



[Honor, Valor, Disciplina]

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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Versión 1 - 2026

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ORGANISMO CONSTITUCIONAL CON SEDE EN BOGOTÁ D.C. CALLE 100 No. 100-100	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 2 de 45

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	5
2. OBJETIVO	5
2.1. Objetivos Estratégicos	5
2.2. Objetivos de Gestión.....	5
3. ALCANCE	6
4. DEFINICIONES/SIGLAS.....	6
4.1. Definiciones:	6
5. ROLES Y RESPONSABILIDADES	8
6. DIAGNÓSTICO Y JUSTIFICACIÓN.....	8
6.1. Alineación con los Objetivos Estratégicos Institucionales.....	9
6.2. Pilares Estratégicos:	11
7. PROYECTO PARA DESARROLLAR.....	14
7.1. Marco Conceptual.....	14
7.1.1. ¿Para qué capacitamos?	14
7.1.2. ¿A quiénes y en qué contexto capacitamos?	16
7.1.3. ¿En qué capacitamos?	18
7.1.4. ¿Cómo capacitamos?	20
7.1.5. ¿Cómo evaluar?	23
7.2. Enfoques Pedagógicos	24
7.2.1. Conductismo:	24

Nota: Si usted imprime este documento se considera “Copia No Controlada” por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ORDENAR Y CONCRETAR EL BIEN COMÚN DE BOGOTÁ Y SU ZONA DE INFLUENCIA DIGNIDAD Y JUSTICIA	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 3 de 45

7.2.2.	Cognitivismo:	25
7.2.3.	Constructivismo:	26
7.2.4.	Constructivismo social:	27
7.2.5.	Conectivismo:	28
7.3.	Formulación del Plan Institucional de Capacitación —PIC—	29
7.3.1.	Caracterización de la población	29
7.3.2.	Forma de vinculación	29
7.3.3.	Sensibilización	30
7.3.4.	Diagnóstico necesidades de capacitación	31
7.4.	Construcción	34
7.4.1.	Priorización	34
7.4.2.	Inducción y reinducción	39
8.	EJECUCIÓN	40
8.1.	Seguimiento	41
8.1.1.	Seguimiento de los programas específicos de capacitación	41
8.1.2.	Seguimiento al Plan Operativo del PIC	41
9.	METAS / INDICADORES	41
9.1.	Criterios de evaluación	41
9.2.	Indicadores	43
10.	MARCO LEGAL	43
10.1.	Principios Rectores:	43

Nota: Si usted imprime este documento se considera “Copia No Controlada” por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ORDENAR, CONSTRUIR, CULTIVAR LA BUENA VIVIENDA PARA EL BUEN VIVIR DE TODA LA CIUDAD	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 4 de 45

11. DOCUMENTOS INTERNOS.....	44
12. DOCUMENTOS EXTERNOS	45
13. CONTROL DE CAMBIOS	45
14. CONTROL DE FIRMAS	45

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ORDENAR, CONSTRUIR, CULTIVAR, COMUNICAR Y SERVICIAR CIVIL Y CULTURAL	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 5 de 45

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, se enfoca en el fortalecimiento de las capacidades, conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes del personal operativo y administrativo, 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 2023 – 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 misionalidad de la entidad, lo cual permitirá mejorar los procesos de Actuación ante las operaciones de respuesta a emergencias.

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

2. OBJETIVO

2.1. Objetivos Estratégicos

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

2.2. Objetivos de Gestión

- Gestionar y crear espacios de fortalecimiento de competencias que contribuyan con la profesionalización y el desarrollo de los Servidores(as) Públicos(as), 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(as) Públicos(as) y de la Entidad.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN CALLE 100 No. 100-100, Bogotá D.C.	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 6 de 45

3. ALCANCE

El plan va dirigido a los servidores de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.

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

4. DEFINICIONES/SIGLAS

4.1. Definiciones:

- **Aprendizaje Organizacional:** Se entiende como un proceso de aprendizaje individual y colectivo a través de la dinámica diaria, la socialización y las experiencias compartidas, así como la integración de conocimientos internos y externos a la entidad; convirtiendo el conocimiento tácito en explícito, e la labor cotidiana y viceversa, que al final se convierte en el conocimiento organizacional.
- **Capacitación:** Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).
- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO:** Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo.
- **Educación informal:** Según el artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015, tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada y sólo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia.
- **Educación para el trabajo y el desarrollo humano:** Según artículo 2.6.2.2 del Decreto 1075 de 2015, la educación hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. OFICINA GENERAL DE ASesoría LEGAL CALLE 100 No. 100-100, Bogotá D.C.	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 7 de 45

educación consagrados en el artículo 5 de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

- **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- **Formación:** Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos.
- **Norma de competencia laboral para el sector público:** Documento que describe funciones productivas comunes a un sector, entidad, área o proceso, según la necesidad. Incluye actividades claves, criterios de desempeño específicos, acreditación y cualificación de competencias laborales, propuesta de desempeño, conocimientos esenciales, evidencias de desempeño y las competencias comportamentales necesarias para la función (Ramírez et al., 2017)
- **Planes de Capacitación:** Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).
- **Plan institucional de capacitación (PIC) :** Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que, durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública (Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC” expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la ESAP en diciembre de 2023).

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ORDENAR, CONSTRUIR, VIGILAR DESARROLLAR Y SERVICIAR CUIDAR Y EDUCAR	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 8 de 45

- **Programa de Inducción:** Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.
- **Programas de Reinducción:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.
- **Servidor Público¹:** 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.

5. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Subdirección de Gestión Humana - Escuela de Formación Bomberil – Academia

6. DIAGNÓSTICO Y JUSTIFICACIÓN

La Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C. es una entidad técnica especializada, con 129 años de historia, enfocada en garantizar la seguridad y protección de la vida y el patrimonio de los habitantes del Distrito Capital.

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

La Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos tiene como 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.

En este sentido, de acuerdo con la estructura del Sector Seguridad, Convivencia y Justicia, bajo la cual se encuentra la Unidad Administrativa Especial del Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá, definida mediante el Decreto 664 de 2025, la formulación del Plan Institucional de Capacitación 2026

¹ (p. 56) (Constitución Política, 1991; en: DAFP, 2017).

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ORDENAR, CONSTRUIR, CULTIVAR LA CIUDAD PARA UNA VIDA MEJOR DIGNA Y SOSTENIBLE	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 9 de 45

se encuentra en correspondencia con las funciones estipuladas en el Artículo 35, numeral 5, que establece:

Adelantar programas de capacitación que fortalezcan la carrera técnica Bomberil a nivel distrital a través del centro académico de Bomberos en coordinación con los demás organismos inherentes para tal fin.

Así mismo el PIC 2026, aporta a la puesta de la visión 2030, en la que se proyecta ser el mejor cuerpo de bomberos de Colombia soportado en el compromiso de sus colaboradores y la confianza de la ciudadanía, reconocido a nivel mundial por su fortaleza técnica y capacidad de gestión.

6.1. Alineación con los Objetivos Estratégicos Institucionales

La Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos se encuentra inmersa en dos objetivos estratégicos del Plan Distrital de Desarrollo así:

- Bogotá ordena su territorio y avanza en su acción climática, justicia ambiental e integración regional
- Bogotá confía en su gobierno

Para materializar esos propósitos la entidad realizó un trabajo de construcción de parte de la Dirección a los(as) servidores(as) públicos(as) de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos y se diseñó el Plan Estratégico 2024-2027, el cual se alinea a los objetivos trazados, y dentro del cual es parte fundamental el Talento Humano, como el activo más importante de la entidad considerando que los(as) servidores(as) son el motor que le dan vida a la misma y son el eje fundamental para el cumplimiento de la misionalidad institucional.

El objetivo principal que busca el Plan Estratégico Institucional -PEI- 2024-2027 de la UAECOB es otorgar los lineamientos institucionales y orientadores de la planificación para el presente cuatrienio, basado en 3 ejes estructurales “Proteger-Potenciar-Participar” P3, estableciendo para ello las diferentes acciones estratégicas concertadas año por año en las actividades del Plan de Acción Institucional.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ORDENAMIENTO TERRITORIAL, URBANISMO Y DESARROLLO SOCIAL Y ECONOMÍA CIVIL Y CULTURAL	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 10 de 45



El eje estructural que se articula con los Objetivos Estratégicos es Potenciar, en donde se alinea con los siguientes objetivos estratégicos:

2.2 Impulsar el desarrollo integral del talento humano de la entidad con enfoque de género, a través de capacitación, bienestar, seguridad y fortalecimiento de los valores del servidor público, para proyectar una gestión institucional que reconoce el valor del Ser Humano.

Tal como lo señala el Plan Estratégico Institucional el enfoque gerencial de la actual Dirección de la UAECOB, propende para que todo su personal disponible interiorice la importancia de la calidad primero como **“SER HUMANO ANTES QUE EL COLABORADOR”**, en la vida personal y laboral, antes de realizar inmersiones en los temas de calidad del ámbito organizacional.

En alineación con la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030 (CONPES D.C.) y el Sello Distrital de Igualdad de Género, el Plan de Bienestar e Incentivos del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá incorpora el compromiso de transversalizar el enfoque de género y los derechos de las mujeres en todas sus estrategias y programas. Este enfoque busca garantizar la igualdad de oportunidades, la equidad en el acceso a beneficios y la promoción de un entorno laboral inclusivo que valore y respete la diversidad de sus integrantes.

De esta manera, se priorizan acciones como la sensibilización y formación del personal en temas de equidad de género, la implementación de medidas que promuevan la participación y el liderazgo de las mujeres en todos los niveles de la entidad, y la adecuación de espacios laborales que respondan a las necesidades diferenciadas de género. Además, se fortalecerán los programas de

Nota: Si usted imprime este documento se considera “Copia No Controlada” por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ORDENAR, CONSTRUIR, CULTIVAR LA CIUDAD PARA UNA VIDA MEJOR DIGNA Y SOSTENIBLE	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 11 de 45

bienestar para incluir actividades que promuevan la conciliación entre la vida personal y laboral, así como el reconocimiento de las contribuciones específicas de las mujeres al cumplimiento de la misión institucional, en concordancia con los principios de equidad y corresponsabilidad establecidos en el Sistema Distrital de Cuidado.

El Plan también conlleva seguimientos específicos para medir los avances en la inclusión de género, asegurando una evaluación constante y efectiva de las acciones implementadas. Estas iniciativas están orientadas a cerrar brechas de género históricas, mejorar el clima laboral y consolidar un modelo organizacional que promueva la igualdad sustantiva en el marco de los valores del Código de Integridad del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá. Con ello, la entidad refuerza su compromiso con la construcción de una ciudad más equitativa y sostenible, como lo establece el Plan Distrital de Desarrollo y el Sello Distrital de Igualdad de Género.

6.2. Pilares Estratégicos:

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

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

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

- **- IMPLEMENTAR LA ESTRATEGIA DE GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS:** Identificar el impacto de situaciones internas y externas que pueden influir en el ciclo de vida laboral de los servidores de la UAE cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, generando rutas de valor encaminadas a fortalecer, acompañar y/o disminuir el efecto de estos cambios.
- **- CONSOLIDAR LA ESTRATEGIA DEL TALENTO HUMANO:** Potenciar el talento humano como activo más importante de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá mediante el desarrollo de rutas de valor que permite fortalecer sus competencias desde el ser, el saber y el hacer, en busca de brindar un servicio cercano y de calidad a la ciudadanía.

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

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ORDENAMIENTO TERRITORIAL, PLANEACIÓN Y DESARROLLO URBANO, AMBIENTAL Y SOCIAL DIRECCIÓN DE DESARROLLO URBANO	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 12 de 45

La Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial Bomberos, cuenta dentro de su estructura funcional cuenta con la Escuela de Formación Bomberil – Academia de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, con licencia de funcionamiento por parte de la secretaria de Educación adscrita a la Subdirección de Gestión Humana, un centro de entrenamiento con escenarios para realizar ejercicios prácticos, cuenta con un equipo de Trabajo para el desarrollo de las actividades Capacitación y Entrenamiento dentro de la Subdirección de Gestión Humana, la cual adelanta todos las gestiones para los procesos formativos del personal operativo y administrativo de la entidad, y realiza constantemente convocatorias internas, con la finalidad la de generar una mayor cobertura en cuanto a formación se refiere.

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

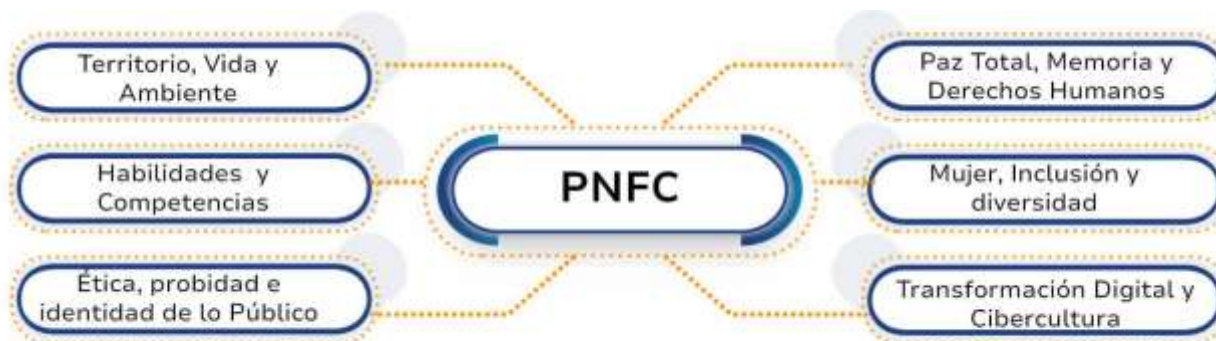
La “Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC” expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP- en diciembre de 2023, indica que el objetivo del Plan Institucional de Capacitación —PIC— es el siguiente:

“Cerrar las brechas que puedan existir entre los conocimientos habilidades y actitudes que tenga el servidor y las capacidades puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo. Buscando mejorar el desempeño de los servidores vinculados en el ejercicio de sus funciones. A través de cursos, diplomados, proyectos de aprendizaje, inducción y entrenamiento que en suma constituyen el plan de capacitación de la respectiva entidad.”

De igual forma de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y capacitación 2023 – 2030 se incluyen los seis ejes temáticos que agregan valor a la formación logrando un desarrollo integral.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ORDENAMIENTO TERRITORIAL, URBANISMO, DESARROLLO SOCIAL Y ECONOMÍA LOCAL CIVILIZACIÓN Y CULTURA	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 13 de 45

Figura 1 - Ejes plan nacional de formación y capacitación 2023 - 2030



Nota: Adaptado de Plan nacional de formación y capacitación 2023-2030, 2020, (https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual//document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/34208239)

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

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

El proyecto de Inversión 8173 “Modernización de las capacidades del Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá D.C.”, está dirigido a fortalecer y modernizar a la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, por ser la primera entidad que responde ante situaciones de emergencia tales como incendios, incidentes con materiales peligrosos y eventos que requieran rescate y salvamento que se presenten en el Distrito Capital, así como atender en el marco del Sistema Nacional de Gestión del riesgo de desastres y del Sistema distrital de Prevención y Atención de Emergencias, aquellas situaciones, emergencias o desastres en las cuales sea requerido.

Nota: Si usted imprime este documento se considera “Copia No Controlada” por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 14 de 45

Dentro de los componentes del proyecto se encuentra el componente de implementar al 100% del programa de capacitación, formación y entrenamiento al personal uniformado de la Unidad Administrativa Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá.

7. PROYECTO PARA DESARROLLAR

7.1. Marco Conceptual

7.1.1. ¿Para qué capacitamos?

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

● Reseña Histórica

Somos una entidad técnica especializada, con 129 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. se estableció como una Unidad Administrativa Especial del orden distrital, del sector central, sin personería jurídica.

La Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos 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 Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos 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

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ORDENAMIENTO TERRITORIAL, URBANISMO, DESARROLLO SOCIAL Y CULTURAL COMUNICACIÓN Y RELACIONES PÚBLICAS	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 15 de 45

Ni 52 en el mundo y el N.º 4 en el continente, cumpliendo con todos los estándares internacionales exigidos por INSARAG para operaciones internacionales.

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

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

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

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

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

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

● 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(as) deben desarrollar son:

Nota: Si usted imprime este documento se considera “Copia No Controlada” por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ORDENAR, CONSTRUIR, CULTIVAR LA CIUDAD PARA UNA VIDA MEJOR DIGNA Y SOSTENIBLE	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 16 de 45

- a. Liderazgo
- b. Estrategias efectivas y asertivas de comunicación
- c. Toma de decisiones desde una cultura ágil
- d. Retroalimentación desde el enfoque apreciativo
- e. Optimización de herramientas ofimáticas
- f. Tecnologías de la información
- g. Actualización técnica y jurídica en contratación estatal
- h. Innovación para la implementación de nuevas y mejores prácticas
- i. Actualización en temas propios de la Entidad, el Estado y el Distrito
- j. Prevención e intervención en salud y seguridad en el trabajo
- k. Optimización de los Servicios de Atención de Incendios, atención a incidentes con Materiales Peligroso y Búsqueda y Rescate en todas sus modalidades
- l. Gestión del riesgo y respuesta inmediata ante situaciones de emergencia
- m. Psicología de la emergencia
- n. Política Diferencial
- o. MIPG
- p. Gestión Administrativa
- q. Servicio a la Ciudadanía
- r. Gestión Financiera

7.1.2. ¿A quiénes y en qué contexto capacitamos?

● Características generales

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

- Son adultos(as) laboralmente activos, y por tanto son partícipes de la sociedad del aprendizaje, del conocimiento y la información.

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ORDENAMIENTO CONSTITUCIONAL, LEY 136 DE 1994 Estructura Organizacional y Funcional Oficina de Capacitación	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 17 de 45

- Disponen de tiempos limitados para participar en espacios formales de capacitación, entrenamiento, inducción, reinducción y reentrenamientos.
- Tienen derecho y deber de participar en programas de capacitación y formación.
- Están regulados en su actuar por un conjunto de arreglos normativos, tales como el manual de funciones y competencias laborales, el código único disciplinario, entre otros.
- Afrontan unas condiciones cambiantes a razón del dinamismo normativo en la administración pública y del cambio periódico de gobierno en la ciudad

Desde este punto de vista y en términos generales, el desarrollo de procesos educativos y de formación se basa en un modelo de aprendizaje que se fundamenta en:

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

- El Aprendizaje significativo: el aprendizaje tiene que ser lo más significativo posible; es decir, que la persona-colectivo que aprende tiene que atribuir un sentido, significado o importancia relevante a los contenidos nuevos, y esto ocurre únicamente cuando los contenidos y conceptos de vida, objetos de aprendizaje puedan relacionarse con los contenidos previos del grupo educando, están adaptados a su etapa de desarrollo y en su proceso de enseñanza-aprendizaje son adecuados a las estrategias, ritmos o estilos de la persona o colectivo.
- Aprendizaje por descubrimiento: no hay forma única de resolver los problemas. Antes de plantear a los participantes soluciones, los instructores deben explorar con ellos diferentes maneras de enfrentar el mismo problema; pues no es pertinente enseñar cosas acabadas, sino los métodos para descubrirlas.
- El aprendizaje centrado en la persona-colectivo: la persona-colectivo interviene en el proceso de aprendizaje con todas sus capacidades, emociones, habilidades, sentimientos y motivaciones; por lo tanto, los contenidos del proceso pedagógico no deben limitarse sólo al aprendizaje de hechos y conceptos (contenido conceptual), sino que es necesario atender en la misma medida a los procedimientos (contenido procedimental), las actitudes, los valores y las normas (contenido actitudinal), si se quiere una adaptación activa de la persona o grupos a nuevas situaciones sociales. Así mismo, hay que considerar sus propios estilos, ritmos y estrategias de aprendizaje.
- La metodología activa: un método es activo cuando genera en la persona-colectivo una acción que resulta de su propio interés, necesidad o curiosidad. El facilitador es en ese

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ORDENAMIENTO TERRITORIAL, URBANISMO Y DESARROLLO SOCIAL Y COMUNITARIO DIRECCIÓN DE DESARROLLO SOCIAL	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 18 de 45

sentido, quien debe propiciar dicho interés planificando situaciones de aprendizaje estimulantes, sin descuidar que los métodos son el medio y no el fin. “La metodología activa se debe entender como la manera de enseñar que facilita la implicación y la motivación.

- El aprendizaje cooperativo, dinámico o comunicativo: en la enseñanza se debe desarrollar un conjunto de actividades que propicien la interacción de la persona-colectivo con el medio, con sus pares o el docente, privilegiando dinámicas que pueden ser individuales, en pares, en equipos pequeños y en grupo grande. Del mismo modo hay que preocuparse por implicar a la persona-colectivo en el proceso de aprender. Al proceso permanente de reflexión y de toma de conciencia sobre cómo se aprende se le denomina metacognición.

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

7.1.3. ¿En qué capacitamos?

Nuestros programas de aprendizaje buscan desarrollar capacidades y fortalecer competencias. En este apartado se plantean 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).

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ORDENAMIENTO CONCEPTUAL, LEGISLACIÓN E INSTRUCCIÓN DE SERVICIO ADMINISTRATIVO DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 19 de 45

- **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:

- 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).
- 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.
- Apostar a procesos. Toda acción de capacitación hace parte de una apuesta sostenida, estructurada y coherente; nuestra mirada es de largo plazo.
- Perspectivas colectivas, no individualistas. Nuestro paradigma es colaborativo, amplio, no competitivo y basado en sinergias.

● Fortalecimiento de Competencias.

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

Las competencias se configuran como el referente central de los procesos de formación que adelanta la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos —UAECOB—, en este orden de ideas constituyen el elemento operativo que vincula la capacidad personal y de equipos

Nota: Si usted imprime este documento se considera “Copia No Controlada” por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. OFICINA GENERAL DE ASesoría y Asesoría DIRECCIÓN DE ASesoría y Asesoría	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 20 de 45

para agregar valor a los procesos de trabajo en términos de competitividad (Pelegrián 2006)², dando respuesta a diversos ambientes y contextos, en Esta entidad se fortalecen tres tipos de Competencias: competencia actitudinal (saber) competencia procedimental (hacer) y competencia cognitiva (ser)

7.1.4. ¿Cómo capacitamos?

● Modalidades de Capacitación:

Consideramos tres modalidades para implementar nuestros programas de aprendizaje:

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

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

● Principios Metodológicos

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

En uno de sus documentos de trabajo denominado “The future of learning 3: what kind of pedagogies for the 21st century”, la UNESCO (2015[12])⁸ propone un conjunto de lineamientos metodológicos

² Pelegrin N. (2006). Metodología para la formación de competencias directivas en las escuelas de hotelería y turismo. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Trinidad, Cuba. Disponible en:

<http://karin.fq.uh.cu/~vladimar/cursos/%23Did%E1cticarrrr/Tesis%20Defendidas/Direcci%F3n%20Cient%EDfca/Norberto%20Pelegr%EDn%20Entenza/Norberto%20Pelegr%EDn%20Entenza.pdf>

Nota: Si usted imprime este documento se considera “Copia No Controlada” por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 21 de 45

generales, respaldados por evidencia empírica y sólidos fundamentos teóricos, que responden a los retos educativos actuales. Partiendo de este documento base, nuestro PIC le apuesta a los siguientes principios:

● **Balance profundidad vs. Extensión**

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

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

Así como la generación de procesos de capacitación propios los cuales se desarrollan por parte de los instructores de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos y en los escenarios propios que se encuentran en el Centro de Entrenamiento Bomberil.

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

● **Aprendizaje colaborativo**

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

● **Diversidad en métodos de enseñanza**

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

● **Aprendizaje desde proyectos y basado en problemas**

Nuestra concepción de aprendizaje se sitúa en la cotidianidad y se asocia a la generación de conocimientos profundos, significativos y transferibles a contextos reales. Este principio

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ORDINACIÓN, CONSERVACIÓN, CALIDAD Y DESARROLLO DEL TERRITORIO URBANO DIRECCIÓN DE CULTURA	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 22 de 45

metodológico mencionado en la Guía Metodológica del DAFP, se basa en tres premisas:

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

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

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

● **Aprendizaje sin fronteras (cualquier lugar, cualquier momento)**

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

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

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. GOBIERNO MUNICIPAL DE BOGOTÁ UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 23 de 45

7.1.5. ¿Cómo evaluar?

● Indicadores de evaluación

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

- Los procesos de capacitación y formación impartidos o gestionados por la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, iniciarán el día y hora indicados en la citación, y los instructores, docentes y capacitadores verificarán la asistencia de los servidores(as) a las diferentes actividades.
- La asistencia a clases o las sesiones prácticas y demás actividades académicas, deben ser reportadas por cada instructor, docente o capacitador ante la instancia coordinadora de los procesos de capacitación y formación impartidos por la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.
- Para los procesos de capacitación mayores a 120 horas se entregarán certificados siempre y cuando se haya cumplido con los requisitos del curso (proceso evaluativo) y una asistencia igual o superior al 80%. Para los demás procesos de formación, se deberá cumplir al menos con el 90% de la asistencia.
- Toda inasistencia a los procesos de capacitación y formación debe ser reportada al coordinador de los cursos y a la Escuela de Formación Bomberil. En caso de que la persona citada no cumpla con la asistencia, deberá presentar una justificación válida, según lo consagrado en el artículo siguiente. En caso de que la inasistencia no sea justificada, se tomarán las medidas de acuerdo con el régimen disciplinario.
- Para justificar la inasistencia a las actividades desarrolladas dentro de los diferentes procesos de capacitación y formación impartidos por la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, el interesado deberá hacerlo ante la instancia coordinadora dentro de un término no superior a ocho (8) días hábiles siguientes a la fecha de ésta. Serán excusas válidas las siguientes:
 - ✓ Incapacidades médicas con el absoluto cumplimiento de los requisitos legales establecidos.
 - ✓ Permisos expedidos por autoridades competentes dentro de la Entidad;
 - ✓ Muerte del cónyuge o compañero(a) permanente, de un familiar hasta del cuarto (4º) grado de consanguinidad y segundo (2º) de afinidad.
 - ✓ Necesidades del servicio.

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ORDENAMIENTO CONTEMPORÁNEO, JUSTICIA Y PARTICIPACIÓN DEL CIUDADANO DISEÑO Y EJECUCIÓN	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 24 de 45

- ✓ Citación a diligencias judiciales, debidamente respaldada por el documento respectivo.
- ✓ Otras situaciones de caso fortuito o fuerza mayor.
- La evaluación de satisfacción se deberá realizar una vez culminado cada proceso de formación.
- El jefe inmediato del(la) participante deberá realizar la evaluación del impacto de la capacitación a través del Formato Evaluación de Impacto de la Capacitación jefe de turno, el cual será enviado a través de correo electrónico o publicado a través de los medios virtuales de la institución. Esta evaluación se llevará a cabo trimestralmente. La consolidación de la información la realizará la Escuela de Formación Bomberil.
- El(la) servidor(a) y contratista deberá realizar la evaluación del impacto de la capacitación a través del formato Evaluación de Impacto de la Capacitación servidor(a) y contratista, el cual será enviado a través de correo electrónico o publicado a través de los medios virtuales de la institución. Esta evaluación se llevará a cabo trimestralmente. La consolidación de la información la realizará la Escuela de Formación Bomberil.
- Las evaluaciones de aprendizaje serán aplicadas para las capacitaciones misionales que sean contempladas internamente. Con los resultados obtenidos se calculará el resultado del aprendizaje.
- La Autoevaluación mediante encuestas de satisfacción como instrumento de medición en el impacto volitivo y de satisfacción por parte del Servidor o Colaborador.

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

7.2. 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:

7.2.1. Conductismo:

En nuestros programas de aprendizaje aplicamos los siguientes principios:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ORDENAMIENTO CONSTITUCIONAL, LEY 136 DE 1994 Y LEY 1472 DE 2011 ORDEN DE EJECUCIÓN	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 25 de 45

- *Pedagogía por objetivos*³. Definimos detalladamente lo que esperamos que los y las servidoras aprendan.

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

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

7.2.2. 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)⁴

Asumimos el enfoque cognitivista para abordar el desarrollo de:

- Competencias cognitivas en general.
- Habilidades para aprender a aprender.

³ Ver: Espiro, S. (2017). Aprendizaje. Instituto Latinoamericano de Desarrollo Profesional Docente. Unidad 1.

⁴ Ver: Pozo, I. (1996). Aprendices y Maestros: La nueva cultura del aprendizaje. Madrid: Alianza Editorial

Nota: Si usted imprime este documento se considera “Copia No Controlada” por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ORDENAR, CONSTRUIR, CULTIVAR LA CIUDAD PARA UNA VIDA MEJOR DIGNA Y SOSTENIBLE	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 26 de 45

- Atención y mindfulness.
- Reconocimiento de actitudes personales
- Manejo del tiempo y efectividad laboral
- Apropiación de conceptos
- Aprendizaje de procedimientos

7.2.3. 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(as) son:

“agentes **activos** que están involucrados en la construcción de su propio aprendizaje... pues -en nuestros programas de aprendizaje- construyen su propio aprendizaje mediante un proceso que implica probar la validez de ideas y enfoques de acuerdo con sus conocimientos y experiencias previos, aplicar estas ideas o enfoques a nuevas tareas, contextos y situaciones, e integrar el nuevo conocimiento resultante a los constructos intelectuales preexistentes (p. 30. UNESCO, 2004)⁵”

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:

- La enseñanza se basa en situaciones reales, problemas cotidianos, retos significativos para la realidad de los servidores.
- Los conocimientos previos de los(las) servidores(as) son activados: con qué experiencia, habilidad y saberes relevantes cuentan para lograr los objetivos de aprendizaje.
- Los nuevos conocimientos o habilidades se demuestran y no solamente se transmite información acerca de ellos.
- Se crean situaciones, retos o problemas para que los servidores apliquen los nuevos conocimientos o habilidades.

⁵ UNESCO. (2004). Las tecnologías de la información y la comunicación en la formación docente. Guía de Planificación. División de Educación Superior.

Nota: Si usted imprime este documento se considera “Copia No Controlada” por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ORDENAMIENTO CONSTITUCIONAL, LEY 136 DE 1991 Y LEY 1472 DE 2014 ORDEN DE EJECUCIÓN	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 27 de 45

- e. Se invita o moviliza a los(as) servidores(as) a transferir y adaptar los nuevos conocimientos o habilidades a su realidad laboral⁶.

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

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

7.2.4. Constructivismo social:

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

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

- Creación de valor público
- Gobernanza para la paz
- Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional
- Gestión de la información
- Provisión del empleo
- Meritocracia
- Conocimiento institucional
- Gestión del desempeño
- Capacitación
- Bienestar

⁶ Merrill, D. (2002). First principles of instruction. ETR&D, 50(3), 43–59

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ORDENAR, CONSTRUIR, CULTIVAR LA CIUDAD PARA UNA CALIDAD DE VIDA	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 28 de 45

- Clima organizacional y cambio cultural
- Gerencia Pública
- Gestión del conocimiento
- Gestión Estratégica del Talento Humano
- Integridad
- Fortalecimiento institucional
- Gestión estratégica del talento humano
- Fortalecimiento institucional
- Equidad de la mujer
- Control interno
- Gestión de la información y comunicación

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

- Innovación
- Pensamiento crítico
- Cambio organizacional

7.2.5. 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.

Nota: Si usted imprime este documento se considera “Copia No Controlada” por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ORDENAR, CONSTRUIR, CULTIVAR LA CIUDAD PARA UNO Y TODOS LOS BOGOTANOS	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 29 de 45

- La toma de decisiones es en sí un proceso de aprendizaje. Elegir qué aprender y cuál el significado de la información es mirar a través del lente de una realidad cambiante. Aunque ahora mismo haya una respuesta correcta, mañana puede ser errónea debido a alteraciones en el contexto de la información que afectan a la decisión”. (p. 125⁷)

Este enfoque resulta particularmente pertinente para:

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

7.3. Formulación del Plan Institucional de Capacitación —PIC—

7.3.1. Caracterización de la población

La planta de personal de la Entidad cuenta con 681 servidores(as) públicos(as) activos(as):

HOMBRES OPERATIVOS	599
MUJERES OPERATIVOS	40
HOMBRES ADMINISTRATIVOS	18
MUJERES ADMINISTRATIVOS	24

7.3.2. Forma de vinculación

CARGO	CARRERA ADMINISTRATIVA	EN ENCARGO	EN PROVISIONALIDAD	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	VACANTE DEFINITIVA	TOTAL DE CARGOS
ASESOR				1		1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2		3			5
CONDUCTOR			2			2
DIRECTOR TÉCNICO				1		1
JEFE DE OFICINA				2	1	3
JEFE DE OFICINA ASESORA				1		1

⁷ 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.

Nota: Si usted imprime este documento se considera “Copia No Controlada” por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN CALLE 100 No. 100-100, Bogotá D.C.	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 30 de 45

CARGO	CARRERA ADMINISTRATIVA	EN ENCARGO	EN PROVISIONALIDAD	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	VACANTE DEFINITIVA	TOTAL DE CARGOS
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2	1	14	1	1	19
PROFESIONAL UNIVERSITARIO		1	3			4
SECRETARIO			3			3
SUBDIRECTOR TÉCNICO				5		5
Total General	4	2	25	11	2	44

Cargo	CARRERA ADMINISTRATIVA	EN ENCARGO	EN PERIODO DE PRUEBA	EN PROVISIONALIDAD	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL	Total de cargos
BOMBERO	302		35	116		42	495
CABO DE BOMBEROS	2	81		6	26	5	120
CAPITÁN DE BOMBEROS		5					5
COMANDANTE DE BOMBEROS		2			1		3
SARGENTO DE BOMBEROS		86			1		87
SUBCOMANDANTE DE BOMBEROS					1		1
SUBTENIENTE DE BOMBEROS		3			2		5
TENIENTE DE BOMBEROS		1			7	2	10
Total general	304	178	35	122	38	49	726

7.3.3. Sensibilización

Sensibilizar es la acción encaminada a concientizar a una o varias personas sobre la importancia o el valor de algo. En esta fase se busca generar conciencia en todo el personal sobre la importancia de la cualificación y el desarrollo de competencias en los empleados a partir de procesos de

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. OFICINA GENERAL DE ASesorIA y COORDINACIÓN DIRECCIÓN DE ASesorIA y COORDINACIÓN	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 31 de 45

capacitación y formación. Esta sensibilización implica desde los cargos directivos hasta los cargos auxiliares.

7.3.4. Diagnóstico necesidades de capacitación

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

El diagnóstico de necesidades de capacitación se realizó a través de los siguientes instrumentos e insumos (Ver Formato Excel Matriz de Diagnóstico de la entidad PIC 2026).

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

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

- Diagnóstico del PIC 2025
- Autodiagnóstico MIPG
- Matriz FOGEDI
- Plan de mejoramiento de la entidad
- Índice de Transparencia
- Directiva 003 de 2013 “Directrices para prevenir conductas irregulares relacionadas con incumplimiento de los manuales de funciones y de procedimientos y la pérdida de elementos y documentos públicos”
- Lineamientos del Plan Nacional de Formación
- Negociación Sindical

Nota: Si usted imprime este documento se considera “Copia No Controlada” por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CORPORACIÓN CONSERVACIÓN Y SEGURIDAD DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DINAMIZACIÓN	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 32 de 45

- Necesidades SST
- FURAG
- Plan estratégico de seguridad vial

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

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

Teniendo como base los pendientes por ejecutar de la matriz de priorización del PIC 2025 se validaron los requerimientos de las áreas que hicieron llegar a través de correo electrónico, memorandos y mesas de trabajo y se consolidaron en dos matrices cada una con una línea temática: Gestión (Las acciones que deben ejercer las personas que tienen a cargo la gestión administrativa, de talento humano, logística y financiera de la entidad deben reforzar sus competencias con el objetivo de lograr una mayor eficiencia y eficacia en los procesos, además se requiere fortalecer la destreza administrativa de quienes manejan los recursos) y Misional (con esta línea se pretende profundizar en áreas del conocimiento para la gestión integral del riesgo por incendios, la atención de incidentes con materiales peligrosos y actividades de búsqueda y rescate. Se prioriza el fortalecimiento de autonomía de la entidad, a través de la formación de instructores en temas de línea básica y especializada de operación bomberil).

Este diagnóstico fue validado en 27 mesas de trabajo para su revisión y ajustes, así:

Tabla 1 - Mesas de trabajo

EQUIPO/ESTACIÓN	FECHA	LUGAR
B3	31 OCTUBRE	REUNIÓN VIRTUAL
B6	29 OCTUBRE	REUNIÓN VIRTUAL
B7	31 OCTUBRE	REUNIÓN VIRTUAL
B8	31 OCTUBRE	REUNIÓN VIRTUAL
B10	31 OCTUBRE	REUNIÓN VIRTUAL
B11	29 OCTUBRE	REUNIÓN VIRTUAL
B16	29 OCTUBRE	REUNIÓN VIRTUAL
B17	31 OCTUBRE	REUNIÓN VIRTUAL
EQUIPO TÉCNICO DE RESCATE	6 NOVIEMBRE	REUNIÓN VIRTUAL
LOGISTICA	6 NOVIEMBRE	REUNIÓN VIRTUAL
INSPECCIONES	30 OCTUBRE	REUNIÓN VIRTUAL

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ORDENAMIENTO CONSTITUCIONAL, LEGISLACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO LOCAL DIRECCIÓN DE GESTIÓN	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 33 de 45

EQUIPO/ESTACIÓN	FECHA	LUGAR
GRUPO SART	6 NOVIEMBRE	REUNIÓN VIRTUAL
GRUPO UARBO	29 OCTUBRE	REUNIÓN VIRTUAL
GRUPO USAR	6 NOVIEMBRE	REUNIÓN VIRTUAL
OPERATIVA	13 NOVIEMBRE	REUNIÓN VIRTUAL
SUBDIRECCIÓN LOGÍSTICA	20 NOVIEMBRE	CORREO
OFICINA JURÍDICA	7 NOVIEMBRE	REUNIÓN VIRTUAL
OFICINA CONTROL INTERNO	10 NOVIEMBRE	CORREO
OFICINA CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	5 NOVIEMBRE	REUNIÓN VIRTUAL
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	29 OCTUBRE	REUNIÓN VIRTUAL
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA	5 NOVIEMBRE	REUNIÓN VIRTUAL
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL RIESGO	5 NOVIEMBRE	CORREO
SUBDIRECCIÓN CORPORATIVA	11 NOVIEMBRE	REUNIÓN VIRTUAL
MESA SINDICAL	22 DICIEMBRE	REUNIÓN VIRTUAL
COMITÉS INSTITUCIONALES	29 DICIEMBRE	REUNIÓN VIRTUAL
COMISIÓN DE PERSONAL	14 ENERO	REUNIÓN VIRTUAL

Fuente: Elaboración propia

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

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

A partir del presupuesto disponible, la selección de las formaciones a ejecutar en el 2026 se da en atención a la estrategia de fortalecimiento de la autonomía de La Escuela de Formación Bomberil, dar cobertura a la línea base de formación requerida para el ejercicio de la profesión bomberil, a suplir las necesidades de las especialidades que por novedades de personal se han ido debilitando y a garantizar continuidad de formación a los grupos especializados y demás servidores(as) de la entidad.

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ORDENAMIENTO TERRITORIAL, URBANISMO Y DESARROLLO SOCIAL Y COMUNITARIO DIRECCIÓN DE DESARROLLO SOCIAL Y COMUNITARIO	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 34 de 45

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

7.4. Construcción

7.4.1. Priorización

La formación en la línea misional está enfocada al nivel jerárquico asistencial para el personal operativo de la entidad. Asimismo, se enmarca en los Ejes estratégicos 2 y 6 del PNFC 2023-2030: Territorio, vida y ambiente, al estar nuestra misionalidad enfocada en la temática de Gestión del riesgo de desastres.

La formación en la línea de gestión está dirigida al personal al personal vinculado en carrera administrativa, provisionalidad y libre nombramiento y remoción, así como el personal operativo de la entidad. Dichas formaciones se enmarcan en los seis Ejes estratégicos del PNFC 2023-2030: paz total, memoria y derechos humanos; territorio, vida y ambiente, mujeres, inclusión y diversidad, transformación digital y cibercultura; probidad, ética e identidad de lo público; habilidades y competencias. Se recibieron 48 solicitudes de las subdirecciones y oficinas, de las cuales se priorizaron 28 temáticas en la línea misional y 25 en la de gestión, teniendo en cuenta las exigencias entes de control, exigencias normativas, insuficiencia de personal, prevalencia estadística operativa, prevalencia estadística SST, pendientes PIC año anterior, recomendaciones comisión de personal y cantidad de solicitudes recibidas.

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

A continuación, se presentan los elementos a incluir en la matriz del Plan Operativo PIC:

Tabla 2. Matriz del Plan Operativo PIC - Línea Misional

No	TEMA	META: NÚMERO DE PERSONAS A CAPACITAR	ARTICULACIÓN CON EL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	PERIODO DE EJECUCION DE TRIMESTRE
1	Reentrenamiento en materiales peligrosos	300	Eje 6: Habilidades y Competencias	III
2	Reentrenamiento en administración de incendios y emergencias	72	Eje 6: Habilidades y Competencias	III
3	Nivelación Buzos de Seguridad Pública	10	Eje 6: Habilidades y Competencias	IV

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ORDENAMIENTO TERRITORIAL, URBANISMO, CONSERVACIÓN DEL PATRIMONIO CULTURAL Y DEPORTE	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 35 de 45

No	TEMA	META: NÚMERO DE PERSONAS A CAPACITAR	ARTICULACIÓN CON EL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	PERIODO DE EJECUCION DE TRIMESTRE
4	Incendios en Recintos Cerrados	24	Eje 6: Habilidades y Competencias	II
5	Emergencias con Gas Natural - Vehículos, Sistema de Tanque	24	Eje 6: Habilidades y Competencias	II
6	Control de Abejas en Situación de Emergencias	24	Eje 6: Habilidades y Competencias	II
7	Tronzado de Árboles en Situación de Emergencias	24	Eje 6: Habilidades y Competencias	III
8	Vuelo Nocturno	10	Eje 6: Habilidades y Competencias	IV
9	Operación más allá de la Línea de Vista (BVLOS)	10	Eje 6: Habilidades y Competencias	IV
10	Piloto de Drones	20	Eje 6: Habilidades y Competencias	IV
11	Operaciones de Rescate con Cuerdas	48	Eje 6: Habilidades y Competencias	II
12	Conductores y Mecánica Automotriz Básica	50	Eje 6: Habilidades y Competencias	II
13	Manejo, Inspección y Aplicación de Espumas FFF y AR-FFF	24	Eje 6: Habilidades y Competencias	IV
14	Uso, Mantenimiento y Función de Herramientas Especializadas para Emergencias.	24	Eje 6: Habilidades y Competencias	III
15	Instructores en Rescate en Espacios Confinados- REC	15	Eje 6: Habilidades y Competencias	III
16	Instructores en Rescate Rápido - RIT	15	Eje 6: Habilidades y Competencias	III
17	Riesgo Eléctrico	24	Eje 6: Habilidades y Competencias	I
18	Investigación de Incendios	24	Eje 6: Habilidades y Competencias	II
19	Investigación de Incendios	24	Eje 6: Habilidades y Competencias	II
20	Materiales Peligrosos Nivel Técnico	24	Eje 6: Habilidades y Competencias	II

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ORDINANCE, CONCESSIONS, LICENSING AND PARTICIPATION SECRETARIAT DINAMIC SECRETARIAT	Nombre del Proceso		Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
	Nombre del Documento		Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Página 36 de 45

No	TEMA	META: NÚMERO DE PERSONAS A CAPACITAR	ARTICULACIÓN CON EL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	PERIODO DE EJECUCION DE TRIMESTRE
21	Curso Incendios en Edificaciones de Gran Altura	24	Eje 6: Habilidades y Competencias	II
22	Sistema Comando de Incidentes Intermedio	24	Eje 6: Habilidades y Competencias	II
23	Levantamiento de Cargas, aparejadores grúa de rescate	24	Eje 6: Habilidades y Competencias	IV
24	Rescate Vehicular Pesado	24	Eje 6: Habilidades y Competencias	IV
25	Guía Canino	13	Eje 6: Habilidades y Competencias	III
26	Instructores brigadas de emergencia clase I y II	10	Eje 6: Habilidades y Competencias	III
27	USAR nivel operaciones	30	Eje 6: Habilidades y Competencias	II
28	NFPA 130 -Rescate en Sistemas de Tránsito sobre Rieles Fijos y Sistemas de Transporte Ferroviario de Pasajeros	10	Eje 6: Habilidades y Competencias	IV

Fuente: elaboración propia

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. OFICINA GENERAL DE ASesoría LEGAL CALLE 100 No. 100-100, BOGOTÁ D.C.	Nombre del Proceso		Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
	Nombre del Documento		Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Página 37 de 45

Tabla 3. Matriz del Plan Operativo PIC – Línea de Gestión

No	TEMA	META: NÚMERO DE PERSONAS A CAPACITAR	ARTICULACIÓN CON EL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	PERIODO DE EJECUCION DE TRIMESTRE
1	Sistemas de Gestión Normas ISO 9001/ 27000 (Certificación auditores internos)	20	Eje 6: Habilidades y Competencias	III
2	Sistema de Gestión Ambiental ISO 9001:2015 (Certificación auditores internos)	20	Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	III
3	Inteligencia Artificial (Herramientas manejo office 365, POWER BI y temas jurídicos)	20	Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	III
4	Construcción Indicadores de Gestión	20	Eje 6: Habilidades y Competencias	III
5	Trámites PQR	20	Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	III
6	Conflicto de Intereses	20	Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	III
7	Servicio al Ciudadano: Caracterización de la Ciudadanía y Grupos de Valor, y, Evaluación del Servicio y Medición de la Experiencia Ciudadana	20	Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	III
8	Participación Ciudadana	20	Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	III
9	Supervisión de Contratos	20	Eje 6: Habilidades y Competencias	III
10	Contratación Estatal, Estudios de mercado y Análisis del sector	20	Eje 6: Habilidades y Competencias	III
11	Bilingüismo	20	Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	III
12	Diplomado en Logística para Atención de Emergencias	20	Eje 6: Habilidades y Competencias	III
13	APH Básica	30	Eje 6: Habilidades y Competencias	II
14	Responsabilidades y Actividades del COPASST	10	Eje 6: Habilidades y Competencias	I

Nota: Si usted imprime este documento se considera “Copia No Controlada” por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ORDENAMIENTO CONSTITUCIONAL SISTEMA DE GOBIERNO LOCAL DISEÑO Y DESARROLLO	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 38 de 45

No	TEMA	META: NÚMERO DE PERSONAS A CAPACITAR	ARTICULACIÓN CON EL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	PERIODO DE EJECUCION DE TRIMESTRE
15	Responsabilidades y Actividades del Comité de Convivencia	10	Eje 6: Habilidades y Competencias	I
16	Plan Estratégico de Seguridad Vial-PESV	100	Eje 6: Habilidades y Competencias	II
17	Comunicación Accesible, Asertiva y de Liderazgo	30	Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	III
18	Negociación Colectiva (Directivos, líderes, jefes de estación y jefes de grupos)	35	Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	III
19	Resolución de Conflictos (Directivos, líderes, jefes de estación y jefes de grupos)	35	Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	III
20	Habilidades de Comunicación - Inteligencia emocional y colectiva	35	Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	III
21	Primeros Auxilios en Salud Mental	30	Eje 6: Habilidades y Competencias	III
22	Prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral	20	Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad	III
23	Sistema de Innovación y Gestión del Conocimiento	30	Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	II
24	Innovación Pública	30	Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	II
25	Auditoría y Control Interno	30	Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	III

Fuente: elaboración propia

Para la ejecución del PIC 2026 se ha asignado un presupuesto de \$1.200.000.000 mediante el cual se pretende suplir algunas de las necesidades pedagógicas que conlleva la ejecución de cada uno de los cursos misionales que requieran de condiciones específicas, de cuales \$300.000.000 se encuentran asignados para los cursos relacionados con el fortalecimiento de la cualificación de los instructores, adicional la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos garantizará los recursos logísticos y humanos para el desarrollo de los mismos, esto a través del centro de entrenamiento de La Escuela de Formación bomberil en el cual se encuentra los escenarios adaptados para la formación, adicional los equipos herramientas y accesorios para los mismos, así como instructores propios que garantizaran los procesos de formación y capacitación. Respecto a

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ORDENAMIENTO TERRITORIAL, PLANEACIÓN Y DESARROLLO URBANO, AMBIENTAL Y SOCIAL DIRECCIÓN DE DESARROLLO	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 39 de 45

la línea de gestión se priorizará la oferta pública que se encuentre publicada por las diferentes entidades.

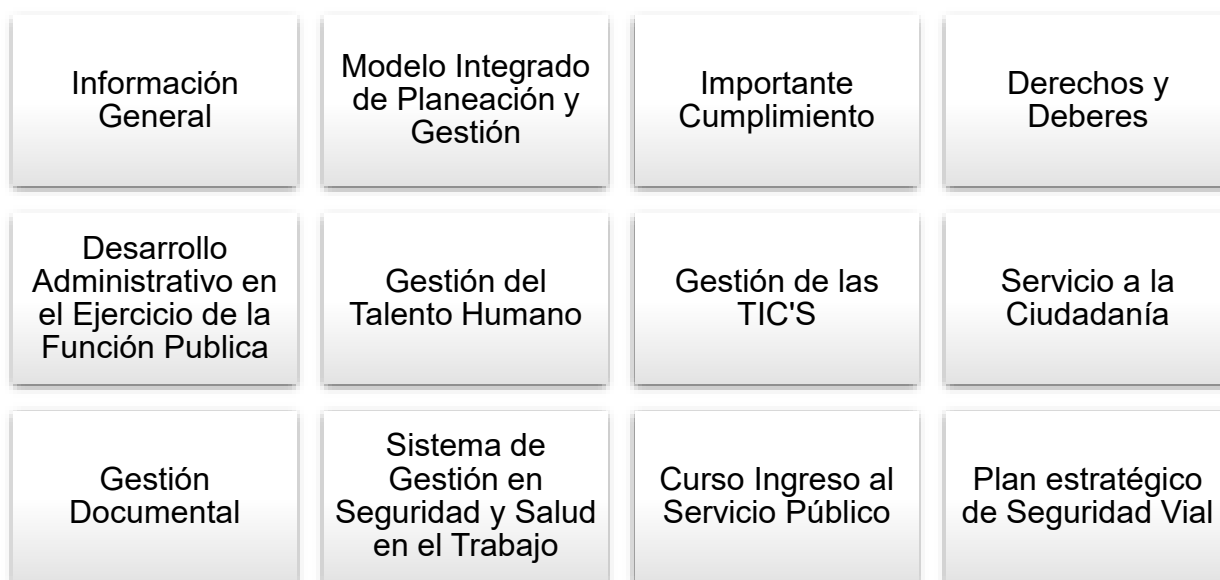
7.4.2. Inducción y reintucción

Dentro del PIC se encuentra el programa de inducción y reintucción para el cual la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos desarrollará los contenidos a través de la plataforma Moodle.

El proceso de inducción se desarrollará en tres fases:

- Curso virtual a través de la plataforma Moodle
- Sensibilización presencial
- Actividad “Bombero por día”

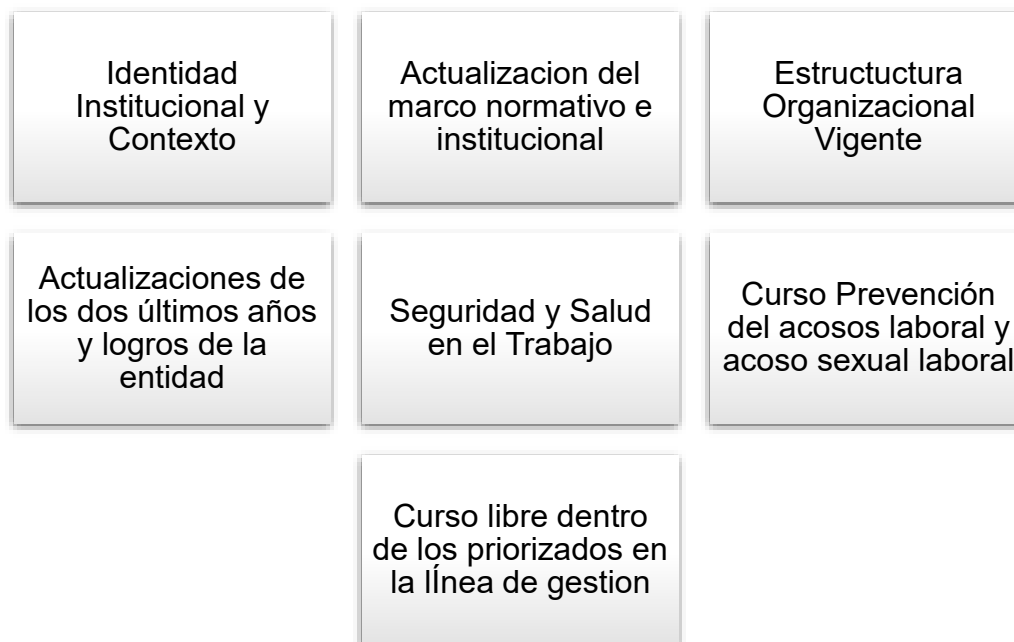
Figura 2. Temáticas a abordar en el proceso de inducción



Nota: Elaboración propia

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ORDENAMIENTO TERRITORIAL, URBANISMO Y DESARROLLO SOCIAL DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 40 de 45

Figura 3. Temáticas a abordar en el proceso de reintucción



Nota: Elaboración propia

El proceso de inducción se realizará para los(las) servidores(as) que ingresen durante la presente vigencia, en cuanto a la reintucción se realizará para los(las) servidores(as) de la entidad que ya se encuentran vinculados. Es importante tener en cuenta que el proceso de reintucción se realizará para la vigencia 2026.

8. EJECUCIÓN

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

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

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN UNIDAD DE GESTIÓN DE DOCUMENTOS DISEÑO Y ESCRITURA	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 41 de 45

8.1. Seguimiento

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

8.1.1. Seguimiento de los programas específicos de capacitación

Se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

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

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

8.1.2. Seguimiento al Plan Operativo del PIC

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

9. METAS / INDICADORES

9.1. Criterios de evaluación

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

- Evaluar los programas desde el diseño curricular, el perfil de los docentes hasta los aspectos logísticos o tecnológicos. Esta evaluación se puede realizar a partir de la encuesta de satisfacción que realizan los participantes al final de cada programa académico.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 42 de 45

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

Nota: Si usted imprime este documento se considera “Copia No Controlada” por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ORDINAR EL COMPORTAMIENTO, ASESORAR LA TRANSFORMACIÓN Y EL DESARROLLO URBANO Y SOCIAL DE LA CIUDAD	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 43 de 45

✓ Otras situaciones de caso fortuito o fuerza mayor.

9.2. Indicadores

Tabla ¡Error! Marcador no definido. - Indicadores PIC

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

Fuente: elaboración propia

10. MARCO LEGAL

10.1. Principios Rectores:

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

1. Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
2. Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ORDENAMIENTO TERRITORIAL, URBANISMO, DESARROLLO SOCIAL Y ECONOMÍA LOCAL DIRECCIÓN DE DESARROLLO SOCIAL	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 44 de 45

3. **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
4. **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.
5. **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
6. **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
7. **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
8. **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
9. **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos.
10. **Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

11. DOCUMENTOS INTERNOS

Código	Nombre del documento / modelo documental
GT-PR21-FT14	GT-PR21-FT14 → MATRIZ DE DIAGNÓSTICO Y PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES
GT-PR12	GESTIÓN DEL APRENDIZAJE, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO – GRUPO LÍNEA DE GESTIÓN
GT-PR21	GESTIÓN DEL APRENDIZAJE, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO – MISIONAL
GT-PR35	FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Nota: Si usted imprime este documento se considera “Copia No Controlada” por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ORDENAMIENTO CONTEMPORÁNEO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA LOCAL DISEÑO Y DESARROLLO	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 45 de 45

12. DOCUMENTOS EXTERNOS

Código	Nombre del documento / modelo documental
	N/A

13. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción de la Modificación
1	29/01/2026	Actualización PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

14. CONTROL DE FIRMAS

Elaboró	Revisó	Aprobó
Original Firmado Laura Catalina Ramírez Profesional Especializado SGH	Original Firmado José Andrés Ponce C. Subdirector de Gestión Humana	29/01/2026 Comité Institucional de Gestión y el Desempeño
Original Firmado Sandra Murcia Profesional contratista SGH	Original Firmado Sgto. Danny Peñalosa Coordinador Centro Académico	
Original Firmado Natalia Carolina Pérez Profesional contratista SGH	Original Firmado Julio César Valdés S. Profesional contratista SGH	
	Original Firmado Angela Cifuentes Profesional contratista SGH	
	Original Firmado Nancy Viviana Hernández Contratista OAP	

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos