

GT- PLXX

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024**

# Contenido

[Contenido 2](#_Toc150941923)

[1. RESPONSABLE 7](#_Toc150941924)

[2. OBJETIVOS 7](#_Toc150941925)

[2.1. Objetivos Estratégicos 7](#_Toc150941926)

[2.2. Objetivos de Gestión 7](#_Toc150941927)

[3. ALCANCE 7](#_Toc150941928)

[4. DEFINICIONES 8](#_Toc150941929)

[5. DIAGNÓSTICO Y JUSTIFICACIÓN 10](#_Toc150941930)

[5.1. Pilares Estratégicos: 11](#_Toc150941931)

[6. PROYECTO A DESARROLLAR 16](#_Toc150941932)

[6.1. Marco Conceptual 16](#_Toc150941933)

[6.1.1. ¿Para qué capacitamos? 16](#_Toc150941934)

[6.1.2. ¿A quiénes y en qué contexto capacitamos? 19](#_Toc150941935)

[6.1.3. ¿En qué capacitamos? 20](#_Toc150941936)

[6.1.4. ¿Cómo capacitamos? 23](#_Toc150941937)

[6.1.4.1. Modalidades de Capacitación: 23](#_Toc150941938)

[6.1.4.2. Principios Metodológicos 24](#_Toc150941939)

[6.1.5. ¿Cómo evaluar? 26](#_Toc150941940)

[6.1.5.1. Indicadores de evaluación 26](#_Toc150941941)

[6.2. Enfoques Pedagógicos 28](#_Toc150941942)

[6.2.1. Conductismo: 28](#_Toc150941943)

[6.2.2. Cognitivismo: 29](#_Toc150941944)

[6.2.3. Constructivismo: 30](#_Toc150941945)

[6.2.4. Constructivismo social: 31](#_Toc150941946)

[6.2.5. Conectivismo: 32](#_Toc150941947)

[6.3. Formulación del Plan Institucional de Capacitación —PIC— 33](#_Toc150941948)

[6.3.1. Caracterización de la población 33](#_Toc150941949)

[6.3.2. Forma de vinculación 33](#_Toc150941950)

[6.3.3. Sensibilización 34](#_Toc150941951)

[6.3.4. Diagnóstico necesidades de capacitación 34](#_Toc150941952)

[7.1. Construcción 38](#_Toc150941953)

[7.1.1. Inducción y reinducción 41](#_Toc150941954)

[7.2. Ejecución 41](#_Toc150941955)

[7.3. Seguimiento 42](#_Toc150941956)

[7.3.1. Seguimiento de los programas específicos de capacitación 42](#_Toc150941957)

[7.3.2. Seguimiento al Plan Operativo del PIC 42](#_Toc150941958)

[7. METAS / INDICADORES 42](#_Toc150941959)

[7.1. Criterios de evaluación: 42](#_Toc150941960)

[7.2. Indicadores 44](#_Toc150941961)

[8. MARCO LEGAL 45](#_Toc150941962)

[8.1. Principios Rectores: 45](#_Toc150941963)

[8.1.1. Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales. 46](#_Toc150941964)

[8.1.2. Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional. 46](#_Toc150941965)

[8.1.3. Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias socials y administrativas. 46](#_Toc150941966)

[8.1.4. Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados. 46](#_Toc150941967)

[8.1.5. Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización. 46](#_Toc150941968)

[8.1.6. Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia. 46](#_Toc150941969)

[8.1.7. Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera. 46](#_Toc150941970)

[8.1.8. Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional. 46](#_Toc150941971)

[8.1.9. Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos. 47](#_Toc150941972)

[8.1.10. Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo. 47](#_Toc150941973)

[8.2. Normas que regulan el tema 47](#_Toc150941974)

[8.2.1. Artículo 54 de la Constitución Política de 1991 “es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”. http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125 47](#_Toc150941975)

[8.2.2. Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861#14 47](#_Toc150941976)

[8.2.3. Ley 1064 de 2006 “Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación”.http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=20854 47](#_Toc150941977)

[8.2.4. Ley 1575 de 2012 “Por medio de la cual se establece la Ley General de Bomberos de Colombia”http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/LEY%201575%20DEL%20%2021%20DE%20AGOSTO%20DE%202012.pdf 47](#_Toc150941978)

[8.2.5. Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones” 47](#_Toc150941979)

[8.2.6. Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”, Artículo 11º. Obligaciones de las Entidades.http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1246 48](#_Toc150941980)

[8.2.7. Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16313#65 48](#_Toc150941981)

[8.2.8. Decreto 2539 de 2005 “Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”.http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=17318 48](#_Toc150941982)

[8.2.9. Decreto 024 de 2005 “Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo 125 de julio 9 de 2004 por el cual se modifica y adiciona el Acuerdo Número 21 del 9 de diciembre de 1998, se implementa la Cátedra de Derechos Humanos, Deberes y Garantías y Pedagogía de l Reconciliación y se dictan otras disposiciones". “(...) Artículo 9°, Formación a los funcionarios del Distrito, Literal c) Cada entidad del distrito dispondrá de recursos dentro de sus rubros de capacitación para el desarrollo de los procesos formativos en Derechos Humanos que ofrecerá a sus funcionarios. (…)”http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=15833 48](#_Toc150941983)

[8.2.10. Decreto 4665 de 2007 “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos”https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=27750#1 48](#_Toc150941984)

[8.2.11. Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=71261 49](#_Toc150941985)

[8.2.12. Decreto 492 de 2019: Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones”https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=85976&dt=S 49](#_Toc150941986)

[8.2.13. Resolución 0661 de 2014 “por la cual se adopta el Reglamento Administrativo, Operativo, Técnico y Académico de los Bomberos de Colombia.”. https://www.cfnbcolombia.com/pdf/DN/DiariOficial/Res661%20de%202014%20DIARIO%20OFICIAL.pdf 49](#_Toc150941987)

[8.2.14. Resolución 390 de 2017 “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-0602\_Resolucion390\_2017.pdf/0d15579d-3649-4731-b807-c07cc0b8564f 49](#_Toc150941988)

[8.2.15. Resolución 1127 de 2018 “Por medio de la cual se modifican algunos artículos del Reglamento Administrativo, Operativo, Técnico y Académico de los Bomberos de Colombia, adoptado por la resolución 661 de 2014”https://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/resol-1127- 18modifica\_reglamento\_bomberos.pdf 49](#_Toc150941989)

[8.2.16. Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público mayo 2017. http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017- 0530\_Plan\_nacional\_formaci%C3%B3n\_y\_capacitacion2017.pdf/093d3b34-990c410e9710-e93bff210eeb 49](#_Toc150941990)

[8.2.17. Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos Diciembre, 2017. http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/29-122017\_Guia\_implmentacion\_pnfc.pdf/7e541c13-6351-4d1d-b228-e1381ce4e509 50](#_Toc150941991)

[8.2.18. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 Actualizado por el Departamento Administrativo de la función pública. https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Plan+Nacional+de+Formaci%C3%B3n+y+Capacitaci%C3%B3n+2020+-+2030+-+Marzo+de+2020.pdf/2436a3a1-99d4-4711-f549-773e317f7414?t=1585663899748&download=true 50](#_Toc150941992)

[9. DOCUMENTOS RELACIONADOS 50](#_Toc150941993)

# RESPONSABLE

Subdirección de Gestión Humana - Escuela de Formación Bomberil – Academia

# OBJETIVOS

# 2.1. Objetivos Estratégicos

Consolidar la estrategia del talento humano, mediante el reconocimiento de servidores y colaboradores como el activo más importante de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá mediante el fortalecimiento de sus competencias desde el ser, el saber y el hacer, en busca de brindar un servicio cercano y de calidad a la ciudadanía.

# 2.2. Objetivos de Gestión

* Gestionar y crear espacios de fortalecimiento de competencias que contribuyan con la profesionalización y el desarrollo de los Servidores Públicos, a través de metodologías de aprendizaje novedosas que estén alineadas con la cultura organizacional de la Entidad.
* Propender por el aprendizaje organizacional con el fin de generar valor a la gestión del talento humano, satisfaciendo las necesidades de los Servidores y de la Entidad.

# ALCANCE

El plan va dirigido a los servidores de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá.

Este Inicia con el detalle de los lineamientos conceptuales y pedagógicos, continúa con la formulación y construcción del plan institucional de capacitación, y finaliza con las herramientas para la evaluación del mismo

# DEFINICIONES

# Aprendizaje Organizacional: se entiende como un proceso de aprendizaje individual y colectivo a través de la dinámica diaria, la socialización y las experiencias compartidas, así como la integración de conocimientos internos y externos a la entidad; convirtiendo el conocimiento tácito en explícito, e la labor cotidiana y viceversa, que al final se convierte en el conocimiento organizacional.

# Capacitación: se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

# Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo.

# Educación informal: según el artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015, tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada y sólo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia.

# Educación para el trabajo y el desarrollo humano: según artículo 2.6.2.2 del Decreto1075 de 2015, la educación hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5 de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

# Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

# Formación: Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

# Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG): Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos.

# Norma de competencia laboral para el sector público: documento que describe funciones productivas comunes a un sector, entidad, área o proceso, según la necesidad. Incluye actividades claves, criterios de desempeño específicos, acreditación y cualificación de competencias laborales, propuesta de desempeño, conocimientos esenciales, evidencias de desempeño y las competencias comportamentales necesarias para la función (Ramírez et al., 2017).

# Planes de Capacitación: los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).

# Plan institucional de capacitación (PIC) : Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que, durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública (Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC” expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la ESAP en abril de 2021).

# Programa de Inducción: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

# Programas de Reinducción: Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

# Servidor Público[[1]](#footnote-1): Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país.

# DIAGNÓSTICO Y JUSTIFICACIÓN

La Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C. es una entidad técnica especializada, con 127 años de historia, enfocada en garantizar la seguridad y protección de la vida y el patrimonio de los habitantes del Distrito Capital.

A partir de la puesta en marcha del Acuerdo 257 de 2006, a la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C., le fue otorgada la naturaleza jurídica como una Unidad Administrativa Especial del orden distrital, del sector central, sin personería jurídica.

La UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá tiene como misiónproteger la vida, el ambiente y el patrimonio, a través de la gestión integral de riesgos de incendios, atención de rescates en todas sus modalidades e incidentes con materiales peligrosos en Bogotá y su entorno**.** Al 2030, tiene como visión ser el mejor cuerpo de bomberos de Colombia soportado en el compromiso de sus colaboradores y la confianza de la ciudadanía, reconocido a nivel mundial por su fortaleza técnica y capacidad de gestión.

# Pilares Estratégicos:

* Gestión del riesgo de incendios – Corresponsabilidad
* Operaciones y respuesta – Oportunidad
* Fortalecimiento Institucional – Confianza
* Gestión estratégica del Talento Humano – Servicio

El pilar de Gestión estratégica del Talento Humano tiene su base en el principio de Servicio, fundamento de la función pública, entendido este como todas aquellas condiciones asociadas al capital humano que permitan el seguimiento, análisis y evaluación del empleo público, del desempeño de la administración pública y la toma de decisiones en la prestación del servicio público, para generar valor a la ciudadanía.

Los objetivos estratégicos que componen el presente pilar son los siguientes:

- IMPLEMENTAR LA ESTRATEGIA DE GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS: Identificar el impacto de situaciones internas y externas que pueden influir en el ciclo de vida laboral de los servidores de la UAE cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, generando rutas de valor encaminadas a fortalecer, acompañar y/o disminuir el efecto de estos cambios.

- CONSOLIDAR LA ESTRATEGIA DEL TALENTO HUMANO: Potenciar el talento humano como activo más importante de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá mediante el desarrollo de rutas de valor que permite fortalecer sus competencias desde el ser, el saber y el hacer, en busca de brindar un servicio cercano y de calidad a la ciudadanía.

El Plan Institucional de Capacitación le apunta a este último objetivo estratégico, ya que influye directamente en el fortalecimiento de competencias de los colaboradores.

La UAE Cuerpo Oficial Bomberos de Bogotá cuenta con un equipo de Trabajo para el desarrollo de las actividades Capacitación y Entrenamiento dentro de la Subdirección de Gestión Humana, la cual adelanta todos los procesos formativos del personal operativo y administrativo de la entidad, y realiza constantemente convocatorias internas, con la finalidad la de generar una mayor cobertura en cuanto a formación se refiere.

En cuanto a la ubicación del personal y los centros de trabajo, la unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C comprenden 17 Sedes Operativas (Estaciones de Bomberos) y una Sede Administrativa (Edificio Comando) dando cubrimiento a las 20 localidades de la ciudad.

Esta distribución naturalmente plantea un reto en la intervención de acciones formativas muy grande, principalmente por la diferencia en los horarios de trabajo de los servidores, la no concentración en una sola ubicación geográfica, y las necesidades específicas de cada una de las sedes mencionadas.

La “Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC” expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la ESAP en abril de 2021, indica frente al Plan Institucional de Capacitación —PIC— lo siguiente:

*“Es la visión sistémica para el diseño de un conjunto de acciones que se realizan anualmente y que se plasma en una serie de capacitaciones, previo diagnóstico, que van orientadas a fortalecer las competencias de los servidores públicos y el desarrollo de las que faltan para lograr el servidor 4.0., tanto individual como colectivamente, en todas las entidades públicas del país. Razón por la que se concibe la importancia estrategia de la capacitación y los programas alineados con los propósitos principales enmarcados en calidad, eficiencia, compromiso, sentido de servicio y aprendizaje continuo para el fortalecimiento y desarrollo de las competencias requeridas para la excelencia en la prestación de servicios de las entidades públicas.*

*De acuerdo con lo anterior, es necesario tener clara la estructura del sentido de hacer un PIC desde las disposiciones legales, el Plan Nacional de Formación y Capacitación2020-2030 y los planes institucionales de capacitación, así:*

*DISPOSICIONES LEGALES*

*Conjunto de disposiciones legales relacionadas con la materia que delimita las competencias y responsabilidades y constituye el marco jurídico que facilita la coordinación de acciones.*

*PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN*

*El Plan tiene por objeto formular la política en la materia, señalar las prioridades que deberán atender las entidades públicas y establecer los mecanismos de coordinación, de cooperación, de asesoría, de seguimiento y de control necesarios.*

*PLANES INSTITUCIONALES*

*Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.*

*En contexto, un plan es el conjunto de pasos y acciones que se plantean para lograr un objetivo deseado, en él se detallan tiempos, recursos y responsables. El PIC es el conjunto coherente de pasos y acciones que una institución define para determinar las necesidades de capacitación y formación de sus empleados, así como las estrategias para solventarlas, mejorando el desempeño institucional. El Decreto – Ley 1567 de 1998 establece en su artículo 3 que las entidades deben realizar un plan institucional de capacitación anualmente. Este plan tiene como finalidad el fortalecimiento y/o desarrollo de competencias en los servidores públicos para la cualificación de sus capacidades laborales y el mejoramiento de los procesos institucionales en el cumplimiento de las metas y los resultados esperados por la institución.*

*Los PIC buscan cumplir con lo señalado en el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019 que contempla: “Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.*

*Por tanto, el PIC es el instrumento por excelencia para el cumplimiento de dicha ley, también permite ser una guía para realizar las fases necesarias de la capacitación de los servidores públicos, enfocada en la misionalidad de cada entidad y en la identificación de brechas que se deben disminuir en términos de conocimiento y su rol diario, así como el desarrollo de aquellas competencias que se requieren implementar teniendo en cuenta la dinámica global y digital que nos trae la innovación y los nuevos retos en todos los aspectos que integran la administración pública.*

*Siguiendo esta línea, el PIC está enfocado en el fortalecimiento y desarrollo de las competencias de los servidores, que se ve reflejado en la mejora constante de su desempeño laboral, ampliar las capacidades y desarrollar nuevas formas de pensamiento que proporcionen conocimientos individuales y colectivos, unido al compromiso respecto a la misión, políticas, proyectos, principios y valores de la entidad. En este sentido, el objetivo de la capacitación es lograr el desarrollo de las competencias laborales de los servidores públicos, a nivel nacional, ya que el fortalecimiento de los territorios es una de las prioridades del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 precisamente porque se requiere servidores públicos profesionalizados para fortalecer la capacidad de gestión de las entidades, la adaptabilidad ágil a la industria 4.0. y servidores que entiendan el impacto de su rol en el crecimiento sostenible del país, a través del mérito, la efectividad, compromiso, honestidad y una vocación de servicio como filosofía institucional.*

*Como bien se hace referencia en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 2030, la capacitación en el servicio público se requiere para:*

* *Establecer los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un servidor público, desde las esenciales hasta llegar a lo más específico.*
* *Identificar la brecha existente entre las capacidades que posee la persona que llega al servicio público, que son producto de su educación, formación profesional y de su experiencia; y las que requiere para desempeñar óptimamente sus funciones.*
* *Elaborar una oferta de capacitación a partir de las brechas identificadas.*
* *Ejecutar la oferta a partir de procesos estructurados y organizados que respondan a los criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (objetivos de aprendizaje, resultados del aprendizaje, metodologías, plan de aprendizaje, desarrollo de la competencia, recursos, etc.).*
* *Evaluar los resultados obtenidos en términos de eficiencia (económica y tecnológica) y eficacia (calidad del resultado en función del desempeño individual y colectivo).*

*Del mismo modo, es necesario tener en cuenta los ejes que plantea el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, donde se resalta la importancia de avanzar en los ejes estratégicos para el desarrollo integral de lo que se espera de un Servidor4.0., con los retos que trae la industria 4.0., con la revolución digital y desarrollo de nuevas competencias que se requieren para la nueva dinámica social.*

*”[[2]](#footnote-2)*

El Plan Institucional de Capacitación y Formación para el Personal Administrativo y Operativo de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, está definido en consonancia con las necesidades del Distrito Capital, en aras de brindar una formación con verdaderas herramientas cuyo fin es el de alcanzar el cumplimiento de la misión de la entidad y mejorar los procesos de actuación ante las operaciones de respuesta a emergencias.

La Ley 1575 de 2012 apunta a la tecnificación y profesionalización del personal de bomberos, por lo que se hace necesario contar con formación certificada para las áreas bomberiles como el rescate en diferentes modalidades (búsqueda y rescate en estructuras colapsadas, acuático, alturas, Búsqueda y Rescate de Animales —BRAE—, etc.), atención de Incidentes con Materiales Peligrosos —MATPEL —, incendios estructurales y forestales, entre otros, para continuar consolidando equipos especializados de atención.

El proyecto de Inversión 7658 “Fortalecimiento Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá”, está dirigido a fortalecer y modernizar a la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos, por ser la primera entidad que responde ante situaciones de emergencia tales como incendios, incidentes con materiales peligrosos y eventos que requieran rescate y salvamento que se presenten en el Distrito Capital, así como atender en el marco del Sistema Nacional de Gestión del riesgo de desastres y del Sistema distrital de Prevención y Atención de Emergencias, aquellas situaciones, emergencias o desastres en las cuales sea requerido.

# PROYECTO PARA DESARROLLAR

# Marco Conceptual

# ¿Para qué capacitamos?

De acuerdo con las exigencias del Distrito Capital, la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá necesita Servidores totalmente comprometidos, con su potencial desarrollado y dispuestos a lograr todos sus objetivos en el ejercicio de su desempeño profesional. Es por esto, que el objetivo principal de las intervenciones planteadas a lo largo de este PIC, propenden por acrecentar las habilidades del saber hacer y el fortalecimiento de las competencias del ser.

#### Reseña Histórica

Somos una entidad técnica especializada, con 128 años de historia, enfocada en garantizar la seguridad y protección de la vida y el patrimonio de los habitantes del Distrito Capital. Nuestra responsabilidad es dirigir, coordinar y atender, en forma oportuna, las distintas emergencias relacionadas con incendios, explosiones y calamidades conexas.

A partir de la puesta en marcha del Acuerdo 257 de 2006, la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C. se estableció como una Unidad Administrativa Especial del orden distrital, del sector central, sin personería jurídica.

La Unidad Administrativa Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C. recibió el Premio Nacional de Alta Gerencia y Registro de Experiencias en el Banco de Éxitos de la Presidencia de la República por el Simulacro Internacional de Emergencias y el Premio Distrital a la Gestión, Oro en el año 2008 y 2009 y Plata en el año 2010.

La Unidad recibió acreditación de INSARAG (Grupo asesor de las Naciones Unidas para Búsqueda y Rescate) a nivel mediano al grupo USAR y la certificación ICONTEC del Sistema de Gestión de Calidad de todos los procesos de la UAECOB en las normas NTC GP 1000:2009 e ISO 9001:2008, y en 2011 se logra mantener la certificación gracias a la sostenibilidad del sistema.

Clasificación y acreditación USAR COL-1 a través de INSARAG-IEC, clasificando como el Equipo Ni 52 en el mundo y el N.º 4 en el continente, cumpliendo con todos los estándares internacionales exigidos por INSARAG para operaciones internacionales.

Acreditación Nacional USAR COL- 12 través de UNGRD como equipo pesado - Junio 2018

A nivel internacional, el Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C. hace parte de la Organización de Bomberos de América OBA (organismo de la sociedad civil registrada ante la OEA), ha realizado alianzas, transferencia tecnológica y de conocimientos con otros Cuerpos de Bomberos de América. Y estuvo a cargo del primer (2008) y segundo (2011) Congreso Internacional de Bomberos.

El Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C. ha participado como miembro de OBA, UCCI, INSARAG convocados como evaluadores internacionales en procesos de acreditación. Ha recibido comisiones para conocer la experiencia de modernización de la Unidad: Panamá, Venezuela, Paraguay, Chile, Perú, Ecuador y Brasil y ha brindado cooperación a países como Honduras y Costa Rica.

La UAE Cuerpo Oficial Bomberos de Bogotá, Cuenta dentro de su estructura funcional cuenta con la Escuela de Formación Bomberil – Academia de la Unidad Administrativa Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá adscrita a la Subdirección de Gestión Humana, la cual adelanta todos los procesos formativos del personal tanto uniformado como administrativo de la entidad.

De igual manera en la actualidad se encuentra certificada y reconocida por la Secretaría de Educación y la Dirección Nacional de Bomberos como Institución para el Trabajo y Desarrollo Humano., logrando graduar la primera cohorte del Técnico laboral por competencias -bombero.

En cuanto a la ubicación del personal y los centros de trabajo las cuales comprenden las 17 sedes Operativas (Estaciones de Bomberos) y la sede Administrativa distribuidas en las 20 localidades de la ciudad, así como el centro de entrenamiento de la escuela de formación bomberil, la entidad realiza constantemente convocatorias internas, cuya finalidad es la de generar una mayor cobertura en cuanto a formación se refiere.

Esta distribución naturalmente plantea un reto en la intervención de acciones formativas muy grande, principalmente por la diferencia en los horarios de trabajo de los servidores, y la no concentración en una sola ubicación geográfica, y las necesidades específicas de cada una de las sedes mencionadas.

#### Prospectiva

“La planificación, entendida como un proceso mediante el cual se introduce racionalidad y sistematicidad a las acciones y a la utilización de los recursos con la finalidad de orientarlas hacia un objetivo deseable y probable, puede partir tanto de una mirada que se apoya en la recopilación de lo hecho, de los antecedentes y de la enseñanza que de allí se deriva, *como desde el futuro, construido como escenario soñado, como una imagen que le da direccionalidad a las acciones del presente*”. (p. 7[3]. Uranga, 2008)4.

Considerando las apuestas estratégicas y el macro contexto, nuestra entidad considera que las habilidades y conocimientos que los servidores deben desarrollar son:

1. Liderazgo
2. Estrategias efectivas y asertivas de comunicación
3. Toma de decisiones desde una cultura ágil
4. Retroalimentación desde el enfoque apreciativo
5. Optimización de herramientas ofimáticas
6. Tecnologías de la información
7. Actualización técnica y jurídica en contratación estatal
8. Innovación para la implementación de nuevas y mejores prácticas
9. Actualización en temas propios de la Entidad, el Estado y el Distrito
10. Prevención e intervención en salud y seguridad en el trabajo
11. Optimización de los Servicios de Atención de Incendios, atención a incidentes con Materiales Peligroso y Búsqueda y Rescate en todas sus modalidades
12. Gestión del riesgo y respuesta inmediata ante situaciones de emergencia
13. Psicología de la emergencia
14. Política Diferencial
15. MIPG
16. Gestión Administrativa
17. Servicio a la Ciudadanía
18. Gestión Financiera

# ¿A quiénes y en qué contexto capacitamos?

#### Características generales

Formulamos e implementamos programas de aprendizaje con servidores públicos distritales que tienen un conjunto de características comunes:

* + Son adultos laboralmente activos, y por tanto son partícipes de la sociedad del aprendizaje, del conocimiento y la información.
  + Disponen de tiempos limitados para participar en espacios formales de capacitación, entrenamiento, inducción, reinducción y reentrenamientos.
  + Tienen derecho y deber de participar en programas de capacitación y formación.
  + Están regulados en su actuar por un conjunto de arreglos normativos, tales como el manual de funciones y competencias laborales, el código único disciplinario, entre otros.
  + Afrontan unas condiciones cambiantes a razón del dinamismo normativo en la administración pública y del cambio periódico de gobierno en la ciudad
  + Desde este punto de vista y en términos generales, el desarrollo de procesos educativos y de formación se basa en un modelo de aprendizaje que se fundamenta en:

El Modelo constructivista en cuyo esquema el facilitador se constituye en un acompañante del proceso y la institución tiene un papel de mediador y de contexto en el proceso formativo y de capacitación, adoptando la pedagogía activa y vivencial, que permita desarrollar su autonomía como individuo y como ser social, aprender a encontrar significados, criticar, investigar y trasformar la realidad. bajo este modelo confluyen líneas importantes dentro del estos procesos de formación tales como:

* El Aprendizaje significativo: el aprendizaje tiene que ser lo más significativo posible; es decir, que la persona-colectivo que aprende tiene que atribuir un sentido, significado o importancia relevante a los contenidos nuevos, y esto ocurre únicamente cuando los contenidos y conceptos de vida, objetos de aprendizaje puedan relacionarse con los contenidos previos del grupo educando, están adaptados a su etapa de desarrollo y en su proceso de enseñanza-aprendizaje son adecuados a las estrategias, ritmos o estilos de la persona o colectivo.
* Aprendizaje por descubrimiento: no hay forma única de resolver los problemas. Antes de plantear a los participantes soluciones, los instructores deben explorar con ellos diferentes maneras de enfrentar el mismo problema; pues no es pertinente enseñar cosas acabadas, sino los métodos para descubrirlas.
* El aprendizaje centrado en la persona-colectivo: la persona-colectivo interviene en el proceso de aprendizaje con todas sus capacidades, emociones, habilidades, sentimientos y motivaciones; por lo tanto, los contenidos del proceso pedagógico no deben limitarse sólo al aprendizaje de hechos y conceptos (contenido conceptual), sino que es necesario atender en la misma medida a los procedimientos (contenido procedimental), las actitudes, los valores y las normas (contenido actitudinal), si se quiere una adaptación activa de la persona o grupos a nuevas situaciones sociales. Así mismo, hay que considerar sus propios estilos, ritmos y estrategias de aprendizaje.
* La metodología activa: un método es activo cuando genera en la persona-colectivo una acción que resulta de su propio interés, necesidad o curiosidad. El facilitador es en ese sentido, quien debe propiciar dicho interés planificando situaciones de aprendizaje estimulantes, sin descuidar que los métodos son el medio y no el fin. “La metodología activa se debe entender como la manera de enseñar que facilita la implicación y la motivación.
* El aprendizaje cooperativo, dinámico o comunicativo: en la enseñanza se debe desarrollar un conjunto de actividades que propicien la interacción de la persona-colectivo con el medio, con sus pares o el docente, privilegiando dinámicas que pueden ser individuales, en pares, en equipos pequeños y en grupo grande. Del mismo modo hay que preocuparse por implicar a la persona-colectivo en el proceso de aprender. Al proceso permanente de reflexión y de toma de conciencia sobre cómo se aprende se le denomina metacognición.

La Formación impartida desde la UAECOB desde un Enfoque institucional están definidos por el contexto que técnicamente son ambientes de aprendizaje y van orientadas a: (1) La Atención Integral de la Emergencia, (2) La Eficacia y Eficiencia del Servicio Público de Prevención y Atención a riesgos y Desastres; (3) al Sentido humano de la atención y ayuda Humanitaria y (4) El sentido de pertenencia y de disponibilidad del Servidor o colaborador como ciudadanía al servicio del Estado.

# ¿En qué capacitamos?

Nuestros programas de aprendizaje buscan desarrollar capacidades y fortalecer competencias5. En este apartado planteamos comprensiones comunes sobre el aprendizaje, las capacidades y las competencias.

#### Aprendizaje

Afirmamos que el pilar fundamental de la educación es el aprendizaje. Desde nuestra perspectiva el aprendizaje consiste en transformaciones relativamente sostenidas en las formas de relación de los servidores con su entorno social, cultural y material. La visión tradicional y el solipsismo del aprendizaje como un cambio de conducta o creencias, se amplía desde una mirada hacia el contexto y la cotidianidad de los seres humanos6.

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

Organizamos procesos de capacitación y formación desde estos dos principios:

* + Significativos: convocan sus conocimientos previos, biografías, intereses y necesidades de sus labores diarias (de ahí la importancia de un buen diagnóstico).
  + Transferibles: Tienen una aplicación práctica y efectiva en la entidad. Nuestros programas de aprendizaje favorecen la generalización del conocimiento y habilidades a otros contextos. “*Buscamos conocimientos profundos, no inertes. Aprendizajes aplicados, no memorísticos. Transferencia de saberes, no de información”.*

Consideramos el aprendizaje como un fenómeno:

* + Individual: cambios en conocimientos, habilidades y disposiciones con utilidad cotidiana en el ámbito laboral.
  + Organizacional: transformación de prácticas, saberes colectivos y valores comunes fundamentados en procesos culturales. (ver Guía Metodológica DAFP, 2017)
  + Desarrollo de capacidades.

Efectuamos planes de formación y capacitación para desarrollar capacidades en un sentido amplio. Definimos las capacidades como la activación de potenciales en sistemas individuales, colectivos e institucionales.

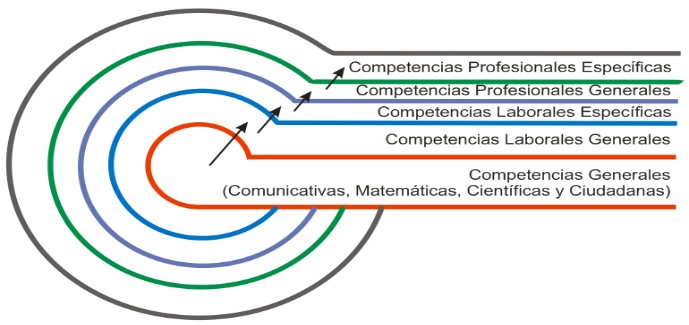
Un enfoque de capacidades involucra7:

1. Situarnos desde una perspectiva del potencial: Los servidores y las entidades ya cuentan con saberes y prácticas que es preciso identificar, apreciar, sistematizar e impulsar (ver concepción andragógica mencionada más arriba).
2. Reconocernos desde la propia experticia que las soluciones externas aceptadas por la entidad deben promover la *instalación interna* de saberes y habilidades, y, por tanto, la autonomía de los servidores y sus entidades.
3. Apostar a procesos. Toda acción de capacitación hace parte de una apuesta sostenida, estructurada y coherente; nuestra mirada es de largo plazo.
4. Perspectivas colectivas, no individualistas. Nuestro paradigma es colaborativo, amplio, no competitivo y basado en sinergias.

#### Fortalecimiento de Competencias.

Los seres humanos somos sistemas orgánicos y complejos, determinados por dimensiones. El conocimiento intelectual es sólo una de nuestras facetas. Aprendemos, reaprendemos, realimentamos y no solamente información, sino también prácticas corporales, hábitos de pensamiento, habilidades cognitivas, estrategias de regulación afectiva, valores vitales, propósitos.

Las competencias se configuran como el referente central de los procesos de formación que adelanta la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C. —UAECOB—,en este orden de ideas constituyen el elemento operativo que vincula la capacidad personal y de equipos para agregar valor a los procesos de trabajo en términos de competitividad (Pelegrín 2006)[[3]](#footnote-3), dando respuesta a diversos ambientes y contextos, en Esta entidad se fortalecen tres tipos de Competencias: competencia actitudinal (saber) competencia procedimental (hacer) y competencia cognitiva (ser)



# ¿Cómo capacitamos?

# Modalidades de Capacitación:

#### Consideramos tres modalidades para implementar nuestros programas de aprendizaje:

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

No se considera a una capacitación de carácter mixto cuando se desarrolla una capacitación predominantemente presencial, acompañada de la revisión de algún material digital. Tampoco aplica el término “mixto”, cuando se desarrolla un proceso educativo predominantemente virtual y el participante asiste ocasionalmente a un proceso presencial de sensibilización o de evaluación

# Principios Metodológicos

La sociedad del conocimiento y la información nos impone retos metodológicos. Cualquier servidor con competencias tecnológicas básicas puede acceder a conferencias, artículos, infografías e informes sobre los temas de su interés y por esto es importar enriquecer nuestros procesos de Capacitación y Formación más allá de los modelos transmisionistas.

En uno de sus documentos de trabajo denominado “The future of learning 3: what kind of pedagogies for the 21st century”, la UNESCO (2015[12])8 propone un conjunto de lineamientos metodológicos generales, respaldados por evidencia empírica y sólidos fundamentos teóricos, que responden a los retos educativos actuales. Partiendo de este documento base, nuestro PIC le apuesta a los siguientes principios:

#### Balance profundidad vs. Extensión

Paralelo a la producción de indicadores cuantitativos, le apostamos a resultados educativos de calidad. Por eso garantizamos contar con formadores y una Institución Educativa para el Trabajo y Desarrollo Humano e instituciones: (1) altamente competentes, (2) comprometidos con el desarrollo del servicio civil, (3) expertos en el uso de pedagogías activas, (4) Preparados en conocimientos específicos de la Labor Bomberil

En este sentido, la apuesta de la Entidad en sus intervenciones de Capacitación y entrenamiento pretende contar con excelentes proveedores externos como Universidades acreditadas en alta calidad, empresas de consultoría especializada en fortalecimiento de competencias con experiencia en sector público distrital y manejo de todos los niveles jerárquicos.

Así como la generación de procesos de capacitación propios los cuales se desarrollan por parte de los instructores de la UAECOB y en los escenarios propios que se encuentran en el Centro de Entrenamiento Bomberil

Adicionalmente, uno de los grandes temas que abarca este PIC, es la prevención e intervención en los diversos aspectos que contempla el Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo, desarrollo organizacional y bienestar.

#### Aprendizaje colaborativo

La Entidad cuenta con personas que, gracias a su larga experiencia y alto nivel de conocimiento en diversos temas, constituyen un Equipo de facilitadores internos que aportan directamente a los procesos de gestión interna del conocimiento. Para esto, reciben entrenamiento y acompañamiento en el fortalecimiento de sus habilidades para desempeñarse como líderes de procesos formativos y así, poner al servicio de la entidad toda su experticia.

#### Diversidad en métodos de enseñanza

Promovemos la autonomía en el aprendizaje, y, por tanto, usamos distintos canales de comunicación (escrito, audio, video), favorecemos la interacción entre servidores y creamos metodologías colaborativas, espacios de retroalimentación y creación de redes de aprendizaje desde intereses comunes.

#### Aprendizaje desde proyectos y basado en problemas

Nuestra concepción de aprendizaje se sitúa en la cotidianidad y se asocia a la generación de conocimientos profundos, significativos y transferibles a contextos reales. Este principio metodológico mencionado en la Guía Metodológica del DAFP, se basa en tres premisas:

* 1. Los Servidores se responsabilizan y controlan su propio proceso de aprendizaje.
  2. Los Servidores diseñan y construyen soluciones a problemas de la vida real.
  3. El trabajo se realiza en pequeños grupos.

El aprendizaje desde proyectos y basado en problemas involucra las cuatro habilidades más importantes del siglo XXI: **C**omunicación, **C**olaboración, **C**reatividad y Pensamiento **C**rítico (las cuatro <<C>>).

Este método de enseñanza-aprendizaje cuenta con amplia evidencia empírica, pues permite empoderar a los aprendices desde la participación, el intercambio de saberes, la aplicación directa de lo que se aprende en contextos reales, la reflexión y monitoreo sobre el propio aprendizaje (metacognición), la indagación profunda, una mayor motivación y la innovación para encontrar soluciones a retos planteados. Tanto la modalidad virtual como la presencial se prestan para trabajar desde este principio.

#### Aprendizaje sin fronteras (cualquier lugar, cualquier momento)

Cuando pensamos en la palabra capacitación, ¿qué imagen se nos viene a la mente? Seguramente una conferencia o taller con un señor o señora hablando o dirigiendo algún tipo de actividad. Desde hace décadas, ha sido claro para la pedagogía que el aprendizaje va más allá de los espacios que la escuela o el trabajo plantean. De lo que se habla acá es del concepto de educación permanente.

Aprendemos viendo una película en nuestra casa, conversando con un amigo mientras tomamos tinto o leyendo artículos de interés en diarios digitales, así como cuando asistimos a una conferencia de dos horas donde un experto comunica lo que sabe a un público masivo. Nuestro PIC usa espacios institucionales y tradicionales de capacitación y al mismo tiempo, les apuesta a espacios a nuevos espacios de aprendizaje:

* Comunidades de práctica (grupos de personas que se reúnen bajo un interés común)
* Consulta de documentos o bibliotecas virtuales
* Workshops
* Mentoría
* Invitación a participar MOOCS (massive open online courses)
* Educación experiencial.

# ¿Cómo evaluar?

# Indicadores de evaluación

La evaluación se realizará será teniendo en cuenta el reglamento interno de capacitación y formación, la medición de satisfacción, impacto de la formación y evaluación del aprendizaje, de acuerdo con los siguientes criterios:

* Los procesos de capacitación y formación impartidos o gestionados por la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos iniciarán el día y hora indicados en la citación, y los instructores, docentes y capacitadores verificarán la asistencia de los servidores a las diferentes actividades.
* La asistencia a clases o las sesiones prácticas y demás actividades académicas, deben ser reportadas por cada instructor, docente o capacitador ante la instancia coordinadora de los procesos de capacitación y formación impartidos por la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.
* Para los procesos de capacitación mayores a 120 horas se entregarán certificados siempre y cuando se haya cumplido con los requisitos del curso (proceso evaluativo) y una asistencia igual o superior al 80%. Para los demás procesos de formación, se deberá cumplir al menos con el 90% de la asistencia.
* Toda inasistencia a los procesos de capacitación y formación debe ser reportada al coordinador de los cursos y a la Escuela de Formación Bomberil. En caso de que la persona citada no cumpla con la asistencia, deberá presentar una justificación válida, según lo consagrado en el artículo siguiente. En caso de que la inasistencia no sea justificada, se tomarán las medidas de acuerdo con el régimen disciplinario.
* Para justificar la inasistencia a las actividades desarrolladas dentro de los diferentes procesos de capacitación y formación impartidos por la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, el interesado deberá hacerlo ante la instancia coordinadora dentro de un término no superior a ocho (8) días hábiles siguientes a la fecha de ésta. Serán excusas válidas las siguientes:
* Incapacidades médicas con el absoluto cumplimiento de los requisitos legales establecidos.
* Permisos expedidos por autoridades competentes dentro de la Entidad;
* Muerte del cónyuge o compañero(a) permanente, de un familiar hasta del cuarto (4º) grado de consanguinidad y segundo (2º) de afinidad.
* Necesidades del servicio.
* Citación a diligencias judiciales, debidamente respaldada por el documento respectivo.
* Otras situaciones de caso fortuito o fuerza mayor.
* La evaluación de satisfacción se deberá realizar una vez culminado cada proceso de formación.
* El jefe inmediato del participante deberá realizar la evaluación del impacto de la capacitación a través del Formato Evaluación de Impacto de la Capacitación jefe de turno, el cual será enviado a través de correo electrónico o publicado a través de los medios virtuales de la institución. Esta evaluación se llevará a cabo trimestralmente. La consolidación de la información la realizará la Escuela de Formación Bomberil.
* El servidor y contratista deberá realizar la evaluación del impacto de la capacitación a través del formato Evaluación de Impacto de la Capacitación servidor y contratista, el cual será enviado a través de correo electrónico o publicado a través de los medios virtuales de la institución. Esta evaluación se llevará a cabo trimestralmente. La consolidación de la información la realizará la Escuela de Formación Bomberil.
* Las evaluaciones de aprendizaje serán aplicadas para las capacitaciones misionales que sean contempladas internamente. Con los resultados obtenidos se calculará el resultado del aprendizaje.
* La Autoevaluación mediante encuestas de satisfacción como instrumento de medición en el impacto volitivo y de satisfacción por parte del Servidor o Colaborador.

Adicionalmente, las mediciones de clima organizacional y de riesgo psicosocial mostrarán el impacto que han tenido las capacitaciones en cuento a la intervención en competencias blandas.

# Enfoques Pedagógicos

La construcción y ejecución de este PIC implementará múltiples metodologías de aprendizaje o enfoques pedagógicos de los que se presentan a continuación, esto gracias a que como adultos el proceso de aprendizaje se realiza a través de diversos sistemas que conllevan tanto a la adquisición de nuevos conceptos, al desarrollo de nuevas habilidades o al incremento de competencias comportamentales. A continuación, se presentan los enfoques:

# Conductismo:

En nuestros programas de aprendizaje aplicamos los siguientes principios:

* *Pedagogía por objetivos[[4]](#footnote-4)*. Definimos detalladamente lo que esperamos que los y las servidoras aprendan.

Enfatizamos la importancia de definir operacionalmente procesos de aprendizaje a partir de conductas observables. La especificación de conductas en un manual de funciones y competencias laborales es una extensión de ello. El denominado *conductismo metodológico*, permite enfocar nuestros objetivos desde criterios evidenciables, concretos y claros que facilitan la evaluación y seguimiento.

* *Uso de premios e incentivos:* Reforzadores sociales y primarios que nos permiten motivar a las personas a participar en procesos de formación.

# Cognitivismo:

El cognitivismo es un enfoque con amplios desarrollos teóricos con amplio valor para abordar programas de aprendizaje que desarrollen competencias cognoscitivas propias de los seres humanos. Así mismo, esta corriente permite explicar los procesos afectivos y emocionales, la cognición social (procesos mentales referidos a cómo los seres humanos perciben y piensan acerca de otros) y la motivación intrínseca (ver, por ejemplo: teoría de la autodeterminación).

El cognitivismo no es un enfoque unificado:

“La “explosión” cognitiva que se ha producido en psicología… lejos de traer consigo una teoría unitaria, un único mapa, ha supuesto una multiplicación de las alternativas teóricas sobre el funcionamiento de la mente humana. La psicología cognitiva, en vez de ser una teoría compacta, es más bien un enfoque, una forma de acercarse a la conducta y el conocimiento humano, a través de las *representaciones que genera la mente humana y los procesos mediante los que las transforma o manipula*… a partir de esta idea común existen muchas teorías diferentes dentro de la psicología cognitiva… y más concretamente muchas teorías cognitivas del aprendizaje diferentes…” (Las itálicas son nuestras. p. 11)[[5]](#footnote-5)

Asumimos el enfoque cognitivista para abordar el desarrollo de:

* Competencias cognitivas en general.
* Habilidades para aprender a aprender.
* Atención y mindfulness.
* Reconocimiento de actitudes personales
* Manejo del tiempo y efectividad laboral
* Apropiación de conceptos
* Aprendizaje de procedimientos

# Constructivismo:

El constructivismo se pregunta sobre la forma como los organismos particulares –en este caso los seres humanos- construyen el conocimiento desde las posibilidades biológicas de su sistema nervioso. Consideramos que los Servidores son:

“agentes **activos** que están involucrados en la construcción de su propio aprendizaje… pues -en nuestros programas de aprendizaje- construyen su propio aprendizaje mediante un proceso que implica probar la validez de ideas y enfoques de acuerdo con sus conocimientos y experiencias previos, aplicar estas ideas o enfoques a nuevas tareas, contextos y situaciones, e integrar el nuevo conocimiento resultante a los constructos intelectuales preexistentes (p. 30. UNESCO, 2004)[[6]](#footnote-6)”

Estos supuestos cuestionan los modelos tradicionales que asumen una educación “bancaria” –en palabras de Paulo Freire-, transmisionista y mecanicista, donde el profesor es el centro del saber y se asume que el aprendizaje sucede por la comunicación principalmente unidireccional.

El constructivismo nos permite reconocer que el aprendizaje es favorecido cuando:

1. La enseñanza se basa en situaciones reales, problemas cotidianos, retos significativos para la realidad de los servidores.
2. Los conocimientos previos de los servidores son activados: con qué experiencia, habilidad y saberes relevantes cuentan para lograr los objetivos de aprendizaje.
3. Los nuevos conocimientos o habilidades se demuestran y no solamente se transmite información acerca de ellos.
4. Se crean situaciones, retos o problemas para que los servidores apliquen los nuevos conocimientos o habilidades.
5. Se invita o moviliza a los servidores a transferir y adaptar los nuevos conocimientos o habilidades a su realidad laboral[[7]](#footnote-7).

Usamos el constructivismo para desarrollar los siguientes procesos de nuestro PIC:

1. Habilidades socio emocionales (la denominada inteligencia emocional)
2. Propósitos y sentidos (p. ej. El sentido de la evaluación de desempeño, sentido del servicio, sentido de ser docente)
3. Desarrollo de procesos de coaching o mentoría.
4. Inducción

# Constructivismo social:

Esta vertiente, ligada al constructivismo, considera el aprendizaje también como una construcción, pero hace especial énfasis en las interacciones sociales y el contexto histórico como fuente de construcción del conocimiento. Se hace especial énfasis en cómo los dispositivos culturales y las interacciones con otros promueven el aprendizaje Los conocimientos son siempre situados, y las metodologías que derivan de este enfoque parten del aprendizaje colaborativo, la reflexión crítica y el cuestionamiento de las verdades universales del paradigma moderno. Narrativas, conversaciones, voces, co- construcción, códigos culturales, artefactos, colaboración, contexto y discursos, son todos conceptos usualmente usados en dicho enfoque.

Este enfoque pedagógico es particularmente relevante porque permite desarrollar los ejes que la Guía Metodológica del PIC, el Plan NFC (DAFP, 2017), el autodiagnóstico y el FURAG proponen:

* Creación de valor público
* Gobernanza para la paz
* Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional
* Gestión de la información
* Provisión del empleo
* Meritocracia
* Conocimiento institucional
* Gestión del desempeño
* Capacitación
* Bienestar
* Clima organizacional y cambio cultural
* Gerencia Pública
* Gestión del conocimiento
* Gestión Estratégica del Talento Humano
* Integridad
* Fortalecimiento institucional
* Gestión estratégica del talento humano
* Fortalecimiento institucional
* Equidad de la mujer
* Control interno
* Gestión de la información y comunicación

Todo aprendizaje se propone situado, y por tanto es particularmente recomendable para desarrollar procesos de:

* Innovación
* Pensamiento crítico
* Cambio organizacional

# Conectivismo:

Desde hace algunos años, una nueva teoría con aplicaciones en el campo pedagógico ha estado ganando fuerza: el Conectivismo. Su capacidad explicativa en una sociedad en red, distribuida, descentrada y compleja, le ha permitido abrirse paso entre las teorías tradicionales. Desde el punto de vista del Conectivismo, el aprendizaje no solo ocurre en el sistema nervioso, pues es un fenómeno propio de sistemas más amplios, como las redes sociales virtuales o las organizaciones.

Según su principal expositor, George Siemens, el Conectivismo parte de los siguientes supuestos:

* “El aprendizaje y el conocimiento descansan sobre la diversidad de opiniones.
* El aprendizaje es un proceso de conexión de nodos o fuentes de información especializada.
* El aprendizaje puede residir en dispositivos no humanos.
* La capacidad para saber más es mayor que lo que actualmente se conoce.
* El fomento y el mantenimiento de las conexiones son necesarios para facilitar el aprendizaje continuo.
* La capacidad para ver conexiones entre campos, ideas y conceptos es una habilidad básica.
* El conocimiento actualizado es la finalidad de todas las actividades de aprendizaje conectivistas.
* La toma de decisiones es en sí un proceso de aprendizaje. Elegir qué aprender y cuál el significado de la información es mirar a través del lente de una realidad cambiante. Aunque ahora mismo haya una respuesta correcta, mañana puede ser errónea debido a alteraciones en el contexto de la información que afectan a la decisión”. (p. 125[[8]](#footnote-8))

Este enfoque resulta particularmente pertinente para:

* La formulación de procesos de gestión del conocimiento en las entidades
* Comprender el aprendizaje organizacional como un producto más allá de personas particulares
* Instalar espacios virtuales de aprendizaje

# Formulación del Plan Institucional de Capacitación —PIC—

# Caracterización de la población

La planta de personal de la Entidad cuenta con 683 servidores públicos activos:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **GÉNERO** | **ADMINISTRATIVO** | **OPERATIVO** | **TOTAL GENERAL** |
| FEMENINO | 24 | 35 | 59 |
| MASCULINO | 15 | 608 | 623 |
| NO BINARIO |  | 1 | 1 |
| **Total general** | **39** | **644** | **683** |

# Forma de vinculación

# Sensibilización

Sensibilizar es la acción encaminada a concientizar a una o varias personas sobre la importancia o el valor de algo. En esta fase se busca generar conciencia en todo el personal sobre la importancia de la cualificación y el desarrollo de competencias en los empleados a partir de procesos de capacitación y formación. Esta sensibilización implica desde los cargos directivos hasta los cargos auxiliares.

# Diagnóstico necesidades de capacitación

Diagnosticar es la acción que implica el análisis y la evaluación de una situación o problema a partir de información recolectada.

El diagnóstico de necesidades de capacitación se realizó a través de los siguientes instrumentos e insumos (Ver Formato Excel Matriz de Diagnóstico de la entidad PIC 2024).

1. Objetivos estratégicos de la Entidad.
2. Solicitud Propuestas de Capacitación.
3. Identificación de necesidades con directivos.
4. Mesas de trabajo con las áreas.
5. Recurrencia de Accidentes – SST.
6. Estadística de servicios atendidos en la entidad provenientes de la Subdirección Operativa.
7. Necesidades de capacitación basadas en el consolidado de capacitación por persona.
8. Medición de clima laboral y calidad de vida en el trabajo
9. Evaluación de clima organizacional

Para llevar a cabo el diagnóstico se cuenta con una matriz de identificación de necesidades que recoge los requerimientos a lo largo del año provenientes de:

* Diagnóstico del PIC 2023
* Autodiagnóstico MIPG
* Matriz FOGEDI
* Plan de mejoramiento de la entidad
* Índice de Transparencia
* Directiva 003 de 2013 “*Directrices para prevenir conductas irregulares relacionadas con incumplimiento de los manuales de funciones y de procedimientos y la pérdida de elementos y documentos públicos*”
* Lineamientos del Plan Nacional de Formación
* Medición de clima laboral y calidad de vida en el trabajo
* Negociación Sindical
* Necesidades SST
* Evaluación de clima organizacional
* Medición de riesgo psicosocial
* FURAG
* Plan estratégico de seguridad vial

Las técnicas y herramientas usadas para la identificación de necesidades seleccionadas fueron:

* Entrevistas
* Mesas de trabajo
* Resultados de Informes
* Consolidado de capacitación por persona
* Estadísticas de Servicios y accidentalidad

Teniendo como base los pendientes por ejecutar de la matriz de priorización del PIC 2023 se validaron los requerimientos de las áreas que hicieron llegar a través de correo electrónico, memorandos y mesas de trabajo y se consolidaron en dos matrices cada una con una línea temática: Gestión (Las acciones que deben ejercer las personas que tienen a cargo la gestión administrativa, de talento humano, logística y financiera de la entidad deben reforzar sus competencias con el objetivo de lograr una mayor eficiencia y eficacia en los procesos, además se requiere fortalecer la destreza administrativa de quienes manejan los recursos) y Misional (con esta línea se pretende profundizar en áreas del conocimiento para la gestión integral del riesgo por incendios, la atención de incidentes con materiales peligrosos y actividades de búsqueda y rescate. Se prioriza el fortalecimiento de autonomía de la entidad, a través de la formación de instructores en temas de línea básica y especializada de operación bomberil).

Este diagnóstico fue validado en 34 mesas de trabajo para su revisión y ajustes, así:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| EQUIPO/ESTACIÓN | FECHA | LUGAR |
| B1 | 1 DE NOVIEMBRE | ESTACIÓN B1 |
| B2 | 1 DE NOVIEMBRE | ESTACIÓN B2 |
| B3 | 30 DE OCTUBRE | ESTACIÓN B3 |
| B4 | 7 DE NOVIEMBRE | ESTACIÓN B4 |
| B5 | 7 DE NOVIEMBRE | ESTACIÓN B5 |
| B6 | 2 DE NOVIEMBRE | ESTACUÓN B6 |
| B7 | 31 DE OCTUBRE | ESTACION B7 |
| B8 | 31 DE OCTUBRE | ESTACIÓN B8 |
| B9 | 30 DE OCTUBRE | ESTACIÓN B9 |
| B10 | 30 DE OCTUBRE | ESTACIÓN B10 |
| B11 | 10 DE NOVIEMBRE | ESTACIÓN B11 |
| B12 | 2 DE NOVIEMBRE | ESTACIÓN B12 |
| B13 | 3 DE NOVIEMBRE | ESTACIÓN B13 |
| B14 | 2 DE NOVIEMBRE | ESTACIÓN B14 |
| B15 | 2 DE NOVIEMBRE | ESTACIÓN B15 |
| B16 | 8 DE NOVIEMBRE | ESTACIÓN B16 |
| B17 | 8 DE NOVIEMBRE | ESTACIÓN B17 |
| CENTRAL DE COMUNICACIONES | 3 DE NOVIEMBRE | EDIFICIO COMANDO |
| EQUIPO TÉCNICO DE RESCATE | 30 DE OCTUBRE | ESTACIÓN B2 |
| GRUPO BRAE | 7 DE NOVIEMBRE | EDIFICIO COMANDO |
| GRUPO FORESTALES | 8 DE NOVIEMBRE | ESTACIÓN B17 |
| GRUPO GOVE | 10 DE NOVIEMBRE | ESTACIÓN B3 |
| GRUPO INVESTIFACIÓN DE INCENDIOS | 7 DE NOVIEMBRE | ESTACIÓN B6 |
| GRUPO MATPEL | 30 DE OCTUBRE | EDIFICIO COMANDO |
| GRUPO SART | 1 DE NOVIEMBRE | ESTACIÓN B1 |
| GRUPO UARBO | 9 DE NOVIEMBRE | ESTACIÓN B5 |
| GRUPO USAR | 3 DE NOVIEMBRE | ESTACIÓN B2 |
| SUBIDRECCIÓN LOGÍSTICA | 18 DE OCTUBRE | REUNIÓN VIRTUAL |
| OFICINA JURÍDICA | 19 DE OCTUBRE | REUNIÓN VIRTUAL |
| OFICINA CONTROL INTERNO | 20 DE OCTUBRE | REUNIÓN VIRTUAL |
| OFICINA CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO | 25 DE OCTUBRE | REUNIÓN VIRTUAL |
| OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN | 26 DE OCTUBRE | REUNIÓN VIRTUAL |
| SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA | 30 DE OCTUBRE | REUNIÓN VIRTUAL |
| SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL RIESGO | 2 DE NOVIEMBRE | REUNIÓN VIRTUAL |

Para el equipo de la Subdirección de gestión Corporativa, se citó a mesa de trabajo el día 2 de noviembre de 2023 y posteriormente se envió correo solicitando las necesidades de capacitación, para lo cual no se recibió respuesta con solicitudes adicionales.

Posteriormente, las temáticas fueron depuradas y fueron priorizadas en el formato GT-PR21-FT14 “Matriz de diagnóstico y priorización de necesidades” asociado a los procedimientos “GT-PR35 FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, GT-PR21 GESTIÓN DEL APRENDIZAJE, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO – MISIONAL y GT-PR12 GESTIÓN DEL APRENDIZAJE, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO – GRUPO LÍNEA DE GESTIÓN”, priorizando según las exigencias de entes de Control, exigencias normativas, prevalencia estadística de servicios de la entidad (atención de emergencias), prevalencia estadística de Seguridad y Salud en el Trabajo y recomendaciones de la Comisión de Personal y otros comités.

Una vez recopiladas y priorizadas las necesidades, se lleva a cabo la socialización del proceso y sus resultados a las asociaciones sindicales, al Comité de mujer y género, al Comité de convivencia laboral, al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y a la Comisión de Personal.

A partir del presupuesto disponible, la selección de las formaciones a ejecutar en el 2024 se da en atención a la estrategia de fortalecimiento de la autonomía de La Escuela de Formación Bomberil, dar cobertura a la línea base de formación requerida para el ejercicio de la profesión bomberil, a suplir las necesidades de las especialidades que por novedades de personal se han ido debilitando y a garantizar continuidad de formación a los grupos especializados y demás servidores de la entidad.

Finalmente se da la aprobación del PIC por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

# Construcción

La formación en la línea misional está enfocada al nivel jerárquico asistencial para el personal operativo de la entidad. Asimismo, se enmarca en el Eje estratégico 2 del PNFC 2020-2030: Creación de valor público, al estar nuestra misionalidad enfocada en la temática de Gestión del riesgo de desastres.

La formación en la línea de gestión está dirigida al personal al personal vinculado en carrera administrativa, provisionalidad y libre nombramiento y remoción, así como el personal operativo de la entidad. Dichas formaciones se enmarcan en los cuatro Ejes estratégicos 2 del PNFC 2020-2030: Creación de valor público, gestión del conocimiento y la innovación, probidad y ética de lo público, transformación digital. Se recibieron 48 solicitudes de las subdirecciones y oficinas, de las cuales se priorizaron 26 temáticas teniendo en cuenta las exigencias entes de control, exigencias normativas, insuficiencia de personal, prevalencia estadística operativa, prevalencia estadística sst, pendientes pic año anterior, recomendaciones comisión de personal y cantidad de solicitudes recibidas.

Los programas mencionados para la línea misional están al nivel de la educación informal y se llevan a cabo, en su mayoría, de manera presencial ya que requieren de prácticas en terreno.

A continuación, se presentan los elementos a incluir en la matriz del plan operativo PIC:

**Tabla 1. Matriz del plan operativo PIC – Misional**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **TEMA** | **PERSONAL A IMPACTAR** | **ESTRATEGIA** |
| 1 | Incendios: | 100 | Autogestión |
| Límites de inflamabilidad | Autogestión |
| Explosión y fases del incendio | Autogestión |
| Aplicación tipos de chorros simulador de incendio, aseguramiento de agua | Autogestión |
| Comportamiento del fuego en recintos cerrados | Autogestión |
| Procedimientos de incendios, ataques de incendios, técnicas, tácticas y control de incendios | Autogestión |
| 2 | Espacios confinados (Un curso) | 24 | Autogestión |
| 3 | Técnico Matpel Nivel Operaciones | 24 | Autogestión |
| 4 | Cursos Gove (Dos cursos operadores de vehículos de emergencia) | 48 | Autogestión |
| 5 | Crecl (Dos cursos) | 48 | Autogestión |
| 6 | Rescate con Cuerdas Nivel Operaciones (Un curso) | 24 | Autogestión |

*Fuente: elaboración propia*

Para la línea de gestión se ha identificado que las formaciones priorizadas pueden llevarse a cabo de manera virtual, y también pueden realizarse de manera presencial en caso de ser necesario.

**Tabla 2. Matriz del plan operativo PIC – Gestión**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **TEMA** | **PERSONAL A IMPACTAR** | **AREA QUE IDENTIFICA LA NECESIDAD** | **ESTRATEGIA** |
| 1 | Inducción y reinducción | 683 | GESTIÓN HUMANA - PLANEACIÓN | GESTIÓN |
| 2 | Negociación Colectiva | 24 | OAJ - NEGOCIACIÓN SINDICAL | GESTIÓN |
| 3 | Normatividad para el comité de convivencia | 24 | GESTIÓN HUMANA | GESTIÓN |
| 4 | Comité de personal | 24 | GESTIÓN HUMANA | GESTIÓN |
| 5 | Copasst | 24 | GESTIÓN HUMANA | GESTIÓN |
| 6 | Bilingüismo | 24 | OAJ - NEGOCIACIÓN SINDICAL | GESTIÓN |
| 7 | Servicio a la ciudadanía | 24 | GESTIÓN HUMANA | GESTIÓN |
| 8 | POWER BI y manejo de bases de datos | 24 | LOGÍSTICA - PLANEACIÓN | GESTIÓN |
| 9 | Excel intermedio / avanzado / macros | 24 | LOGÍSTICA - PLANEACIÓN | GESTIÓN |
| 10 | Redacción y ortografía | 24 | LOGÍSTICA - CONTROL INTERNO | GESTIÓN |
| 11 | Plan estratégico de seguridad vial | 24 | LOGÍSTICA | GESTIÓN |
| 12 | Normograma, ley de transparencia | 24 | OAJ | GESTIÓN |
| 13 | Gestión documental y manejo de archivo | 24 | OAJ - GESTIÓN HUMANA | GESTIÓN |
| 14 | Manejo de indicadores de gestión | 24 | CONTROL INTERNO - GESTIÓN HUMANA - C COMUNICACIONES | GESTIÓN |
| 15 | Régimen Disciplinario (Ley 2094 de 2021) | 24 | CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO - CORPORATIVA | GESTIÓN |
| 16 | Trabajo en equipo | 24 | CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO - GESTIÓN HUMANA | GESTIÓN |
| 17 | Redacción y argumentación jurídica | 24 | CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO - GESTIÓN HUMANA | GESTIÓN |
| 18 | Transparencia y lucha contra la corrupción (Ley 1412 2095 res 2159) | 24 | OAJ - PLANEACIÓN | GESTIÓN |
| 19 | Integridad (Conflicto de intereses, deberes y rentas) | 24 | GESTIÓN HUMANA - PLANEACIÓN | GESTIÓN |
| 20 | Innovación pública (Metodologías y generalidades) | 24 | GESTIÓN HUMANA - PLANEACIÓN | GESTIÓN |
| 21 | Participación ciudadana | 24 | PLANEACIÓN | GESTIÓN |
| 22 | Mujer, equidad y género | 24 | PLANEACIÓN - COMITÉ MUJER | GESTIÓN |
| 23 | Enfoques diferenciales | 24 | GESTIÓN HUMANA - PLANEACIÓN | GESTIÓN |
| 24 | Liderazgo | 24 | CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO - GESTIÓN HUMANA | GESTIÓN |
| 25 | Resolución de conflictos | 24 | CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO - GESTIÓN HUMANA | GESTIÓN |
| 26 | Supervisión de contratos (Liquidación y manejo contractual | 24 | LOGÍSTICA - OAJ | GESTIÓN |

*Fuente: elaboración propia*

Para la ejecución del PIC 2024 se ha asignado un presupuesto de $426.000.000 mediante el cual se pretende suplir algunas de las necesidades pedagógicas que conlleva la ejecución de cada uno de los cursos misionales que requieran de condiciones específicas, adicional la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá garantizará los recursos logísticos y humanos para el desarrollo de los mismos, esto a través del centro de entrenamiento de La Escuela de Formación bomberil en el cual se encuentra los escenarios adaptados para la formación, adicional los equipos herramientas y accesorios para los mismos, así como instructores propios que garantizaran los procesos de formación y capacitación. Respecto a la línea de gestión se priorizará la oferta pública qué se encuentre publicada por las diferentes entidades.

# Inducción y reinducción

Dentro del PIC se encuentra el programa de inducción y reinducción para el cual la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá desarrollará los contenidos a través de las plataformas disponibles por la entidad, se establecen las siguientes temáticas

El proceso de inducción se realizará para los servidores que ingresen durante la presente vigencia, en cuanto a la reinducción se realizará para los servidores de la entidad que ya se encuentran vinculados.

# Ejecución

Para la ejecución del PIC se elaborará un cronograma de ejecución de las formaciones, teniendo en cuenta, para las que se van a contratar, los tiempos para la elaboración del proceso de contratación de este. Sobre los cursos para los que la Entidad cuenta con autonomía, se establecerán los pasos a seguir, ya sea que el curso esté completamente diseñado o sea que se deba construir con los instructores que ya han sido formados previamente por la entidad.

Debido a la naturaleza dinámica de los servicios que atiende la Entidad, es importante aclarar que se deja una línea abierta para incluir las necesidades que surjan derivadas de riesgos emergentes, no previstos en los listados presentados y para los que se requiera formación ya sea a nivel nacional o internacional.

# Seguimiento

En línea con lo indicado en la Guía para la formulación del PIC, se llevará a cabo un seguimiento sobre los programas específicos de capacitación denominado de primer orden y otro sobre el plan operativo del PIC, denominado seguimiento de segundo orden.

# Seguimiento de los programas específicos de capacitación

Se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

* Pertinencia de las estrategias de divulgación del programa.
* Cumplimiento de fechas de inscripciones.
* Número de inscritos.
* Cumplimiento fecha de inicio.
* Cumplimiento del cronograma de actividades y/o sesiones de capacitación.
* Cumplimiento de los capacitadores.
* Aciertos y desaciertos de la logística y/o medios tecnológicos.
* Desarrollo de las temáticas de forma pedagógica y didáctica.
* Desempeño de los participantes.
* Deserción de participantes.
* Instrumentos de evaluación del programa y los capacitadores.

Para esto se llevará el control a través del formato GT-PR21-FT12 Matriz seguimiento capacitaciones.

# Seguimiento al Plan Operativo del PIC

De acuerdo con la recomendación de la Guía, se realizarán informes mensuales, con eso se van realizando acciones para el cumplimiento del plan operativo y del cronograma.

# METAS / INDICADORES

# Criterios de evaluación:

Al finalizar el año se llevará a cabo la evaluación en los tres niveles indicados en la Guía:

* Evaluar los programas desde el diseño curricular, el perfil de los docentes hasta los aspectos logísticos o tecnológicos. Esta evaluación se puede realizar a partir de la encuesta de satisfacción que realizan los participantes al final de cada programa académico.
* Evaluar el plan operativo del PIC, por tanto, se sugiere retomar la matriz del plan operativo y analizar los resultados de forma cuantitativa y cualitativa.
* La evaluación de tercer nivel, con la que se miden los impactos de los procesos de capacitación. Esta evaluación se relaciona con indicadores de efectividad, ya que este tipo de indicador “refleja la medida del impacto de los productos o los servicios en el objetivo; por lo tanto, mide los cambios que se producen en la situación inicial existente luego de la entrega del producto o servicio. El indicador de efectividad mide los cambios que se generan en la organización como consecuencia del uso de las competencias que los participantes han adquirido a través de la capacitación” (DAFP, 2008, p.48). Adicionalmente, se tendrá en cuenta el reglamento interno de capacitación y formación enfatizando en los siguientes criterios:
* Para los procesos de capacitación con convocatorias abiertas, además de los requisitos mínimos, se definirán por parte de la Escuela de Formación Bomberil unos criterios que permitan priorizar el personal inscrito y dependerán de la estrategia para el proceso de formación y de las necesidades del servicio (por ejemplo, que no hayan participado anteriormente en el mismo curso, antigüedad, construcción de material para la Escuela, apoyo en procesos de capacitación, etc.). Para las convocatorias cerradas los criterios serán definido por los líderes de las especialidades. En todo caso, el personal operativo seleccionado debe contar con el aval de la Subdirección Operativa.
* Toda inasistencia a los procesos de capacitación y formación debe ser reportada al coordinador de los cursos y a la Escuela de Formación Bomberil. En caso de que la persona citada no cumpla con la asistencia, deberá presentar una justificación válida, según lo consagrado en el artículo siguiente. En caso de que la inasistencia no sea justificada, se tomarán las medidas de acuerdo con el régimen disciplinario.
* Para justificar la inasistencia a las actividades desarrolladas dentro de los diferentes procesos de capacitación y formación impartidos por la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, el interesado deberá hacerlo ante la instancia coordinadora dentro de un término no superior a ocho (8) días hábiles siguientes a la fecha de ésta. Serán excusas válidas las siguientes:
* Incapacidades médicas con el absoluto cumplimiento de los requisitos legales establecidos.
* Permisos expedidos por autoridades competentes dentro de la Entidad;
* Muerte del cónyuge o compañero(a) permanente, de un familiar hasta del cuarto (4º) grado de consanguinidad y segundo (2º) de afinidad.
* Necesidades del servicio.
* Citación a diligencias judiciales, debidamente respaldada por el documento respectivo.
* Otras situaciones de caso fortuito o fuerza mayor.

# Indicadores

Tabla 3. Indicadores PIC

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| TIPO INDICADOR | NOMBRE | OBJETIVO | FÓRMULA |
| Eficiencia | Satisfacción | Medir el grado de satisfacción de los servidores frente a las actividades de capacitación | Número de servidores satisfechos (calificación buena y excelente)  con las actividades capacitación \* 100  Total, de servidores  encuestados |
| Eficacia | Capacidad de cubrir demanda | Medir la participación de los servidores en las actividades de gestión humana. | Total, de servidores que asistieron a las capacitaciones / Total de servidores que deben capacitarse |
| Cumplimiento | Cumplimiento del Plan de capacitación | Medir el cumplimiento de las actividades programadas en el plan de capacitación | Número de capacitaciones programadas /número de capacitaciones ejecutadas |
| Eficiencia | Eficiencia/ producto medio | Mide la relación existente entre el avance de las capacitaciones y los recursos empleados | Costo total capacitaciones /número de servidores capacitados |

*Fuente: elaboración propia*

# MARCO LEGAL

# Principios Rectores:

De conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, la capacitación, de los Servidores Públicos, atiende los siguientes principios:

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

# Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

# Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

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

# Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

# Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

# Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

# Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

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

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

# Normas que regulan el tema

# Artículo 54 de la Constitución Política de 1991 “es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>

# Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861#14>

# Ley 1064 de 2006 “Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación”.<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=20854>

# Ley 1575 de 2012 “Por medio de la cual se establece la Ley General de Bomberos de Colombia”<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/LEY%201575%20DEL%20%2021%20DE%20AGOSTO%20DE%202012.pdf>

# Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley [909](about:blank#909)de 2004, el Decreto Ley [1567](about:blank#1567)de 1998 y se dictan otras disposiciones”

# Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”, Artículo 11º. Obligaciones de las Entidades.<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1246>

# Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16313#65>

# Decreto 2539 de 2005 “Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”.<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=17318>

# Decreto 024 de 2005 “Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo 125 de julio 9 de 2004 por el cual se modifica y adiciona el Acuerdo Número 21 del 9 de diciembre de 1998, se implementa la Cátedra de Derechos Humanos, Deberes y Garantías y Pedagogía de la Reconciliación y se dictan otras disposiciones". “(...) Artículo 9°, Formación a los funcionarios del Distrito, Literal c) Cada entidad del distrito dispondrá de recursos dentro de sus rubros de capacitación para el desarrollo de los procesos formativos en Derechos Humanos que ofrecerá a sus funcionarios. (…)”<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=15833>

# Decreto 4665 de 2007 “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos”<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=27750#1>

# Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=71261>

# Decreto 492 de 2019: Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones”<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=85976&dt=S>

# Resolución 0661 de 2014 “por la cual se adopta el Reglamento Administrativo, Operativo, Técnico y Académico de los Bomberos de Colombia.”. <https://www.cfnbcolombia.com/pdf/DN/DiariOficial/Res661%20de%202014%20DIARIO%20OFICIAL.pdf>

# Resolución 390 de 2017 “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.<http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-0602_Resolucion390_2017.pdf/0d15579d-3649-4731-b807-c07cc0b8564f>

# Resolución 1127 de 2018 “Por medio de la cual se modifican algunos artículos del Reglamento Administrativo, Operativo, Técnico y Académico de los Bomberos de Colombia, adoptado por la resolución 661 de 2014”[https://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/resol-1127- 18modifica\_reglamento\_bomberos.pdf](https://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/resol-1127-%2018modifica_reglamento_bomberos.pdf)

# Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público mayo 2017. <http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-> 0530\_Plan\_nacional\_formaci%C3%B3n\_y\_capacitacion2017.pdf/093d3b34-990c410e9710-e93bff210eeb

# Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos Diciembre, 2017. <http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/29-122017_Guia_implmentacion_pnfc.pdf/7e541c13-6351-4d1d-b228-e1381ce4e509>

# Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 Actualizado por el Departamento Administrativo de la función pública. <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Plan+Nacional+de+Formaci%C3%B3n+y+Capacitaci%C3%B3n+2020+-+2030+-+Marzo+de+2020.pdf/2436a3a1-99d4-4711-f549-773e317f7414?t=1585663899748&download=true>

# DOCUMENTOS RELACIONADOS

|  |  |
| --- | --- |
| **CÓDIGO** | **DOCUMENTO** |
| GT-PR21-FT14 | GT-PR21-FT14 MATRIZ DE DIAGNÓSTICO Y PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES |
| GT-PR12 | GESTIÓN DEL APRENDIZAJE, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO – GRUPO LÍNEA DE GESTIÓN |
| GT-PR21 | GESTIÓN DEL APRENDIZAJE, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO – MISIONAL |

1. (p. 56) (Constitución Política, 1991; en: DAFP, 2017). [↑](#footnote-ref-1)
2. Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, DAFP – ESAP. 2021. [↑](#footnote-ref-2)
3. Pelegrin N. (2006). Metodología para la formación de competencias directivas en las escuelas de hotelería y turismo. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Trinidad, Cuba. Disponible en:

   http://karin.fq.uh.cu/~vladimar/cursos/%23Did%E1cticarrrr/Tesis%20Defendidas/Direcci%F3n%20Cient%EDfica/Norberto%20Pelegr%EDn%20Entenza/Norberto%20Pelegr%EDn%20Entenza.pdf [↑](#footnote-ref-3)
4. Ver: Espiro, S. (2017). Aprendizaje. Instituto Latinoamericano de Desarrollo Profesional Docente. Unidad 1. [↑](#footnote-ref-4)
5. Ver: Pozo, I. (1996). Aprendices y Maestros: La nueva cultura del aprendizaje. Madrid: Alianza Editorial [↑](#footnote-ref-5)
6. UNESCO. (2004). Las tecnologías de la información y la comunicación en la formación docente. Guía de Planificación. División de Educación Superior. [↑](#footnote-ref-6)
7. Merrill, D. (2002). First principles of instruction. ETR&D, 50(3), 43–59 [↑](#footnote-ref-7)
8. Sobrino-Morrás, A. (2011). Proceso de enseñanza-aprendizaje y web 2.0: valoración del conectivismo como teoría de aprendizaje post-constructivista. Estudios sobre educación, 20, 117-140. [↑](#footnote-ref-8)