Equipo Directivo

GT-PL05

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021**

Diego Andrés Moreno Bedoya

Director

William Alfonso Tovar Segura

Subdirector de Gestión del Riesgo

Gerardo Alonso Martínez Riveros

Subdirector Operativo

Ana María Mejía Mejía

Subdirectora de Gestión Humana

Diana Mireya Parra Cardona

Subdirectora de Gestión Corporativa

Paula Ximena Henao Escobar

Subdirectora Logística

Norma Cecilia Sánchez Sandino

Jefe Oficina Asesora de Planeación

Rubén Antonio Mora Garcés

Jefe de Oficina de Control Interno

Vanessa Gil Gómez

Jefe Oficina Asesora Jurídica

**Equipo Técnico**

Edgar Manuel Rojas Vanegas

Sargento de Bomberos

Camilo Alfredo Sánchez Sierra

Cabo de Bomberos

Luis Orlando Martínez Combita

Cabo de Bomberos

Pedro Andrés González Naranjo

Bombero

Edwin Roberto Rodríguez Elejalde

Bombero

Cesar Augusto Feo Martínez

Bombero

Claudia Patricia González Ramírez

Auxiliar Administrativa

Laura Salgado Ramírez

Profesional Contratista

Sandra Paola Murcia Murcia

Profesional Contratista

John Jader Ocampo Madrigal

Profesional Contratista

Vanesa Chapman

Profesional Contratista

Luz Estella Celis Barrero

Contratista de Apoyo

Edgar Enrique Téllez Uribe

Contratista de Apoyo

**Comisión de Personal**

Cabo Juan Carlos Valero Pinilla

Presidente

Cabo. Diego Andrés Daza

William Alfonso Tovar Segura

Subdirector de Gestión del Riesgo

Diana Mireya Parra Cardona

Subdirectora de Gestión Corporativa

Ana María Mejía Mejía

Subdirectora de Gestión Humana

Secretaria Técnica Comisión de personal

Contenido

[1. JUSTIFICACIÓN 6](#_Toc61611555)

[2. OBJETIVOS 6](#_Toc61611556)

[Objetivos Estratégicos 6](#_Toc61611557)

[Objetivos de Gestión 6](#_Toc61611558)

[3. MARCO LEGAL 7](#_Toc61611559)

[3.1 Principios Rectores 7](#_Toc61611560)

[3.2 Normas que regulan el tema 8](#_Toc61611561)

[4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS 9](#_Toc61611562)

[4.1 Marco Conceptual 9](#_Toc61611563)

[4.2. Diagnóstico 10](#_Toc61611564)

[4.3. ¿A quiénes y en qué contexto capacitamos? 12](#_Toc61611565)

[4.4. ¿En qué capacitamos? 13](#_Toc61611566)

[4.5. ¿cómo Capacitamos? 15](#_Toc61611567)

[4.6. Cómo Evaluar 17](#_Toc61611568)

[4.7. Enfoques pedagógicos 17](#_Toc61611569)

[4.8 Glosario 20](#_Toc61611570)

[5. METODOLOGÍA 23](#_Toc61611571)

[5.1. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional 23](#_Toc61611572)

[5.2. Caracterización de la Población 23](#_Toc61611573)

[5.3 Metodología 24](#_Toc61611574)

[5.4 Análisis de Resultados 26](#_Toc61611575)

[5.5 Necesidades Identificadas 27](#_Toc61611576)

[6. EJECUCIÓN 28](#_Toc61611577)

[6.1 Presupuesto 28](#_Toc61611578)

[6.2 Programas de Aprendizaje Organizacional 28](#_Toc61611579)

[6.3 Plan de Acción y Estrategia de Ejecución 29](#_Toc61611580)

[7 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 32](#_Toc61611581)

[7.1 Participación Comisión de Personal 32](#_Toc61611582)

[7.2 Aprobación PIC 32](#_Toc61611583)

[7.3 Indicadores 32](#_Toc61611584)

[7.4 Mecanismos de Socialización del PIC y el Plan de Acción 33](#_Toc61611585)

# 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 2020 – 2030.

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 7568 “Fortalecimiento Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá”; Está dirigido a fortalecer y modernizar a la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos, por ser la primera entidad que responde ante situaciones de emergencia tales como incendios, incidentes con materiales peligrosos y eventos que requieran rescate y salvamento 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 requerido.

# OBJETIVOS

# Objetivos Estratégicos

* Fortalecer la capacidad Institucional que apalanque el cumplimiento de la misión de la entidad, a través del desarrollo 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 2021.
* 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.

# MARCO LEGAL

# 3.1 Principios Rectores

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

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

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

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

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

**Prevalencia del Interés de la Organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

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

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

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

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

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

# 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 crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”, *Artículo 11º. Obligaciones de las Entidades.[[1]](#footnote-1)*

<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 9°, Formación a los funcionarios y funcionarias del Distrito, Literal c) Cada entidad del distrito dispondrá de recursos dentro de sus rubros de capacitación para el desarrollo de los procesos formativos en Derechos Humanos que ofrecerá a sus funcionarios y funcionarias. (…)”.

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

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 1523 de 2012 política Gestión del Riesgo “Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones.” http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\_1523\_2012.html

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>

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>

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>

Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley [909](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861#909)de 2004, el Decreto Ley [1567](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246#1567)de 1998 y se dictan otras disposiciones” https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95430

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

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

# 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 lo tanto, poseen las siguientes características:

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

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

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

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

Las temáticas de capacitación contempladas en este plan se han definido a partir de la identificación de necesidades con el Nivel Directivo y la Comisión de Personal a través de una entrevista estructurada, de igual forma, la medición de clima organizacional, de riesgo psicosocial y los diferentes planes de acción, son insumos para determinar las actividades formativas y las metodologías que serán usadas.

Las acciones formativas que se adelanten en la entidad serán evaluadas desde la satisfacción de los asistentes de acuerdo con el 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, el sector de Seguridad, Convivencia y Justicia necesita servidores totalmente comprometidos, con su potencial desarrollado y dispuestos a lograr todos sus objetivos en el ejercicio de su desempeño profesional. Es por esto, que el objetivo principal de las intervenciones planteadas a lo largo de este PIC, propenden por acrecentar las habilidades del saber hacer y las competencias blandas del ser.

# 4.2. Diagnóstico

**Reseña Histórica**

Somos una entidad técnica especializada, con 126 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, Búsqueda y rescate e incidentes con Materiales Peligrosos.

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.

Clasificación USAR COL-1 (Búsqueda y Rescate Urbano) a través de INSARAG-IEC Naciones Unidas, clasificando como el Equipo N°52 en el mundo y el Nº4 en el continente, cumpliendo con todos los estándares internacionales exigidos por INSARAG para operaciones nacionales e internacionales.

Acreditación Nacional USAR COL- 12 a 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, ha brindado cooperación a países como Honduras y Costa Rica.

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

De igual manera, en la actualidad se encuentra certificada y reconocida por la Secretaría de Educación como Institución para el Trabajo y Desarrollo Humano y la Dirección Nacional de Bomberos como escuela de Bomberos Intermedia Nivel II.

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 dando cubrimiento a las 20 localidades de la ciudad.

Esta distribución naturalmente plantea un reto en la intervención de acciones formativas muy grande, principalmente por la diferencia en los horarios de trabajo de los servidores, 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)[[2]](#footnote-2).

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

1. Liderazgo.
2. Estrategias Efectivas de Comunicación.
3. Toma de Decisiones desde una Cultura Ágil.
4. Optimización de Herramientas Ofimáticas.
5. Tecnologías de la Información.
6. Actualización Técnica y Jurídica en Contratación Estatal.
7. Innovación para la implementación de nuevas y mejores prácticas.
8. Actualización en temas propios de la Entidad, el Estado y el Distrito.
9. Prevención e Intervención en Salud y Seguridad en el Trabajo.
10. Optimización de los Servicios de Atención de Incendios, atención a incidentes con Materiales Peligroso y Búsqueda y Rescate en todas sus modalidades.
11. Política Diferencial
12. MIPG
13. Gestión Administrativa
14. Servicio al Ciudadano
15. Gestión Financiera

# 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.

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 competencias[[3]](#footnote-3). En este apartado planteamos comprensiones comunes sobre el aprendizaje, las capacidades y las competencias.

**Aprendizaje**

Afirmamos que el pilar fundamental de la educación es el aprendizaje. Desde nuestra perspectiva el aprendizaje consiste en transformaciones relativamente sostenidas en las formas de relación de los servidores con su entorno social, cultural y material. La visión tradicional y el solipsismo del aprendizaje como un cambio de conducta o creencias, se amplía desde una mirada hacia el contexto y la cotidianidad de los seres humanos[[4]](#footnote-4).

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

Organizamos procesos de capacitación y formación desde estos dos principios:

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

Consideramos el aprendizaje como un fenómeno:

* Individual: Cambios en conocimientos, habilidades y disposiciones con utilidad cotidiana en el ámbito laboral.
* Organizacional: Transformación de prácticas, saberes colectivos y valores comunes fundamentados en procesos culturales. (Ver Guía Metodológica DAFP, 2017).

**Desarrollo de Capacidades**

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

Un enfoque de capacidades involucra[[5]](#footnote-5):

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

**Fortalecimiento de Competencias**

Los seres humanos somos sistemas orgánicos y complejos, determinados por dimensiones, el conocimiento intelectual es sólo una de nuestras facetas. Aprendemos, 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?

* + 1. **Modalidades de Capacitación**

Consideramos tres modalidades para implementar nuestros programas de aprendizaje:

1. Presencial: Proceso educativo que se desarrolla principalmente a través de espacios cara a cara entre estudiantes y formadores en un mismo espacio y tiempo.
2. 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.
3. 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. Para los procesos de Capacitación en la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos los procesos de capacitación mixta serán denominados como semipresenciales

* + 1. **Principios Metodológicos**

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

En uno de sus documentos de trabajo denominado “The future of learning 3: what kind of pedagogies for the 21st century”, la UNESCO (2015[12])[[6]](#footnote-6) 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.

**Aprendizaje Colaborativo**

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

**Diversidad en Métodos de Enseñanza**

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

**Aprendizaje desde proyectos y basado en problemas**

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

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

El aprendizaje desde proyectos y basado en problemas involucra las cuatro habilidades más importantes del siglo XXI: 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, 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.

* + 1. **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.
* 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-GT-PR12-FT04 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* [[7]](#footnote-7). 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)[[8]](#footnote-8)

Asumimos el enfoque cognitivista para abordar el desarrollo de:

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

**Constructivismo**

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

“Agentes activos que están involucrados en la construcción de su propio aprendizaje… pues -en nuestros programas de aprendizaje- construyen su propio aprendizaje mediante un proceso que implica probar la validez de ideas y enfoques de acuerdo 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)[[9]](#footnote-9)”

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

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

1. La enseñanza se basa en situaciones reales, problemas cotidianos, retos significativos para la realidad de los servidores.
2. Los conocimientos previos de los servidores son activados: con qué experiencia, habilidad y saberes relevantes cuentan para lograr los objetivos de aprendizaje.
3. Los nuevos conocimientos o habilidades se demuestran y no solamente se transmite información acerca de ellos.
4. Se crean situaciones, retos o problemas para que los servidores apliquen los nuevos conocimientos o habilidades.
5. Se invita o moviliza a los servidores a transferir y adaptar los nuevos conocimientos o habilidades a su realidad laboral[[10]](#footnote-10).

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

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

**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. 125[[11]](#footnote-11)).

# Glosario[[12]](#footnote-12)

**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 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).

# 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 (Ver Formato Excel Matriz de Diagnóstico de la entidad PIC 2021).

1. Objetivos estratégicos de la Entidad.
2. Solicitud Propuestas de Capacitación.
3. Identificación de necesidades con Directivos.
4. Mesas de Trabajo con las áreas.
5. Recurrencia de Accidentes – SST.
6. Estadística de Servicios Atendidos en la Entidad provenientes de la SO
7. Necesidades de capacitación basados en la Matriz de Mapa Humano

# 5.2. Caracterización de la Población

La planta de personal de la Entidad está compuesta por 671 Cargos distribuidos así:

Niveles de cargo:



La distribución de acuerdo con el tipo de vinculación en la que se encuentren es:



Del total de los servidores, 613 son hombres y 58 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.

Se diseñó una matriz de identificación de necesidades que recogió los requerimientos a lo largo del año provenientes de:

* Diagnóstico del PIC 2020
* Autodiagnóstico MIPG
* FOGEDI
* Plan de mejoramiento estaciones
* Índice de Transparencia
* Encuesta CAFAM,
* Directivas 003,
* Lineamientos del Plan Nacional de formación
* Medición de Clima Laboral y calidad de vida en el trabajo,
* Negociación Sindical
* Planes de mejoramiento de las áreas
* Plan de retiro.
	+ 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 administrativo y operativo 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, las necesidades de la negociación sindical y de los comités de la entidad fueron recogidos para el diagnóstico.

* + 1. **Técnicas y Herramientas Usadas**

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

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

* + 1. **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, a través de la gestión integral de riesgos de incendios, atención de rescates en todas sus modalidades e incidentes con materiales peligrosos en Bogotá y su entorno

**Visión:**

* Al 2030, ser el mejor cuerpo de bomberos de Colombia soportado en el compromiso de sus colaboradores y la confianza de los ciudadanos, reconocido a nivel mundial por su fortaleza técnica y capacidad de gestión.

**Pilares Estratégicos:**

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

El pilar de Gestión estratégica del Talento Humano

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

Los Objetivos Estratégicos que componen el presente pilar son los siguientes:

- IMPLEMENTAR LA ESTRATEGIA DE GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS

Identificar el impacto de situaciones internas y externas que pueden influir en el ciclo de vida laboral de los servidores de la UAE cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, generando rutas de valor encaminadas a fortalecer, acompañar y/o disminuir el efecto de estos cambios.

- CONSOLIDAR LA ESTRATEGIA DEL TALENTO HUMANO

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

# Análisis de Resultados

**5.4.1 ¿Cómo procesó la información?**

La información encontrada en las encuestas se organizó por ejes temáticos enfocados en dos bloques Gestión y Misionales, priorizando según las exigencias de entes de Control, exigencias normativas, Necesidades del Mapa Humano, Prevalencia Estadística prestación de servicios de la entidad, prevalencia estadística de Seguridad y Salud en el Trabajo, Recomendaciones Comisión de Personal y otros comités.

Este diagnóstico inicial fue enviado a cada una de las áreas para su revisión y posteriormente se llevaron a cabo 8 mesas de trabajo para validar si la necesidad identificada es acorde a los requerimientos de las Subdirecciones, oficinas y oficinas asesoras, se recibió realimentación por parte de todas las oficinas y subdirecciones para la definición de necesidades.

Igualmente, para involucrar las necesidades de todo el personal uniformado, de los grupos especializados y estaciones, la información fue compartida con ellos, recopilada por la subdirección operativa y validada en mesa de trabajo con los comandantes, líderes de grupos especializados y el Subdirector Operativo.

Para desarrollar la priorización y plan de trabajo se realizó una reunión previa con el DASCD el 13 de octubre, con el fin de conocer la oferta institucional de esta entidad para el año 2021. Posteriormente se llevaron a cabo las mesas de trabajo al interior de la UAECOB del 24 al 27 de noviembre y una adicional el 16 de diciembre con la Subdirección de Gestión del Riesgo por solicitud de la comisión de personal.

Posteriormente para establecer plan de trabajo 2021, las temáticas depuradas fueron priorizadas en formato “Matriz de diagnóstico y priorización de necesidades” del procedimiento GT-PR01 Gestión del aprendizaje, formación y entrenamiento del talento humano en la UAECOB y esta información se envió al Subdirector Operativo y Subdirección de Gestión Humana para su validación y aprobación.

Para la socialización de todo el proceso y recepción de observaciones se realizó una reunión con los líderes de los sindicatos el 23 de diciembre donde quedaron verificadas las necesidades.

Finalmente, en validación por la Dirección de la entidad, se estableció la estrategia para el plan de capacitación, donde el desarrollo de autonomía por parte de la entidad para impartir la capacitación es la prioridad, por esta razón los talleres de formación de instructores en los temas IMER y los necesarios para la respuesta a emergencias del Distrito serán la primera línea de formación.

Con la formación de instructores en temas básicos y especializados se podrá garantizar la formación, entrenamiento y reentrenamiento del personal uniformado, para cubrir las necesidades de capacitación definidas en el PIC en la línea misional.

* + 1. **Principales Resultados Obtenidos**

En principio se encontraron 44 temáticas en los temas de gestión y 59 en temas misionales, al realizar las mesas de trabajo con todas las subdirecciones y oficinas, fueron identificados 64 temas de gestión y 46 temas misionales que entraron a proceso de priorización de acuerdo con las variables establecidas en el formato Matriz de diagnóstico y priorización de necesidades.

El resultado de la matriz arrojó 49 temas prioritarios de los cuales quedaron incluidos 29 cursos misionales y 20 temas de gestión en el plan de trabajo 2021.

Para dar cumplimiento de los requerimientos totales (110 temas en total) se establece un plan para los años siguientes y cubrir las necesidades de capacitación de la entidad.

Todas las formaciones identificadas se encuentran enmarcadas en las tres dimensiones del desarrollo de competencias: Conocimiento **(Saber), Actitudes (Ser) y Habilidades (Saber -hacer).**

**Se anexa el formato Matriz de diagnóstico y priorización de necesidades.**

# Necesidades Identificadas

* + 1. **Necesidades**

Las necesidades de capacitación se identificaron en dos líneas:

1. Línea Gestión: Las acciones que deben ejercer las personas que tienen a cargo la gestión administrativa, de talento humano, logística y financiera de la entidad deben reforzar sus competencias con el objetivo de lograr una mayor eficiencia y eficacia en los procesos, además se requiere fortalecer la destreza administrativa de quienes manejan los recursos.
2. Línea Misional: 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 gestión integral del riesgo por incendios, la atención de incidentes con materiales peligrosos y actividades de búsqueda y rescate. Se prioriza el fortalecimiento de autonomía de la entidad, a través de la formación de instructores en temas de línea básica y especializada de operación bomberil.

# EJECUCIÓN

# Presupuesto

El presupuesto definido para este PIC es de Setecientos Cincuenta y tres Millones Cincuenta Mil Pesos ($753.050.000):

* Línea de Gestión: Cincuenta y Siete Millones de Pesos ($ 57.000.000) presupuesto de funcionamiento
* Línea Misional: Seiscientos noventa y seis millones cincuenta mil pesos ($696.050.000) presupuesto de inversión.

# Programas de Aprendizaje Organizacional

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

| **N°** | **Módulo** | **Subtemas** |
| --- | --- | --- |
| 1. | El Estado | Concepto de Estado y Estado Social de Derecho, Finesdel Estado​Estructura del Estado Colombiano​ y Funciones del Estado. |
| 2. | Organización del Distrito | Alcalde Mayor, Sectores Distritales, Organismos de Control y Vigilancia, 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 DASCD, Portafolio de Servicios, ¿Cómo acceder a los Servicios del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital? |

# Plan de Acción y Estrategia de Ejecución

**6.3.1 Capacitación Misional. (Personal Uniformado)**

|  | **TEMA** | **PERSONAL A IMPACTAR** | **ÁREA QUE IDENTIFICA LA NECESIDAD** | **ESTRATEGIA** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | TALLERES DE FORMACIÓN DE INSTRUCTORES | 90 | GESTIÓN HUMANA – ACADEMIA | INVERSIÓN |
| 2 | INCENDIOS EN RECINTOS CERRADOS\* | 75 | OPERATIVA | INVERSIÓN |
| 3 | MANIOBRAS CON CUERDAS\* | 75 | OPERATIVA | INVERSIÓN |
| 4 | CRECL\* | 75 | OPERATIVA | INVERSIÓN |
| 5 | BOMBERO II | 75 | OPERATIVA - GESTIÓN HUMANA - ACADEMIA | INVERSIÓN |
| 6 | COMANDO EN INCENDIOS | 25 | DIRECCIÓN –ACADEMIA | INVERSIÓN |
| 7 | CURSO INCENDIOS EN EDIFICACIONES DE GRAN ALTURA | 25 | OPERATIVA - GESTIÓN DEL RIESGO | INVERSIÓN |
| 8 | CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS (logística) | 25 | OPERATIVA – LOGÍSTICA | INVERSIÓN |
| 9 | NBQR INTERMEDIO | 25 | OPERATIVA | INVERSIÓN |
| 10 | MANEJO DE EHA LOGÍSTICA | 25 | LOGÍSTICA- USAR | INVERSIÓN |
| 11 |  BÚSQUEDA Y RESCATE MONTAÑA (ÉNFASIS PÁRAMO) | 25 | DIRECCIÓN –OPERATIVA | INVERSIÓN |
| 12 | CURSO ZANJAS | 25 | OPERATIVA - USAR | INVERSIÓN |
| 13 | TÉCNICO MATPEL | 25 | OPERATIVA - MATPEL | INVERSIÓN |
| 14 | RESCATE VEHICULAR PESADO | 26 | OPERATIVA | INVERSIÓN |
| 15 | CURSO CERTIFICADO PARA BINOMIOS CANINOS | 25 | OPERATIVA - BRAE | INVERSIÓN |
| 16 | RESCATE EN ALTURAS CABINAS TRANSPORTE AÉREO | 25 | OPERATIVA | INVERSIÓN |
| 17 | INVESTIGACIÓN DE INCENDIOS INTERMEDIO | 52 | OPERATIVA | INVERSIÓN |
| 18 | OFICIAL DE SEGURIDAD | 50 | OPERATIVA | INVERSIÓN |
| 19 | RESCATE DE ESPECIES MAYORES  | 25 | DIRECCIÓN –OPERATIVA | INVERSIÓN |
| 20 | REENTRENAMIENTO | 204 | GESTIÓN HUMANA – ACADEMIA | GESTIÓN |
| 21 | ABASTECIMIENTO DE AGUA FORESTAL | 50 | OPERATIVA | GESTIÓN |
| 22 | EMERGENCIAS CON SISTEMAS VERTICALES (Ascensores y Escaleras Eléctricas) | 25 | OPERATIVA | GESTIÓN |
| 23 | EMERGENCIAS CON ABEJAS (Emergencias Médicas) | 25 | GESTIÓN HUMANA – SYST | GESTIÓN |
| 24 | MAQUINISTAS - CONDUCTOR OPERADORES DE MÁQUINAS | 25 | OPERATIVA – ACADEMIA | GESTIÓN |
| 25 | TALA DE ÁRBOLES | 25 | OPERATIVA - GESTIÓN HUMANA - SYST | GESTIÓN |
| 26 | SALVA VIDAS | 25 | OPERATIVA | GESTIÓN |
| 27 | ATENCIÓN DE INCIDENTES Y EMERGENCIAS ELÉCTRICAS | 25 | OPERATIVA | GESTIÓN |
| 28 | ACTUALIZACIÓN USAR | 25 | OPERATIVA - USAR | GESTIÓN |
| 29 | CURSO NACIONES UNIDAS | 25 | OPERATIVA - USAR | GESTIÓN |

**6.3.2 Capacitación Gestión**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **TEMA** | **PERSONAL A IMPACTAR** | **ÁREA QUE IDENTIFICA LA NECESIDAD** | **ESTRATEGIA** |
| 1 | INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN | 600 | GESTIÓN HUMANA | GESTIÓN |
| 4 | CAPACITACIÓN EN PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD | 600 | GESTIÓN HUMANA | GESTIÓN |
| 2 | EIR - SISTEMA COMANDO DE INCIDENTES BÁSICO | 72 | GESTIÓN HUMANA | GESTIÓN |
| 7 | BILINGÜISMO | 30 | GESTIÓN HUMANA - PLANEACIÓN | GESTIÓN |
| 8 | PARTICIPACIÓN CIUDADANA | 25 | GESTIÓN HUMANA - PLANEACIÓN - CORPORATIVA | GESTIÓN |
| 9 | RENDICIÓN DE CUENTAS | 25 | GESTIÓN HUMANA - PLANEACIÓN - CORPORATIVA | GESTIÓN |
| 10 | TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA | 25 | GESTIÓN HUMANA - PLANEACIÓN - CORPORATIVA | GESTIÓN |
| 11 | GESTIÓN DOCUMENTAL (Pérdida de Documentos) | 25 | GESTIÓN HUMANA - CORPORATIVA | GESTIÓN |
| 12 | INVENTARIOS (Pérdida de Elementos)Manejo de Inventarios y Depreciación enmarcados en el NMNC | 25 | GESTIÓN HUMANA - CORPORATIVA | GESTIÓN |
| 13 | SERVICIO AL CIUDADANO POLÍTICA | 25 | GESTIÓN HUMANA - CORPORATIVA | GESTIÓN |
| 6 | POLÍTICA DIFERENCIAL | 25 | GESTIÓN HUMANA - PLANEACIÓN | INVERSIÓN |
| 14 | GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN | 25 | GESTIÓN HUMANA - PLANEACIÓN | INVERSIÓN |
| 15 | EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN - INNOVACIÓN PÚBLICA | 25 | GESTIÓN HUMANA | INVERSIÓN |
| 16 | NEGOCIACIÓN SINDICAL | 25 | GESTIÓN HUMANA - NEGOCIACIÓN SINDICAL | INVERSIÓN |
| 17 | CONTRATACIÓN PÚBLICA PARA ENTIDADES DE EMERGENCIA | 25 | JURÍDICA | INVERSIÓN |
| 18 | EXPRESIÓN Y HABILIDADES ARTÍSTICAS | 25 | GESTIÓN HUMANA - NEGOCIACIÓN SINDICAL | INVERSIÓN |
| 3 | COPASST | 12 | GESTIÓN HUMANA | INVERSIÓN |
| 5 | COMITÉ DE CONVIVENCIA - Ley 1010 de Acoso Laboral | 10 | GESTIÓN HUMANA | INVERSIÓN |
| 19 | LIQUIDACIÓN SALARIAL - FUNDAMENTOS SEGURIDAD SOCIAL | 10 | GESTIÓN HUMANA | INVERSIÓN |
| 20 | IMPUESTOS Y RETENCIÓN EN LA FUENTE; MECANISMOS PARA LIQUIDACIONES DE INTERESES MORATORIOS EN DEMANDAS | 10 | GESTIÓN HUMANA | INVERSIÓN |

**NOTA: El desarrollo de las actividades que implican presencialidad estarán supeditadas a los lineamientos emitidos por el gobierno nacional y distrital con la posibilidad de cancelar actividades si es requerido.**

# SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

#  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.

# Aprobación PIC

**RESOLUCIÓN**

# Indicadores

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

# Mecanismos de Socialización del PIC y el Plan de Acción

El PIC se dará a conocer a los servidores 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.

DOCUMENTOS RELACIONADOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

|  |  |
| --- | --- |
| **CÓDIGO** | **DOCUMENTO** |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

1. Artículo 11, Decreto Ley 1567 de 1998. [↑](#footnote-ref-1)
2. 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 [↑](#footnote-ref-2)
3. Ver por ejemplo: Decreto 1567 de 1998, Decreto 2539 de 2005, Decreto 785 de 2005, PNFC y Guía Metodológica (DAFP, 2017) [↑](#footnote-ref-3)
4. Ver: Larreamendy (2011). Aprendizaje como Reconfiguración de Agencia. Revista de Estudios Sociales, 40, 33-43. [↑](#footnote-ref-4)
5. PNUD. (2009). Desarrollo de capacidades: Texto Básico del PNUD. Nueva York. [↑](#footnote-ref-5)
6. Scott, C. L. (2015). The future of learning 3: what kind of pedagogies for the 21st century. UNESCO. [↑](#footnote-ref-6)
7. Ver: Espiro, S. (2017). Aprendizaje. Instituto Latinoamericano de Desarrollo Profesional Docente. Unidad 1. [↑](#footnote-ref-7)
8. Ver: Pozo, I. (1996). Aprendices y Maestros: La nueva cultura del aprendizaje. Madrid: Alianza Editorial. [↑](#footnote-ref-8)
9. UNESCO. (2004). Las tecnologías de la información y la comunicación en la formación docente. Guía de Planificación. División de Educación Superior. [↑](#footnote-ref-9)
10. Merrill, D. (2002). First principles of instruction. ETR&D, 50(3), 43–59 [↑](#footnote-ref-10)
11. Sobrino-Morrás, A. (2011). Proceso de enseñanza-aprendizaje y web 2.0: valoración del conectivismo como teoría de aprendizaje post-constructivista. Estudios sobre educación, 20, 117-140. [↑](#footnote-ref-11)
12. 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 [↑](#footnote-ref-12)