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Curso: Gestión documental avanzada, archivo electrónico y transparencia	8 horas	Virtual	Subdirección de Talento Humano / Gestión Documental	AGN / proveedor especializado	\$3.500.000
Agosto 2026	Eje 1. Paz Total, Memoria y DD. HH.	Curso-taller: Enfoque de derechos humanos y gestión social en proyectos de movilidad	8 horas	Virtual	Dirección Técnica / Talento Humano	ESAP / experto externo	\$3.500.000
Septiembre 2026	Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad	Seminario-taller: Género, diversidad y movilidad segura	8 horas	Virtual	Talento Humano	ESAP / Min Igualdad / aliado académico	\$3.500.000
Octubre 2026	Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente	Curso especializado: Evaluación Ambiental Estratégica y	12 horas	Virtual	Dirección Técnica / Planeación	Universidad pública / consultor	\$5.000.000

Mes	Eje PNFC	Actividad formativa	Duración	Modalidad	Responsable institucional	Proveedor / apoyo	Costo estimado (COP)
		movilidad sostenible					
Noviembre 2026	Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura	Programa modular: ITS, analítica de datos y georreferenciación	16 horas	Virtual	Oficina TIC / Talento Humano	Universidad / proveedor tecnológico	\$7.000.000
Agosto 2026	Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Programa de inducción y reinducción	4 horas	Presencial / Virtual	Talento Humano	ARM/Región Metropolitana	
Diciembre 2026	Eje 6. Habilidades y Competencias	Taller experiencial: Liderazgo público, gestión del cambio y negociación Inducción y reinducción	8 horas	Presencial o híbrida	Subdirección de Talento Humano	ESAP / coach especializado	\$4.000.000

Fuente: elaboración propia, 2026.

Indicadores

El seguimiento a los indicadores del PIC que se presentan a continuación deberá integrarse al sistema de seguimiento institucional de la ARM y articularse con los reportes de MIPG y FURAG, garantizando trazabilidad, consistencia de la información y uso efectivo de los resultados para la toma de decisiones. Se recomienda que los indicadores de resultados e impacto sean analizados de manera conjunta con la evaluación del

desempeño y los informes de gestión, con el fin de evidenciar el valor agregado de la capacitación al fortalecimiento institucional y al cumplimiento de la misión de la Agencia.

Tabla 4 Tabla. Indicadores de seguimiento del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 (ARM)

Dimensión	Indicador	Definición / Propósito	Fórmula de cálculo	Frecuencia	Meta 2026	Fuente de información	Responsable
Ejecución	Cumplimiento del PIC	Mide el grado de ejecución de las actividades de capacitación programadas en el PIC.	$(N.º \text{ de actividades ejecutadas} / N.º \text{ de actividades programadas}) \times 100$	Semestral	$\geq 90 \%$	Cronograma PIC, informes de ejecución	Subdirección de Talento Humano
Ejecución	Cumplimiento por eje temático	Evalúa el nivel de ejecución de actividades por cada eje del PNFC.	$(\text{Actividades ejecutadas por eje} / \text{Actividades programadas por eje}) \times 100$	Semestral	$\geq 85 \%$ por eje	PIC, reportes de capacitación	Subdirección de Talento Humano
Cobertura	Cobertura de capacitación	Mide el porcentaje de servidores públicos que participaron en al menos una actividad de capacitación.	$(\text{Servidores capacitados} / \text{Total de servidores vinculados}) \times 100$	Semestral	100 % primer semestre (4 servidores) $\geq 80 \%$ segundo semestre	Listados de asistencia	Subdirección de Talento Humano

Dimensión	Indicador	Definición / Propósito	Fórmula de cálculo	Frecuencia	Meta 2026	Fuente de información	Responsable
Cobertura	Promedio de horas de capacitación por servidor	Identifica la intensidad formativa promedio recibida por cada servidor.	Total horas de capacitación / N.º de servidores capacitados	Anual	≥ 40 horas/servidor	Registros de capacitación	Subdirección de Talento Humano
Calidad	Satisfacción de los participantes	Mide la percepción de los servidores frente a la calidad, pertinencia y aplicabilidad de la capacitación.	(N.º de encuestas con calificación ≥ 4 / Total encuestas diligenciadas) × 100	Por actividad	≥ 85 %	Encuestas de satisfacción	Talento Humano
Calidad	Pertinencia temática	Evalúa el grado en que las capacitaciones responden a las necesidades identificadas.	Promedio de calificación en ítem de pertinencia	Semestral	≥ 4/5	Encuestas post-capacitación	Talento Humano
Resultados	Aplicación al puesto de trabajo	Mide el porcentaje de servidores que reportan aplicación de los conocimientos adquiridos.	(Servidores que aplican aprendizajes / Servidores capacitados) × 100	Anual	≥ 70 %	Encuesta de seguimiento	Talento Humano
Resultados	Fortalecimiento de	Evalúa la percepción de mejora en	Promedio de autoevaluación	Anual	≥ 4/5	Encuestas, evaluación del	Talento Humano

Dimensión	Indicador	Definición / Propósito	Fórmula de cálculo	Frecuencia	Meta 2026	Fuente de información	Responsable
	competencias	competencias funcionales y comportamentales.	ción post-capacitación			desempeño	
Impacto	Aporte del PIC a los objetivos estratégicos	Valora el grado de contribución de la capacitación al logro de los objetivos estratégicos de la ARM.	Evaluación cualitativa (escala alto-medio-bajo)	Anual	Alto	Informe de gestión	Dirección General / Talento Humano
Impacto	Alineación del PIC con MIPG	Mide el aporte del PIC a la Dimensión 1 – Talento Humano del MIPG.	Nivel de avance del autodiagnóstico MIPG	Anual	Mejora respecto a línea base	Autodiagnóstico MIPG	Talento Humano

Fuente: elaboración propia, enero, 2026.

Programa de Inducción y Reinducción.

La inducción y la reinducción constituyen instrumentos estratégicos para el fortalecimiento de la gestión pública, en tanto facilitan la apropiación del marco normativo, institucional y ético que orienta el ejercicio de la función pública, y promueven un desempeño alineado con los fines del Estado. A través de estos procesos, los servidores públicos adquieren y actualizan conocimientos sobre la misión, los objetivos, los procesos y las responsabilidades de la entidad, lo que contribuye a mejorar la eficiencia, la transparencia y la calidad del servicio a la ciudadanía.

Asimismo, la inducción y la reinducción fortalecen la cultura organizacional, el sentido de pertenencia y el compromiso con los principios de legalidad, integridad y responsabilidad, elementos esenciales para la implementación efectiva del Modelo

Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la consolidación de capacidades institucionales sostenibles. En este sentido, dichos procesos no solo cumplen una función informativa, sino que se constituyen en un mecanismo clave de desarrollo del talento humano y de prevención de riesgos administrativos y disciplinarios en el sector público (Congreso de la República de Colombia, 1998; Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP], 2020, 2021).

La siguiente imagen corresponde a un esquema conceptual del Programa de Inducción y Reinducción, diseñado como un mapa visual que articula los principales componentes que deben ser abordados para garantizar una adecuada integración, apropiación institucional y actualización permanente de los servidores públicos de la Agencia Regional de Movilidad (ARM). El diagrama sitúa al Programa de Inducción y Reinducción como eje central, del cual se desprenden varios bloques temáticos interrelacionados que estructuran el contenido del proceso formativo.

Gráfico 18 Contenido del programa de inducción y reinducción

Programa de Inducción y Reinducción



Fuente: elaboración propia, enero 2026.

En primer lugar, el componente de Contexto Institucional integra elementos fundamentales como la normatividad aplicable, las competencias requeridas, las funciones propias de la ARM y los hechos relevantes que enmarcan su creación y operación. Este bloque permite que los servidores comprendan el sustento legal, el alcance funcional y el rol institucional que desempeña la entidad, en coherencia con los principios de la función administrativa y la gestión pública orientada a resultados (Congreso de la República, 1998; Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP], 2020).

En segundo término, la Plataforma Estratégica agrupa la misión, visión y objetivos institucionales, así como el mapa de procesos, lo cual facilita la alineación del desempeño individual con la planeación estratégica y la cadena de valor institucional.

Este componente es clave para fortalecer el sentido de pertenencia, la orientación al logro y la comprensión del aporte de cada servidor a los objetivos misionales, en consonancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (DAFP, 2021).

El bloque de Talento Humano articula aspectos relacionados con la plataforma organizacional, la planta de personal y las situaciones administrativas, proporcionando información esencial sobre la estructura interna, los roles, las condiciones de vinculación y las reglas que rigen la administración del personal. Este eje contribuye a una adecuada gestión del ciclo de vida del servidor público, conforme a los lineamientos de la gestión estratégica del talento humano en el sector público (DAFP, 2020).

Adicionalmente, el esquema incorpora de manera transversal el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Código General Disciplinario y la gestión de conflictos de interés, como referentes obligatorios para el ejercicio ético, transparente y responsable de la función pública. Estos componentes refuerzan la cultura de integridad, el cumplimiento normativo y la prevención de riesgos disciplinarios, elementos esenciales para la confianza ciudadana y el buen gobierno (Congreso de la República, 2019; Congreso de la República, 2022).



En conjunto, la imagen representa una visión integral del Programa de Inducción y Reinducción, destacando su carácter estratégico como herramienta de gestión del conocimiento, fortalecimiento institucional y desarrollo del talento humano, en armonía con el marco normativo y los estándares de la administración pública colombiana.

La frecuencia con la que se debe realizar el proceso anteriormente descrito es de mínimo cada dos años o cuando exista reorganización institucional o cuando de inicien procesos de vinculación de personal nuevo a la entidad.

PRESUPUESTO

Para la presente vigencia por la situación de planta de personal, la cual como se indicó en el Plan de Previsión y Provisión de TH, se realizará un poblamiento progresivo a partir del mes de julio de 2026, ya que a la fecha se cuentan con apenas 4 funcionarias, será ejecutado principalmente a través de la Red Interinstitucional de Capacitación, y con la apropiación de recursos que se puedan realizar en el segundo semestre, resultado del ejercicio contractual del PAA a fin de desarrollar aquellas que no puedan ser cubiertas a través de la red, o de manera in house y colaboraciones de la academia gestionadas fuera de la red citada.

Bibliografía.

Agencia Regional de Movilidad. (2025). *Encuesta de caracterización sociodemográfica, capacitación y bienestar – diciembre de 2025*. ARM.

Agencia Regional de Movilidad. (2026). *Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026*. ARM.

Archivo General de la Nación. (2014). *Acuerdo 042 de 2014. Por el cual se establecen los criterios para la organización, conservación y disposición final de los archivos*. <https://www.archivogeneral.gov.co>

Archivo General de la Nación. (2016). *Guía para la implementación del Programa de Gestión Documental – PGD*. <https://www.archivogeneral.gov.co>

Congreso de la República de Colombia. (1998). *Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1367>

Congreso de la República de Colombia. (2004). *Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14886>

Congreso de la República de Colombia. (2006). *Ley 1064 de 2006. Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=19946>

Congreso de la República de Colombia. (2019). *Ley 1952 de 2019. Código General Disciplinario*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90324>

Congreso de la República de Colombia. (2019). *Ley 1960 de 2019. Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=93232>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). *Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/plan-nacional-de-formacion-y-capacitacion>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021). *Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (versión 4)*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/manual-operativo>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2023). *Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/plan-nacional-de-formacion-y-capacitacion>

Presidencia de la República de Colombia. (2015). *Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

Presidencia de la República de Colombia. (2017). *Decreto 894 de 2017. Por el cual se dictan normas en materia de empleo público en el marco del Acuerdo Final de Paz*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=82235>