



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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2019



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL
BOMBEROS DE BOGOTÁ

U.A.E.C.O.B

ÁREA DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO-
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA

APROBADO POR: PEDRO ANDRÉS MANOSALVA RINCÓN
DIRECTOR

Bogotá D.C.,

Calle 20 No. 68 A-06
PBX 382 25 00
Fax extensión 1562
www.bomberosbogota.gov.co
Línea de emergencia 123
NIT: 899.999.061-9.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



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

Equipo Directivo

Pedro Andrés Manosalva Rincón
Director

Gerardo Alonso Martínez
Subdirector Operativo

Juan Carlos Gómez Melgarejo
Subdirector de Gestión Humana

Jorge Alberto Pardo Torres
Subdirector de Gestión del Riesgo

Gloria Verónica Zambrano
Subdirectora de Gestión Corporativa

Giohana Catarine González Turizo
Oficina Asesora Jurídica

Rubén Antonio Mora Garcés
Oficina de Control Interno

Gonzalo Carlos Sierra Vergara
Oficina Asesora de Planeación

Comisión de personal

Cabo. Jesús David Roldan Buitrago
Presidente

Cabo. Mauricio Ayala Vásquez

Jorge Alberto Pardo Torres
Subdirector de Gestión del Riesgo

Gloria Verónica Zambrano
Subdirectora de Gestión Corporativa

Calle 20 No. 68 A-06
PBX 382 25 00
Fax extensión 1562
www.bomberosbogota.gov.co
Línea de emergencia 123
NIT: 899.999.061-9.



BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



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

Equipo Técnico

Luis Eduardo Cruz Sánchez
Líder Estratégico de Capacitación

Marient Lorena Padilla
Gestor Estratégico de Capacitación

Sandra Paola Murcia
Gestor Estratégico de Capacitación

Claudia Patricia González
Gestor Estratégico de Capacitación

Clara Inés Romero Díaz
Gestor Estratégico de Capacitación

Edgar Enrique Téllez
Gestor Estratégico de Capacitación

Luz Stella Stella Celis
Gestor Estratégico de Capacitación

Calle 20 No. 68 A-06
PBX 382 25 00
Fax extensión 1562
www.bomberosbogota.gov.co
Línea de emergencia 123
NIT: 899.999.061-9.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



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

TABLA DE CONTENIDO

1. Justificación
2. Objetivos
 - 2.1. Objetivo Estratégico
 - 2.2. Objetivos de Gestión
3. Marco Legal
 - 3.1. Principios Rectores
 - 3.2. Normas que regula el tema
4. Lineamientos Conceptuales y Pedagógicos
 - 4.1. Marco Conceptual
 - 4.2. Enfoque Pedagógico
 - 4.3. Glosario
5. Metodología
 - 5.1. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional
 - 5.1.1. Caracterización de la Población
 - 5.1.2. Metodología
 - 5.1.3. Instrumento de Recolección de datos
 - 5.1.4. Técnicas y Herramientas Usadas
 - 5.1.5. Insumos Utilizados
 - 5.2. Análisis de Resultados
 - 5.2.1. ¿Cómo procesó la Información?
 - 5.2.2. Principales Resultados Obtenidos
 - 5.3. Necesidades Identificadas
 - 5.3.1. Necesidades
6. Ejecución
 - 6.1. Presupuesto
 - 6.2. Programas de Aprendizaje Organizacional
 - 6.2.1. Inducción - Reinducción
 - 6.2.2. Entrenamiento
 - 6.2.3. Plan de Acción
7. Seguimiento y Evaluación
 - 7.1. Participación de la Comisión de Personal
 - 7.2. Aprobación PIC
 - 7.3. Indicadores
 - 7.4. Mecanismos de Socialización del PIC y del Plan de Acción

Calle 20 No. 68 A-06
PBX 382 25 00
Fax extensión 1562
www.bomberosbogota.gov.co
Línea de emergencia 123
NIT: 899.999.061-9.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

1. JUSTIFICACIÓN

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

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

Adicionalmente la Ley 1575 de 2012 apunta a la tecnificación y profesionalización del personal de bomberos, por lo que se hace necesario contar con formación certificada para las áreas bomberiles como el rescate en diferentes modalidades, MATPEL (materiales peligrosos), acuático, forestales, USAR (Búsqueda y Rescate en Estructuras Colapsadas), BRAE (búsqueda y rescate de animales), Incendios estructurales entre otros para ir consolidando equipos.

El proyecto de inversión 1133 **“FORTALECIMIENTO CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS”**. Está dirigido a fortalecer y modernizar a la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos, por ser la primera entidad que responde ante situaciones de emergencia tales como incendios, incidentes con materiales peligrosos y eventos que requieran rescate y salvamento y que se presenten en el Distrito Capital, así como atender en el marco del Sistema Distrital y Nacional de Prevención y atención de emergencias aquellas situaciones, emergencias o desastres en las cuales sea activado.

El Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos contempla la reducción de los tiempos de respuesta; la creación de 1 Escuela de Formación y Capacitación de Bomberos y la Academia de Bomberos; la renovación de en un 50% de la dotación de Equipos de Protección Personal del Cuerpo de Bomberos de Bogotá mediante fases (Fase 1: Trajes Estructurales; Fase 2: Equipo Autocontenido; Fase 3: Trajes Especializados); la construcción de 2 nuevas estaciones de bomberos de Bogotá y la construcción de 1 estación forestal de bomberos sujeta al proyecto del sendero ambiental en los cerros orientales; para lo cual el proyecto cuenta con metas de construcción, adecuación y



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

mantenimiento de estaciones y Academia, dotación de equipamientos, gestión del riesgo y capacitación.

Finalmente, en armonía con lo dispuesto en el Pilar 3: Construcción de Comunidad y Cultura Ciudadana del Acuerdo 645 de 2016 “*Por el cual se adopta el Plan de Desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas para Bogotá 2016-2020 “Bogotá Mejor para Todos”*”, eje que persigue el aumento del cumplimiento de la ley y la cooperación ciudadana, consolidando espacios seguros y confiables para la interacción de la comunidad, fortaleciendo la justicia, reduciendo la criminalidad y mejorando la percepción de seguridad, con el fin de transformar a Bogotá en una ciudad líder en la promoción de cultura ciudadana, donde los ciudadanos disfrutaran una gran oferta de espacios culturales, recreativos y deportivos, y los vecinos se conocen, conviven solidariamente y participan en actividades que contribuyan a mejorar su entorno, para incrementar así el sentido de pertenencia a Bogotá y preparar la ciudad para la paz.

Calle 20 No. 68 A-06
PBX 382 25 00
Fax extensión 1562
www.bomberosbogota.gov.co
Línea de emergencia 123
NIT: 899.999.061-9.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



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

2. OBJETIVOS

Objetivos Estratégicos¹

- Fortalecer la capacidad Institucional que apalanque el cumplimiento de la misión de la entidad, a través del establecimiento de un plan institucional de capacitación.
- Identificar las competencias funcionales y comportamentales y el nivel de desarrollo requerido para cada nivel de cargo en cada uno de los Servidores de la Entidad, con el fin de orientar el logro de las metas definidas para el periodo 2018 – 2020.
- Generar un impacto positivo a través de acciones formativas que intervengan los aspectos priorizados en los resultados de la medición de riesgo psicosocial.
-

Objetivos de Gestión

- Incentivar y gestionar procesos de fortalecimiento de competencias que contribuyan con la profesionalización y el desarrollo de los Servidores Públicos, a través de metodologías de aprendizaje novedosas que estén alineadas con la cultura organizacional de la Entidad.
- Propender por el aprendizaje organizacional con el fin de generar valor a la gestión del talento humano, satisfaciendo las necesidades de los Servidores y de la Entidad.

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



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

3. MARCO LEGAL

3.1 Principios Rectores²

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.2 Normas que regulan el tema

Artículo 54 de la Constitución Política “es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.

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

Ley 1575 de 2012 “Por medio de la cual se establece la Ley General de Bomberos de Colombia Artículo 46. Profesionalización de los Bomberos de Colombia.

<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/LEY%201575%20DEL%20%2021%20DE%20AGOSTO%20DE%202012.pdf>

Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”, *Artículo 11º. Obligaciones de las Entidades.*³

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

Ley 489 de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”. “(...) b. En el Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.2017.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=186>

³ Artículo 11, Decreto Ley 1567 de 1998,

Decreto 2740 de 2001 “Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo”.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6055>

Ley 734 de 2002 “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”. Artículo 33. Derechos. Numeral 3. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”. “(...) Artículo 34. Deberes. Numeral 40. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función (...)”.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4589>

Carta Iberoamericana de la Función Pública. V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26 y 27 de junio de 2003 de la Función Pública.

<http://old.clad.org/documentos/declaraciones/cartaibero.pdf>

Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

“(...) Artículo 16. Las Comisiones de Personal, Numeral 2, Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones, (...) Literal h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento. (...)”

“(...) Título VI, Capítulo I, artículo 36, Numeral 1, La capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios (...)”.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14861>

Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”. “(...) Título V, Capítulo I, artículo 65, Los Planes de Capacitación 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 (...)”.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16313>.

Decreto 2539 de 2005 *“Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”*.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=17318>

Decreto 024 de 2005 *“Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo 125 de julio 9 de 2004 por el cual se modifica y adiciona el Acuerdo Número 21 del 9 de diciembre de 1998, se implementa la Cátedra de Derechos Humanos, Deberes y Garantías y Pedagogía de la Reconciliación y se dictan otras disposiciones”*. *“(…) Artículo 9º, Formación a los Funcionarios y Funcionarias del Distrito, Literal c) Cada entidad del distrito dispondrá de recursos dentro de sus rubros de capacitación para el desarrollo de los procesos formativos en Derechos Humanos que ofrecerá a sus funcionarios y funcionarias. (...)”*

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

Ley 1064 de 2006 *“Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación”*.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=20854>

El Decreto 4465 de 2007 *“Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP”*. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=27750>

Circular Externa No 100-010-2014 *“Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”*.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=60893>

Decreto 160 de 2014 *“Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”*. *“(…) Artículo 16, Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes*



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

Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva. (...)” <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=57218>

Decreto 1083 de 2015 “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*”.
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62518>

Decreto 894 de 2017 “*Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera*”.
<http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=69314>

Resolución 390 de 2017 “*Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación*”.
http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-06-02_Resolucion390_2017.pdf/0d15579d-3649-4731-b807-c07cc0b8564f

Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público mayo 2017.
http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-05-30_Plan_nacional_formaci%C3%B3n_y_capacitacion2017.pdf/093d3b34-990c-410e-9710-e93bff210eeb

Resolución 0661 de 2014 “*por la cual se adopta el Reglamento Administrativo, Operativo, Técnico y Académico de los Bomberos de Colombia*”.
<https://www.cfnbcolombia.com/pdf/DN/DiariOficial/Res-661%20de%202014%20DIARIO%20OFICIAL.pdf>

Sentencia 527 de 2017, proferida por la Corte Constitucional dentro del expediente RDL-027, en razón al Control Constitucional del Decreto Ley 894 de 2017. M.P. CRISTINA PARDO SCHLESINGER, en la cual se puntualizó:

“Instrumentos para facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del acuerdo final para la terminación del conflicto y construcción de una paz estable y duradera”. “(...) PROFESIONALIZACION DEL SERVIDOR PUBLICO- Igualdad de acceso a capacitación, entrenamiento y a programas de bienestar.

Calle 20 No. 68 A-06
PBX 382 25 00
Fax extensión 1562
www.bomberosbogota.gov.co
Línea de emergencia 123
NIT: 899.999.061-9.



BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



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

El fin de dar capacitación a todo empleado público, indistintamente de su condición de vinculación, es asegurar un servicio público eficaz y adecuado, en los territorios en los cuales se sufrió intensamente el conflicto armado con la guerrilla de las FARC, en especial en aquellos municipios priorizados para la implementación del Acuerdo de Paz. (...)

<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/C-527-17.htm>

Decreto 1499 de 2017 *“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.*

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=71261>

Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos Diciembre, 2017.

http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/29-12-2017_Guia_implmentacion_pnfc.pdf/7e541c13-6351-4d1d-b228-e1381ce4e509

Calle 20 No. 68 A-06
PBX 382 25 00
Fax extensión 1562
www.bomberosbogota.gov.co
Línea de emergencia 123
NIT: 899.999.061-9.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



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

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

4.1 Marco Conceptual

I. Introducción

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

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

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

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

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

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

Las acciones formativas que se adelanten en la Entidad, serán evaluadas desde la satisfacción de los asistentes de acuerdo al formato SST-F-GH-302, esto con el fin de identificar oportunidades de mejora que permitan optimizar el proceso.

II. Para qué. Nuestros propósitos

De acuerdo con las exigencias del Distrito Capital, la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia necesita Servidores totalmente comprometidos, con su potencial desarrollado y dispuestos a lograr todos sus objetivos en el ejercicio de su desempeño profesional. Es por esto, que el objetivo principal de las intervenciones planteadas a los largo de este PIC, propenden por acrecentar las habilidades del saber hacer y las competencias blandas del ser.

2.1. Diagnóstico

2.1.1. ¿Dónde estamos en mi entidad?

Somos una entidad técnica especializada, con 120 años de historia, enfocada en garantizar la seguridad y protección de la vida y el patrimonio de los habitantes del Distrito Capital. Nuestra responsabilidad es dirigir, coordinar y atender, en forma oportuna, las distintas emergencias relacionadas con incendios, explosiones y calamidades conexas.

A partir de la puesta en marcha del Acuerdo 257 de 2006, la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C. se estableció como una Unidad Administrativa Especial del orden distrital, del sector central, sin personería jurídica.

La Unidad Administrativa Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C. recibió el

Premio Nacional de Alta Gerencia y Registro de Experiencias en el Banco de Éxitos de la Presidencia de la República por el Simulacro Internacional de Emergencias y el Premio Distrital a la Gestión, Oro en el año 2008 y 2009 y Plata en el año 2010.

La Unidad recibió acreditación de INSARAG (Grupo asesor de las Naciones Unidas para Búsqueda y Rescate) a nivel mediano al grupo USAR y la certificación ICONTEC del Sistema de Gestión de Calidad de todos los procesos de la UAECOB en las normas NTC GP 1000:2009 e ISO 9001:2008, y en 2011 se logra mantener la certificación gracias a la sostenibilidad del sistema.

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.

2.1.2. ¿Dónde estamos en Colombia?

Considerando el estado de la capacitación y la formación en Colombia, el Departamento Administrativo de la Función Pública propone tres ejes temáticos que orientan las acciones del presente PIC:

- La gestión del conocimiento con el propósito de generar aprendizajes organizacionales y mayor inclusión.
- La creación de valor público con el fin de cumplir con las finalidades del Estado colombiano
- La gobernanza para la paz como principio coherente con el momento histórico del país asociado al posconflicto.

2.1.3. ¿Dónde estamos en Colombia?

Sociedad de la información y el conocimiento

Francisco Longo, redactor de la Carta Iberoamericana de la Función Pública, expresaba en su presentación del pasado Congreso Internacional “Prospectiva del Servicio Civil en Bogotá” (2017), que la función pública en Iberoamérica era semejante a un “gran elefante en la sabana global digital” que “ha ido cambiando mediante adaptaciones graduales que no han transformado en profundidad sus estructuras de poder y sus modos de funcionamiento”, lo cual llevaba a la siguiente pregunta: “¿Podrá seguir contemplando los cambios desde lejos?[1]”.

Seamos conscientes o no, el mundo se ha transformado. La globalización y digitalización han impuesto nuevos paradigmas culturales. Hemos pasado de una sociedad industrial basada en la *centralización* del conocimiento, a una donde los ciudadanos juegan un rol activo como productores de información y conocimiento. En la Web 1.0. -y otros medios tradicionales de comunicación- el saber se compartía unidireccionalmente; los dueños de los medios producían la información y las grandes masas eran receptoras de ellas. La web 2.0. ha abierto las puertas para que cualquier ciudadano, con acceso a Internet y un mínimo de competencias tecnológicas, pueda construir, compartir, crear y acceder a información como nunca antes en la historia reciente de la humanidad. El conocimiento ha pasado de la centralización a la distribución en redes sociales y de información.

Sociedad del aprendizaje

Y las transformaciones impactarán el mundo laboral también. La nanotecnología, la inteligencia artificial, las neurociencias, los modelos de economía colaborativa -peer to peer-, entre otros, traerán consigo a una eliminación de antiguos empleos y a una apertura de nuevos cargos en la mayoría de sectores económicos. La velocidad de los avances tecnológicos y culturales ejerce una presión sobre la fuerza laboral mundial.

Las entidades requieren de un talento humano preparado y actualizado. Muchas de las cosas que aprendimos hace 10 años, seguramente han avanzado o mudado en sus métodos y comprensiones. Las habilidades y conocimientos han cambiado y seguirán cambiando. El aprendizaje:



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

“...continúa más allá de los ámbitos educativos, no sólo <<a lo largo>> de nuestra vida, debido a la demanda de un aprendizaje continuo en el ejercicio profesional, sino también a <<lo ancho>> de nuestros días... a casi todos los ámbitos de nuestra vida social. ¿Quién más, quién menos, tras salir de sus clases o de su trabajo, se dedica a adquirir otros conocimientos culturalmente relevantes o presuntamente útiles para la propia proyección personal?” (p. 38[2]).

Considerando este contexto mundial, el presente PIC le apuesta a:

- Una actualización constante de los conocimientos y habilidades del talento humano.
- La integración pedagógica de tecnologías de la información y la comunicación en sus procesos de capacitación y formación.
- Nuevas metodologías que van más allá de modelos transmisionistas de la información.
- El aprendizaje en red, que toma en cuenta los saberes de los servidores y busca crear vínculos y abrir canales de comunicación desde propósitos comunes.

2.2. 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).

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

Calle 20 No. 68 A-06
PBX 382 25 00
Fax extensión 1562
www.bomberosbogota.gov.co
Línea de emergencia 123
NIT: 899.999.061-9.



BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



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

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

2.4. Síntesis.

Considerando lo anterior las necesidades de capacitación y formación se presentan en el apartado 5.3.1 de este PIC.

III. ¿A quiénes y en qué contexto capacitamos?

3.1. Características generales

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

- Son adultos laboralmente activos en el Siglo XXI, y por tanto son partícipes de la sociedad del aprendizaje, del conocimiento y la información.
- Disponen de tiempos limitados para participar en espacios formales de capacitación, entrenamiento o inducción.
- Tienen derecho y deber de participar en programas de capacitación y formación.
- Están limitados 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 el punto de vista de la Andragogía [5], y en términos generales, la condición de adultez implica para los procesos educativos:

- *Considerar su experiencia:* Los procesos educativos deben partir de y apoyarse en el acumulado de experiencias del adulto. Su biografía determina el aprendizaje.
- *Aplicación inmediata:* Los temas o contenidos vistos deben tener una aplicación cercana e inmediata en el tiempo. Los adultos no aprenden algo “para aplicarlo algunos años más adelante”.
- *Demandas del entorno institucional:* Los roles sociales y exigencias del entorno determinan los intereses de aprendizaje.
- *Mayor autonomía.* Los adultos cuentan con un margen más amplio de autonomía frente a la participación (los menores son usualmente obligados a estudiar).
- *Horizontalidad:* Las relaciones educativas e institucionales se esperan más bidireccionales y participativas.

3.2. Características particulares

La UAE Cuerpo Oficial Bomberos de Bogotá, Cuenta dentro de su estructura funcional cuenta con área de Capacitación y Entrenamiento adscrita a la Subdirección de Gestión Humana, la cual adelanta todos los procesos formativos del personal tanto uniformado como administrativo de la entidad.

De igual manera en la actualidad la UAECOB se encuentra adelantado el proceso de certificación y reconocimiento como Institución para el Trabajo y Desarrollo Humano junto con el acompañamiento de la Universidad Distrital a través del IDEXUD.

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



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

Esta distribución naturalmente plantea un reto en la intervención de acciones formativas muy grande, principalmente por la diferencia en los horarios de trabajo de los servidores, y la no concentración en una sola ubicación geográfica, y las necesidades específicas de cada una de las sedes mencionadas.

IV. ¿En qué capacitamos?

Nuestros programas de aprendizaje buscan desarrollar capacidades y fortalecer competencias [6]. En este apartado planteamos comprensiones comunes sobre el aprendizaje, las capacidades y las competencias.

1. **EI SER.** Componente que hace referencia al estado actual de la en cuanto al campo educativo, más concretamente en los procesos de formación de los Bomberos y los instructores en las diferentes áreas y estaciones. Para ello, se tiene en cuenta:
 - Antecedentes. Que permiten conocer la historia de la institución en el campo educativo, los cursos que han realizado hasta la fecha, los hitos que han marcado la institución y que se convierten en elementos básicos para la construcción del futuro.
 - Diagnóstico estratégico. Este aspecto determina la realidad de la institución a nivel interno desde las normas, fundamentos legales y elementos característicos de la institución, así como la realidad a nivel externo, básicamente desde la normatividad y el conocimiento de la realidad a nivel nacional y que afecta las escuelas y los cuerpos de bomberos. Esto permitirá determinar e identificar las amenazas y oportunidades respecto a las políticas de formación y capacitación, así como la identificación de debilidades y fortalezas dentro de la UAECOB y con respecto a los procesos de formación y capacitación de los bomberos y el personal administrativo.



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

- **EL HACER.** como resultado que surge al contrastar el ideal de formación (DEBER SER) y la realidad de la entidad (SER), lo cual contempla programas, planes y actividades a desarrollar, de ahí que se inicia con la descripción y realización de las etapas o acciones a realizar y que se ven reflejadas en el Plan Institucional de Capacitación y que lógicamente están articuladas con lo planteado en el Deber ser.
- **Determinación del DEBER SER.** Es lo que se espera de la institución y de la formación. Por ello, se tiene en cuenta el ideal educativo de la UAECOB en cuanto a la formación de los bomberos y sus instructores, para ello se basa en la proyección de lo formativo; dicho de otra manera, tiene que ver con el Sueño de la UAECOB en cuanto a la formación de los bomberos.

4.1. Aprendizaje

Afirmamos que el pilar fundamental de la educación es el aprendizaje. Desde nuestra perspectiva el aprendizaje *consiste en transformaciones relativamente sostenidas en las formas de relación de los servidores con su entorno social, cultural y material*. La visión tradicional y el solipsismo del aprendizaje como un cambio de conducta o creencias, se amplía desde una mirada hacia el contexto y la cotidianidad de los seres humanos [7].

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).

Calle 20 No. 68 A-06
PBX 382 25 00
Fax extensión 1562
www.bomberosbogota.gov.co
Línea de emergencia 123
NIT: 899.999.061-9.



BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

- Transferibles: Tienen una *aplicación práctica* y efectiva en la entidad. Nuestros programas de aprendizaje usan metodologías que favorecen la generalización del conocimiento y habilidades a otros contextos [8]. “*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 y de gestión del conocimiento (ver Guía Metodológica DAFP, 2017)

4.2. Desarrollo de capacidades.

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

Un enfoque de capacidades involucra [9]:

- a. Situarnos desde una perspectiva del potencial: Los servidores y las entidades ya cuentan con saberes y prácticas que es preciso identificar, apreciar, sistematizar e impulsar (ver concepción andragógica mencionada más arriba).
- b. Movilizar transformaciones: Buscamos cambiar sistemas de valores, prácticas, saberes y arreglos institucionales.
- c. 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.
- d. Apostar a procesos. Toda acción de capacitación hace parte de una apuesta sostenida, estructurada y coherente; nuestra mirada es de largo plazo.
- e. Perspectivas colectivas, no individualistas. Nuestro paradigma es colaborativo, amplio, no competitivo y basado en sinergias.



4.3 Fortalecimiento de Competencias.

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

El enfoque general por competencias nos propone tres dimensiones:

1. Conocimientos: Saber	Es una actividad que implica la elaboración y construcción de la información (ver enfoque constructivista en el apartado “enfoques pedagógicos”). La recepción de información aporta únicamente el 10% en el desarrollo o mejoramiento de las competencias de las personas. Escuchar una conferencia no significa adquirir conocimiento o que tenga más herramientas para desempeñar una tarea o función.
2. Actitudes Ser	Las actitudes son tendencias de comportamiento que involucran estados afectivos y valoraciones positivas / negativas hacia eventos o personas.
3. Habilidades Saber - Hacer	Son conjuntos de destrezas. Son las acciones que demuestran el grado de desarrollo de una competencia, ya sea de carácter técnico o blando. Sirven para resolver o actuar efectivamente sobre el mundo. Sobre la práctica es que realmente se potencian las competencias.

Asumimos entonces, las siguientes diferenciaciones conceptuales:

- Capacidades no son lo mismo que competencias. La primera incluye a la segunda.
- Competencias no es equivalente a habilidades. La primera incluye a la segunda.

- Destrezas no es lo mismo que habilidades. La primera incluye a la segunda.
- Información es distinto a conocimiento. La primera es la base de la segunda.

V. ¿Cómo capacitamos?

5.1. Notas iniciales

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 espacio-temporal.
- Mixta: Proceso educativo que se desarrolla a través de una combinación de las dos modalidades mencionadas anteriormente.

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

5.2. Principios Metodológicos

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

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

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

5.2.1. Balance profundidad vs. Extensión

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

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

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

5.2.2. 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.

5.2.3. 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.

5.2.4. Aprendizaje desde proyectos y basado en problemas

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

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

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

Este método de enseñanza-aprendizaje cuenta con amplia evidencia empírica [13], pues permite empoderar a los aprendices desde la participación activa, el intercambio de saberes, la aplicación directa de lo que se aprende en contextos reales, la reflexión y monitoreo sobre el propio aprendizaje (metacognición), la indagación profunda, una mayor motivación y la innovación para encontrar soluciones a retos planteados. Tanto la modalidad virtual como la presencial se prestan para trabajar desde este principio.

5.2.5. Aprendizaje sin fronteras (cualquier lugar, cualquier momento)

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

Aprendemos viendo una película en nuestra casa, conversando con un amigo mientras tomamos tinto o leyendo artículos de interés en diarios digitales, así como cuando asistimos a una conferencia de dos horas donde un experto comunica lo que sabe a un público masivo. Nuestro PIC usa espacios institucionales y tradicionales de capacitación y al mismo tiempo, le apuesta a espacios no convencionales 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.

VI. Cómo evaluar

4.1 Indicadores de evaluación

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

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

[1] Longo, F. (2017). Memorias Congreso Internacional “Prospectiva del Servicio Civil en Bogotá”. Disponible en: serviciocivil.gov.co

[2] Pozo, J. I. (1999). Aprendices y maestros. La nueva cultura del aprendizaje. Alianza editorial, Madrid.

[3] Uranga, W. (2008). Prospectiva estratégica desde la comunicación: Una propuesta de proceso metodológico de diagnóstico dinámico y planificación. Buenos Aires. Disponible en:

http://www.periodismo.undav.edu.ar/asignatura_cc/csb06_diseno_y_gestion_de_politicas_en_comunicacion_social/material/uranga5.pdf

[4] Asociado al concepto de educación permanente, la sociedad del aprendizaje deriva de la necesidad de actualización constante de nuestros conocimientos y habilidades a razón de las veloces transformaciones del mundo actual.

[5] Andragogía -etimológicamente derivada de la palabra “antropos” (hombre), a diferencia de pedagogía, de “paidos” (niño)- surgió como campo de estudio de la educación de adultos en la primera mitad del siglo pasado. Las semejanzas entre sus postulados y los desarrollos de la educación en general, han llevado a que el término *pedagogía* sea usada como categoría general, sin distinción de momento del ciclo vital del ser humano (incluyendo, por supuesto a la educación de adultos).

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

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

[8] Si observamos, estas reflexiones están en la base de la normatividad. Según el Decreto 1567 de 1998, desarrollamos programas de C y F para aportar al cumplimiento de la misión, los planes, programas y proyectos mediante el desarrollo integral del talento humano. Capacitamos para mejorar el desempeño y el compromiso de nuestros servidores en el ejercicio de sus funciones.

[9] PNUD. (2009). Desarrollo de capacidades: Texto Básico del PNUD. Nueva York.

[10] Ver: Peñalosa-Castro, E. & Castañeda, S. (2008). Generación de conocimiento en la educación en línea: un modelo para el fomento de aprendizaje activo y autorregulado. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 13(36), 249-281.

[11][11] *Ibidem*

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

[13] *Ibídem.*

[14] PNFC, *Ibídem.*

[15] *Ibídem.*

4.2 Enfoques Pedagógicos

4.2.1. Notas iniciales

Poco tiempo ha pasado desde que las teorías de aprendizaje constituían más dogmas que ciencia. La realidad se había abstraído a tal grado que los seguidores de dichas teorías, -conductistas y psicoanalistas, por ejemplo- entablaban una suerte de <<guerras de verdad>>, haciéndonos recordar los viejos tiempos de liberadores frente a conservadores en el territorio colombiano.

En su capítulo “Los principios de un Conocimiento pertinente”, Edgar Morín señala (2000[1])

“...la hiperespecialización impide ver tanto lo global (que fragmenta en parcelas) como lo esencial (que disuelve); impide inclusive, tratar correctamente los problemas particulares que sólo pueden ser planteados y **pensados en un contexto**. Los problemas esenciales nunca son parcelados y los problemas globales son cada vez más esenciales. Mientras que la cultura general incita a la búsqueda de la contextualización de cualquier información o de cualquier idea, la cultura científica y técnica disciplinaria parcela, desune y compartimenta los saberes haciendo cada vez más difícil su contextualización. Al mismo tiempo, la división de las disciplinas imposibilita coger «lo que está tejido en conjunto», es decir, según el sentido original del término, lo complejo. El conocimiento especializado es una forma particular de abstracción. La especialización «abstrae», en otras palabras, extrae un objeto de su contexto y de su conjunto, rechaza los lazos y las intercomunicaciones con su medio, lo inserta en un sector conceptual abstracto que es el de la disciplina compartimentada cuyas fronteras resquebrajan arbitrariamente la sistemicidad (relación de una parte con el todo) y la multidimensionalidad de los fenómenos...” (p. 14)

¿Puede una teoría de aprendizaje o enfoque pedagógico abarcar la diversidad de fines, acciones, apuestas y condiciones de las entidades y organismos del

Distrito? Como naturalmente suponemos, no. Nuestro PIC se propone incidir campos situados en distintos niveles de análisis: individual, grupal, por áreas, institucional. La caída de los *grandes relatos* modernos que trataban de explicar el funcionamiento de lo social y lo psicológico, ha dado paso al reconocimiento de las teorías como *narrativas* históricamente situadas, al uso pragmático de enfoques, a la identificación de principios comunes y a una contextualización de todo saber en función de las necesidades de los espacios locales. Esta postura posmoderna nos salva de entrar en selvas estériles de discusión de verdades teóricas sin pensar en lo más importante: articular nuestros recursos y acciones para lograr nuestros propósitos formativos.

Esta postura pragmática -que busca la utilidad, más que la verdad- no significa necesariamente un cambio constante en nuestras apuestas o una aceptación no crítica basada en un <<todo vale>>. Nuestro universo de teorías se circunscribirá a cuerpos conceptuales empíricamente validados y académicamente soportados que dan respuesta efectiva al aprendizaje de adultos en contextos organizacionales. Como bien afirma Morin, “el conocimiento es navegar en un océano de incertidumbres a través de archipiélagos de certezas” (p. 43[2]). Cada entidad deberá construir sus archipiélagos de certezas: ser lo suficientemente clara en los enfoques teóricos que seleccionará en función de sus propósitos formativos y metodologías seleccionadas.

4.2.2. 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:

4.2.2.1. Conductismo

En nuestros programas de aprendizaje aplicamos los siguientes principios:

a. *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.

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

4.2.2.2. 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[5])

Asumimos el enfoque cognitivista para abordar el desarrollo de:

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

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

4.2.2.3. 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 son:

“agentes **activos** que están involucrados en la construcción de su propio aprendizaje... pues -en nuestros programas de aprendizaje- construyen su propio aprendizaje mediante un proceso que implica probar la validez de ideas y enfoques de acuerdo a sus conocimientos y experiencias previos, aplicar estas ideas o enfoques a nuevas tareas, contextos y situaciones, e integrar el nuevo conocimiento resultante a los constructos intelectuales preexistentes (p. 30. UNESCO, 2004[7])”

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

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

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

- e. Se invita o moviliza a los servidores a transferir y adaptar los nuevos conocimientos o habilidades a su realidad laboral [8].

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

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

4.2.2.4. Construcción social:

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

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

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

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

- Innovación
- Pensamiento crítico

- Cambio organizacional

4.2.2.5. 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.
- La toma de decisiones es en sí un proceso de aprendizaje. Elegir qué aprender y cuál el significado de la información es mirar a través de la lente de una realidad cambiante. Aunque ahora mismo haya una respuesta correcta, mañana puede ser errónea debido a alteraciones en el contexto de la información que afectan a la decisión”. (p. 125[9])

Este enfoque resulta particularmente pertinente para:

1. La formulación de procesos de gestión del conocimiento en las entidades



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

2. Comprender el aprendizaje organizacional como un producto más allá de personas particulares
3. Instalar espacios virtuales de aprendizaje

[1] Morín, E. (2000). Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. Ministerio

de Educación Nacional. Bogotá.

[2] *Ibidem.*

[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.

[5] *Ibidem.*

[6] Ver: Larreamendi, *ibídem.*

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

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

[9] 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.

4.3 Glosario⁴

Aprendizaje:(ver marco conceptual)

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

Capacitación: “Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (p. 54) (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4; en: DAFP, 2017).

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

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

Conductismo: es el aprendizaje medido en los cambios de las conductas observables que se logra por la repetición de patrones, es decir, de un condicionamiento que parte más de las condiciones del entorno o ambientales que

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

de los elementos intrínsecos del aprendiz (p. 55) (Ertmer & Newby, 1993; en: DAFP, 2017).

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

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (p. 55) (Reza, 2006; en: DAFP, 2017).

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

Entrenamiento: en el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. (p. 55)

Formación: en los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual (p. 55).

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

Modelo Integrado de Planeación y Gestión: es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de

los ciudadanos (generación de valor público) (p. 56) (Gobierno de Colombia, 2017; en: DAFP).

Servidor público: toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (p. 56) (Constitución Política, 1991; en: DAFP, 2017).

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

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

5. METODOLOGÍA

5.1 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional

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

- a. Evaluación de clima organizacional.
- b. Medición de riesgo psicosocial.
- c. Objetivos estratégicos de la Entidad
- d. Entrevista semi estructurada con un grupo de Directivos.

e. Encuesta realizada a los Servidores (2017 temas sin intervenir)

5.1.1 Caracterización de la Población

La planta de personal de la Entidad está compuesta por 763 Funcionarios distribuidos así:

- Niveles de cargo:

ASESOR	3
ASISTENCIAL	220
DIRECTIVO	7
PROFESIONAL	26
TÉCNICO	7

- La edad promedio es de 45 años.
- La distribución de acuerdo con la situación administrativa en la que se encuentran, es:

DERECHOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	35
EN ENCARGO	196
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	10
PERIODO FIJO	1
PROVISIONAL	381
PROVISIONAL TEMPORAL	643

- Del total de los Funcionarios, 600 son hombres y 48 mujeres.

5.1.2 Metodología

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

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



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

5.1.3 Instrumentos de Recolección de Datos

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

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

5.1.4 Técnicas y Herramientas Usadas

Las técnicas y herramientas usadas para la aplicación del instrumento o instrumentos seleccionados (s) en el paso anterior son:

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

5.1.5 Insumos Utilizados

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

- **Misión:**

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

- **Visión:**

Ser para el 2020 el Cuerpo de Bomberos referente en América tanto para los sectores público y privado, por su



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

servicio, su excelencia institucional y estándares de clase mundial.

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

Ésta medición se realizó en 2018 a través de la caja de ECO CORP SAS Donde las principales recomendaciones contemplan lo siguiente:

- Desarrollar y fortalecer las habilidades de liderazgo de jefes y mandos medios.
- Mejorar el proceso de comunicación formal tanto a nivel de medios y cales, como al estilo de comunicación
- Fortalecer habilidades de interacción para mantener e incrementar el trabajo en equipo, el manejo de conflictos y la convivencia



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

5.2 Análisis de Resultados

5.2.1 ¿Cómo procesó la información?

La información encontrada en el diagnóstico MIPG se organizó por líneas y se identificaron los temas transversales a dos o más dependencias, definiendo los niveles jerárquicos a quien se va a dirigir la intervención.

5.2.2 Principales Resultados Obtenidos

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

5.3 Necesidades Identificadas

5.3.1 Necesidades

- Fortalecimiento y posicionamiento de líderes
- Acreditación ante la DNBC y la Secretaria de Educación Como centro de formación y capacitación para el Trabajo y Desarrollo Humano.
- Desarrollo de inteligencia emocional.
- Conocimientos propios del puesto de trabajo
- Generalidades de la administración pública



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

6. EJECUCIÓN

6.1 Presupuesto

El presupuesto definido para este PIC es de CUATROCIENTOS SESENTA MILLONES \$460.000.000

6.2 Programas de Aprendizaje Organizacional

6.2.1 Inducción - Reinducción

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

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

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

Calle 20 No. 68 A-06
PBX 382 25 00
Fax extensión 1562
www.bomberosbogota.gov.co
Línea de emergencia 123
NIT: 899.999.061-9.



BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



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

		políticas públicas.
5.	Alineación Estratégica	Instrumentos de planeación (Qué son) y ¿cuál es su relación? , ¿Qué es un programa, un proyecto? ¿Para qué sirven?, Conozca el plan de desarrollo distrital y sus apuestas, Proyecciones de la ciudad enmarcados en el Plan de Desarrollo.
6.	Empleo Público	¿Qué es un empleo público?, ¿Quiénes son servidores públicos? Tipos de empleo público, Clases de nombramientos, Niveles jerárquicos de los empleos, Del ascenso y permanencia en empleos de carrera, Gestión del rendimiento y Situaciones administrativas.
7.	Deberes y Derechos y Prohibiciones del Servidor Público.	Marco legal de los regímenes a los que están sujetos los servidores públicos, Derechos del servidor público, Deberes del servidor público, Prohibiciones del servidor público, Inhabilidades, Conflicto de intereses y Relación de los servidores públicos con las políticas nacionales de transparencia y anticorrupción.
8.	Sistema Integrado de Gestión	¿Por qué surgen los grupos?, Herramientas de gestión: qué son y para qué sirven, Teoría de sistemas, Ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), Modelo de operación, Enfoque basado en los usuarios y partes interesadas y Principios del sistema integrado de gestión distrital.



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

9.	SIDEAP	Definición del SIDEAP , uso del SIDEAP, Administración del SIDEAP, Obligatoriedad de registro de datos en el SIDEAP, Información solicitada, acceso al SIDEAP, Periodicidad de actualización de datos en el SIDEAP, Manuales y formatos.
10.	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.	Generalidades del DASCD, Portafolio de Servicios, ¿Cómo acceder a los Servicios del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital?

Inducción - Reinducción de la Entidad

En cuanto a los temas propios de la Entidad, se realizará una sensibilización acerca de los retos internos de las siguientes dependencias.

Oficina Asesora Jurídica

Subdirección Operativa

Subdirección de Gestión Humana

6.2.2 Entrenamiento

Describa el proceso mediante el cual realizan el entrenamiento en puestos de trabajo en su entidad.

Este proceso está a cargo del líder de cada dependencia; La orientación y formalización, están dados en el formato FOR-GTH-06-6 V3 30/04/2014



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

6.2.3 Plan de Acción

TEMAS	POBLACIÓN OBJETO	Nº DE PARTICIPANTES
RESCATE VERTICAL EN CABLE	SUBOFICIALES Y BOMBEROS	6
PRINCIPIOS DE LEGISLACIÓN BOMBERIL Y ESTATUTOS	BOMBEROS NUEVOS	27
CONTROL DISCIPLINARIO	BOMBEROS NUEVOS	27
ÉTICA Y HUMANÍSTICA BOMBERIL	BOMBEROS NUEVOS	26
COMUNICACIONES EN EMERGENCIA	BOMBEROS NUEVOS	27
SISTEMA COMANDO DE INCIDENTES	BOMBEROS NUEVOS	27
ASCENSORES	BOMBEROS NUEVOS	27
CONTROL DISCIPLINARIO	BOMBEROS NUEVOS	29
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	BOMBEROS NUEVOS	29
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	BOMBEROS NUEVOS	27
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	BOMBEROS NUEVOS	29
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	BOMBEROS NUEVOS	27
PRINCIPIOS DE LEGISLACIÓN BOMBERIL Y ESTATUTOS	BOMBEROS NUEVOS	29
TEORÍA Y FÍSICO QUÍMICA DEL FUEGO	BOMBEROS NUEVOS	27
TEORÍA Y FÍSICO QUÍMICA DEL FUEGO	BOMBEROS NUEVOS	28
EXTINTORES PORTÁTILES	BOMBEROS NUEVOS	26
MANGUERAS Y ACCESORIOS	BOMBEROS NUEVOS	27
MANGUERAS Y ACCESORIOS	BOMBEROS NUEVOS	28
CHORROS CONTRA INCENDIOS	BOMBEROS NUEVOS	26
HIDRÁULICA BÁSICA. SUMINISTRO DE AGUA	BOMBEROS NUEVOS	26
EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL	BOMBEROS NUEVOS	26
EQUIPOS DE RESPIRACIÓN AUTOCONTENIDO SCBA	BOMBEROS NUEVOS	26
ESCALERAS MANUALES	BOMBEROS NUEVOS	26
VEHÍCULOS CONTRA INCENDIOS Y MAQUINAS EXTINTORAS	BOMBEROS NUEVOS	26
VEHÍCULOS CONTRA INCENDIOS Y MAQUINAS EXTINTORAS	BOMBEROS NUEVOS	28
ÉTICA Y HUMANÍSTICA BOMBERIL	BOMBEROS NUEVOS	29
COMUNICACIONES EN EMERGENCIA	BOMBEROS NUEVOS	28
PRIMER RESPONDIENTE EN MATERIALES PELIGROSOS (PRIMAP O NIVEL DE ADVERTENCIA)	BOMBEROS NUEVOS	26
COMPORTAMIENTO DE LAS ESTRUCTURAS EN EMERGENCIA	BOMBEROS NUEVOS	26
COMPORTAMIENTO DE LAS ESTRUCTURAS	BOMBEROS NUEVOS	28

Calle 20 No. 68 A-06
PBX 382 25 00
Fax extensión 1562
www.bomberosbogota.gov.co
Línea de emergencia 123
NIT: 899.999.061-9.



BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



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

EN EMERGENCIA		
SISTEMA COMANDO DE INCIDENTES	BOMBEROS NUEVOS	29
PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS NORMALIZADOS "PON'S"	BOMBEROS NUEVOS	27
INFORMACIÓN AL PÚBLICO	BOMBEROS NUEVOS	27
INFORMACIÓN AL PÚBLICO	BOMBEROS NUEVOS	28
ASCENSORES	BOMBEROS NUEVOS	28
CONDUCTOR DE VEHÍCULOS DE EMERGENCIA	BOMBEROS NUEVOS	27
CURSO CONDUCTOR DE VEHÍCULOS DE EMERGENCIA	BOMBEROS NUEVOS	28
EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL	BOMBEROS NUEVOS	27
EQUIPOS DE RESPIRACIÓN AUTOCONTENIDO SCBA	BOMBEROS NUEVOS	27
COMUNICACIONES EN EMERGENCIA	BOMBEROS NUEVOS	10
CURSO BOMBERO FORESTAL (CBF	BOMBEROS NUEVOS	26
SEGURIDAD EN OPERACIONES	BOMBEROS NUEVOS	27
CONTROL EMERGENCIAS CON ABEJAS	BOMBEROS NUEVOS	27
ESCALERAS MANUALES	BOMBEROS NUEVOS	27
HIDRÁULICA BÁSICA. SUMINISTRO DE AGUA	BOMBEROS NUEVOS	27
CHORROS CONTRA INCENDIOS	BOMBEROS NUEVOS	27
SEGURIDAD EN OPERACIONES	BOMBEROS NUEVOS	27
CURSO BÁSICO DE ATENCIÓN PREHOSPITALARIA	BOMBEROS NUEVOS	27
CURSO BOMBERO FORESTAL (CBF	BOMBEROS NUEVOS	26
ENTRADAS FORZADAS	BOMBEROS NUEVOS	27
AUTORREGULACIÓN * ESTRÉS POST TRAUMÁTICO	BOMBEROS NUEVOS	27
VENTILACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL	BOMBEROS NUEVOS	27
CONTROL DE INCENDIO	BOMBEROS NUEVOS	27
CUERDAS, NUDOS, AMARRES	BOMBEROS NUEVOS	27
CURSO BÁSICO DE ATENCIÓN PREHOSPITALARIA	BOMBEROS NUEVOS	26
CURSO BÁSICO INVESTIGACIÓN DE INCENDIO	BOMBEROS NUEVOS	27
RESCATE VEHICULAR	BOMBEROS NUEVOS	27
ENTRADAS FORZADAS	BOMBEROS NUEVOS	27
EMERGENCIAS EN VEHÍCULOS ELÉCTRICOS NISSAN LEAF	BOMBEROS NUEVOS	8
EMERGENCIAS EN VEHÍCULOS ELÉCTRICOS NISSAN LEAF	BOMBEROS NUEVOS	9
HEAS DE CORTE	BOMBEROS NUEVOS	27
VENTILACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL	BOMBEROS NUEVOS	27
PRIMER RESPONDIENTE EN MATERIALES PELIGROSOS (PRIMAP O NIVEL DE ADVERTENCIA	BOMBEROS NUEVOS	27

Calle 20 No. 68 A-06
PBX 382 25 00
Fax extensión 1562
www.bomberosbogota.gov.co
Línea de emergencia 123
NIT: 899.999.061-9.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



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

CUERDAS, NUDOS, AMARRES	BOMBEROS NUEVOS	27
EMERGENCIAS CON ABEJAS	BOMBEROS NUEVOS	27
GESTIÓN DEL RIESGO (SISTEMAS DE PROTECCIÓN CONTRA INCENDIO)	BOMBEROS NUEVOS	27
MANEJO EMERGENCIAS ELÉCTRICAS	BOMBEROS NUEVOS	27
EMERGENCIAS CON GAS NATURAL Y GLP	BOMBEROS NUEVOS	26
BÚSQUEDA Y RESCATE EN INCENDIOS	BOMBEROS NUEVOS	26
CURSO BÁSICO INVESTIGACIÓN DE INCENDIO	BOMBEROS NUEVOS	27
CURSO RESCATE VEHICULAR	BOMBEROS NUEVOS	27
RIESGO ELÉCTRICO	BOMBEROS NUEVOS	27
GESTIÓN DEL RIESGO (SISTEMAS DE PROTECCIÓN CONTRA INCENDIO)	BOMBEROS NUEVOS	27
BÚSQUEDA Y RESCATE EN INCENDIOS	BOMBEROS NUEVOS	27
EMERGENCIAS CON GAS NATURAL Y GLP	BOMBEROS NUEVOS	27
AUTORREGULACIÓN * ESTRÉS POST TRAUMÁTICO	BOMBEROS NUEVOS	27
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD ISO9001:2015 PARA EL SECTOR PÚBLICO	SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA, PROVISIONALES Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO	25
IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD ISO 9001:2015 Y SU ARTICULACIÓN CON EL MIPG	SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA, PROVISIONALES Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO	25
EVALUACIÓN AL SISTEMA DE GESTIÓN	SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA, PROVISIONALES Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO	25
TÉCNICO LABORAL EN MANEJO DE DRONES	OFICIALES, SUBOFICIALES, Y BOMBEROS	15
DIPLOMADO EN PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS	OFICIALES, SUBOFICIALES	5
CURSO SOBRE DISEÑO PROCEDIMIENTO DE CÁLCULOS HIDRÁULICOS	SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA, PROVISIONALES Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO	3
REENTRENAMIENTO EN PROCEDIMIENTO PARA TALA DE ÁRBOLES (INCLUYENDO	SUBOFICIALES Y BOMBEROS	24

Calle 20 No. 68 A-06
PBX 382 25 00
Fax extensión 1562
www.bomberosbogota.gov.co
Línea de emergencia 123
NIT: 899.999.061-9.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



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

MANEJO SEGURO DE MOTOSIERRAS)		
REENTRENAMIENTO EN PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE ABEJAS (USO DEL EPP)	SUBOFICIALES Y BOMBEROS	24
NORMAS DE SEGURIDAD EN LA ATENCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES	SUBOFICIALES Y BOMBEROS	24
CONCIENCIA CON INTELIGENCIA VIAL Y CONDUCCIÓN RESPONSABLE- HABITOS Y CONDUCTAS SEGURAS DE MOVILIDAD VIAL	SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA, PROVISIONALES Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO	24

Calle 20 No. 68 A-06
PBX 382 25 00
Fax extensión 1562
www.bomberosbogota.gov.co
Línea de emergencia 123
NIT: 899.999.061-9.



BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



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

Calle 20 No. 68 A-06
PBX 382 25 00
Fax extensión 1562
www.bomberosbogota.gov.co
Línea de emergencia 123
NIT: 899.999.061-9.



**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**



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

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

7.1. Participación Comisión de Personal

El PIC contó con la participación de la Comisión de Personal, quienes manifestaron su percepción y recomendaciones para que el PIC 2019 fuese desarrollado durante la vigencia 2019.

7.2. Aprobación PIC



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

RESOLUCIÓN No 516 DE 2019

"Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación para los servidores de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá vigencia 2019"

EL DIRECTOR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS

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

CONSIDERANDO:

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

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

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

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

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

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

Calle 20 No. 68 A-C
PBX 382 25 00
Fax extensión 1562
www.bomberosbogota.gov.co
Línea de emergencia 123
NIT: 899.999.061-9.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



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



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

RESOLUCIÓN N.º 516 DE 2019

Hoja N.º 2 de 3

"Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación para los servidores de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá para la vigencia 2019"

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

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

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

Que se hace necesario adoptar el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2019, el cual aplicará a los servidores de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo Primero. ADOPCIÓN. Adoptar el Plan Institucional de Capacitación de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá para la vigencia 2019, anexo a la presente resolución y que forma parte integral de la misma, el cual aplicará a los servidores de la Entidad.

Artículo Segundo. APROPIACIÓN PRESUPUESTAL. Según la naturaleza de las actividades del PIC 2019, estas se financiarán con recursos de inversión del proyecto denominado Fortalecimiento del Cuerpo Oficial de Bomberos Meta Implementar un Plan Institucional de Capacitación (PIC); y con recursos de funcionamiento del rubro "Capacitación".



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



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

RESOLUCIÓN N.º 516 DE 2019

Hoja N.º 3 de 3

"Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación para los servidores de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá para la vigencia 2019"

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

Artículo Cuarto. VIGENCIA. La vigencia del Plan Institucional de Capacitación aplicara hasta el 31 de Diciembre de 2019, cuyo cronograma podrá ser ajustado o modificado atendiendo las necesidades de la Entidad.

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

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

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

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los cinco (05) días del mes de Julio 2019.



PEDRO ANDRÉS MANOSALA RINCÓN
Director

Funcionario o Asesor	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por	Manient Lorena padilla	Abogada Contratista SGH	
Revisado por	Eduardo Cruz Sánchez	Contratista área de Capacitación	
Aprobado por	Juan Carlos Gómez Melgarejo	Subdirector de Gestión Humana	

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

FOR-MC-8-10
V4 24/10/2013

Calle 20 No. 68 A-06
PBX 382 25 00
Fax extensión 1562
www.bomberosbogota.gov.co
Línea de emergencia 123
NIT: 899.999.061-9.



**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**

FOR-MC-08-8
V8 04/02/2016



7.3 Indicadores

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

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

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