






Alamys

Asociación Latinoamericana de  
Metros y Subterráneos



La formación: Inversión de futuro

# Índice

-  1.- Metro Barcelona\_ 2023
-  2.- Reflexión: Inversión de futuro
-  3.- Aplicación práctica de la ejecución de la formación

3.1.- Modelo de formación

3.2.- Contenidos de la formación

3.3.- Nuevas metodologías



## 1.- Metro de Barcelona\_2023 (datos ejercicio 2022)

- ✓ Plantilla Activa FMB: 3.991 empleados (a 31.12.2022)
- ✓ Número de cursos: 4.078
- ✓ Asistentes: 3.177
- ✓ Horas lectivas: 36.185
- ✓ Total horas realizadas (total horas realizadas): 101.203



## 2.- Reflexión:

### Inversión de futuro

- Formación vs. aprendizaje
- Evaluación y transferencia al puesto de trabajo vs. no evaluación/petición
- Formación para el desarrollo vs. performance
- Planificación – perfiles del futuro- cocreación vs. reactivo corto plazo
- Cambio cultural: nuevas herramientas como palanca de cambio para liderazgo de equipos y autogestión del aprendizaje
- Cambio de velocidad y cómo se aprende-elearning vs. presencialidad
- Nuevos contenidos y metodología vs. contenidos y metodología clásica

# 3.- Aplicación práctica de la ejecución de la formación

## 3.1.- Modelo de formación

Marco de referencia único y procedimientos estandarizados

Formación integrada en la gestión holística de rrhh

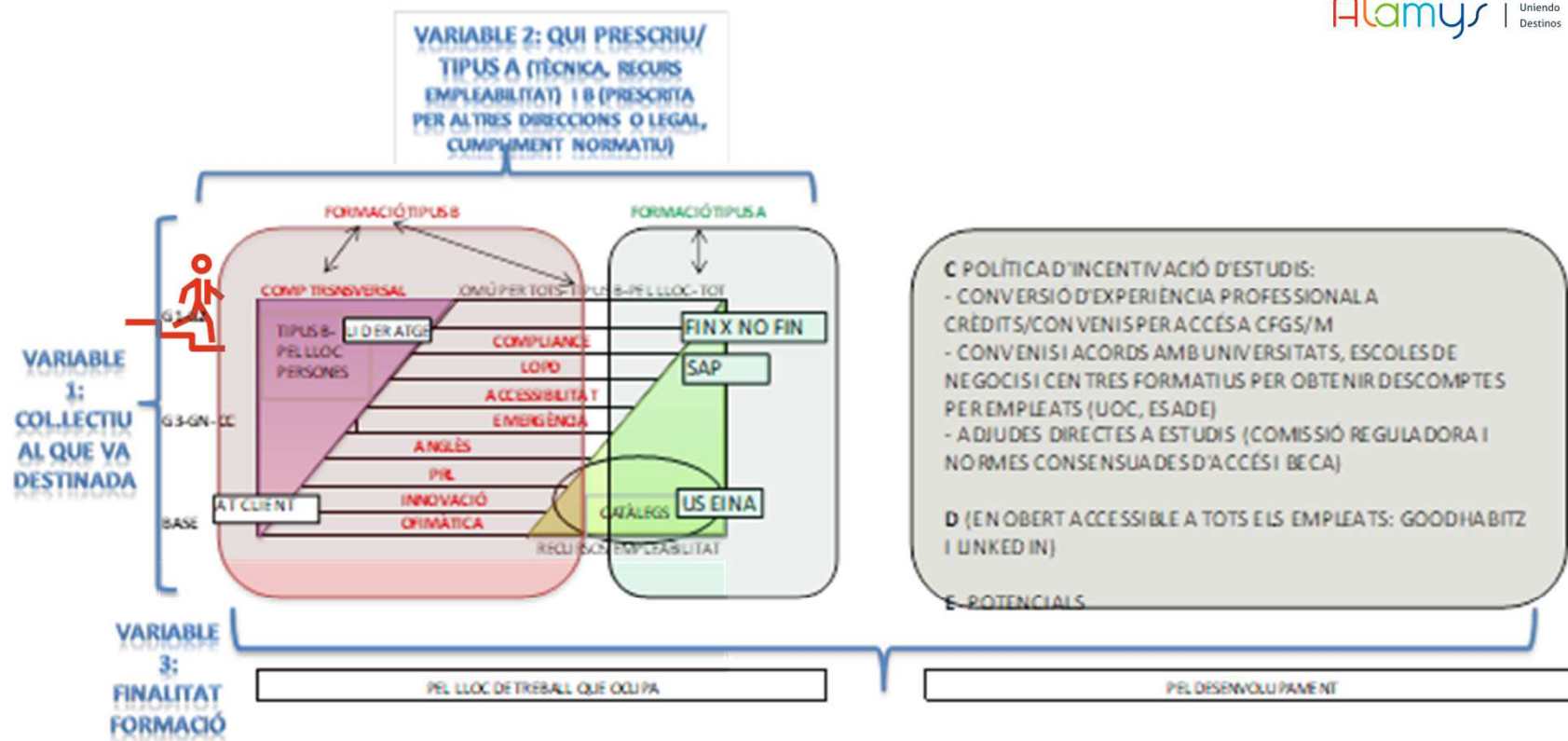
**VARIABLES que determinan tipos de formación:**

- 1.- colectivo al que se destina la formación
- 2.- quién prescribe
- 3.- finalidad

**TIPOLOGÍAS/MODALIDADES de formación:**

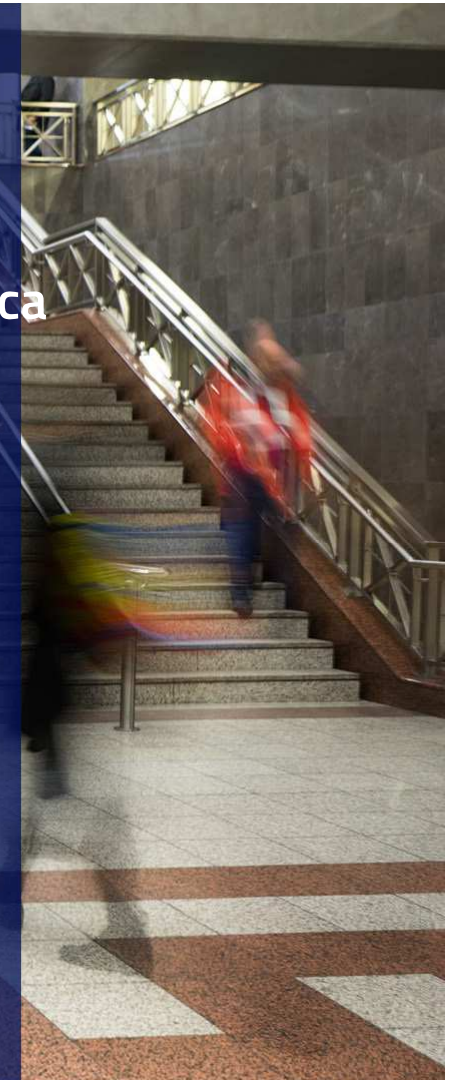
- A.- formación técnica, prescrita por la propia unidad
- B.- formación prescrita por otras direcciones, de cumplimiento normativo
- C.- formación dentro de la política de la incentivación de estudios
- D.- formación accesible a todos los empleados
- E.- formación dirigida a altos potenciales





## 3.2.- Contenidos de la formación

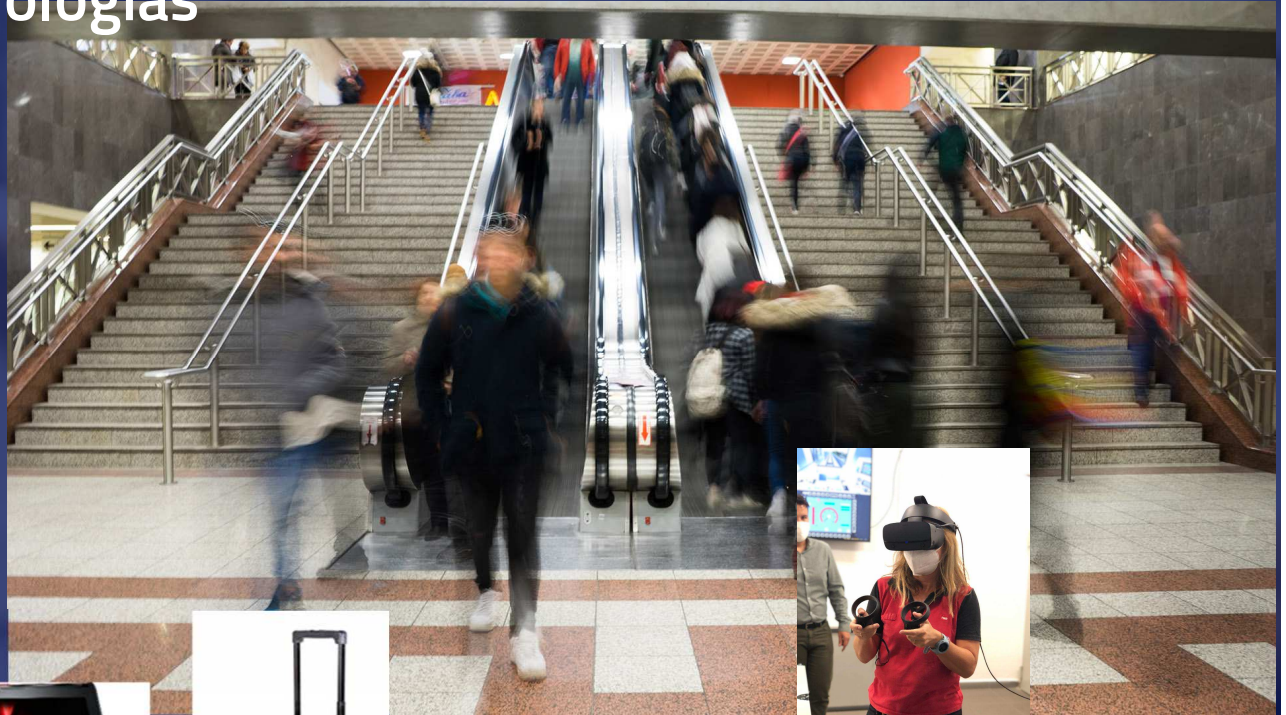
- Organización en ventanas formativas
- Formación para participar en puestos de conducción automática
- Acceso a contenidos competenciales Goodhabitz
- Acceso a idiomas para toda la plantilla
- Refuerzo en formaciones de liderazgo
- Énfasis en Calidad y Medioambiente – sostenibilidad
- Nuevos sistemas de contratación, licitación, LOPD
- Prevención de Riesgos Laborales
- Atención al cliente multicultural- nuevo perfil del pasaje
- Igualdad
- Formación ligada al desarrollo y PDI





### 3.3.- Nuevas metodologías

- Simuladores

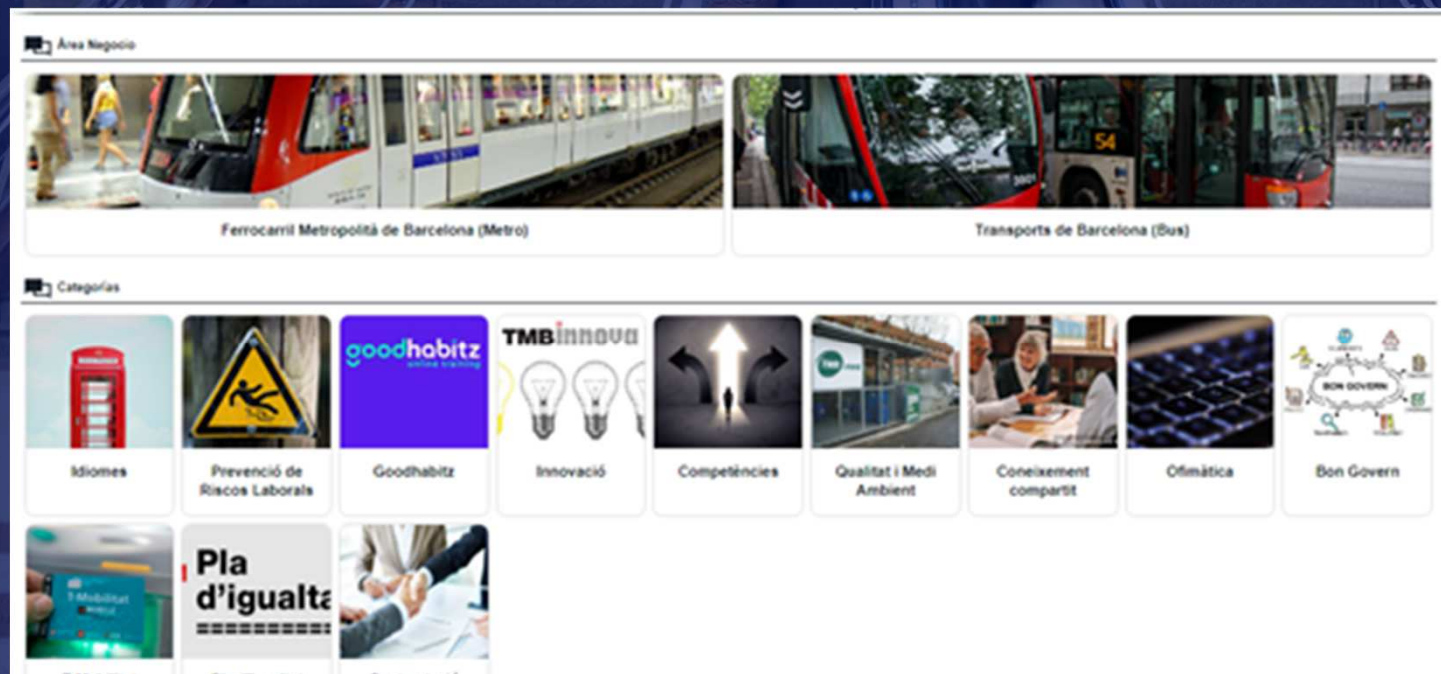


- Gamificación y realidad virtual



### 3.3.- Nuevas metodologías

- Campus elearning
- Formaciones por teams I en aula virtual





# Conclusiones

- Formación para el puesto de trabajo- APRENDIZAJE
- TRANSFERENCIA AL PUESTO
- PERFORMANCE (PLANES DE DESARROLLO)
- NUEVAS FORMAS DE HACER- CÓMO
- NUEVOS CONTENIDOS