



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

RESOLUCIÓN N.º 214 DE 2015

"Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación de los servidores públicos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá para la vigencia 2015"

EL DIRECTOR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS

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

CONSIDERANDO:

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

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

Que de acuerdo con el Decreto 1227 de 2005, los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los servidores públicos, que permitan el desarrollo de los planes institucionales y las competencias laborales.

Que de acuerdo con lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de los empleados públicos para el desarrollo de competencias formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP– el "objetivo principal de la capacitación en la administración pública es mejorar la calidad en la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, así como garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los empleados públicos y en las entidades (...)".

Que el Decreto 1567 de 2008, en el artículo 3, literal c, dispone que con el propósito de organizar la capacitación interna, cada entidad debe formular con periodicidad mínima de un año su Plan Institucional de Capacitación.

Que la guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC–, elaborada por el DAFP, lo define como el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de las competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

Que el PIC de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá está orientado al logro de los objetivos institucionales en dos líneas esenciales: a) Misional y b) Gestión y Apoyo, y fue diseñado con la participación de la Comisión de Personal, de acuerdo con la metodología propuesta por el DAFP, atendiendo las necesidades identificadas a través de los resultados de la evaluación del desempeño, la encuesta aplicada a los servidores públicos de la Entidad, el informe de indicadores de gestión y las mesas de trabajo realizadas en algunas compañías.



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

RESOLUCIÓN N.º 214 DE 2015

Hoja N.º 2 de 2

"Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación de los servidores públicos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá para la vigencia 2015"

Que teniendo en cuenta la normativa anterior, se hace necesario adoptar el Plan Institucional de Capacitación para el año 2015, el cual aplicará a los servidores públicos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo Primero. ADOPCIÓN. Adoptar el Plan Institucional de Capacitación de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, para el año 2015, anexo a la presente resolución y que forma parte integral de la misma, el cual aplicará a los servidores públicos de la Entidad.

Artículo Segundo. RECURSOS. Se destinarán a la línea misional de capacitación los recursos presupuestales de proyecto de inversión "Modernización del Cuerpo Oficial de Bomberos" – 3311402200412- de la meta "Implementar 1 Plan Institucional de Capacitación (PIC) para el Cuerpo Oficial de Bomberos"; y a la línea de Gestión y Apoyo, los recursos de funcionamiento del rubro "Capacitación" – 3120209-; así como los recursos propios y los provenientes de cooperación con otras entidades.

Artículo Tercero. VIGENCIA. La vigencia del Plan Institucional de Capacitación será por el año 2015, acorde con el cronograma de actividades que se desarrollará en la presente vigencia.

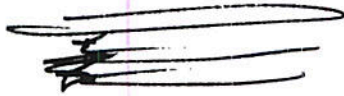
Artículo Cuarto. ADMINISTRACIÓN, EJECUCIÓN, EVALUACION Y SEGUIMIENTO. La Entidad a través de la Subdirección de Gestión Humana se encargará de la administración, ejecución, evaluación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación. La Comisión de Personal apoyará las actividades de seguimiento al Plan para verificar su eficacia y hacer las recomendaciones de ajuste a que haya lugar.

Cada semestre la Subdirección de Gestión Humana publicará en la plataforma prevista para tal fin los alcances y la proyección del Plan Institucional de Capacitación.

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

PUBLÍQUESE Y CÚPLASE

Dada en Bogotá, D.C., el


JORGE ARTURO LEMUS MONTAÑEZ
Director

01 ABR. 2015

Funcionario o Asesor	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por	Paola Marcela Sánchez Ramírez	Profesional Universitario	
Revisado para firma por	Birbi Margarita Oviedo Ojeda	Subdirectora de Gestión Humana	
Aprobado por	Francisco Javier Bernal Bernal	Jefe Oficina Asesora Jurídica	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y/o técnicas vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma del Director de la UAECOB			

Área de Capacitación y Entrenamiento



2015
PIC 2015 – 2016 – UAECOB

PIC 2015 – 2016 - UAECOB

JORGE ARTURO LEMUS MONTAÑEZ

Director

BIRBI MARGARITA OVIEDO OJEDA
Subdirectora de Gestión Humana

EDGAR HERNANDEZ CEPEDA
Teniente - Área de Capacitación y Entrenamiento
Soporte Técnico proyecto PIC 2015

SANDRA JANNETH ROMERO PARDO
Profesional Especializado

Sgto. **GERMAN ALDANA MATIZ**
Bombero. **EDGAR MANUEL ROJAS VANEGAS**
Bombero. **LEONARDO BERNAL RINCON**
Bombero. **ALVARO ACEVEDO SILVA**
Bombero. **ANDRES SERRADOR**
CLAUDIA PATRICIA GONZALEZ RAMIREZ
Revisión y ajuste del PIC

Aprobación - Comisión de Personal.

COMISION DE PERSONAL
ADRIANA MERCEDES BENAVIDES RIVERA
FRANCISCO JAVIER BERNAL BERNAL
RODOLFO BARRERA SOTO
JAVIER CLAROS LOSADA
OMAR ALFONSO MENDOZA RODRÍGUEZ
CAMILO SANÍN CANO BEDOYA



Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
PRESENTACIÓN.....	5
OBJETIVOS GENERALES.....	6
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
ALCANCE.....	7
MARCO NORMATIVO DE LA CAPACITACIÓN EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS.....	7
EL PLAN INSTITUCIONAL DE CPAACITACIÓN Y EL PLAN ESTRATÉGICO DE LA INSTITUCIÓN.....	8
LA EDUCACIÓN Y LOS PRINCIPIOS GENERALES DE LA CAPACITACIÓN.....	10
EL APRENDIZAJE COMO EJE ESENCIAL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	11
PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y DE REINDUCCIÓN.....	23
EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2015.....	28
SEGUIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2015.....	29
CRONOGRAMA.....	32
BIBLIOGRAFÍA.....	33



INTRODUCCIÓN

La UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá busca que la institución esté conformada por personas aptas desde los puntos de vista de capacitación profesional e idoneidad moral, para que la función que cumplan sea acorde con la finalidad y el interés general, desarrollando se actividad con los estándares de calidad, oportunidad, eficiencia y eficacia que la gestión integral del riesgo, demanda.

El "Compendio de Normatividad y Doctrina en Empleo Público y Carrera Administrativa", el que se sustenta en marco constitucional, legal y en la doctrina de la Comisión Nacional del Servicio Civil en Colombia, define el derecho a la Capacitación así:

El Derecho a la capacitación: La capacitación y el adiestramiento están consagrados como principios mínimos fundamentales del trabajo en el artículo 53 de la Carta Política, cuya observancia es de obligatorio cumplimiento para las entidades y organismos del Estado.

Con la capacitación se busca que los servidores públicos adquieran y actualicen conocimientos que les permitan fortalecer sus destrezas y competencias para el mejor ejercicio en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como la de participar con mayores probabilidades en los concursos para ser promovidos a cargos de superior jerarquía. Por tanto, la capacitación no solo va encaminada a aumentar los niveles de eficiencia de la entidad sino a proporcionar a sus servidores las herramientas y elementos necesarios para su desarrollo personal y profesional.

En consecuencia, los empleados de carrera tienen derecho a recibir formación técnica y profesional para el desarrollo "de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias" con el fin de lograr un excelente nivel técnico y profesional que redunde en un mejor desempeño de las funciones a ellos encomendadas, razón por la cual, la ley exige que las entidades públicas deben establecer planes y programas de capacitación teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño.



PRESENTACION

La formación, capacitación y entrenamiento en la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos ha sido afectada por la falta de escenarios, de infraestructura y de un grupo de apoyo que se dedique exclusivamente a planificar, generar y actualizar constantemente los contenidos formativos, sin embargo el personal del Área de Capacitación entrenamiento sigue y seguirá trabajando en los mecanismos y estrategias que permitan cambiar la forma de adelantar los procesos de formación y capacitación, para lo cual actualmente vienen realizando actividades pedagógicas que permiten a las servidoras y servidores públicos operativos y administrativos alcanzar competencias orientadas a la formación humana integral como condición de nuestro Plan Institucional de Capacitación, actividades encaminadas en la integración de la teoría con la práctica, de tal forma que garantice el afianzamiento de un proyecto de crecimiento al interior de la institución, mediante el fomento y construcción del aprendizaje, que conduzca a un mejor desempeño de las actividades cotidianas.

Aunque actualmente no contamos con las instalaciones idóneas requeridas, se trabaja con los participantes de forma activa y proactiva en cada uno de los siguientes aspectos indispensables para la construcción de conocimientos

- como instructores o tutores,
- el entorno,
- las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)
- y por último el trabajo colaborativo y participativo

Con el fin de suplir las necesidades y condiciones de nuestra población bomberil y administrativa seguimos trabajando en instituir lineamientos pedagógicos con un enfoque de formación por competencias basada en

- la trascendencia del conocimiento,
- desarrollar la capacidad de hacer
- y mejorar los desempeños individuales y colectivos.



OBJETIVOS GENERALES

Desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional mejorando la prestación de los servicios en la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1) Contribuir al desarrollo y fortalecimiento de las capacidades individuales y colectivas de las servidoras y servidores públicos, mediante el logro de competencias laborales basadas en un enfoque de la gestión integral del riesgo¹.
- 2) Promover el desarrollo de competencias laborales tanto en lo individual como en lo colectivo que favorezcan el proceso de mejora permanente de las capacidades de los servidores públicos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos
- 3) Promover la potenciación de oportunidades de formación y capacitación, desde las competencias laborales²(CLG³ generales y CLE⁴específicas) de los funcionarios de la UAE Cuerpo Oficial Bomberos Bogotá para asumir de manera responsable e integral los retos que instituye el plan estratégico institucional 2015 en concordancia con los requerimientos de la ciudad capital.
- 4) Diseñar estrategias de capacitación que involucren a todas las servidoras y servidores públicos de la institución, además de estimular el sentido de pertenencia.
- 5) Recopilar, analizar y actualizar la información de antecedentes de capacitación existentes.
- 6) Promover la apropiación de conocimientos, desarrollo de habilidades y destrezas que ayuden en la mejora de los procesos y la misionalidad.

¹Gestión Integral del Riesgo: (reducción, prevención y control) proceso social complejo cuyo último fin es la reducción, prevención y control permanente del riesgo de desastre en la sociedad en consonancia al logro de pautas de desarrollo humano, económico, ambiental y territorial sostenible.

²La competencia laboral es la capacidad real que tiene una persona para aplicar conocimientos, habilidades y destrezas, valores y comportamientos, en el desempeño laboral, en diferentes contextos. – Definición SENA

³Las Competencias Laborales Generales (CLG) son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se deben desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido

⁴Las Competencias Laborales Específicas (CLE) Son las que están orientadas a habilitar a un individuo para desarrollar funciones productivas propias de una ocupación o funciones comunes a un conjunto de ocupaciones.



ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación 2015 2016 se inicia mediante la identificación de necesidades que se convierten en el insumo para la elaboración del plan, su aprobación, ejecución, seguimiento y control, convirtiéndose en un documento guía aplicable durante los años 2015 y 2016; sin embargo, las acciones de capacitación podrán ser modificadas periódicamente y en concordancia con las necesidades reflejadas y presentadas, de acuerdo a las exigencias generadas por la institución, los avances tecnológicos o por las necesidades del personal de la UAE Cuerpo Oficial Bomberos Bogotá.

MARCO NORMATIVO DE LA CAPACITACIÓN EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS

El Plan institucional de capacitación PIC de la UAECOB B para el período 2015, se acoge a la normatividad que las entidades reguladoras de la materia han establecido.

- Constitución Política de Colombia de 1991. Educación como derecho fundamental.
- Decreto 4665 de 2007 adoptó el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos.
- Ley 909 de 2004 por medio de la cual se establecen las normas que regulan el Empleo Público y la Carrera Administrativa.
- Decretos 1567 de 1998 mediante la cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para Empleados del Estado.
- Decreto 1227 de 2005 que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto- Ley 1567 de 1998.
- Constitución Política de Colombia de 1991 - educación como derecho fundamental •
- Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación – educación formal, no formal e informal
- Ley 1064 de 2006, Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación – educación técnica laboral en instituciones acreditadas •
- Ley 909 de 2005, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera



administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones – establece los objetivos de la capacitación - competencias

- Plan Nacional de formación y Capacitación - PNFC – lineamientos para la orientación de formación y capacitación a empleados públicos garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específica en las respectivas entidades (actualizaciones desde 1998 DAFP – ESAP)
- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado – reglam. L443/98 vigente
- Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.

EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y EL PLAN ESTRATÉGICO DE LA INSTITUCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación encaminará todas sus actividades pedagógicas para que los actores involucrados trabajen en pro de la BOGOTÁ HUMANA, de tal forma que puedan llegar con la preparación suficiente en la gestión integral del riesgo a las comunidades, garantizando a sus habitantes y sus familias sitios más seguros ya sea en su hogar, en la escuela, en el sitio de trabajo, en los lugares de diversión. Actividades que requieren de planeación, preparación y trabajo en equipo. Debido a que es importante entender que la Gestión Integral de Riesgo comienza con cada uno de nosotros y culmina en cada uno de los ciudadanos.

Dentro de este proceso y con el ánimo de optimizar su labor técnica, la UAE Cuerpo Oficial De Bomberos Bogotá formula el Plan Institucional de Capacitación para el periodo 2015 – 2016, continuando con nuestro propósito planteado en el PIC 2014 en el que se reconoce como objetivo fundamental el fortalecimiento de los procesos de desarrollo del capital humano.

Este objetivo cuenta con dos estrategias:

- 1) **Promover el logro de Competencias Laborales Generales tendientes a recuperar la disciplina y la mística de los funcionarios y elevar el nivel de la autoestima colectiva y trabajo en equipo, así:**
 - a. **Personales:** Se refieren a los comportamientos y actitudes esperados en los ambientes productivos, como la orientación ética, dominio personal, inteligencia emocional y adaptación al cambio



- b. **Intelectuales:** Comprenden aquellos procesos de pensamiento que el estudiante debe usar con un fin determinado, como toma de decisiones, creatividad, solución de problemas, atención, memoria y concentración.
- c. **Interpersonales:** Son necesarias para adaptarse a los ambientes laborales y para saber interactuar coordinadamente con otros, como la comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, manejo de conflictos, capacidad de adaptación y proactividad.

2) Fortalecer el capital humano mejorando las Competencias Laborales Específicas que permitan lograr las habilidades para el cumplimiento de la misión institucional y trabajar en:

- Adquisición de dominio de conocimientos, habilidades y actitudes que conlleven al logro de resultados de calidad en el cumplimiento de la misionalidad institucional.

Estas estrategias dejan en evidencia el interés de fortalecer el talento humano de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá, desde una perspectiva integral.

De una parte, la primera estrategia va encauzada a promover esquemas de conducta que permitan integrar los valores éticos del servicio público en la actuación que tienen los funcionarios desde la labor que les corresponde con la ciudadanía y con su propio equipo de trabajo.

Por tanto, el interés de la entidad es orientar a todos sus funcionarios para que ellos sean ejemplo de las conductas públicas y destacadas por su rectitud, objetividad, compromiso, transparencia, capaces de tomar decisiones y de asumir el interés de la ciudadanía, circunstancias que les permitirán empoderarse sobre los cambios sociales y desenvolverse dinámicamente en el campo de la gestión integral del riesgo

Con el plan de capacitación institucional 2015 se pretende posicionar la capacitación dentro de la dinámica institucional, realizando una contribución tanto a los objetivos estratégicos como a las necesidades puntuales de cada área.

LA EDUCACIÓN Y LOS PRINCIPIOS GENERALES DE LA CAPACITACIÓN.

La capacitación es el conjunto ordenado de estrategias orientadas a la enseñanza⁵ y por tanto a la educación, buscan potencializar el desempeño de los funcionarios dentro de una organización, de

⁵ La enseñanza es la acción y efecto de enseñar (instruir, adoctrinar con reglas o preceptos). Se trata del sistema y método de dar instrucción, formado por el conjunto de conocimientos, principios e ideas que se enseñan a alguien.



conformidad con las acciones que en cumplimiento de este plan se desarrollen, la cual se enmarca dentro de los principios generales de la educación así:

- **Universalidad:** durante el período de vigencia de este plan se buscara desarrollar estrategias de capacitación que involucren a la mayor cantidad de funcionarios de la entidad.
- **Calidad:** Las estrategias de capacitación asegurarán las mejores condiciones posibles para el logro de los resultados previstos.
- **Equidad:** las diferentes estrategias de capacitación de la entidad tendrán claramente definidas unas metas y a partir de ellas un grupo específico de funcionarios como beneficiarios, según sus objetivos laborales y sus condiciones contractuales.
- **Participación:** Las diferentes instancias que participarán en el desarrollo de este Plan de Capacitación (gestores, tutores, dinamizadores o beneficiarios) estarán atentas a recibir retroalimentación de parte de los funcionarios de la entidad con miras a optimizar sus resultados.
- **Responsabilidad:** todos los actores que participen en este plan como gestores, tutores, dinamizadores o beneficiarios, deben dar cuenta de sus logros.
- **Transparencia:** La información que se derive del desarrollo de este plan se debe manejar cuidando la imparcialidad y el cumplimiento de los objetivos previstos para este.
- **Flexibilidad:** Se deben diseñar estrategias de capacitación que se adapten a los diferentes contextos laborales que deben asumir los funcionarios de la UAE Cuerpo Oficial Bomberos Bogotá.

EL APRENDIZAJE COMO EJE ESENCIAL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2015

Podemos iniciar señalando que el objetivo del Plan Institucional de capacitación 2015 de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá es facilitar aprendizajes⁶ que contribuyan efectivamente al desarrollo del Plan Estratégico de la institución.

⁶ Aprendizaje es el proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, posibilitado mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia

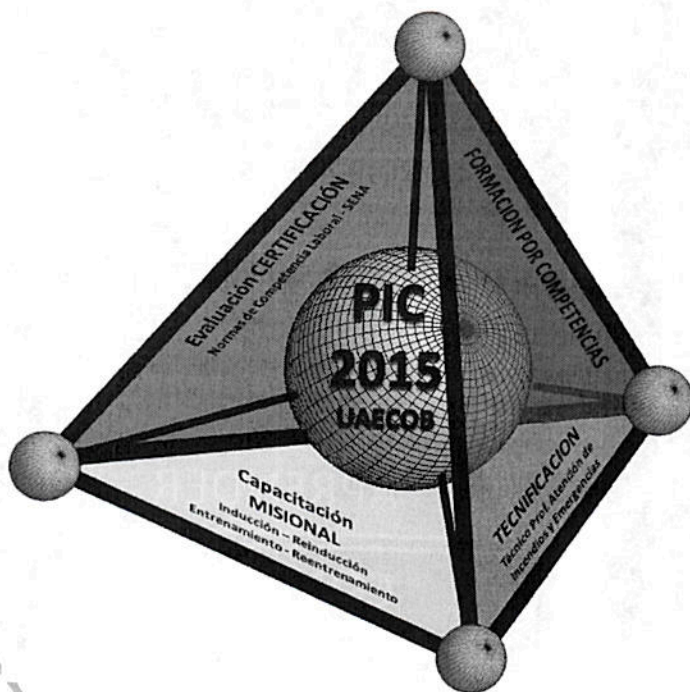


Por tanto, es necesario precisar cómo se entiende el concepto de aprendizaje. Si bien existen diferentes definiciones del término podemos precisar el aprendizaje como un cambio relativamente durable en la conducta, esto como resultado de las experiencias; ésta manera de entender el aprendizaje tiene algunas implicaciones:

- a) Reconocer que todas las estrategias del plan institucional de capacitación deben generar resultados medibles y cuantificables, pues son los cambios de conducta y de desempeño los que dan cuenta de lo aprendido, en absoluto sirve trabajar sobre conocimientos si estos no tienen efectos institucionales.
- b) A través de los cambios se debe medir la eficiencia, eficacia y efectividad del Plan, por lo tanto, es necesario contar con indicadores previos que se comprueben con mediciones posteriores al desarrollo de las estrategias de capacitación.
- c) Considerar el aprendizaje como resultado de las experiencias, determina que las estrategias de capacitación deben incluir metodologías activas y contextualizadas

Es de importante relevancia abordar las experiencias como fuente de aprendizaje, para ello es fundamental reconocer que los funcionarios de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá en su condición de adultos ya cuentan con una serie de experiencias previas y que tienen un trazado de aprendizaje amplio y particular.

Ejes en los que se sustentara el PIC 2015



Como bomberos sabemos que la formación, la capacitación y el entrenamiento tienen múltiples propósitos incluyendo el permitir a los participantes que desarrollen su potencial individual contribuyendo también a una transformación social. En nuestra institución cada generación se enfrenta al reto de decidir qué va a enseñarle a la próxima generación. Naturalmente, la educación cambia en función del tiempo y el espacio, y en estos momentos nuestro principal reto es implementar la capacitación por competencias.



EJE FORMACIÓN POR COMPETENCIAS

El tema de las competencias toma una relevancia particular en nuestra institución, una vez se inicia las evaluaciones de competencias laborales con el apoyo del SENA, Naturalmente se deben realizar evaluaciones por competencias necesariamente si son derivadas de un modelo de formación por competencias, hecho que nos obliga repensar la capacitación, formación y entrenamiento de nuestras bomberas y bomberas bajo este modelo.

De lo anterior nos debemos preguntar y buscar la respuesta indicada:

- ¿qué tipo de personas vamos a entrenar o capacitar?,
- ¿cómo trasciende el modelo por competencias en el aprendizaje?,
- ¿qué implicaciones conlleva la implementación de un modelo de formación por competencias en la UAECOB?
- ¿es éste un modelo ideal y a la vez efectivo, real y exacto?,

Si pensamos en el SER deberíamos hacer los siguientes planteamientos: si el fin es lograr la formación de un mejor bombero para la sociedad ¿Cuál es el aporte de las competencias a dicha formación?, en las siguientes graficas le daremos la trascendencia de forma muy simple, los señores instructores deben trabajar en transformar al participante, para que éste a su vez sea competente.

FUNCION DEL INSTRUCTOR

DECIR

EXPLICAR

DEMOSTRAR

CONSTRUIR

TRANSFORMAR

FUNCION DEL ALUMNO

OIR

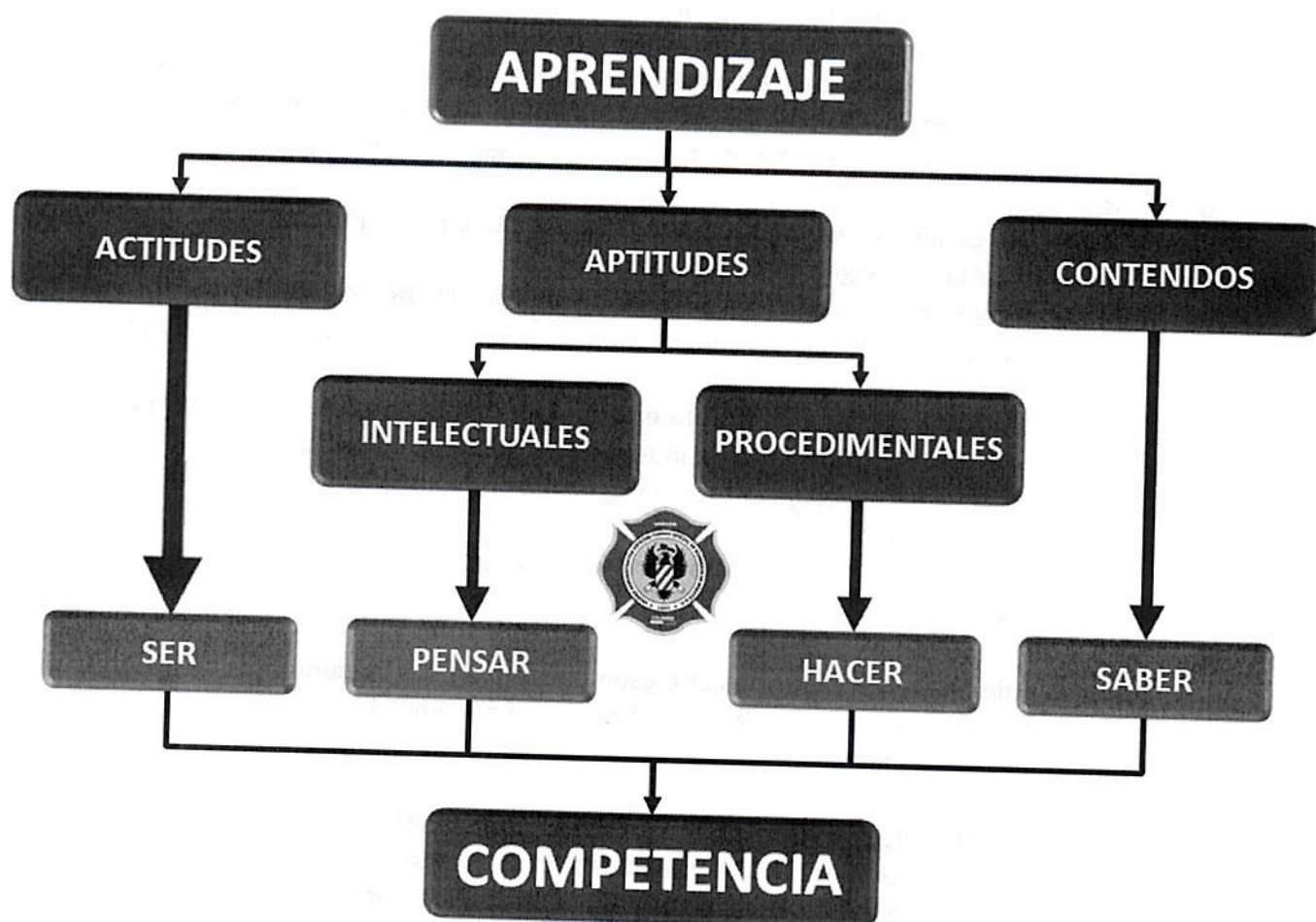
ENTENDER

EXPERIMENTAR

APRENDER

COMPETIR





METODOLOGÍAS DE TRABAJO POR COMPETENCIAS

Básicamente existen tres metodologías para realizar trabajo por competencias. Ellas son:

- Trabajo por proyectos: En el que a partir de una situación problema se desarrollan procesos de aprendizaje y de construcción de conocimiento, vinculados al mundo exterior, a la cotidianidad y al contexto.
- Resolución de problemas: Esta metodología permite hacer una activación, promoción y valoración de los procesos cognitivos cuando los problemas y tareas se diseñan creativamente. Los talleres y seminarios son un buen ejemplo de ello.



- Enseñanza para la comprensión: Desde la perspectiva de los estudiosos del temas, enfocar el proceso de aprendizaje hacia la comprensión, implica organizar las imágenes y las representaciones en diferentes niveles para lograr la comprensión por parte de los estudiantes, consecuentemente ellos aprenden a comprender y por consiguiente logran conciencia sobre cómo ellos comprenden. Comprender es el proceso por el cual se asimilan las representaciones y se les otorga un significado. Existen diversas metodologías que propician los cinco niveles de comprensión:
 - **Narrativo.** Cuando el estudiante presenta un relato o narración acerca del concepto. Ej: Un relato sobre el origen de la constitución.
 - **Lógico – cuantitativo.** Cuando el estudiante aborda el concepto mediante procesos deductivos numéricos. Ej: Los análisis numéricos de contraste o comparar modelos económicos.
 - **Fundacional.** Se aborda el concepto epistemológicamente desde sus diferentes connotaciones. Ej: El concepto de independencia, clima, socialización.
 - **Estético.** Se da un abordaje del concepto desde la vivencia
 - **Experimental.** Cuando la manipulación de datos y el control de variables generan cambios conceptuales. Genera en el estudiante la capacidad propositiva y trasformativa.

De acuerdo con la definición de competencias que asume este plan, los lineamientos del Decreto 4665 de 2007 y los preceptos de la educación para adultos, se deben tener los siguientes aspectos como herramientas fundamentales en las estrategias de capacitación que se implementen:

- a) El esquema de capacitación tradicional fortalece básicamente conceptos, por lo que la metodología es eminentemente pasiva y memorística. Se requiere trascender este esquema de enseñanza aprendizaje a un esquema que no fragmente los aprendizajes sino que asuma la competencia como una categoría integradora en la que se busca enriquecer un ser, fundamentado en un saber y en el hacer.
- b) Podemos inferir de acuerdo a las diferentes literaturas de la andragogía⁷ que el adulto aprende lo que considera que le es útil, contextualizando al funcionario en situaciones en las que surjan problemáticas, le ayudan a reconocer esta utilidad. Se deduce que la metodología deber ser eminentemente práctica, centrada en la realidad de los funcionarios y las problemáticas que enfrentan en su cargo y no en las que el jefe, el instructor o un texto le propongan, es decir, que la metodología debe tener preferiblemente un enfoque constructor.
- c) De tal forma que las situaciones reales planteadas al aprendiz le den la oportunidad de actuar, aprender a aprender, razonar y reflexionar.

⁷ Andragogía: se expresa como la disciplina educativa que trata de comprender al adulto(a), desde todos los componentes humanos, es decir como un ente biológico, psicológico y social. Este intercambio va generando un proceso nuevo en los sujetos que intervienen. Unas relaciones con un sentido de respeto. Una nueva estructura que, en sí misma, crea una cultura democrática. Ofrece al adulto oportunidades de elaborar soluciones liberadas del elevado costo del error.



- d) En razón a esto El Plan Institucional de Capacitación reconoce que para poder desarrollar Estrategias de aprendizaje contextualizadas es preciso no solo cambiar la metodología sino también el perfil de los instructores, ya que no es suficiente con que acrediten conocimientos sino también experiencia en resolución de problemas afines al cargo que va desempeñar dentro del proceso de aprendizaje, y algo importante es que conozca y maneje el esquema de formación por competencias.

Por otra parte y considerando que lo que se busca es generar cambios en los desempeños y el desarrollo de competencias, se deduce que la evaluación de las estrategias de capacitación debe ir más allá de sondear los niveles de satisfacción de los participantes (conferencista, instalaciones, refrigerios). En adelante se deben realizar las evaluaciones sobre evidencias de que el funcionario es capaz de resolver problemas referidos a su contexto laboral, según la temática trabajada.

Diagnóstico de necesidades

El proceso de diagnóstico de las necesidades de capacitación es fundamental para asegurar un positivo impacto del plan en los resultados de la entidad, para alcanzar este objetivo la entidad adelanto la Identificación de las necesidades individuales, la estadística de servicios 2014 para llegar al consolidado de 2015.

Los lineamientos de las nuevas políticas de capacitación y entrenamiento para empleados públicos establecen que para definir los contenidos es necesario concentrarse prioritariamente en las necesidades y retos institucionales.

Por tanto, es importante establecer de qué manera se pueden apoyar los objetivos del Plan Estratégico Institucional y paralelamente, conforme a las directrices del sistema de gestión de calidad, contribuir a las acciones de mejora de cada proceso, esto desde las estrategias de aprendizaje planteadas

Para la construcción del diagnóstico inicial de necesidades de la UAE Cuerpo Oficial Bomberos Bogotá, la Subdirección de Gestión Humana – Área de Capacitación y Entrenamiento adelanto una consulta por medio electrónico dirigida a toda la entidad que finalmente fue respondida por 189 Funcionarios.



ANÁLISIS DE NECESIDADES

Recopilación información

Análisis viabilidad legal e institucional

Selección Alternativas de capacitación

PREFACTIVILIDAD

Evaluación alternativas de capacitación

Estudios técnicos

FACTIBILIDAD

Definir aspectos técnicos de las alternativas seleccionadas

Financiación

Organigrama de I PIC

Organización administrativa y seguimiento

Ejecución



Matriz Diagnostico Priorización De Necesidades

No.	NECESIDADES DE CAPACITACION MISIONAL 2015
1	INCENDIOS COMPARTMENT FIRE BEHAVIOUR TRAINING (Simulador de Incendios)
2	CURSO PARA INSTRUCTORES CPI -OFDA
3	INCENDIOS EN LIQUIDOS Y GASES INFLAMABLES
4	INVESTIGACIÓN DE INCENDIOS
5	ARMAS DE DESTRUCCION MASIVA (NBQRE) – ATA
6	RESCATE VEHICULAR
7	ESPACIOS CONFINADOS NFPA 1006
8	CURSO BUCEO (CERIFICACION)
9	MANEJO DEFENSIVO MAQUINISTAS – NFPA 1002
10	SOPORTE BASICO DE VIDA - BLS
11	PRIMEROS AUXILIOS PSICOLOGICOS O EMOCIONALES EN URGENCIAS, EMERGENCIAS Y CATASTROFES
12	CURSO PARA INSPECTORES DE INCENDIO
13	CAPACITACIÓN PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO
14	TACTICAS AVANZADAS DE COMBATE EN INCENDIO (Formación instructores)
15	TECNICAS AVANZADAS DE EXTRICACION VEHICULAR (Formación instructores)
16	EVALUACION CERTIFICACIÓN NCL - SENA - TITULACION BOMBEROS

17	TITULACION TECNICOS PROFESIONALES EN ATENCION DE INCENDIOS Y EMERGENCIAS
18	ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO PARA NUEVOS BOMBEROS
19	REALIZAR ENTRENAMIENTO AL PERSONAL OPERATIVO PARA FORTALECER CONOCIMIENTO EN NORMAS DE COMPETENCIA LABORAL NCL. PARA LA PRESENTACIÓN DE LAS PRUEBAS SENA COMO SALVAVIDAS.
20	REALIZAR ENTRENAMIENTO Y REENTRENAMIENTO AL PERSONAL OPERATIVO EN RESCATE POR EXTENSIÓN PARA EL 80% DE LAS ESTACIONES.
21	REALIZAR ENTRENAMIENTO AL PERSONAL OPERATIVO PARA FORTALECER CONOCIMIENTO PARA PRESENTAR LAS PRUEBAS DE SALVAMENTO ACUÁTICO.
22	REALIZAR EJERCICIO DE ENTRENAMIENTO BÁSICO PARA EL NIVEL DE OPERACIONES DE ACUERDO A LA NORMA NFPA 472 PARA EL PERSONAL UNIFORMADO DE LAS ESTACIONES (MATPEL).
23	REALIZAR SIMULACRO PARA RESCATE EN ESPACIOS CONFINADOS (REC).
24	REALIZAR REENTRENAMIENTO Y ENTRENAMIENTO EN EL MANEJO ADECUADO EN INCIDENTES CON ABEJAS PARA EL PERSONAL UNIFORMADO.
25	CERTIFICACION SALVAVIDAS



Priorización de necesidades – Comisión de personal

Con fundamentos en el diagnóstico de necesidades la Comisión de Personal determina dar prioridad a la siguiente temática, basados en los siguientes aspectos:

- Necesidades Institucionales
- Presupuesto capacitación 2015
- Oferta interna y externa

TEMA	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	POBLACIÓN OBJETO
INCENDIOS		• Instructores
		• Oficiales • Suboficiales • Bomberos
MATPEL		• Oficiales • Suboficiales • Bomberos
RESCATE		• Oficiales • Suboficiales • Bomberos
TRANSVERSALES		• Oficiales • Suboficiales • Bomberos

Estrategias de Aprendizaje

Para alcanzar los objetivos, el Plan Institucional de Capacitación 2015 puede recurrir al soporte de estrategias como las relacionadas en la siguiente tabla:

ESTRATEGIA	OBJETIVO	Intensidad Horaria
Conversatorio	Facilitar la circulación del capital intelectual, motivando a los funcionarios de la entidad a que compartan sus experiencias.	Por definir
Conferencia	Abordar desde la experiencia de invitados expertos, temáticas de interés para la entidad,	P. definir
Seminario - taller	Desarrollar una temática frente a una situación problema con el apoyo pedagógico de un experto	P. definir
Panel	Evento que puede convocar a un grupo de expertos y/o funcionarios para la discusión de un tema de interés institucional	P. definir
Curso	Desarrollo más profundo de una temática frente las realidades de trabajo, incluye el desarrollo de actividades por parte de los funcionarios con el objeto de recibir retroalimentación sobre su ejecución.	P. definir
Diplomado	Fortalecimiento de la temática desde la parte Conceptual y el desarrollo de habilidades.	P. definir
Concurso	Mediante Actividades lúdicas motivar al aprendizaje y al desarrollo de equipos.	P. definir
Cartilla	Estrategias interactivas que de manera impresa o virtual permiten al funcionario desarrollar un Ejercicio de aprendizaje asincrónico.	P. definir
Conversatorio	Facilitar la circulación del capital intelectual, motivando a los funcionarios de la entidad a que compartan sus experiencias.	Por definir

Estas estrategias se pueden realizarán teniendo en cuenta el apoyo del capital intelectual de la entidad, representada en funcionarios que por su desempeño y experiencia pueden aportar saberes especializados y contextualizados a la entidad y/o con funcionarios que hayan sido o sean beneficiados con preparación especial, quienes tienen el deber de socializar y compartir el conocimiento adquirido.

Así mismo se puede contar con el soporte de entidades y consultores expertos en las temáticas correspondientes quienes deberán acogerse a las orientaciones pedagógicas instituidas en este plan de capacitación

Igualmente el Plan Institucional de Capacitación 2015 se puede apoyar en las estrategias que se exponen a continuación.

La Educación a Distancia / La Educación Virtual como Opción

La educación a distancia⁸ permite utilizar estrategias de aprendizaje más flexibles de carácter impreso o electrónico, centradas en las necesidades, horarios y facilidades de los funcionarios.

El Plan Institucional de Capacitación 2015 se identifica con la incursión y la implementación de programas de educación a distancia, predominantemente de carácter virtual, fundamentadas en el aprendizaje colaborativo y en la educación problemática.

La educación virtual⁹ revierte enormes ventajas en términos de costo y oportunidades pero también altos riesgos por estructura y la cultura organizacional de nuestra institución, que pueden interferir en su implementación, por ejemplo: falta de disciplina del funcionario para organizarse en el cumplimiento de sus objetivos de aprendizaje, necesidad del contacto social personal para afianzar conocimientos, dificultad en la comunicación escrita no solo por aspectos gramaticales sino porque inicialmente los aprendices en estos espacios escriben como hablan, haciendo caso omiso a que la

⁸ La educación a distancia es una modalidad educativa en la que los estudiantes no necesitan asistir físicamente a ningún aula. Normalmente, se envía al estudiante por correo el material de estudio (textos escritos, videos, cintas de audio, CD-Rom) y él devuelve los ejercicios resueltos. Hoy en día, se utiliza también el correo electrónico y otras posibilidades que ofrece Internet, fundamentalmente las aulas virtuales. Al aprendizaje desarrollado con las nuevas tecnologías de la comunicación se le llama [e-learning. En algunos casos, los estudiantes deben o pueden acudir a algunos despachos en determinadas ocasiones para recibir tutorías, o bien para realizar exámenes. Existe educación a distancia para cualquier nivel de estudios, pero lo más usual es que se imparta para estudios universitarios.

⁹ La educación virtual, también llamada "educación en línea", se refiere al desarrollo de programas de formación que tienen como escenario de enseñanza y aprendizaje el ciberespacio. En otras palabras, la educación virtual hace referencia a que no es necesario que el cuerpo, tiempo y espacio se conjuguen para lograr establecer un encuentro de diálogo o experiencia de aprendizaje. Sin que se dé un encuentro cara a cara entre el profesor y el alumno es posible establecer una relación interpersonal de carácter educativo. Desde esta perspectiva, la educación virtual es una acción que busca propiciar espacios de formación, apoyándose en las TIC para instaurar una nueva forma de enseñar y de aprender. La educación virtual es una modalidad de la educación a distancia; implica una nueva visión de las exigencias del entorno económico, social y político, así como de las relaciones pedagógicas y de las TIC. No se trata simplemente de una forma singular de hacer llegar la información a lugares distantes, sino que es toda una perspectiva pedagógica.

comunicación no verbal no está para modular el mensaje y por tanto se generan muchas confusiones. Por estas razones se puede plantear que los programas de capacitación que se realicen a través de ambientes virtuales de aprendizaje tengan el proyecto de “blendedlearning” o educación “combinada”, es decir que alternen clases virtuales, con unas pocas pero importantes, sesiones presenciales que motiven y orienten a los funcionarios hacia el aprendizaje.

Para el desarrollo de los programas de capacitación virtuales la Dirección de la UAE cuerpo oficial bomberos Bogotá puede generar convenios con instituciones reconocidas y velar porque los programas desarrollados tengan apoyo metodológico para los funcionarios en los siguientes aspectos:

- ✓ Estrategias de Motivación para incentivar el estudio.
- ✓ Estrategias de Planificación para ayudar al funcionario a identificar condiciones físicas y ambientales que pueden influir en su proceso de aprendizaje.
- ✓ Estrategias de Auto-regulación para ayudar al funcionario en el proceso de tomar conciencia de la capacidad de control sobre su aprendizaje.
- ✓ Estrategias de Auto-evaluación que facilitan el análisis de errores y fallos.



PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Introducción al Programa de Inducción y Reinducción

Desde el marco normativo, este procedimiento se encuentra soportado en la Ley 190 de 1995, artículo 64, y el Decreto 1567 de 1998, artículo 7, las cuales establecen que todas las entidades públicas tendrán un programa de inducción y reinducción. El primero, se define como un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación; El segundo, 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, y 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

La UAE Cuerpo Oficial de Bomberos con el procedimiento de inducción y reinducción, espera lograr que los funcionarios en el marco Normativo y en el marco del Plan de Desarrollo Distrital, conozcan los temas que son de interés de acuerdo a las condiciones actuales de la Entidad, los cuales en general se podrían mencionar: normas sobre inhabilidades e incompatibilidades, comportamiento ético, cambios en la estructura y plataforma estratégica.

Programas de Reinducción. Según el Decreto 1567 de 1998, 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. Sus objetivos específicos son los siguientes:

Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.

Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.

Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.

Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.

A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.



Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

Objetivos del programa de Inducción y reintucción

- Familiarizar a los Servidores de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá en el marco Normativo y en el marco del Plan de Desarrollo Distrital, conozcan los temas que son de interés de acuerdo a las condiciones actuales de la Entidad, los cuales en general se podrían mencionar: normas sobre inhabilidades e incompatibilidades, comportamiento ético, cambios en la estructura y plataforma estratégica.
- Facilitar al servidor la integración con la administración pública, la cultura del servicio público y la cultura organizacional de la Entidad.
- Integrar al servidor de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos con la plataforma estratégica de la entidad, su misionalidad y el aporte del servidor al logro de los anteriores.

Contenidos del programa de Inducción y reintucción

Establecidos por el DAFP

- Cultura del servicio al ciudadano
- Función Pública y Modernización del Estado
- La Constitución y el servidor público
- Estructura y Organización del Estado Colombiano
- Plan Nacional de Desarrollo y Políticas Gubernamentales
- Gestión Pública

Establecidos por la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá

- Origen de los bomberos
- Historia de Bomberos de Bogotá
- Incidentes relevantes
- Ubicación de la entidad en el Distrito

- Funciones de la Entidad
- Plataforma estratégica
- SIG
- Estructura funcional
- Símbolos de la entidad
- Ideario ético
- PIRE (Plan Institucional de Respuesta a Emergencias)
- Misionalidad de la Entidad (uniformes, grados, tipos de servicios, grupos especializados, EPP)

El proceso de inducción se efectúa cada vez que ingresa a la Entidad personal, ésta capacitación también incluye las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios.

La reinducción se imparte de conformidad con el artículo 7 del decreto 1567 de 1998, cada dos (2) años, a menos que se produzcan cambios en sus objetivos o antes si hay tales modificaciones con anterioridad.

Durante el año 2014 se adelantó la reinducción, por lo que la próxima está planeada para el año 2016.

Tanto la inducción como la reinducción se dictan en las instalaciones de la UAECOB.

La inducción consta de dos (2) partes una teórica y otra práctica. Esta última comprende ejercicios de adiestramiento básico en la atención de emergencias.

Además se realizará una capacitación en el Plan Institucional de Respuesta a Emergencias a toda la planta administrativa y a las personas naturales vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, con el fin de que conozcan y apoyen a la Unidad y al Distrito en el evento de un siniestro.



Proceso de Evaluación Certificación en Normas de Competencia Laboral – Para Titulación.

En cooperación con el SENA se viene adelantando un proceso de Evaluación Certificación en NCL que se trata de una estructura funcional de nivel nacional, de carácter voluntario, donde participan el sector empresarial, gremios, organizaciones de trabajadores, sector académico en diferentes niveles y el gobierno.

La Certificación de Competencias Laborales no se trata de un proceso de capacitación, es el resultado de un proceso de evaluación y recolección de evidencias de conocimiento, desempeño y producto que una persona demuestra, en un área específica de trabajo, de conformidad con una norma de competencia laboral (NCL). *(Para nuestro caso en concreto: los bomberos, suboficiales y oficiales se certificarán en NCL afines a la profesión Bomberil)*

Las normas de competencia laboral son estándares reconocidos por el sector productivo, que describen los resultados que un trabajador debe lograr en su desempeño; los contextos en que éste ocurre, los conocimientos que debe aplicar y las evidencias que debe presentar para demostrar su competencia. Las normas son la base fundamental para la modernización de la oferta educativa y para el desarrollo de los correspondientes programas de certificación.

Para qué sirve el proceso de Evaluación Certificación en NCL?

- Facilita el desarrollo de procesos de formación.
- Mejora la interacción entre la educación, la formación y el sector productivo.
- Reconocimiento de competencias.
- Mejora la capacidad de las personas: laboral y personalmente.
- Aumenta la productividad y competitividad empresarial.
- Facilita el acceso a la formación pertinente para el desarrollo personal y laboral.

Que busca el proceso de Evaluación Certificación en NCL?

Para el caso específico de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, busca garantizar el desempeño eficaz de los Bomberos, Suboficiales y Oficiales en temas bomberiles para su desempeño en el ámbito nacional e internacional, así mismo que esos servidores logren resultados efectivos y de calidad en el desempeño de sus funciones. Basados en sus conocimientos, habilidades, destrezas, comportamientos y valores, adquiridos por procesos de formación y/o desempeño laboral.



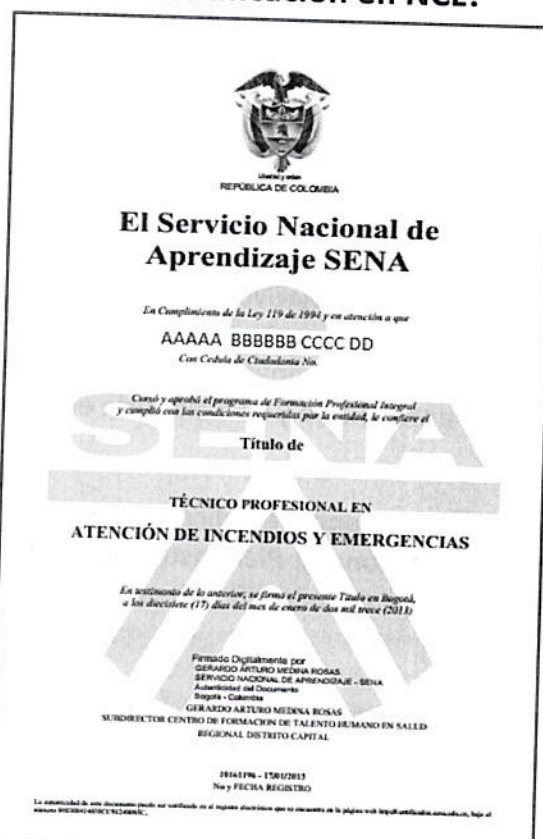
Beneficios de la certificación para la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá:

- Disponer de Talento Humano acorde a nuestras necesidades
- Mejoramiento de la gestión del Talento Humano
- Focalización de planes de entrenamiento, capacitación y formación.

Beneficios de la certificación para los Bomberos, Suboficiales y Oficiales

- Reconocimiento social de su competencia laboral
- Amplía las posibilidades de inserción, movilidad laboral y de mejoramiento continuo.

Que se entregará como resultado del proceso de Evaluación Certificación en NCL?



El SENA otorgará certificados o documentos como organismo certificador investido de autoridad jurídica, donde se reconoce la competencia de una persona para desempeñarse laboralmente. Hay dos clases de certificados:

- El que se otorga sobre una norma de competencia laboral,
- El que se otorga por la unión de varias normas que conforman una titulación.

Evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC 2015

La evaluación de la capacitación resulta fundamental porque permite:

- 1) Determinar si los objetivos y contenidos de las estrategias de capacitación son coherentes con las necesidades detectadas.
- 2) Valorar si los objetivos fijados están haciendo uso racional de los recursos disponibles.
- 3) Verificar el proceso de aprendizaje como fin último de la capacitación.

La evaluación del plan puede realizarse desde dos aspectos:

- 1) Desde la gestión: Es decir, desde el cumplimiento de las estrategias de aprendizaje proyectadas y de sus objetivos particulares.
- 2) Desde el impacto: es decir, desde los cambios generados en los funcionarios producto del aprendizaje y su incidencia en los procesos y objetivos institucionales.

Estos instrumentos e indicadores relacionados arriba son solo algunos de los que pueden evidenciar la labor y gestión del Plan institucional de capacitación PIC. Teniendo en cuenta que los indicadores de impacto son de más difícil medición.

La subdirección de talento humano, área capacitación y entrenamiento, en conjunto con las demás áreas y procesos establecerá al inicio de cada período los mecanismos de evaluación y las líneas base para comprobar los cambios deseados.



Seguimiento del Plan Institucional de Capacitación PIC 2015

Seguimiento porcentaje de avance del plan anual de capacitación misional

Objetivo del Indicador: Medir la cantidad de personal operativo que tiene un proceso de capacitación y/o entrenamiento misional a través del centro académico y con el apoyo de entidades externas del nivel local, nacional e internacional

$$\text{Avance del PIC} = \left(\frac{\text{Número de personal capacitado}}{\text{Número de personal convocado a los procesos de capacitación}} \right) * 100$$

Seguimiento porcentaje de Cumplimiento en las Actividades Programadas de capacitación

Objetivo del Indicador: Hacer seguimiento al cumplimiento del Plan de Capacitación

$$\text{Actividades Programadas PIC} = \left(\frac{\text{Número de capacitaciones ejecutadas}}{\text{Número de Capacitaciones programadas}} \right) * 100$$

Seguimiento porcentaje de evaluación en normas de competencia laboral del personal operativo de la UAECOB

Objetivo del Indicador: Evaluar el conocimiento de las 6 normas de competencia laboral para actividades bomberiles.

$$\text{Evaluaciones en NCL} = \left(\frac{\text{Número de personal operativo del nivel respectivo evaluado}}{\text{Número de personal operativo de nivel respectivo que se inscribe voluntariamente al proceso}} \right) * 100$$



Seguimiento porcentaje alcanzado Certificación Interna por Estaciones, Áreas y Dependencias en Actividades de Ejecución Cotidiana.

Objetivo del Indicador: Evaluar el conocimiento de las 6 normas de competencia laboral para actividades bomberiles.

$$Certificación\ Interna = \left(\frac{\text{Número de estaciones y Áreas que participaron en el proceso}}{20 = (17\ Estaciones + SGH + SGR + CR)} \right) * 100$$



Cambios o ajustes en el Plan Institucional de Capacitación 2015 - 2016

El presente plan institucional de capacitación, está sujeto a cambios en su desarrollo de acuerdo a:

- La asignación de recursos presupuestales
- Ajustes o traslados presupuestales
- La oferta y demanda de capacitación interna y externa
- Los costos de los programas de capacitación
- Disponibilidad de cupos en programas de capacitación
- La consecución de Ambientes Adecuados de Aprendizaje
- La dinámica de periodos de emergencias por forestales, inundaciones entre otras
- Situaciones inesperadas como paros, movilizaciones y demás actividades que requieran de la disponibilidad del personal en sus estaciones o áreas
- Las políticas y lineamientos de la alta dirección.



CRONOGRAMA INICIAL

- Para una mejor vista – acceder a la plataforma y allí podrá observarlos en detalle.



Bibliografías de apoyo

- Informe Nolan: Informe sobre los estándares de la conducta de la vida pública. Parlamento británico.
- Formación Basada en Competencias. Sergio Tobón Tobón.
- El Aprendizaje Humano. Jeanne Ellis Ormrod. Editorial Pearson.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias. DAFP – ESAP. 2007
- Certificación de Competencias Laborales - SENA



