



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.**  
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA  
Unidad Administrativa Especial Cuerpo  
Oficial de Bomberos

## **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -2016**

### **1. INTRODUCCIÓN**

El presente documento contiene los objetivos, principios, líneas programáticas, estructura, y mecanismos de seguimiento a los procesos de formación del talento humano que se llevarán a cabo en la vigencia 2016 al interior de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá.

El Plan Institucional de Capacitación 2016 se formuló con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones del Decreto 1083 de 2015 – el cual compila normas reglamentarias preexistentes del sector Función Pública-; y con el propósito de contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Entidad por medio de diferentes actividades formativas que buscan aportar a la solución de problemas y a la realización de retos institucionales.

### **2. REFERENTES NORMATIVOS Y DOCTRINA DEL DAFP**

- a. Artículo 4 del Decreto Ley 1567 de Agosto 5/1998
- b. Artículos 15 y 36 de la Ley 909 de Septiembre 23/2004.
- c. Artículos del 2.2.9.1 a 2.2.9.6 del Decreto 1083 de 2015
- d. Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – 2008-
- e. Guía para implementar los programas de inducción y reinducción – 2003-
- f. Manual técnico del modelo estándar de control interno para el estado colombiano -2014-

### **3. OBJETIVO GENERAL**

Contribuir a la solución de problemas y a la consecución de retos institucionales estratégicos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá.

### **4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- 4.1** Interiorizar en los servidores públicos los contenidos de la plataforma estratégica y el mapa de procesos de la Entidad.
- 4.2** Realizar procesos formativos complejos dirigidos al fortalecimiento de los grupos de operaciones especiales y a la gestión administrativa de los profesionales de la Entidad.
- 4.3** Realizar procesos formativos generalizados dirigidos a los bomberos, suboficiales y oficiales que fortalezcan competencias para el ejercicio de sus funciones, en el marco de la cultura de la seguridad y salud en el trabajo.
- 4.4** Fortalecer las habilidades gerenciales y de planeación estratégica del equipo directivo y de los mandos operativos de la Institución.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA  
Unidad Administrativa Especial Cuerpo  
Oficial de Bomberos

5. Generar conocimientos duraderos que redunden en buenas prácticas aplicables a la gestión de calidad y documental de la Entidad

## **6. PRINCIPIOS RECTORES DEL PIC-2016**

De los principios contemplados en el Decreto 1567 de 1998, el presente plan tiene como objetivo divulgar, popularizar e interiorizar, en especial los siguientes:

- 6.1 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;
- 6.2 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 de la entidad.
- 6.3 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.

## **7. LÍNEAS PROGRAMÁTICAS**

- ✓ Gestión del cambio organizacional. Talento Humano como centro de la gestión administrativa.
- ✓ Planeación Estratégica involucrando todos los niveles de la organización para la determinación de prioridades y estrategias del cuatrenio.
- ✓ Gestión del conocimiento. Organización de Proyectos de Aprendizaje en Equipo para que el fortalecimiento de competencias sirva a la solución de problemas reales de la Entidad, propiciando la especialización de equipos de trabajo.
- ✓ Fortalecimiento SIG: Conocimiento de los procesos, procedimientos y formatos del Sistema Integrado de Gestión con el propósito de mejorar la calidad de los servicios prestados a la comunidad.

## **8. ESTRUCTURA DE LOS PROCESOS FORMACIÓN**

La formación en la Institución se organiza a través de programas orientados a incentivar el desarrollo de conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes de los servidores, mediante cuatro procedimientos: inducción, reinducción, plan institucional de capacitación y certificación de competencias laborales, los cuales se detallan a continuación.



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.**  
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA  
Unidad Administrativa Especial Cuerpo  
Oficial de Bomberos

## 8.1 Inducción

Conforme al Modelo Estándar de Control Interno MECI: 2014, el programa de inducción debe abordar las siguientes temáticas:

<b>REQUERIMIENTOS INDUCCIÓN MECI-2014</b>	<b>RESPONSABLE</b>
Socializar documento que contiene los principios y valores de la Entidad, de tal manera que éste sea conocido por todos los funcionarios, y que éstos lo entiendan y apliquen de manera correcta.	Subdirección de Gestión Humana
Socializar las políticas de talento humano de la entidad, esto logrará que los servidores conozcan sus derechos, y la forma en que la Entidad está potenciando el recurso humano.	Subdirección de Gestión Humana
Asegurar que los servidores públicos conozcan la Misión, Visión y objetivos institucionales, de tal manera que se conozca adecuadamente hacia donde se dirige la entidad.	Sistema Integrado de Gestión
Hacer referencia a los procesos de la entidad, socializando su caracterización, los procedimientos que los componen y los indicadores que se han definido para cada uno de ellos.	Oficina Asesora de Planeación/ Responsable de cada proceso
Hacer énfasis en la estructura de la organización, así como en los niveles de autoridad y responsabilidad, con el fin de asegurarse que se han socializado a los servidores de la entidad.	Subdirección de Gestión Humana/ Oficina Asesora de Planeación
Indicar las políticas de operación vigentes en la entidad, y especificar a qué procesos responde cada una de ellas, o si son de carácter general. (Manual de procedimientos.- Manual de Calidad)	Sistema Integrado de Gestión
Asegurar que los servidores públicos conozcan las políticas de administración del riesgo y presentar lo que la dirección espera que se realice para mitigar los riesgos.	Oficina Asesora de Planeación

Adicional a las temáticas antes referenciadas, la "Guía para implementar los programas de inducción y reinducción" del Departamento Administrativo de la Función Pública, señala otras específicas que se exponen a continuación:

<b>REQUERIMIENTOS INDUCCIÓN GUÍA DAFP</b>	<b>RESPONSABLE</b>
Historia de la entidad	Subdirección Operativa
Nombres y funciones de los integrantes del equipo directivo	Subdirección de Gestión Humana
Período de prueba: Sentido del mismo, duración	Subdirección de Gestión Humana
Normas de seguridad	Subdirección de Gestión Humana



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA  
Unidad Administrativa Especial Cuerpo  
Oficial de Bomberos

REQUERIMIENTOS INDUCCIÓN GUÍA DAFP	RESPONSABLE
Principales servicios que presta la entidad, según su misión	Subdirección Operativa/ Subdirección de Gestión del Riesgo
Normas que rigen la entidad	Dirección
Plantas físicas de la Entidad	Subdirección de Gestión Corporativa.
Sistemas de evaluación y control de la programación (Seguimiento al Plan de Acción)	Oficina Asesora de Planeación

En cuanto a las políticas de talento humano, la mencionada guía especifica los siguientes temas a tratar en la inducción: Política salarial y de compensación (primas, bonificaciones, prestaciones); seguros individuales y/o de grupo; vacaciones y días feriados; capacitación y desarrollo: normatividad, reglamentaciones, programas; programas de jubilación; fondos y cooperativas.

## 8.2 Reinducción

Según el artículo 7 del Decreto 1567 de 1998, el programa de reinducción debe realizarse por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan cambios en los objetivos del mismo, los cuales se señalan a continuación:

- Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
- A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
- Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

Por tanto en la presente vigencia, el programa de reinducción profundizará en los siguientes temas:

- Ideario ético del Distrito – Cultura Ciudadana
- Mapa de procesos de la Entidad
- Ley 1474 de 2011 o Estatuto Anticorrupción
- Ley 1755 de 2015 – Ley del Derecho Fundamental de Petición
- Ley 1575 de 2012 – Ley General de Bomberos



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA  
Unidad Administrativa Especial Cuerpo  
Oficial de Bomberos

6. Ley 1523 de 2012 – Sistema y Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres
7. Ley 1437 de 2011 - Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
8. Decreto 172 de 2014 - Sistema Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático

### 8.3 Plan Institucional de Capacitación – PIC –

Para la identificación de necesidades del PIC - 2016 se tuvieron en cuenta las siguientes fuentes de información: estadísticas de cobertura del PIC-2015, hallazgos del plan de mejoramiento institucional y de la auditoría interna; estadísticas de accidentalidad; Líneas de acción del Plan Estratégico de Seguridad Vial; y necesidades identificadas a través de formato enviado a las áreas y dependencias de la Entidad.

Una vez identificadas las necesidades de formación, se procedió a priorizar con base en los parámetros definidos en la *Matriz de Diagnóstico y Análisis de Necesidades* - FOR-GTH-06-1-(Ver Anexo 1), la cual le da prelación a las exigencias normativas y de los Entes de Control. En el siguiente cuadro se presenta el valor asignado a la priorización, según el origen de la necesidad:

ORIGEN DE LA NECESIDAD	VALOR
EXIGENCIAS ENTES DE CONTROL	300
EXIGENCIAS NORMATIVAS	300
INSUFICIENCIA DE PERSONAL CAPACITADO	50
PREVALENCIA ESTADÍSTICA	50
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	30
CUMPLIMIENTO DE INDICADORES	30
PENDIENTES PIC	30
RECOMENDACIONES COMISIÓN DE PERSONAL	30
SOLICITUDES RECIBIDAS	20

Con base en la priorización de necesidades se establecieron los siguientes Proyectos de Aprendizaje en Equipo:

1. Direccionamiento Estratégico
2. Seguridad en operaciones
3. Especialización en la atención de incidentes
4. Accidentalidad vial
5. Fortalecimiento de competencias del personal operativo de las Estaciones

Así mismo se establecieron las siguientes **actividades de formación con afectación**



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA  
Unidad Administrativa Especial Cuerpo  
Oficial de Bomberos

presupuestal

ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	No DE PARTICIPANTES	PRESUPUESTO	RUBRO
Plan Estratégico de Seguridad Vial	Bomberos, Cabos y Sargentos con funciones de maquinista	100	\$ 100.000.000	Inversión
Primeros Auxilios Psicológicos Avanzados	Sargentos, Tenientes y Lideres PAP	50	\$ 10.000.000	Funcionamiento
Oficial de Seguridad	Suboficiales y oficiales	40	\$ 80.000.000	Inversión
Buzo de Seguridad Pública	Grupo de Rescate Acuático	12	\$ 60.000.000	Inversión
Técnico Matpel	Grupo de Materiales Peligrosos (nuevos integrantes y quienes no tengan el curso)	25	\$ 80.000.000	Inversión
Rescue Day	Grupo Técnico de Rescate y Capacitación y Entrenamiento	6	\$ 20.000.000	Inversión
Rescate en diferentes escenarios	Grupo Técnico de Rescate, Área de Capacitación y Entrenamiento (nuevos integrantes y quienes no tengan el curso)	25	\$ 80.000.000	Inversión
Entrenamiento Equipo Canino -Acreditación INSARAG y Búsqueda en alta y media montaña	Binomio con perros de búsqueda	4 Binomios	\$ 30.000.000	Inversión
Entrenamiento para el combate de incendios con gases y líquidos inflamables	Bomberos, Cabos, Sargentos y Tenientes	238	\$ 116.000.000	Inversión
Administración de Emergencias- Desastres y Programas para la Continuidad del negocio NFPA 1600	Equipo directivo y profesionales administrativos operativos	18	\$ 20.000.000	Inversión
Planeación Estratégica/ Gestión del Cambio Organizacional	Equipo directivo y profesionales administrativos operativos	18	\$ 17.348.149	Inversión



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.**  
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA  
Unidad Administrativa Especial Cuerpo  
Oficial de Bomberos

ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	No DE PARTICIPANTES	PRESUPUESTO	RUBRO
Actualización e implementación de normas internacionales en contabilidad (NIIF)	Profesionales área financiera	2	\$ 4.000.000	Funcionamiento
Archivo y gestión documental - Orientado a la gestión de la información	Secretario- Auxiliarios Administrativos	25	\$ 24.000.000	Funcionamiento
Fortalecimiento Sindical y Negociación Colectiva	Servidores públicos según convocatoria de ASDEBER	50	\$ 5.000.000	Funcionamiento
Inducción, Reinducción y Entrenamiento en el puesto de trabajo	Personal de planta de la Entidad	400	\$ 50.000.000	Funcionamiento Inversión
Intervención cultural organizacional	Personal de planta de la Entidad	400	\$ 80.000.000	Inversión

**Actividades de formación sin compromiso presupuestal**

ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	No DE PARTICIPANTES
Socialización de normas aplicables a la Entidad	Personal de planta de la Entidad	400
Sistema comando de Incidentes	Integrantes PIRE Sede Administrativa	50
Entrenamiento para el combate de incendios en recintos cerrados	Bomberos, Cabos, Sargentos y Tenientes	158
Formulación de Estudios previos y supervisión de contratos	Funcionarios que apoyan la supervisión	30
Primeros Auxilios Psicológicos Básicos	Personal de todas las estaciones	400
Fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión	Personal de todas las estaciones	400

**Actividades de formación sujetas a asignación presupuestal**

ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	No DE PARTICIPANTES
Formación de auditores y actualización en normas de certificación ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, OHSAS 18001:2015	Auditores internos	60



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA  
Unidad Administrativa Especial Cuerpo  
Oficial de Bomberos

ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	No DE PARTICIPANTES
NFPA 25 - Inspección, Prueba y Mantenimiento de Sistemas de Protección contra incendio a base de agua.	Operativos de la Subdirección de Gestión del Riesgo.	2
NFPA 72 - Alarmas y Detección	Operativos de la Subdirección de Gestión del Riesgo.	2
NFPA 1 - Código de Prevención de Incendios	Operativos de la Subdirección de Gestión del Riesgo.	2
Curso Búsqueda y Rescate en Estructuras Colapsadas	Integrantes grupo USAR	25

## 9. PROCESO DE EVALUACIÓN CERTIFICACIÓN EN NORMAS DE COMPETENCIA LABORAL

La UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá ha venido adelantando bajo el liderazgo del Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA- el proceso de formación de técnicos profesionales en atención de Incendios y Emergencias, mediante la certificación de competencias laborales, logrando a la fecha un total de 169 servidores con el mencionado título y 119 en proceso de titulación (de los cuales 37 están adelantando distintos niveles de Inglés y 82 deben iniciar el desarrollo de la competencia “interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social”).

La Certificación de Competencias Laborales es el resultado de un proceso de evaluación y recolección de evidencias de conocimiento, desempeño y producto que una persona demuestra en un área específica de trabajo, de conformidad con una norma de competencia laboral (NCL).

Existen siete normas de competencia laboral relacionadas con la actividad bomberil: 1. Acceder al escenario del incidente bajo condiciones de seguridad -230101082-; 2. Desarrollar actividades bomberiles dentro del ambiente institucional -230101100-; 3. Organizar acciones para la atención de incidentes -230101101-; 4. Desarrollar operaciones para el control y extinción de incendios -230101102-; 5. Desarrollar operaciones de búsqueda, rescate y salvamento en incidentes -230101103-; 6. Reducir los riesgos de acuerdo con las características del entorno y la normatividad vigente -230101104-; 7. Controlar derrames de sustancias peligrosas de acuerdo con procedimientos establecidos y normativa vigente -20201032-.

En la presente vigencia se adelantará un proceso de certificación de competencias laborales con los cuales se pretende impactar 50 servidores públicos.

## 10. EJECUCIÓN

Se publicará el PIC -2016 en la ruta de la calidad y en el normograma de la Entidad; y se comunicará a los servidores públicos a través de correo electrónico remitido por el Subdirector de Gestión





**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.**  
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA  
Unidad Administrativa Especial Cuerpo  
Oficial de Bomberos

Humana.

La ejecución y seguimiento de las actividades de formación lideradas por facilitadores internos se realizará en coordinación con un servidor de la Subdirección de Gestión Humana. Para las actividades que requieran facilitadores externos, el área responsable deberá formular los estudios previos y adelantar los demás trámites necesarios para la contratación, para lo cual contará con el apoyo del área de capacitación y entrenamiento. Una vez suscrito el contrato, la Subdirección de Gestión Humana realizará seguimiento a la ejecución del mismo y adelantará los trámites de pago.

Todas las actividades relacionadas con capacitación, entrenamiento en el puesto de trabajo y certificación dirigidos al personal operativo y administrativo deben articularse al PIC. De requerirse la realización de un proceso formativo no previsto en el PIC, deberá ser informado por escrito con antelación al área de capacitación y entrenamiento, para realizar los trámites pertinentes entre los cuales se encuentra comunicarlo a la Comisión de Personal.

De otra parte, la participación de los servidores en el PIC debe tender a la especialización. Se evitará la asistencia dispersa a procesos formativos que no estén articulados a la solución de problemas y a la consecución de objetivos institucionales.

La población participante en procesos de formación especializada deberá presentar un informe que evidencie el aprendizaje logrado, buenas prácticas y lecciones aprendidas referidas al fortalecimiento de sus grupos de trabajo. En estos casos, y con el fin de mantener y consolidar las competencias generadas a partir de la asistencia a procesos formativos, será necesario multiplicar entre el personal de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos los conocimientos y habilidades adquiridos, lo cual incluye elaborar –cuando no sea entregado- y/o aplicar los Planes de Lección, el Material de Referencia, el Manual del participante, las evaluaciones, las guías de ejercicios prácticos y ayudas didácticas, en un plazo no mayor a 6 meses.

## **11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

El PIC se evaluará considerando el porcentaje de realización de actividades, la ejecución presupuestal alcanzada, el número de participantes a las actividades formativas, la cobertura y la especialización en la asistencia. Esto se realizará trimestralmente.









ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA  
Unidad Administrativa Especial Cuerpo  
Oficial de Bomberos

## ANEXO 2 RESULTADOS PIC -2015

En la vigencia 2015 se adelantaron 46 procesos de capacitación y entrenamiento, con 909 asistentes. En la siguiente tabla se presenta el comportamiento de } estas variables por mes. La cobertura del PIC-2016 fue del 82% de la planta de personal.

RESUMEN PROCESOS DE FORMACIÓN VIGENCIA 2015		
MES	PROCESOS DE FORMACIÓN	ASISTENTES
Febrero	1	38
Marzo	2	40
Abril	6	104
Mayo	3	48
Junio	4	142
Julio	4	80
Agosto	1	31
Septiembre	8	177
Octubre	4	48
Noviembre	7	113
Diciembre	6	88

En la figura 1 se muestra la distribución de la participación en el PIC-2015 por cargo con una asistencia mayoritaria de bomberos (260) y cabos (133).

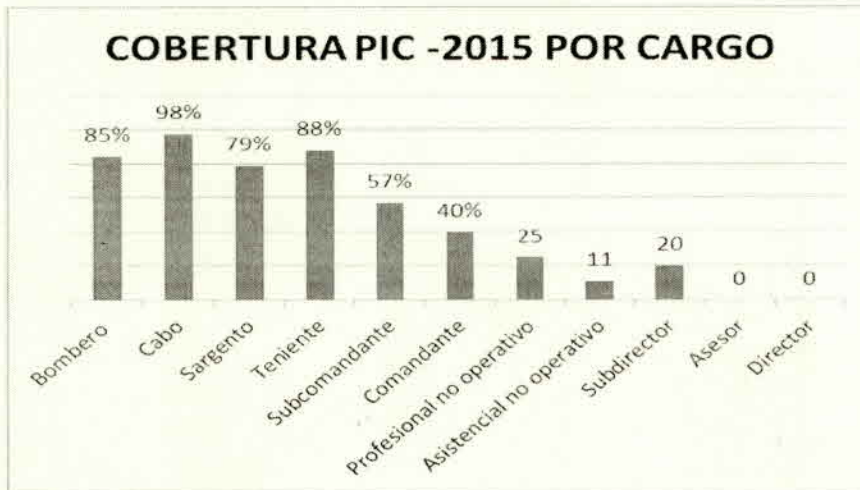


**Figura 1.** Distribución de la participación en el PIC por cargo

En la figura 2 se presenta la cobertura del PIC-2015 por cargo, con una mayor participación de los



cargos operativos de la Institución. Sin embargo, se requiere aumentar los procesos formativos dirigidos a los mandos para que tengan mayores herramientas que les permitan ejercer sus funciones de planeación, administración y seguimiento de procesos operativos. De igual forma debe brindarse capacitación a los profesionales y equipo directivo con el fin de fortalecer los procesos estratégicos, de apoyo y de evaluación a la gestión institucional.



**Figura 2.** Cobertura del PIC por cargo operativo

En la figura 4 se evidencia que 343 servidores correspondientes al 61 por ciento de la planta de personal – sin contar los nuevos bomberos vinculados- recibieron entre 1 y 3 actividades formativas; no obstante, hubo un 4% de servidores que consiguieron entre 6 y 10. Esto último puede ser negativo si la asistencia se dirige a procesos formativos en temáticas diferentes, pues dificulta la apropiación de conocimientos y su utilización práctica.



**Figura 4.** Actividades formativas recibidas por servidor.