

GT-PL05

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022**

Contenido

[1. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS 3](#_Toc94105215)

[2. INTRODUCCIÓN 4](#_Toc94105216)

[3. OBJETIVOS 8](#_Toc94105217)

[3.1 Objetivo general 8](#_Toc94105218)

[3.2 Objetivos específicos 9](#_Toc94105219)

[4. MARCO NORMATIVO 9](#_Toc94105220)

[4.1 Principios rectores 9](#_Toc94105221)

[4.2 Normas que regulan el tema 10](#_Toc94105222)

[5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS 12](#_Toc94105223)

[5.1 Marco Conceptual 12](#_Toc94105224)

[5.2 ¿A quiénes y en qué contexto capacitamos? 13](#_Toc94105225)

[5.3 ¿En qué capacitamos? 14](#_Toc94105226)

[5.4 ¿Cómo capacitamos? 16](#_Toc94105227)

[6. FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN —PIC— 17](#_Toc94105228)

[6.1 SENSIBILIZACIÓN 17](#_Toc94105229)

[6.2 DIAGNÓSTICO 17](#_Toc94105230)

[6.3 CONSTRUCCIÓN 21](#_Toc94105231)

[6.4 EJECUCIÓN 25](#_Toc94105232)

[6.5 SEGUIMIENTO 26](#_Toc94105233)

[6.4 EVALUACIÓN 26](#_Toc94105234)

[6.4 INDICADORES 27](#_Toc94105235)

[7. DOCUMENTOS RELACIONADOS 28](#_Toc94105236)

1. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS[[1]](#footnote-1)

**Capacitación**: 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).

**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).

**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).

**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 organizaconal.

**Educación informal**: según el articulo 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 articulo 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 articulo 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.

1. INTRODUCCIÓN

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 los ciudadanos, 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:*

*1.Establecer los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un servidor público, desde las esenciales hasta llegar a lo más específico.*

*2. 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.*

*3. Elaborar una oferta de capacitación a partir de las brechas identificadas.*

*4. 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.).*

*5. 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.

1. OBJETIVOS

## 3.1 Objetivo general

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

## 3.2 Objetivos específicos

* Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación con el fin de satisfacer las necesidades de la Entidad mediante la definición de procesos de formación y capacitación que permitan el fortalecimiento de la dimensión del talento humano de la entidad que redundará en el cumplimiento eficiente de su misionalidad.
* Dar cobertura a las necesidades de capacitación y brechas identificadas a través del fortalecimiento de competencias laborales, responsabilidades individuales y capacidades institucionales para el mejor desempeño laboral y el logro de los resultados y objetivos institucionales.
* Incentivar y gestionar procesos 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.
1. MARCO NORMATIVO

## 4.1 Principios rectores

De conformidad con lo establecido en el 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 del DAFP.

**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.

## 4.2 Normas que regulan el tema

Artículo 54 de la Constitución Política “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.

Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”, *Artículo 11º. Obligaciones de las Entidades.[[3]](#footnote-3)*

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”.

Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - Ley 1567 de 1998”.

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”.

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 y funcionarias 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 y funcionarias. (…)”.

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”.

Decreto 4665 de 2007 “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos”.

Ley 1523 de 2012 política Gestión del Riesgo “Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones.”

Ley 1575 de 2012 “Por medio de la cual se establece la Ley General de Bomberos de Colombia”.

Resolución 0661 de 2014 “por la cual se adopta el Reglamento Administrativo, Operativo, Técnico y Académico de los Bomberos de Colombia”.

Resolución 390 *de* 2017 “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.

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”.

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”

Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley [909](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861#909)de 2004, el Decreto Ley [1567](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246#1567)de 1998 y se dictan otras disposiciones”

Resolución 104 de 2020 actualización plan formación “Por la Cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”

Plan Nacional De formación y Capacitación 2020-2030 – Marzo de 2020

1. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

## 5.1 Marco Conceptual

La capacitación y la formación (C y F) son, en esencia, procesos educativos estratégicos y, por lo tanto, poseen las siguientes características:

1. Son accioneseducativas que buscan facilitar aprendizajes desde procesos de enseñanza.
2. El aprendizaje ocurre a nivel individual en los servidores públicos y, a nivel organizacional, desde procesos de gestión del conocimiento.
3. Se formulan en coherencia con la misión y metas de la organización, en el marco de las finalidades del Estado, la Administración Pública y los Planes de Desarrollo (Nacional y Distrital). En ese sentido, son estratégicas.

El Plan Institucional de Capacitación —PIC— es, por tanto, un instrumento de *Gestión Educativa Estratégica.* Esta gestión se propone desde un modelo estructurado donde se involucran aspectos pedagógicos y operativos marchando de manera coherente, articulada y planificada.

En tal sentido, el propósito esencial de la capacitación es contribuir directamente al fortalecimiento de competencias, incremento de conocimientos y desarrollo de habilidades, en las áreas propias del desempeño individual y grupal de los equipos de trabajo. Al hablar de acciones formativas con carácter estricto de capacitación, es entendido que únicamente se da cobertura a los servidores públicos.

Reconociendo las diversas modalidades o alternativas de capacitación, varios de los programas contemplados en este plan se desarrollarán de forma virtual. Esto permite que el Servidor no tenga la necesidad de desplazarse de su centro de trabajo y al hacerlo de forma personalizada, se genere mayor conciencia del aprendizaje y disciplina.

Las temáticas de capacitación contempladas en este plan se han definido a partir de la identificación de necesidades con el Nivel Directivo y la Comisión de Personal, a través mesas de trabajo con las diferentes áreas de la entidad. De igual forma, para la priorización de necesidades se tienen en cuenta aspectos como la medición de clima organizacional, de riesgo psicosocial y los diferentes planes de acción, como insumos para determinar las actividades formativas y las metodologías que serán usadas.

Las acciones formativas que se adelanten en la entidad serán evaluadas desde la satisfacción de los asistentes, esto con el fin de identificar oportunidades de mejora que permitan optimizar el proceso.

De acuerdo con las exigencias del Distrito Capital, el sector de Seguridad, Convivencia y Justicia 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 las competencias blandas del ser.

## 5.2 ¿A quiénes y en qué contexto capacitamos?

**Características Generales**

Formulamos e implementamos programas de aprendizaje con servidores 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 o inducción.
* 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 implica:

* *Considerar su experiencia*: los procesos educativos deben partir de y apoyarse en el acumulado de experiencias del adulto. Su biografía determina el aprendizaje.
* *Aplicación inmediata*: Los temas o contenidos vistos deben tener una aplicación cercana e inmediata en el tiempo. Los adultos no aprenden algo “para aplicarlo algunos años más adelante”.
* *Demandas del entorno institucional*: los roles sociales y exigencias del entorno determinan los intereses de aprendizaje.
* *Mayor autonomía:* los adultos cuentan con un margen más amplio de autonomía frente a la participación (los menores son usualmente obligados a estudiar).
* *Horizontalidad:* Las relaciones educativas e institucionales se esperan más bidireccionales y participativas.

## 5.3 ¿En qué capacitamos?

Nuestros programas de aprendizaje buscan desarrollar capacidades y fortalecer competencias[[4]](#footnote-4). 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 humanos[[5]](#footnote-5).

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 involucra[[6]](#footnote-6):

1. Situarnos desde una perspectiva del potencial: Los servidores y servidoras 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 y desaprendemos no solamente información, sino también prácticas corporales, hábitos de pensamiento, habilidades cognitivas, estrategias de regulación afectiva, valores vitales, propósitos.

El enfoque general por competencias nos propone tres dimensiones:

**1. Conocimientos: Saber**

Es una actividad que implica la elaboración y construcción de la información (ver enfoque constructivista en el apartado “enfoques pedagógicos”). La recepción de información aporta únicamente el 10% en el desarrollo o mejoramiento de las competencias de las personas. Escuchar una conferencia no significa adquirir conocimiento o que tenga más herramientas para desempeñar una tarea o función.

**2. Actitudes: Ser**

Las actitudes son tendencias de comportamiento que involucran estados afectivos y valoraciones positivas / negativas hacia eventos o personas

**3. Habilidades: Saber – Hacer**

Son conjuntos de destrezas. Son las acciones que demuestran el grado de desarrollo de una competencia, ya sea de carácter técnico o blando. Sirven para resolver o actuar efectivamente sobre el mundo. Sobre la práctica es que realmente se potencian las competencias

Asumimos entonces las siguientes diferenciaciones conceptuales:

* Capacidades no son lo mismo que competencias.
* Competencias no es equivalente a habilidades.
* Destrezas no es lo mismo que habilidades.
* Información es distinto a conocimiento.

## 5.4 ¿Cómo capacitamos?

**5.4.1 Modalidades educativas**

Consideramos las modalidades indicadas en la guía para la formulación del PIC: presencial, semipresencial, virtual, a distancia y apoyo didáctico.

**5.4.2 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 importante 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])[[7]](#footnote-7) 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: (1) altamente competentes, (2) comprometidos con el desarrollo del servicio civil y (3) expertos en el uso de pedagogías activas.

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 blandas con experiencia en sector público distrital y manejo de todos los niveles jerárquicos.

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.

**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.

1. FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN —PIC—

## 6.1 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”.

## 6.2 DIAGNÓSTICO

“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 2022).

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 la matriz de Mapa Humano.

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 2021
* 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

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

* Entrevistas
* Mesas de trabajo
* Resultados de Informes
* Mapa Humano
* Estadísticas de Servicios y accidentalidad

Teniendo como base los pendientes por ejecutar de la matriz de priorización del PIC 2021 se adicionaron los requerimientos de las áreas que hicieron llegar a través de correo electrónico o de memorandos a la subdirección de Gestión Humana y se consolidaron en dos matrices cada una con una líena 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 inicial fue enviado a cada una de las áreas para su revisión y posteriormente se llevaron a cabo 8 mesas de trabajo para su revisión y ajustes, así:

* Subdirección de Gestión Humana: 25 de octubre
* Subdirección Operativa: 27 de octubre
* Oficina Asesora Jurídica: 28 de octubre
* Oficina Asesora de Planeación: 29 de octubre
* Subdirección de Gestión del riesgo: 2 de noviembre
* Subdirección Logística: 04 de noviembre
* Oficina de Control Interno: 04 de noviembre
* Subdirección de Gestión Corporativa: 9 noviembre

Posteriormente, las temáticas fueron depuradas (ajuste de nombre de cursos y aclaración de necesidades) y fueron priorizadas en el formato “Matriz de diagnóstico y priorización de necesidades” asociado al procedimiento “GT-PR01 Gestión del aprendizaje, formación y entrenamiento del talento humano en la UAECOB”, priorizando según las exigencias de entes de Control, exigencias normativas, necesidades del Mapa Humano, 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), a la Comisión de Personal y a la Dirección.

A partir del presupuesto disponible, la selección de las formaciones a ejecutar en el 2022 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.

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

Para la línea de capacitación misional, inicialmente se recibieron 153 solicitudes y 96 para la línea de gestión. Posteriormente se recibieron solicitudes adicionales y se valoraron un total de 178 y 129 solicitudes misionales y de gestión respectivamente. Se hace una consolidación y ajustes de nombres y temáticas, se llega a un resultado de 96 formaciones misionales y 80 de gestión.

A partir de la priorización establecida, de la estrategia definida y del presupuesto disponible, se priorizan las siguientes 23 formaciones y 5 temas de reentrenamiento para la línea misional:

1. Taller de formación de instructores de Combate de incendios en recintos cerrados
2. Taller CBF
3. Taller CUEAEIF
4. Comando y control de Incendios
5. Salvavidas (Certificación de competencias)
6. Rescate en zanjas
7. Rescate primeros auxilios de animales (especies mayores)
8. NBQR Intermedio
9. Búsqueda y rescate en montaña (énfasis en páramo)
10. Rescate especies menores
11. Curso de manejo de lesiones con químicos
12. Psicología de la emergencia
13. Primeros auxilios psicológicos
14. Conducción y operación para vehículos de bomberos
15. Manejo Cuidado y mantenimiento de HEA's
16. Espumas para incendios en líquidos inflamables y combustibles
17. Instructor de incendios I y II
18. Curso incendios en edificaciones de gran altura
19. Curso de buceo advanced
20. Curso de buceo Open Water
21. Búsqueda y rescate en áreas abiertas BRAA
22. Levantamiento de cargas
23. Riesgo eléctrico en emergencias
24. Reentrenamiento en Técnicas de Tendidos de mangueras
25. Reentrenamiento aseguramiento de agua con mangueras de grandes diámetros
26. Reentrenamiento en Técnicas y tácticas de extinción
27. Reentrenamiento en Técnicas de búsqueda y rescate en incendios estructurales
28. Reentrenamiento motobombas en incendios forestales y otros tipos

Para la línea de gestión se priorizan 27 solicitudes:

1. Contratación pública para entidades de emergencia
2. Liquidación y fundamentos de seguridad social
3. Gestión de la información
4. Inventarios (pérdida de elementos)
5. Inducción y reinducción
6. Política diferencial
7. Prevención del acoso laboral y acoso sexual
8. Bilingüismo
9. Negociación Sindical
10. Atención de personas con identidad de género y orientación sexual diversa
11. Participación ciudadana
12. Rendición de cuentas
13. Transparencia y acceso a la información pública
14. Manejo y normatividad de trámites de PQR
15. Protocolo y manual de servicio a la ciudadanía
16. Trámites requerimientos de la ciudadanía
17. Gestión documental
18. Seguridad de la Información
19. Régimen Disciplinario
20. Difusión de política pública de mujer, equidad y género
21. Normatividad para el comité de convivencia
22. Plan Estratégico de Seguridad Vial
23. Comité de personal
24. COPASST
25. Lactancia Materna
26. Gestión Financiera (NIIF)
27. Retención en la fuente

Las demás formaciones solicitadas se estarán programando, según la estrategia definida, en forma de líneas propedéuticas para la línea misional en los años subsiguientes.

## 6.3 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.

Los programas mencionados 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.

Todas las formaciones relacionadas para esta línea fueron solicitadas por la Subdirección Operativa.

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

Tabla 1. Matriz del plan opertaivo PIC - Misional

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **FORMACIÓN** | **META (Servidores a capacitar)** | **ESTRATEGIA** |
| Taller de formación de instructores de Combate de incendios en recintos cerrados | 12 | Contratado 2021\* |
| Taller CBF | 18 | Contratado 2021\* |
| Taller CUEAEIF | 18 | Contratado 2021\* |
| Comando y control de Incendios | 24 | Contratar |
| Rescate en zanjas | 24 | Contratar |
| Búsqueda y rescate en montaña (énfasis en páramo) | 24 | Contratar |
| Salvavidas (Certificación de competencias) | 20 | Gestión con otras entidades |
| Primeros auxilios psicológicos | 50 | Gestión con otras entidades |
| Rescate primeros auxilios de animales (especies mayores) | 20 | Autogestión |
| Rescate especies menores | 24 | Autogestión |
| Curso de manejo de lesiones con químicos | 24 | Autogestión |
| Psicología de la emergencia | 50 | Autogestión |
| Conducción y operación para vehículos de bomberos | 24 | Autogestión |
| Manejo Cuidado y mantenimiento de HEA's | 24 | Autogestión |
| Espumas para incendios en líquidos inflamables y combustibles | 24 | Autogestión |
| Curso incendios en edificaciones de gran altura | 24 | Autogestión |
| Riesgo eléctrico en emergencias | 24 | Autogestión |
| Reentrenamiento en Técnicas de Tendidos de mangueras | 24 | Autogestión |
| Reentrenamiento aseguramiento de agua, con mangueras de grandes diámetros | 24 | Autogestión |
| Reentrenamiento en Técnicas y tácticas de extinción | 24 | Autogestión |
| Reentrenamiento en Técnicas de búsqueda y rescate en incendios estructurales | 24 | Autogestión |
| Reentrenamiento motobombas en incendios forestales y otros tipos | 24 | Autogestión |

*Fuente: elaboración propia*

\*Nota: Los cursos “Taller de formación de instructores de Combate de incendios en recintos cerrados”, “Taller CBF” y “Taller CUEAEIF” se contrataron con el presupuesto del PIC 2021. A la fecha de publicación de este documento, dicho contrato se encuentra en ejecución y tiene fecha de terminación en el segundo trimestre del 2022.

Nota 2: Una vez realizado el estudio de mercado se evidencio que no se cuenta con recursos para ejecutar NBQR Intermedio, Instructor de incendios I y II, levantamiento de cargas, Curso de buceo advanced, Curso de buceo Open Water, Búsqueda y rescate en áreas abiertas BRAA

Para la línea de gestión se ha identificado que las formaciones priorizadas pueden llevarse a cabo de manera virtual.

Tabla 2. Matriz del plan operativo PIC - Gestión

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **FORMACIÓN** | **ÁREA** | **REQUERIMIENTO** | **ESTRATEGIA** |
| Contratación pública para entidades de emergencia | OAJ | Pendientes PIC | Contratar |
| Gestión de la información | Gestión humana -planeación | Eje gestión del conocimiento y la innovación | Gestión propia o con otras entidades |
| Inventarios (pérdida de elementos) | Corporativa | Directiva 003 de 2013 | Gestión propia o con otras entidades |
| Inducción y reinducción | Gestión humana | Autogestión MIPG | Gestión propia o con otras entidades |
| Política diferencial | Gestión humana -planeación | Circular Conjunta 01 de 2021 DASC | Gestión propia o con otras entidades |
| Prevención del acoso laboral y acoso sexual | Gestión humana | Circular Conjunta 01 de 2021 DASC | Gestión propia o con otras entidades |
| Bilingüismo | Gestión humana -planeación | Indice de transparencia / Acuerdo sindical | Gestión propia o con otras entidades |
| Negociación Sindical  | Gestión humana -negociación sindical | Circular Conjunta 01 de 2021 DASC / Acuerdo Sindical | Gestión propia o con otras entidades |
| Atención de personas con identidad de género y orientación sexual diversa | Gestión humana -negociación sindical | Directiva 005 de 2021 | Gestión propia o con otras entidades |
| Participación ciudadana | Gestión humana -planeación -corporativa | Indice de transparencia- FOGEDI | Gestión propia o con otras entidades |
| Rendición de cuentas | Gestión humana -planeación -corporativa | Indice de transparencia- FOGEDI | Gestión propia o con otras entidades |
| Manejo y normatividad de trámites de PQR  | Corporativa | Eje creación de valor público | Gestión propia o con otras entidades |
| Protocolo y manual de servicio a la ciudadanía | Corporativa | Eje creación de valor público | Gestión propia o con otras entidades |
| Trámites requerimientos de la ciudadanía | Corporativa | Eje creación de valor público | Gestión propia o con otras entidades |
| Gestión documental | Corporativa - oaj | Directiva 003 de 2013 | Gestión propia o con otras entidades |
| Seguridad de la Información  | Planeación | Eje transformación digital | Gestión propia o con otras entidades |
| Régimen Disciplinario | Corporativa - Control interno |   | Gestión propia o con otras entidades |
| Difusión de política pública de mujer, equidad y género | Comité mujer y genero |   | Gestión propia o con otras entidades |
| Normatividad para el comité de convivencia  | Comité de convivencia | Dirigida a los nuevos integrantes del comité en el 2022 | Gestión propia o con otras entidades |
| Plan Estratégico de Seguridad Vial | Logística | Pesv | Gestión propia o con otras entidades |
| Comité de personal | Gestión humana | Seguimiento Comité de personal | Gestión propia o con otras entidades |
| COPASST | Gestión humana | Seguimiento Comité Copasst | Gestión propia o con otras entidades |
| Lactancia Materna  | Gestión humana |   | Gestión propia o con otras entidades |

*Fuente: elaboración propia*

Nota 1: Una vez realizado las gestiones con otras entidades no fue posible su ejecución y al realizar estudio de mercado se evidencia que no son suficientes los recursos para ejecutarlos. (Liquidación y fundamentos de seguridad social, Gestión Financiera (NIIF), Retención en la fuente, Transparencia y acceso a la información pública)

Para la ejecución del PIC 2022 se ha asignado un prespuesto de $770.904.000 con los cuales se pretenden contratar los cursos de la línea misional para los que la Escuela de Formación Bomberil aún no cuenta con autonomía. Para los demás cursos, se gestionan escenarios con otras organizaciones y se cuenta con las herramientas y equipos propios de la Escuela o de la operatividad de la entidad. La formación de la línea de gestión que requiere ser contratada externamente para su ejecución, se llevará a cabo a través del presupuesto de funcionamiento y para ello se cuenta con $40.000.000.

## 6.4 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 del mismo. 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.

## 6.5 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 y otro sobre el plan operativo del PIC, denominado seguimiento de segundo orden.

**Seguimiento de los programas específicos de capacitación**

Se trandrán 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 una lista de chequeo con lo indicado en la Guía.

**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.

## 6.4 EVALUACIÓN

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

1. 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.
2. 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.
3. 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).

## 6.4 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 \* 100Total, 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*

1. DOCUMENTOS RELACIONADOS

|  |  |
| --- | --- |
| **CÓDIGO** | **DOCUMENTO** |
| GT-PR01-FT06 | Matriz de Diagnóstico de la entidad PIC 2022 |
| GT-PR012 | Gestión del aprendizaje, formación y entrenamiento del talento humano en la UAECOB Línea de gestión |
| GT-PR021 | Gestión del aprendizaje, formación y capacitación del talento humano – misional operativo |

1. Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, DAFP – ESAP. 2021. [↑](#footnote-ref-1)
2. Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, DAFP – ESAP. 2021. [↑](#footnote-ref-2)
3. Artículo 11, Decreto Ley 1567 de 1998. [↑](#footnote-ref-3)
4. Ver por ejemplo: Decreto 1567 de 1998, Decreto 2539 de 2005, Decreto 785 de 2005, PNFC y Guía Metodológica (DAFP, 2017) [↑](#footnote-ref-4)
5. Ver: Larreamendy (2011). Aprendizaje como Reconfiguración de Agencia. Revista de Estudios Sociales, 40, 33-43. [↑](#footnote-ref-5)
6. PNUD. (2009). Desarrollo de capacidades: Texto Básico del PNUD. Nueva York. [↑](#footnote-ref-6)
7. Scott, C. L. (2015). The future of learning 3: what kind of pedagogies for the 21st century. UNESCO. [↑](#footnote-ref-7)