

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

2020



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL
BOMBEROS DE BOGOTÁ
U.A.E.C.O.B

ÁREA DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO-
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA

APROBADO POR: DIEGO ANDRÉS MORENO BEDOYA
DIRECTOR

Bogotá D.C.,

Equipo Directivo

Diego Andrés Moreno
Director

William Alfonso Tovar Segura
Subdirector de Gestión del Riesgo

Gerardo Alonso Martínez Riveros
Subdirector Operativo

Ana María Mejía Mejía
Subdirector de Gestión Humana

Diana Parra Cardona
Subdirectora de Gestión Corporativa

Manuel Eduardo Castillo Guzmán
Subdirector Logístico

Norma Cecilia Sánchez Sandino
Jefe Oficina Asesora de Planeación

Rubén Antonio Mora Garcés
Jefe de Oficina de Control Interno

Magda Carolina Rodríguez González
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Comisión de personal

Sargento Omar Mendoza
Presidente

Cabo. Diego Andrés Daza

William Alfonso Tovar Segura
Subdirector de Gestión del Riesgo

Diana Parra Cardona
Subdirectora de Gestión Corporativa



U.A.E. CUERPO OFICIAL
BOMBEROS
BOGOTÁ D.C.

Equipo Técnico

Edgar Manuel Rojas Vanegas
Sargento de Bomberos

Humberto Arturo Agudelo
Sargento de Bomberos

Camilo Alfredo Sánchez Sierra
Cabo de Bomberos

Claudia Patricia González Ramírez
Auxiliar Administrativa

Vanessa Chapman Iglesias
Profesional Contratista

Laura Salgado Ramírez
Profesional Contratista

Sandra Paola Murcia Murcia
Profesional Contratista

Luz Estella Celis Barrero
Contratista de Apoyo

Edgar Enrique Téllez Uribe
Contratista de Apoyo



Contenido

1. JUSTIFICACIÓN.....	5
2. OBJETIVOS	6
3. MARCO LEGAL.....	7
3.1 Principios Rectores.....	7
3.2 Normas que regulan el tema.....	8
4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS	10
4.1 Marco Conceptual.....	10
4.2 Diagnóstico.....	11
4.3 ¿A quiénes y en qué contexto capacitamos?.....	13
4.4 ¿En qué capacitamos?	14
4.5 ¿Cómo capacitamos?.....	16
4.6 Cómo evaluar	19
4.7 Enfoques Pedagógicos.....	19
4.7 Glosario	23
5. METODOLOGÍA	26
5.1 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional.....	26
5.2 Caracterización de la Población.....	26
5.3 Metodología.....	27
5.4 Análisis de Resultados	28
5.5 Necesidades Identificadas	28
6. EJECUCIÓN.....	29
6.1 Presupuesto	29
6.2 Programas de Aprendizaje Organizacional	29
6.3 Plan de Acción.....	31
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	37
7.1 Participación Comisión de Personal	37
7.2 Aprobación PIC	37
7.3 Indicadores	39

1. JUSTIFICACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación y Formación para el personal Administrativo y Operativo de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, se enfoca en el fortalecimiento de las capacidades, conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes de los directivos, profesionales, técnicos y personal operativo como Oficiales, Suboficiales, y Bomberos, encaminando sus esfuerzos hacia la búsqueda del aumento del desempeño misional; basado en los principios de eficiencia y eficacia, en todas las actividades institucionales como está previsto en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

En consonancia con las necesidades del Distrito Capital y en aras de brindar una formación con verdaderas herramientas cuyo fin es el de alcanzar el cumplimiento de la misión de la entidad, y el cual permitirá mejorar los procesos de Actuación ante las operaciones de respuesta a emergencias.

Adicionalmente 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 como USAR (Búsqueda y Rescate en Estructuras Colapsadas), acuático, alturas, BRAE (búsqueda y rescate de animales), atención de incidentes MATPEL (materiales peligrosos), incendios estructurales y forestales entre otros para ir consolidando equipos.

El proyecto de inversión 1133 "FORTALECIMIENTO CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS". 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 y que se presenten en el Distrito Capital, así como atender en el marco del Sistema Distrital y Nacional de Prevención y atención de emergencias aquellas situaciones, emergencias o desastres en las cuales sea activado.

2. OBJETIVOS

Objetivos Estratégicos¹

- Fortalecer la capacidad Institucional que apalanque el cumplimiento de la misión de la entidad, a través del establecimiento de un plan institucional de capacitación.
- Identificar las competencias funcionales y comportamentales y el nivel de desarrollo requerido para cada nivel de cargo en cada uno de los Servidores de la Entidad, con el fin de orientar el logro de las metas definidas para el periodo 2020.
- Generar un impacto positivo a través de acciones formativas que intervengan los aspectos priorizados en los resultados de la medición de riesgo psicosocial.

Objetivos de Gestión

- 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.
- 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.

¹ Guía Metodológica para la - implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/29-12-2017_Guia_implmentacion_pnfc.pdf/7e541c13-6351-4d1d-b228-e1381ce4e509

3. MARCO LEGAL

3.1 Principios Rectores²

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 activa 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.

² DECRETO 1567 DE 1998. CTAR EL DECRETO <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1246>

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.

3.2 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”.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>

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.*³

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1246>

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>

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 9º, *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. (...)*”

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=15833>

³ Artículo 11, Decreto Ley 1567 de 1998,

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>

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>

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>

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

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/093d3b34-990c-410e9710-e93bff210eeb

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>

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

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

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

4.1 Marco Conceptual

I. Introducción

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

1. Son acciones educativas 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 involucra 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 de una entrevista estructurada. De igual forma, la medición de clima organizacional, de riesgo

psicosocial y los diferentes planes de acción, son insumo 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 de acuerdo al formato SST-F-GH-302, esto con el fin de identificar oportunidades de mejora que permitan optimizar el proceso.

II. Para qué. Nuestros propósitos

De acuerdo con las exigencias del Distrito Capital, la Secretaría 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.

4.2 Diagnóstico

- **Reseña Histórica**

Somos una entidad técnica especializada, con 125 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 N° 52 en el mundo y el N° 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 área de Capacitación y Entrenamiento 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 Secretaria de Educación y la Dirección Nacional de Bomberos como Institución para el Trabajo y Desarrollo Humano.

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, 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:

- a. Desarrollo de personas
- b. Liderazgo
- c. Estrategias efectivas de comunicación
- d. Toma de decisiones desde una cultura ágil
- e. Retroalimentación desde el enfoque apreciativo
- f. Optimización de herramientas ofimáticas
- g. Tecnologías de la información
- h. Actualización técnica y jurídica en contratación estatal
- i. Innovación para la implementación de nuevas y mejores prácticas
- j. Actualización en temas propios de la Entidad, el Estado y el Distrito
- k. Prevención e intervención en salud y seguridad en el trabajo
- l. Actualización en temas y procedimientos carcelarios

4.3 ¿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 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

⁴ Uranga, W. (2008). *Prospectiva estratégica desde la comunicación: Una propuesta de proceso metodológico de diagnóstico dinámico y planificación*. Buenos Aires. Disponible en: http://www.periodismo.undav.edu.ar/asignatura_cc/csb06_diseno_y_gestion_de_politicas_en_comunicacion_social/material/uranga5.pdf

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.

4.4 ¿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).

⁵ Ver por ejemplo: Decreto 1567 de 1998, Decreto 2539 de 2005, Decreto 785 de 2005, PNFC y Guía Metodológica (DAFP, 2017)

⁶ Ver: Larreamendy (2011). Aprendizaje como Reconfiguración de Agencia. Revista de Estudios Sociales, 40, 33-43.

- 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:

- a. 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).
- b. 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.
- c. Apostar a procesos. Toda acción de capacitación hace parte de una apuesta sostenida, estructurada y coherente; nuestra mirada es de largo plazo.
- d. 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, re-aprendemos 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.

4.5 ¿Cómo capacitamos?

4.5.1 Modalidades de Capacitación

Consideramos tres modalidades para implementar nuestros programas de aprendizaje:

- a. Presencial: Proceso educativo que se desarrolla principalmente a través de espacios cara a cara entre estudiantes y formadores en un mismo espacio y tiempo.
- b. 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 espacio-temporal.

⁷ PNUD. (2009). Desarrollo de capacidades: Texto Básico del PNUD. Nueva York.

- c. Mixta: 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.

4.5.2 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 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 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.

⁸ Scott, C. L. (2015). The future of learning 3: what kind of pedagogies for the 21st century. UNESCO.

- **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:

- a. Los Servidores se responsabilizan y controlan su propio proceso de aprendizaje.
- b. Los Servidores diseñan y construyen soluciones a problemas de la vida real.
- c. El trabajo se realiza en pequeños grupos.

El aprendizaje desde proyectos y basado en problemas involucra las cuatro habilidades más importantes del siglo XXI: **Comunicación, Colaboración, Creatividad y Pensamiento Crítico** (las cuatro <<C>>).

Este método de enseñanza-aprendizaje cuenta con amplia evidencia empírica, pues permite empoderar a los aprendices desde la participación activa, 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.

4.5.3 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, le 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.

4.6 Cómo evaluar

4.6.1 Indicadores de evaluación

La evaluación que se realizará será en cuanto a la medición de satisfacción de las capacitaciones a partir del formato FOR-GTH-06-4 V7 11/04/2014 y el indicador se presentará trimestralmente.

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

4.7 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:

a. *Pedagogía por objetivos*⁹. 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.

b. *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)¹⁰

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

⁹ Ver: Espiro, S. (2017). *Aprendizaje*. Instituto Latinoamericano de Desarrollo Profesional Docente. Unidad 1.

¹⁰ Ver: Pozo, I. (1996). *Aprendices y Maestros: La nueva cultura del aprendizaje*. Madrid: Alianza Editorial.

- 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 a 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)¹¹”

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:

- a. La enseñanza se basa en situaciones reales, problemas cotidianos, retos significativos para la realidad de los servidores.
- b. Los conocimientos previos de los servidores son activados: con qué experiencia, habilidad y saberes relevantes cuentan para lograr los objetivos de aprendizaje.
- c. Los nuevos conocimientos o habilidades se demuestran y no solamente se transmite información acerca de ellos.
- d. Se crean situaciones, retos o problemas para que los servidores apliquen los nuevos conocimientos o habilidades.
- e. Se invita o moviliza a los servidores a transferir y adaptar los nuevos conocimientos o habilidades a su realidad laboral¹².

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

- a. Habilidades socio emocionales (la denominada inteligencia emocional)

¹¹ UNESCO. (2004). Las tecnologías de la información y la comunicación en la formación docente. Guía de Planificación. División de Educación Superior.

¹² Merrill, D. (2002). First principles of instruction. ETR&D, 50(3), 43–59

- b. Propósitos y sentidos (p. ej. El sentido de la evaluación de desempeño, sentido del servicio, sentido de ser docente)
- c. Desarrollo de procesos de coaching o mentoría.
- d. Inducción

Construccionismo 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 y el Plan NFC (DAFP, 2017) proponen:

- Creación de valor público
- Gobernanza para la paz
- Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional

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 de la 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. 125¹³)

Este enfoque resulta particularmente pertinente para:

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

4.7 Glosario¹⁴

Aprendizaje:(ver marco conceptual)

Aprendizaje organizacional: “el aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento” (p. 54) (Barrera & Sierra, 2014; en: DAFP, 2017).

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

¹³ 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.

¹⁴ Guía Metodológica para la - implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/29-12-2017_Guia_implimentacion_pnfc.pdf/7e541c13-6351-4d1d-b228-e1381ce4e509

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” (p. 54) (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4; en: DAFP, 2017).

Cognitivismo: teoría del aprendizaje que establece que el conocimiento se obtiene a través de la adquisición o reorganización de estructuras mentales complejas, es decir, procesos cognitivos, tales como el pensamiento, la solución de problemas, el lenguaje, la formación de conceptos y el procesamiento de la información (p. 54) (Belloch, 2013; en: DAFP, 2017).

Competencias laborales: las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo (p. 54)

Conductismo: es el aprendizaje medido en los cambios de las conductas observables que se logra por la repetición de patrones, es decir, de un condicionamiento que parte más de las condiciones del entorno o ambientales que de los elementos intrínsecos del aprendiz (p. 55) (Ertmer & Newby, 1993; en: DAFP, 2017).

Constructivismo: teoría del aprendizaje que manifiesta que el individuo crea sus conocimientos a partir de sus propias experiencias, estructuras previas y creencias, los que emplea para interpretar objetos y eventos (p. 55) (Ertmer y Newby, 1993; en: DAFP, 2017).

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 (p. 55) (Reza, 2006; en: DAFP, 2017).

Diseño instruccional (ID): es el proceso de preparación, desarrollo, implementación, evaluación y mantenimiento de ambientes de aprendizaje en diferentes niveles de complejidad (p. 55) (Belloch, 2013; en: DAFP, 2017).

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 conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. (p. 55)

Formación: en los términos de este Plan, se entiende la formación como el 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 (p. 55).

Gestión del conocimiento: es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (p. 56) (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008; en: DAFP, 2017).

Modelo Integrado de Planeación y Gestión: 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 (generación de valor público) (p. 56) (Gobierno de Colombia, 2017; en: DAFP).

Servidor público: 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 (p. 56) (Constitución Política, 1991; en: DAFP, 2017).

Sistema Nacional de Capacitación: de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (p. 56) (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4; en: DAFP, 2017).

Valor público: es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016). Arbonies, A. & Calzada, I. (2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional. *Intangible Capital*, (4), 296-312. (p. 56).

5. METODOLOGÍA

5.1 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional

El diagnóstico de necesidades de capacitación, se realizó a través de los siguientes instrumentos e insumos:

- Objetivos estratégicos de la Entidad
- Solicitud Propuestas de Capacitación
- Identificación de necesidades con un grupo de Directivos.
- Mesas de Trabajo
- Recurrencia de Accidentes – SST

5.2 Caracterización de la Población

La planta de personal de la Entidad está compuesta por 763 Cargos distribuidos así:
Niveles de cargo:

ASESOR	3
ASISTENCIAL	643
DIRECTIVO	7
PROFESIONAL	24
TÉCNICO	1
Total Provistos	678

Fuente: Información SIDEAP a 29 de Febrero 2020

La edad promedio es de 39.5 años.

La distribución de acuerdo con la situación administrativa en la que se encuentren, es:

DERECHOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	30
EN ENCARGO	192
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	10
PERIODO FIJO	1
PROVISIONAL	354
PROVISIONAL TEMPORAL	91

Del total de los Funcionarios, 621 son hombres y 57 mujeres.

5.3 Metodología

La metodología utilizada para el diagnóstico de este PIC es mixta, es decir que combina una recolección de datos cualitativa y cuantitativa.

Al hablar de recolección cualitativa se refiere a la observación de ambientes naturales y las interacciones que surgen de la población objetivo. Por recolección cuantitativa se entiende información que está basada en la objetividad, estudio de variables y mediciones numéricas.

5.3.1 Instrumentos de Recolección de Datos

El instrumento para la recolección de datos utilizado es diseñado por la entidad en lo que se refiere a; reuniones con el personal operativo de los grupos especializados y los resultados encontrados en MIPG.

Adicionalmente, la evaluación de clima organizacional y la medición de riesgo psicosocial, son instrumentos validados que se replican en su aplicación.

5.3.2 Técnicas y Herramientas Usadas

Las técnicas y herramientas usadas para la identificación de necesidades seleccionadas (s) en el paso anterior son:

- Entrevistas
- Actas de Reuniones
- Observaciones de Desempeño
- Resultados de informes

5.3.3 Insumos Utilizados

Los insumos que son importantes revisar y tener en cuenta en la construcción del PIC para el diagnóstico de necesidades son:

Misión:

- Proteger la vida, el ambiente y el patrimonio de la población de Bogotá D.C., mediante la atención y gestión del riesgo en incendios, rescates, incidentes con materiales peligrosos y otras emergencias, de manera segura, eficiente, con sentido de responsabilidad social, fundamentadas en la excelencia institucional del talento humano.

Visión:

- Ser para el 2020 el Cuerpo de Bomberos referente en América tanto para los sectores público y privado, por su servicio, su excelencia institucional y estándares de clase mundial.

Objetivos Estratégicos:

- Preparar la respuesta y responder de manera efectiva y segura ante incendios, incidentes con materiales peligrosos y casos que requieran operaciones de rescate, así como en las demás situaciones de emergencia que se presenten en Bogotá D.C., además de dar apoyo en los ámbitos regional, nacional e internacional.
- Generar corresponsabilidad del riesgo mediante la prevención, mitigación, transferencia y preparación con la comunidad ante el riesgo de incendios, incidentes con materiales peligrosos y rescates en general.
- Consolidar la Gestión del Conocimiento a través del modelo de Gestión del Riesgo y sus líneas de acción.
- Fortalecer la capacidad de gestión y desarrollo institucional e interinstitucional, para consolidar la modernización de la UAECOB y llevarla a la excelencia

5.4 Análisis de Resultados

5.4.1 ¿Cómo procesó la información?

La información encontrada en las encuestas se organizó por líneas y se identificaron los temas transversales a dos o más dependencias, definiendo los niveles jerárquicos a quien se va a dirigir la intervención, priorizando la capacitación requerida para el cargo Bombero, cursos básicos requeridos, Temas Especializados inherentes a Incendios, Materiales Peligroso, Explosiones y Rescate – IMER.

5.4.2 Principales Resultados Obtenidos

Grosso modo puede decirse que la principal necesidad de la Entidad se focaliza en el fortalecer la dimensión del ser, siendo absolutamente coherente en el entendido que mientras las personas potencien sus competencias blandas o comportamentales, tendrán las herramientas para desarrollar habilidades y profundizar conocimientos.

5.5 Necesidades Identificadas

5.5.1 Necesidades

Las necesidades de capacitación se identificaron en tres líneas:

- a) Línea Básica: Con esta línea se pretende la estandarización de conocimientos y técnicas en actividades operativas para las Unidades Bomberiles, en concordancia con la Normatividad y Reglamentación Académica de los Bomberos de Colombia,

logrando el desarrollo de habilidades y destrezas. idóneas para el desempeño de tareas y mejora continua de nuestro Talento Humano.

- b) Línea Especializada: Con esta línea se pretende profundizar en áreas del conocimiento aportando al desarrollo y competitividad del Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial Del Cuerpo Oficial de Bomberos, enfocados en el fortalecimiento de Temas Especializados inherentes a Incendios, Materiales Peligroso, Explosiones y Rescate – IMER.
- c) Línea Administrativa: Las acciones de liderazgo que deben ejercer las personas que tiene a cargo el manejo del recurso humano deben reforzarse 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.

6. EJECUCIÓN

6.1 Presupuesto

El presupuesto definido para este PIC es de Mil Doscientos Millones de Pesos \$1.200.000.000

6.2 Programas de Aprendizaje Organizacional

6.2.1 Inducción - Reinducción

Contenido Desarrollado por el DASCD a través de la Plataforma de Aprendizaje Organizacional -PAO-. Curso Ingreso al Servicio Público: Inducción - Reinducción. Certificación 48 horas. (Circular 024 de 2017.)

<https://moodle.serviciocivil.gov.co/pao/public/>

N°	Módulo	Subtemas
1.	El Estado	Concepto de Estado y Estado Social de Derecho, Fines del Estado Estructura del Estado colombiano y Funciones del Estado.
2.	Organización del Distrito	Alcalde Mayor, Sectores Distritales, Organismos de control y vigilancia, y Concejo de Bogotá.
3.	Identidad Bogotá	Sobre Bogotá, Sentido del servidor público distrital, Infraestructura cultural, Festividades emblemáticas.
4.	Política Pública	Definición de política pública, Clasificación de las políticas públicas en el Distrito, Enfoques y Retos para los servidores públicos derivados de las políticas públicas.

5.	Alineación Estratégica	Instrumentos de planeación (Qué son) y ¿cuál es su relación? , ¿Qué es un programa, un proyecto? ¿Para qué sirven?, Conozca el plan de desarrollo distrital y sus apuestas, Proyecciones de la ciudad enmarcados en el Plan de Desarrollo.
6.	Empleo Público	¿Qué es un empleo público?, ¿Quiénes son servidores públicos? Tipos de empleo público, Clases de nombramientos, Niveles jerárquicos de los empleos, Del ascenso y permanencia en empleos de carrera, Gestión del rendimiento y Situaciones administrativas.
7.	Deberes y Derechos y Prohibiciones del Servidor Público.	Marco legal de los regímenes a los que están sujetos los servidores públicos, Derechos del servidor público, Deberes del servidor público, Prohibiciones del servidor público, Inhabilidades, Conflicto de intereses y Relación de los servidores públicos con las políticas nacionales de transparencia y anticorrupción.
8.	Sistema Integrado de Gestión	¿Por qué surgen los grupos?, Herramientas de gestión: qué son y para qué sirven, Teoría de sistemas, Ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), Modelo de operación, Enfoque basado en los usuarios y partes interesadas y Principios del sistema integrado de gestión distrital.
9.	SIDEAP	Definición del SIDEAP, uso del SIDEAP, Administración del SIDEAP, Obligatoriedad de registro de datos en el SIDEAP, Información solicitada, acceso al SIDEAP, Periodicidad de actualización de datos en el SIDEAP, Manuales y formatos.
10.	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.	Generalidades del DASC, Portafolio de Servicios, ¿Cómo acceder a los Servicios del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital?

6.3 Plan de Acción

Necesidad	Nombre	Objetivo	Público Objetivo	Personas Impactadas
Línea Básica	Bombero I	Proporcionar los conocimientos tácticos, estratégicos, y administrativos necesarios para el cargo de Bombero, en cumplimiento de la normatividad.	Personal Operativo Curso 47	12
	Bombero II	Proporcionar los conocimientos tácticos, estratégicos, y administrativos necesarios para el cargo de Bombero, en cumplimiento de la normatividad.	Personal Operativo Curso 45, 46	55
	Operadores de Maquinas Bomba – (Plan de Choque)	Conocer las funciones y características de los elementos y partes de una máquina bomba e interpretar parámetros y curvas de operación y rendimiento, relacionándolos con el estado y funcionamiento de la bomba contra incendios.	Bomberos y Cabos	75
	Incendios en Recinto Cerrado – (Incendio en Sótanos)	Desarrollar en los bomberos las habilidades y destrezas necesarias para la atención de incidentes relacionados a los incendios en recintos cerrados y sótanos.	Personal Operativo Curso 45 y 46	55
	Curso Rescate en Estructuras Colapsada (CRECL)	Capacitar a los participantes en las técnicas y destrezas necesarias para buscar, localizar y rescatar pacientes hallados superficialmente en eventos de estructuras colapsadas aplicando una estructura organizacional que garantice la utilización de los procedimientos más adecuados y seguros para el personal de primera respuesta y para los pacientes.	Personal Operativo Curso 45 y 46	55
	Curso Intermedio Sistema Comando de Incidentes (CISCI)	Proporcionar conocimientos y habilidades para el uso del Sistema Comando de Incidentes (SCI) en la escena de un incidente.	Suboficiales con personal a cargo	24
	Curso Básico de Atención Pre hospitalaria (CBAPH)	Proporcionar los conocimientos básicos y necesarios para la atención de pacientes, lesionados y enfermos víctimas de algún traumatismo, accidente, incidente o enfermedad súbita para garantizar la vida de las personas.	Personal Operativo Curso 47	25
	Maniobras con Cueras	Proporcionar las habilidades y destrezas básicas necesarias para desarrollar operaciones de rescate con cuerdas en diversos escenarios.	Personal Operativo Curso 45 y 46	55

	Abastecimiento de Agua	Proporcionar a los participantes los conocimientos y habilidades para desempeñarse como operador de motobombas y accesorios utilizados en la extinción de incendios forestales mediante el uso efectivo del agua.	Personal Operativo Curso 45 y 46	55
	Primera Respuesta a Incidentes con Materiales Peligrosos (PRIMAP)	Proporcionar a los participantes, las directrices, conocimientos y habilidades necesarias para reconocer e identificar la presencia de materiales peligrosos y poder ejecutar las acciones iniciales para garantizar la seguridad personal, la de terceros, de bienes y del medio ambiente.	Personal Operativo Curso 47	25
	Conversatorio Trabajo Seguro en Espacios Confinados	Brindar al personal de Bomberos los conocimientos básicos necesarios encausados a la evaluación, reconocimiento y actuación frente a un espacio confinado.	Sargentos	40
	Curso Básico Sistema Comando de Incidentes (CBSCI)	Proporcionar a los participantes conocimientos y el desarrollo de habilidades necesarias para establecer el Sistema de Comando de Incidentes como primeros respondedores	Personal Operativo Curso 47	25
Línea Estrategia	Técnico Matpel	Suministrar al participante los conocimientos necesarios para desarrollar acciones tácticas defensivas para el control de incidentes con materiales peligrosos. Enfatizando en temas como, equipos de protección personal, equipos de detección monitoreo, descontaminación, y rescate de víctimas acorde a la NFPA 472.	Grupo especializado MATPEL	25
	Salva Vidas	Instruir en técnicas para la prevención y atención de incidentes y accidentes acuáticos, con capacidad de respuesta ante emergencias en piscinas y estructuras similares. Conforme a legislación vigente.	Grupo especializado rescate Acuático	25
	Curso certificado para Binomios Caninos	Brindar a los guías caninos los conocimientos y recursos necesarios para adiestrar y manejar a sus perros, facilitando su integración y trabajo en binomio en los operativos de búsqueda y rescate	Grupo especializado BRAE	25
	Rescate Vehicular Pesado	Proporcionar a los participantes los conocimientos y habilidades necesarias para rescatar, estabilizar y extraer las víctimas atrapadas en vehículos de mediano tamaño, utilizando los procedimientos adecuados y seguros para el personal de rescate y víctimas.	Personal de Rescate	25

	Rescate en alturas – Cabinas Transporte Aéreo	Desarrollas las habilidades y destrezas necesarias requeridas para la atención y respuesta de las emergencias asociadas con el rescate de usuarios en el cables aéreos o teleféricos de la ciudad de Bogotá	Personal de Rescate	24
	Emergencias con sistemas verticales (ascensores)	Desarrollas las habilidades y destrezas necesarias requeridas para la atención y respuesta de las emergencias asociadas con el rescate de usuarios en sistemas verticales (ascensores) de la ciudad de Bogotá	Personal Operativo	30
	Investigación de incendios Intermedio	Adquirir conocimientos, técnicas y habilidades prácticas en las áreas, jurídica, técnico-científica y técnico-profesional relacionadas con la investigación de incendios.	Sargentos y Cabos	25
	Oficial de Seguridad	Proporcionar al participante los conocimientos y las habilidades requeridas para un oficial de seguridad según la NFPA 1521.	Sargentos y Cabos	25
	Conversatorio Gestión del Riesgo Ley 1523/12	Brindar al personal de Bomberos los conocimientos básicos necesarios encausados a la Gestión Integral de Riesgos y Desastres.	Personal Operativo	15
Línea Administrativa	MIPG Básico	Adquirir conocimientos sobre el Modelo de Planeación y Gestión y su implementación en la entidad.	Personal UAECOB	15
	MIPG Intensivo	Adquirir conocimientos sobre el Modelo de Planeación y Gestión, para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la Gestión en la Entidad	OAP, SIG, OCI	
	Técnicas Análisis de Causas	Adquirir conocimientos con el fin de identificar la causa raíz, para identificar soluciones adecuadas.	Personal UAECOB	15
	Diseño de indicadores y presupuesto	Adquirir conocimientos para la formulación de indicadores de gestión, resultados, financieros, etc, manejo de presupuesto.	Personal UAECOB	15
	Comité de convivencia	Realizar re inducción en la temática competente al Comité de convivencia	Personal Comité de Convivencia	10
	Conformación de Brigadas	Realizar re inducción en la temática competente al Personal de Brigada	Personal Brigada de Emergencias	10
	Diseño de controles de riesgos	Adquirir conocimientos con el fin de identificar riesgos y soluciones de mitigación.	Personal UAECOB	15
	Técnicas de	Adquirir técnicas que permitan realizar, redactar, analizar y	Personal	15

	redacción de informes	de presentación de informes	UAECOB	
	Manejo de herramientas office	Adquirir conocimientos básicos en el manejo de Herramientas Office	Personal UAECOB	15
	Inducción y re inducción.	Realizar proceso de inducción y Re inducción en puestos de trabajo, al personal de la UAECOB	Personal UAECOB	15
	Gestión Documental	Brindar al personal conocimientos básicos y herramientas que permitan el uso adecuado respecto a Gestión Documental	Personal UAECOB	15

6.2.4 Cronograma

NOMBRE		FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
LÍNEA BÁSICA	Bombero I											
	Bombero II											
	Operadores de Maquinas Bomba											
	Incendios en Recinto Cerrado											
	Curso Rescate en Estructuras Colapsada (CRECL)											
	Curso Intermedio Sistema Comando de Incidentes (CISCI)											
	Curso Básico de Atención Pre hospitalaria (CBAPH)											
	Maniobras con Cueras											
	Abastecimiento de Agua											
	Primera Respuesta a Incidentes con Materiales Peligrosos (PRIMAP)											

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

7.1 Participación Comisión de Personal

El PIC contó con la participación de la Comisión de Personal, quienes manifestaron su percepción y recomendaciones para que el PIC 2020 fuese desarrollado durante la vigencia 2020.

7.2 Aprobación PIC



RESOLUCIÓN No 278 DE 2020

"Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación de los servidores públicos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá para la vigencia 2020"

EL DIRECTOR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS

En uso de las facultades legales y en especial las conferidas por los Decretos 555 y 559 de 2011, en armonía con el Decreto Distrital 101 de 2004 y

CONSIDERANDO:

Que de acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004, corresponde a todas las entidades con servidores públicos vinculados en carrera administrativa, diseñar y mantener actualizado su propio plan de capacitación acorde con las necesidades detectadas en sus áreas misionales y de apoyo.

Que el literal h), numeral 2 del artículo 16, indica que la Comisión de Personal deberá participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en su seguimiento.

Que el numeral 7 del artículo 12 del Decreto Distrital 555 de 2011 asigna a la Subdirección de Gestión Humana de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá "Coordinar la formulación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación en coordinación con las Subdirecciones Operativa y de Gestión del Riesgo".

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió el Decreto 1083 de 2015 que compila normas reglamentarias preexistentes del sector Función Pública; el cual en el artículo 2.2.9.1 señala que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los servidores públicos, que permitan el desarrollo de los planes institucionales y las competencias laborales.

Que el Decreto 1567 de 2008, en el artículo 3, literal c, dispone que, con el propósito de organizar la capacitación interna, cada entidad debe formular con mínimo un año de periodicidad su Plan Institucional de Capacitación (...) Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente Decreto - Ley y con la planeación institucional.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 - 2027, indica que el conjunto de lineamientos y prioridades de política buscan orientar a las entidades públicas del orden nacional y territorial en la formulación de acciones que promuevan el desarrollo administrativo; a través del fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación.

Que la guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación -PIC-, elaborada por el DAFF, lo define como el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de las 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.

Que el PIC de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá fue diseñado con la participación de la Comisión de Personal con el objeto de contribuir a la solución de problemas y a la consecución de retos institucionales estratégicos; por lo cual para su formulación se consultaron diversas fuentes de información tales como los hallazgos del plan de mejoramiento y de la auditoría interna; las estadísticas de accidentalidad; y las líneas de acción del Plan Estratégico de Seguridad Vital.

Que el Plan Institucional de Capacitación y Formación para el personal Administrativo y Operativo de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, se enfoca en el fortalecimiento de las capacidades, conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes de los directivos, profesionales, técnicos y

Calle 20 No. 68 A - 06 Edificio Comando
PBX: 382 25 00
www.bomberosbogota.gov.co - Línea de emergencia 123
NIT: 899.999.061-9. - Código Postal: 110931



RESOLUCIÓN No 278 DE 2020

"Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación de los servidores públicos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá para la vigencia 2020"

personal operativo como Oficiales, Suboficiales, y Bomberos, encaminando sus esfuerzos hacia la búsqueda del aumento del desempeño misional; basado en los principios de eficiencia y eficacia, en todas las actividades institucionales como está previsto en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

Que se hace necesario adoptar el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2020, el cual aplicará a los servidores de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo Primero. ADOPCIÓN. Adoptar el Plan Institucional de Capacitación de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá para la vigencia 2020, anexo a la presente resolución y que forma parte integral de la misma, el cual aplicará a los servidores de la Entidad.

Artículo Segundo. APROPIACIÓN PRESUPUESTAL. Según la naturaleza de las actividades del PIC 2020, estas se financiarán con recursos de inversión del proyecto denominado Fortalecimiento del Cuerpo Oficial de Bomberos Meta implementar un Plan Institucional de Capacitación (PIC); y con recursos de funcionamiento del rubro "Capacitación".

Artículo Tercero. EJECUCIÓN PRESUPUESTAL. Atendiendo el principio de anualidad contenido en el Estatuto Orgánico del Presupuesto, los procesos formativos que requieran recursos se ejecutarán por vigencias presupuestales.

Artículo Cuarto. VIGENCIA. La vigencia del Plan Institucional de Capacitación aplicará hasta el 30 de Enero de 2021, cuyo cronograma podrá ser ajustado o modificado atendiendo las necesidades de la Entidad.

Artículo Quinto. EJECUCIÓN. La coordinación de la ejecución del PIC es responsabilidad de la Subdirección de Gestión Humana. De requerirse la realización de un proceso formativo no previsto en el PIC, deberá ser informado y justificado con la debida antelación a dicha Subdirección para adelantar los trámites pertinentes.

Artículo Sexto. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO. La Entidad a través de la Subdirección de Gestión Humana con el apoyo de la Comisión de Personal, realizará la evaluación y seguimiento al plan de capacitación institucional para verificar su eficacia y hacer las recomendaciones de ajuste a que haya lugar.

Artículo Séptimo. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los Veintisiete (27) días del mes de Marzo de 2020.



Diego Andrés Moreno Beroya
Director General UAECOB

Funcionario o Asesor	Nombre	Cargo	Firma
Aprobado por	Ana María Mejía Mejía	Subdirectora de Gestión Humana	
Proyectado por	Sandra Paola Murcia Murcia	Contratista ACES/SGH	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y/o técnicas vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma del Director de la UAECOB.

Calle 20 No. 68 A – 06 Edificio Comando
PBX: 382 25 00
www.bomberosbogota.gov.co - Línea de emergencia 123
NIT: 899.999.061-9. - Código Postal: 110931



7.3 Indicadores

Tipo Indicador	Nombre Indicador	Objetivo	Fórmula
Eficiencia	Satisfacción	Medir el grado de satisfacción de los Funcionarios frente a las actividades de capacitación	Número de servidores satisfechos (calificación buena y excelente) con las actividades de bienestar, capacitación y $\frac{SST * 100}{\text{Total, de servidores encuestados}}$
Eficacia	Cobertura	Medir la participación de los servidores en las actividades de gestión humana.	100% de los servidores participaron en al menos una (1) actividad de bienestar, de capacitación y de SST.

7.4. Mecanismos de Socialización del PIC y el Plan de Acción

El PIC se dará a conocer a los Funcionarios a través de los medios digitales con los que cuenta la Entidad. Adicionalmente, se presentará al nivel Directivo para que difundan la información con sus respectivos Equipos de trabajo.

RESOLUCIÓN No 278 DE 2020

“Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación de los servidores públicos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá para la vigencia 2020”

EL DIRECTOR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS

En uso de las facultades legales y en especial las conferidas por los Decretos 555 y 559 de 2011, en armonía con el Decreto Distrital 101 de 2004 y

CONSIDERANDO:

Que de acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004, corresponde a todas las entidades con servidores públicos vinculados en carrera administrativa, diseñar y mantener actualizado su propio plan de capacitación acorde con las necesidades detectadas en sus áreas misionales y de apoyo.

Que el literal h), numeral 2 del artículo 16, indica que la Comisión de Personal deberá participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en su seguimiento.

Que el numeral 7 del artículo 12 del Decreto Distrital 555 de 2011 asigna a la Subdirección de Gestión Humana de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá “Coordinar la formulación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación en coordinación con las Subdirecciones Operativa y de Gestión del Riesgo”.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió el Decreto 1083 de 2015 que compila normas reglamentarias preexistentes del sector Función Pública; el cual en el artículo 2.2.9.1 señala que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los servidores públicos, que permitan el desarrollo de los planes institucionales y las competencias laborales.

Que el Decreto 1567 de 2008, en el artículo 3, literal c, dispone que, con el propósito de organizar la capacitación interna, cada entidad debe formular con mínimo un año de periodicidad su Plan Institucional de Capacitación (...) Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente Decreto - Ley y con la planeación institucional.

Que el Departamento Administrativo de la Función a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 - 2027, indica que el conjunto de lineamientos y prioridades de política buscan orientar a las entidades públicas del orden nacional y territorial en la formulación de

RESOLUCIÓN No 278 DE 2020

“Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación de los servidores públicos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá para la vigencia 2020”

acciones que promuevan el desarrollo administrativo; a través del fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación.

Que la guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC-, elaborada por el DAFP, lo define como el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de las 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.

Que el PIC de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá fue diseñado con la participación de la Comisión de Personal con el objeto de contribuir a la solución de problemas y a la consecución de retos institucionales estratégicos; por lo cual para su formulación se consultaron diversas fuentes de información tales como los hallazgos del plan de mejoramiento y de la auditoria interna; las estadísticas de accidentalidad; y las líneas de acción del Plan Estratégico de Seguridad Vial.

Que el Plan Institucional de Capacitación y Formación para el personal Administrativo y Operativo de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, se enfoca en el fortalecimiento de las capacidades, conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes de los directivos, profesionales, técnicos y personal operativo como Oficiales, Suboficiales, y Bomberos, encaminando sus esfuerzos hacia la búsqueda del aumento del desempeño misional; basado en los principios de eficiencia y eficacia, en todas las actividades institucionales como está previsto en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

Que se hace necesario adoptar el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2020, el cual aplicará a los servidores de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo Primero. ADOPCIÓN. Adoptar el Plan Institucional de Capacitación de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá para la vigencia 2020, anexo a la presente resolución y que forma parte integral de la misma, el cual aplicará a los servidores de la Entidad.

RESOLUCIÓN No 278 DE 2020

“Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación de los servidores públicos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá para la vigencia 2020”

Artículo Segundo. APROPIACIÓN PRESUPUESTAL. Según la naturaleza de las actividades del PIC 2020, estas se financiarán con recursos de inversión del proyecto denominado Fortalecimiento del Cuerpo Oficial de Bomberos Meta Implementar un Plan Institucional de Capacitación (PIC); y con recursos de funcionamiento del rubro “Capacitación”.

Artículo Tercero. EJECUCIÓN PRESUPUESTAL. Atendiendo el principio de anualidad contenido en el Estatuto Orgánico del Presupuesto, los procesos formativos que requieran recursos se ejecutarán por vigencias presupuestales.

Artículo Cuarto. VIGENCIA. La vigencia del Plan Institucional de Capacitación aplicara hasta el 30 de Enero de 2021, cuyo cronograma podrá ser ajustado o modificado atendiendo las necesidades de la Entidad.

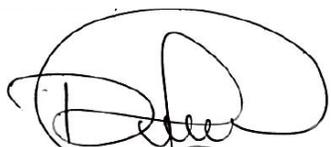
Artículo Quinto. EJECUCIÓN. La coordinación de la ejecución del PIC es responsabilidad de la Subdirección de Gestión Humana. De requerirse la realización de un proceso formativo no previsto en el PIC, deberá ser informado y justificado con la debida antelación a dicha Subdirección para adelantar los trámites pertinentes.

Artículo Sexto. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO. La Entidad a través de la Subdirección de Gestión Humana con el apoyo de la Comisión de Personal, realizará la evaluación y seguimiento al plan de capacitación institucional para verificar su eficacia y hacer las recomendaciones de ajuste a que haya lugar.

Artículo Séptimo. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los Veintiséis (26) días del mes de Marzo de 2020.



DIEGO ANDRES MORENO BEDOYA
Director General UAECOB

RESOLUCIÓN No 278 DE 2020

“Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación de los servidores públicos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá para la vigencia 2020”

Funcionario o Asesor	Nombre	Cargo	Firma
Aprobado por	Ana María Mejía Mejía	Subdirector de Gestión Humana	
Proyectado por	Sandra Paola Murcia Murcia	Contratista ACE/SGH	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y/o técnicas vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma del Director de la UAECOB