

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN COBD	VERSIÓN:	3
		CÓDIGO:	PL.PIC.E.GA.TH.02
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	1 de 32

PLAN DE CAPACITACIÓN TALENTO HUMANO 2026



CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE DOSQUEBRADAS

Director General

Capitán José Joaquín Ocampo Pérez

Elaborado por:

Área de Talento Humano

Dosquebradas, enero 2026

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN COBD	VERSIÓN:	3
		CÓDIGO:	PL.PIC.E.GA.TH.02
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	2 de 32

CONTENIDO

2.	JUSTIFICACIÓN	3
3.	OBJETIVO	5
4.	MARCO LEGAL	6
5.	MARCO CONCEPTUAL	8
6.	DIAGNOSTICO	23
7.	METODOLOGÍA.....	24
8.	EJECUCIÓN	27
9.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	31

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN COBD	VERSIÓN:	3
		CÓDIGO:	PL.PIC.E.GA.TH.02
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	3 de 32

JUSTIFICACIÓN

El Cuerpo Oficial de Bomberos del Municipio de Dosquebradas (C.O.B.D.) es una entidad técnica y especializada con más de veinticinco (25) años de trayectoria institucional, cuya misión principal es garantizar la protección de la vida, el ambiente y el patrimonio de los habitantes del municipio, mediante la prevención y atención oportuna, eficiente y segura de emergencias.

En cumplimiento de su misión institucional, el C.O.B.D. reconoce que el Talento Humano constituye su activo estratégico más importante, razón por la cual la capacitación permanente, sistemática y planificada se convierte en un pilar fundamental para fortalecer las competencias técnicas, operativas, administrativas y comportamentales de sus servidores públicos.

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 se formula como un instrumento estratégico de la Gestión del Talento Humano, orientado a desarrollar integralmente a los servidores públicos, potenciar sus capacidades, promover el aprendizaje organizacional y contribuir al logro de los objetivos institucionales, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030.

Así mismo, la Ley 1575 de 2012 establece la necesidad de avanzar hacia la tecnificación y profesionalización del personal bomberil, lo cual demanda procesos de formación certificados y especializados en áreas críticas como incendios estructurales y forestales, rescate en todas sus modalidades, atención de incidentes con materiales peligrosos (MATPEL), psicología de la emergencia y gestión integral del riesgo.

El PIC 2026 responde también a los desafíos derivados de la distribución del personal en dos sedes operativas, los turnos rotativos y la diversidad de perfiles contractuales, lo que exige la implementación de modalidades flexibles de capacitación (presencial, virtual y semipresencial) que garanticen cobertura, pertinencia y calidad en los procesos formativos.

2.1 Consolidar la estrategia del talento humano

Potenciar el talento humano como activo más importante del Cuerpo Oficial de Bomberos de Dosquebradas mediante acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos, generando el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público y la productividad del sector público.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN COBD	VERSIÓN:	3
		CÓDIGO:	PL.PIC.E.GA.TH.02
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	4 de 32

El Plan Institucional de Capacitación le apunta a este último objetivo estratégico, ya que influye directamente en el fortalecimiento de competencias de todo el personal que conforma el Cuerpo Oficial de Bomberos del Municipio de Dosquebradas.

Desde el área de Talento Humano del Cuerpo Oficial Bomberos de Dosquebradas, adelanta en gran parte los procesos formativos del personal operativo y administrativo de la entidad, y realiza constantemente convocatorias internas con diferentes entidades como lo son el SENA y la ARL Positiva y personal profesional interno y externo, con el objetivo de desarrollar una amplia cobertura de formación dentro de la entidad.

En cuanto a la ubicación del personal y los centros de trabajo del C.O.B.D, cuenta con dos (2) sedes, una de ellas siendo esta la principal y la unidad Administrativa llamada **Estación Central** y la otra sede operativa donde labora el personal de la institución es **Base 1**, cubriendo estratégicamente las diferentes localidades del Municipio de Dosquebradas.

Esta distribución locativa plantea un gran reto en la ejecución de actividades formativas, principalmente por la diferencia en los horarios de trabajo de los servidores y la distribución del personal en 2 sedes.

2.2 Perfil del servidor público

- Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación
- Eje 2: Creación de valor publico
- Eje 3: Transformación digital
- Eje 4: Probidad y ética de lo publico

El Plan Institucional de Capacitación, está dirigido tanto como al personal administrativo, como operativo del Cuerpo Oficial de Bomberos de Dosquebradas y está enfocado en relación con las necesidades misionales, en aras de brindar una formación con muy buenas bases, que permitan de una manera u otra, de mejorar los procesos de acción ante las operaciones de respuesta a emergencias, aportar al crecimiento personal y profesional del personal de la entidad.

No obstante, bajo el marco de la normatividad, 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 tales el rescate en diferentes modalidades como USAR (Búsqueda y Rescate en Estructuras Colapsadas, alturas, atención de incidentes MATPEL (materiales peligrosos), incendios estructurales y forestales entre otros, con el fin de continuar consolidando equipos especializados de atención.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN COBD	VERSIÓN:	3
		CÓDIGO:	PL.PIC.E.GA.TH.02
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	5 de 32

Se podría decir entonces que el Plan Institucional de Capacitación - PIC – *“Es la visión sistemática para el diseño de un conjunto de acciones que se realizan anualmente y que se plasma en una serie de capacitaciones, previo diagnóstico, que van orientadas a fortalecer las competencias de los servidores públicos y el desarrollo de las que faltan para lograr el servicio 4.0, tanto individual como colectivamente, en todas las entidades públicas del país, razón por la que se concibe, la importancia estratégica de la capacitación y los programas alineados, con los propósitos enmarcados en calidad, eficiencia, compromiso, sentido de servicio y aprendizaje continuo, para el fortalecimiento y el desarrollo de las competencias requeridas para la excelencia, en la prestación del servicio de las entidades públicas.”* Según indica la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC de la ESAP.

C.OB.D actualmente, cuenta con proyecto de inversión código **BPIN # 20246611700036** actualizado el **30/12/2025** **“Fortalecimiento del Cuerpo Oficial de Bomberos Dosquebradas Risaralda”**. Está dirigido a fortalecer, ampliar sus capacidades instaladas y modernizar al 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 Municipio de Dosquebradas, así como atender en el marco del Sistema Nacional de Prevención y atención de emergencias aquellas situaciones, emergencias o desastres en las cuales sea activado.

OBJETIVO

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales, técnicas y comportamentales de los servidores públicos del Cuerpo Oficial de Bomberos del Municipio de Dosquebradas, a través de procesos de capacitación internos y externos, que permitan consolidar conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas, contribuyendo al mejoramiento del desempeño institucional y al cumplimiento efectivo de la misión bomberil.

3.1 Objetivo Estratégico

1. Consolidar la estrategia de Gestión del Talento Humano del C.O.B.D., mediante el fortalecimiento continuo de las competencias del personal, reconociéndolos como el eje central de la Entidad, con el propósito de garantizar una prestación del servicio más eficiente, segura y de calidad a la ciudadanía, en el marco de la gestión integral del riesgo contra incendios, rescates e incidentes con materiales peligrosos, con la debida gestión integral de incendios estructurado de la siguiente manera:

- a) Análisis de la amenaza de incendios.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN COBD	VERSIÓN:	3
		CÓDIGO:	PL.PIC.E.GA.TH.02
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	6 de 32

- b) Desarrollar todos los programas de prevención.
 - c) Atención de incidentes relacionados con incendios.
 - d) Definir, desarrollar e implementar programas de mitigación.
 - e) Llevar a cabo los preparativos tanto en los cuerpos de bomberos, como en la comunidad y todas las instalaciones de personas de derecho público y privado para garantizar la respuesta oportuna, eficiente y eficaz.
2. Adelantar los preparativos, coordinación y la atención en casos de rescates, tanto en los cuerpos de bomberos, como en la comunidad y en todas las instalaciones de las personas de derecho público y privado, de acuerdo con sus escenarios de riesgo.
 3. Adelantar los preparativos, coordinación y la atención de casos de incidentes con materiales peligrosos, tanto en los cuerpos de bomberos, como en la comunidad y en todas las instalaciones de las personas de derecho público y privado, de acuerdo con sus escenarios de riesgo.
 4. Investigar las causas de las emergencias que atienden y presentar su informe oficial a las autoridades correspondientes.
 5. Servir de organismo asesor de las entidades territoriales en temas relacionados con incendios, rescates e incidentes con materiales peligrosos y seguridad humana.
 6. Apoyar a los comités locales de gestión del riesgo en asuntos bomberiles.
 7. Ejecutar los planes y programas que sean adoptados por las instituciones de los bomberos de Colombia.

3.2 Objetivos de Gestión

- Generar espacios permanentes de fortalecimiento de competencias que contribuyan a la profesionalización y desarrollo integral de los servidores públicos.
- Promover el aprendizaje organizacional como herramienta para la generación de valor público.
- Implementar metodologías de aprendizaje innovadoras, activas y alineadas con la cultura organizacional de la Entidad.
- Articular los procesos de capacitación con la planeación estratégica institucional y los resultados de evaluación del desempeño.

3.3 Objetivos Específicos

- Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas y estratégicas de la política de capacitación en el marco del MIPG.
- Identificar y cerrar brechas de conocimiento y desempeño mediante el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO).
- Evaluar la eficiencia y eficacia de las acciones formativas ejecutadas.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN COBD	VERSIÓN:	3
		CÓDIGO:	PL.PIC.E.GA.TH.02
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	7 de 32

- Fortalecer competencias técnicas especializadas y competencias blandas requeridas para el desempeño óptimo del personal operativo y administrativo.

MARCO LEGAL

El Plan Institucional de Capacitación 2026 se fundamenta, entre otras, en las siguientes disposiciones normativas:

- Constitución Política de Colombia – Artículo 54
- Ley 909 de 2004
- Decreto Ley 1567 de 1998
- Ley 1575 de 2012
- Ley 1960 de 2019
- Decreto 1083 de 2015
- Resolución 390 de 2017
- Resolución 104 de 2020
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030
- Reglamento Administrativo, Operativo, Técnico y Académico de los Bomberos de Colombia



	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN COBD	VERSIÓN:	3
		CÓDIGO:	PL.PIC.E.GA.TH.02
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	8 de 32

MARCO CONCEPTUAL

5.1 El PIC 2026 se sustenta en el enfoque de formación por competencias, el aprendizaje significativo, el constructivismo y la pedagogía activa, entendiendo la capacitación como un proceso integral que fortalece las dimensiones del saber, ser y hacer, tanto a nivel individual como colectivo.

Se estructura a partir de los cuatro (4) ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación:

1. Gestión del Conocimiento y la Innovación
2. Creación de Valor Público
3. Transformación Digital
4. Probidad y Ética de lo Público

El propósito del plan de capacitaciones 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.

Desde la Dirección Institucional y desde las diferentes áreas que interviene dentro del proceso, se Reconocen las diversas modalidades o alternativas de capacitación, entre estas se encuentra, la formación virtual, la cual permite al Servidor no tenga la necesidad de desplazarse a la institución y puede capacitarse desde cualquier otro espacio que observe más conveniente, la otra modalidad de capacitación es la de forma personalizada, la cual genera una mayor conciencia del aprendizaje y disciplina, vale la pena recalcar que varios de los programas contemplados en este plan, se desarrollarán en ambas formas de aprendizaje en la Institución.

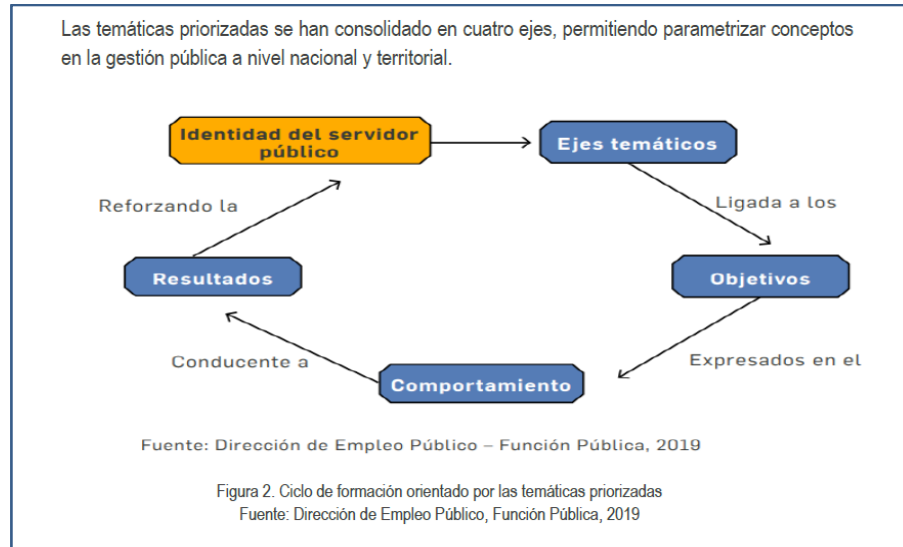
Las temáticas de capacitación contempladas en este plan, se han definido a partir de la identificación de necesidades desde el nivel Directivo, Administrativo y Operativo, de igual forma, la medición de clima organizacional, de riesgo psicosocial y los diferentes planes de acción, son insumo para determinar 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, esto con el fin de identificar oportunidades de mejora que permitan optimizar el proceso.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN COBD	VERSIÓN:	3
		CÓDIGO:	PL.PIC.E.GA.TH.02
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	9 de 32

5.2 Ejes Temáticos

Las temáticas priorizadas se han consolidado en cuatro ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial.



En la siguiente grafica se evidencia la esquematización de los 4 ejes de la siguiente manera.

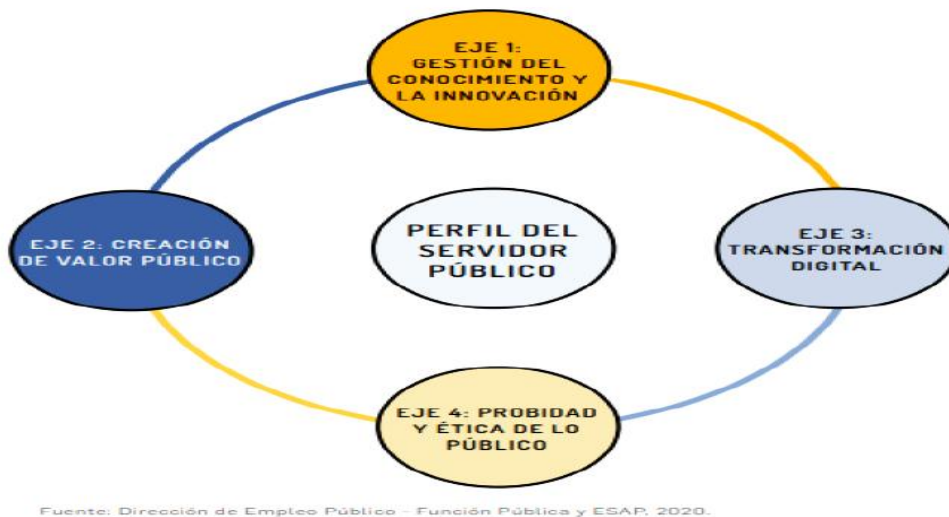


Figura 3. Ejes temáticos priorizados
Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP 2020

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN COBD	VERSIÓN:	3
		CÓDIGO:	PL.PIC.E.GA.TH.02
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	10 de 32

5.3 Eje No. 1 Gestión del Conocimiento y la innovación

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este les permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor que constituyen su razón de ser.

Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la Entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.¹

Para mitigar estos riesgos en las Entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

El Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las Entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor (...).

En la siguiente grafica se muestran los componentes de la gestión del conocimiento y la innovación y su concepto básico:

1

file:///C:/Users/Talento%20Humano/Downloads/Plan%20Nacional%20de%20Formaci%C3%B3n%20y%20Capacitaci%C3%B3n%202020%20-%202030%20-%20Marzo%20de%202020%20(1).pdf

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN COBD	VERSIÓN:	3
		CÓDIGO:	PL.PIC.E.GA.TH.02
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	11 de 32

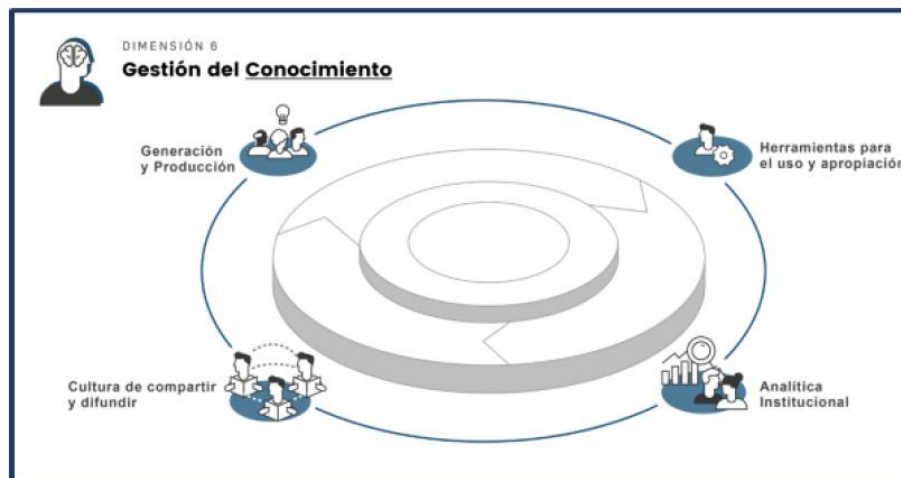


Figura 4. Componentes Gestión del Conocimiento y la Innovación
Fuente: Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Función Pública 2017

- a) **Generación y producción:** La generación de nuevas ideas al interior de las Entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).
- b) **Herramientas para el uso y apropiación:** El principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la Entidad (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98).
- c) **Analítica institucional:** El propósito de este componente es que las Entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2019, p.99).
- d) **Cultura de compartir y difundir:** Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza–aprendizaje organizacional, entre otros. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN COBD	VERSIÓN:	3
		CÓDIGO:	PL.PIC.E.GA.TH.02
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	12 de 32

del capital intelectual de la Entidad. (Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020-2030).

5.4 Eje No. 2 Creación de valor público

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.

Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la Entidad, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).



	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN COBD	VERSIÓN:	3
		CÓDIGO:	PL.PIC.E.GA.TH.02
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	13 de 32

5.5 Eje No. 2 Transformación Digital

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y Entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales; de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

5.6 Eje No. 2 Probidad y ética de lo público

Eje temático establecido dentro del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030, este eje temático busca que el servidor Público se reconozca y apropie los valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social y laboral, actitudes que se reflejan en el desempeño de sus funciones y relacionamiento con los demás grupos de interés. Dentro de este eje temático se cuenta con el fortalecimiento de diferentes competencias blandas como:

- a. Pensamiento Crítico y Análisis
- b. Empatía y Solidaridad
- c. Agencia Individual y de Coalición
- d. Compromiso Participativo y Democrático

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN COBD	VERSIÓN:	3
		CÓDIGO:	PL.PIC.E.GA.TH.02
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	14 de 32

e. Estrategias de comunicación y educación:

f. Habilidades de transformación del conflicto

g. Práctica reflexiva continúa.

5.7 Reseña Histórica

El Cuerpo Oficial de Bomberos del Municipio de Dosquebradas, es una entidad técnica – especializada, enfocada en garantizar la seguridad y protección de la vida y el patrimonio de los habitantes del Municipio de Dosquebradas. La responsabilidad del C.O.B.D es dirigir, coordinar y atender, en forma oportuna, las distintas emergencias relacionadas con la gestión integral del riesgo contra incendio, los preparativos y atención de rescates en todas sus modalidades y la atención de incidentes con materiales peligrosos

A partir de la puesta en marcha del Acuerdo 017 del 12 de Julio de 1997, el Cuerpo Oficial de Bomberos del Municipio de Dosquebradas, se creó como una institución descentralizada con autonomía Administrativa y Presupuestal.

El Cuerpo Oficial de Bomberos del Municipio de Dosquebradas, Cuenta con 58 personas en total que conforman el C.O.BD, distribuidas en las diferentes modalidades de contrato, ubicadas en las Dos (2) sedes Operativas: una llamada Base 1 y una sede Administrativa y de operaciones llamada Estación Central.

5.8 Prospectiva

Considerando las apuestas estratégicas y el macro contexto, la institución considera que las habilidades y conocimientos que el personal debe desarrollar son los siguientes:

- Liderazgo
- Estrategias efectivas y asertivas de comunicación
- Toma de decisiones desde una cultura ágil
- Retroalimentación desde el enfoque apreciativo
- Optimización de herramientas ofimáticas
- Tecnologías de la información
- Actualización técnica y jurídica en contratación estatal
- Innovación para la implementación de nuevas y mejores prácticas
- Actualización en temas propios de la Entidad, el Estado y el Municipio
- Prevención e intervención en salud y seguridad en el trabajo

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN COBD	VERSIÓN:	3
		CÓDIGO:	PL.PIC.E.GA.TH.02
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	15 de 32

- Optimización de los Servicios de Atención de Incendios, atención a incidentes con Materiales Peligroso y Búsqueda y Rescate en todas sus modalidades
- Gestión del riesgo y respuesta inmediata ante situaciones de emergencia
- Psicología de la emergencia
- Política Diferencial
- MIPG
- Gestión Administrativa
- Servicio a la Ciudadanía
- Gestión Financiera

5.9 ¿A quiénes y en qué contexto capacitamos?

Características generales

Formulamos e implementamos programas de aprendizaje con servidores públicos distritales que tienen un conjunto de características comunes²:

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

Desde este punto de vista y en términos generales, el desarrollo de procesos educativos y de formación se basa los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 del Departamento Administrativo de la función pública, el cual y que consiste en los siguientes modelos:

El Modelo constructivista en cuyo esquema el facilitador se constituye en un acompañante del proceso y la institución tiene un papel de mediador y de contexto en el proceso formativo y de capacitación, adoptando la pedagogía activa y vivencial, que permita desarrollar su autonomía como individuo y como ser social, aprender a

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN COBD	VERSIÓN:	3
		CÓDIGO:	PL.PIC.E.GA.TH.02
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	16 de 32

encontrar significados, criticar, investigar y transformar la realidad. Bajo este modelo confluyen líneas importantes dentro de los estos procesos de formación tales como:

El Aprendizaje significativo: el aprendizaje tiene que ser lo más significativo posible; es decir, que la persona-colectivo que aprende tiene que atribuir un sentido, significado o importancia relevante a los contenidos nuevos, y esto ocurre únicamente cuando los contenidos y conceptos de vida, objetos de aprendizaje puedan relacionarse con los contenidos previos del grupo educando, están adaptados a su etapa de desarrollo y en su proceso de enseñanza-aprendizaje son adecuados a las estrategias, ritmos o estilos de la persona o colectivo.

Aprendizaje por descubrimiento: no hay forma única de resolver los problemas. Antes de plantear a las participantes soluciones, los instructores deben explorar con ellos diferentes maneras de enfrentar el mismo problema; pues no es pertinente enseñar cosas acabadas, sino los métodos para descubrirlas.

El aprendizaje centrado en la persona-colectivo: la persona-colectivo interviene en el proceso de aprendizaje con todas sus capacidades, emociones, habilidades, sentimientos y motivaciones; por lo tanto, los contenidos del proceso pedagógico no deben limitarse sólo al aprendizaje de hechos y conceptos (contenido conceptual), sino que es necesario atender en la misma medida a los procedimientos (contenido procedimental), las actitudes, los valores y las normas (contenido actitudinal), si se quiere una adaptación activa de la persona o grupos a nuevas situaciones sociales. Así mismo, hay que considerar sus propios estilos, ritmos y estrategias de aprendizaje.

La metodología activa: un método es activo cuando genera en la persona-colectivo una acción que resulta de su propio interés, necesidad o curiosidad. El facilitador es en ese sentido, quien debe propiciar dicho interés planificando situaciones de aprendizaje estimulantes, sin descuidar que los métodos son el medio y no el fin. “La metodología activa se debe entender como la manera de enseñar que facilita la implicación y la motivación.

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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN COBD	VERSIÓN:	3
		CÓDIGO:	PL.PIC.E.GA.TH.02
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	17 de 32

5.10 Capacitaciones en temas para generar:

Desarrollo de capacidades: El desarrollo de capacidades es el proceso a través del cual los individuos, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen o mantienen las capacidades para establecer y lograr sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo (UNDP, 2009) y el mejor desarrollo de capacidades es a través del aprendizaje además de:

- a) Fortalecimiento de competencias (Conocimiento, Habilidades y Aptitudes)³
- b) Apostar a procesos con una perspectiva a largo plazo a través de una hoja de ruta que permitan un desarrollo de capacidades óptimo del personal que conforma C.O.B.D
- c) El proceso de desarrollo de capacidades es un proceso endógeno, que se desarrolla al interior de la institución desde la dirección institucional, siendo este último la piedra angular de este proceso.

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

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 https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/66912/1/Memoria_Julian_Rueda_Bouillon.pdf

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN COBD	VERSIÓN:	3
		CÓDIGO:	PL.PIC.E.GA.TH.02
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	18 de 32

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.

5.12 Modalidades de Capacitación

Desde el Cuerpo Oficial de Bomberos de Dosquebradas se considera, tres modalidades para implementar en el programa de aprendizaje institucional:

- **Presencial:** Proceso educativo que se desarrolla principalmente a través de espacios cara a cara entre estudiantes y formadores en un mismo espacio y tiempo.
- **Virtual:** Proceso educativo que se desarrolla a través de una mediación tecnológica digital y que no exige la presencia simultánea de los actores, contenidos y objetos educativos en un mismo escenario espaciotemporal, además se esta implementando de forma sincrónica y asincrónica para el fácil acceso a el aprendizaje continuo.
- **Semipresencial:** Proceso educativo que se desarrolla a través de una combinación de las dos modalidades mencionadas anteriormente.

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

5.13 ¿Cómo evaluar?

Indicadores de evaluación: Los indicadores de evaluación detallan el desempeño observable y por ende evaluable de los diferentes procesos y programas de capacitación que se tiene proyectado en la entidad,

- Se priorizarán 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.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN COBD	VERSIÓN:	3
		CÓDIGO:	PL.PIC.E.GA.TH.02
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	19 de 32

- El Cuerpo Oficial de Bomberos de Dosquebradas, en el plan de formación y capacitación anual que tiene proyectado para el personal de la institución, para poder participar, deberá tener el respectivo aval desde la Dirección institucional, teniendo cuenta las aptitudes y capacidades del personal, además de cumplir con los requisitos necesarios para de participar en el proceso de capacitación asignado, el cual posteriormente será evaluado por parte de la Dirección del C.O.B.D, si logró o no alcanzar los conocimientos y habilidades necesarias para certificación.
- Los procesos de capacitación y formación proyectados y/o gestionados por el Cuerpo Oficial de Bomberos del Municipio de Dosquebradas en el día y hora indicados en la circular o citación enviado, la asistencia será verificados por instructores, docentes y capacitadores presentes en la actividad
- La inasistencia a los procesos de capacitación y formación, el personal citado deberá presentar una justificación válida y verificable.

5.14 Definición de Conceptos:

- **Aprendizaje Organizacional:** El aprendizaje organizacional es el proceso de construir nuevo conocimiento y desarrollar competencias en las personas dentro de una organización. Conforme tu empresa gane experiencia, también deberá potenciar el desarrollo progresivo de competencias de sus trabajadores a lo largo del tiempo.
- **Capacitación:** se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).
- **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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN COBD	VERSIÓN:	3
		CÓDIGO:	PL.PIC.E.GA.TH.02
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	20 de 32

de problemas, el lenguaje, la formación de conceptos y el procesamiento de la información (p. 54) (Belloch, 2013; en: DAFP, 2017).

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

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

- **Constructivismo:** teoría del aprendizaje que manifiesta que el individuo crea sus conocimientos a partir de sus propias experiencias, estructuras previas y creencias, los que emplea para interpretar objetos y eventos (p. 55) (Ertmer y Newby, 1993; en: DAFP, 2017).
- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO:** Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo.
- **Educación informal:** según el artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015, tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada y sólo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia.
- **Educación para el trabajo y el desarrollo humano:** según artículo 2.6.2.2 del Decreto 1075 de 2015, la educación hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5 de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN COBD	VERSIÓN:	3
		CÓDIGO:	PL.PIC.E.GA.TH.02
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	21 de 32

- **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- **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).
- **Formación:** Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.
- **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 (MIPG):** Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de la ciudadanía.
- **Norma de competencia laboral para el sector público:** documento que describe funciones productivas comunes a un sector, entidad, área o proceso, según la necesidad. Incluye actividades claves, criterios de desempeño específicos, acreditación y cualificación de competencias laborales, propuesta de desempeño, conocimientos esenciales, evidencias de desempeño y las competencias comportamentales necesarias para la función (Ramírez et al., 2017).
- **Planes de Capacitación:** los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN COBD	VERSIÓN:	3
		CÓDIGO:	PL.PIC.E.GA.TH.02
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	22 de 32

- **Plan institucional de capacitación (PIC) :** Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que, durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública (Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC” expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la ESAP en abril de 2021).
- **Programa de Inducción:** Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.
- **Programas de Reinducción:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.
- **Servidor 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.
- **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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN COBD	VERSIÓN:	3
		CÓDIGO:	PL.PIC.E.GA.TH.02
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	23 de 32

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).

DIAGNÓSTICO

Según la ESAP en su guía para la formulación del plan institucional, Diagnosticar es la acción que implica el análisis y la evaluación de una situación o problema a partir de información recolectada.

MIPG indica que la autoevaluación es un proceso permanente de diagnóstico, verificación, exploración, análisis y retroalimentación que deben realizar las entidades públicas y sus servidores internamente, con el fin de identificar sus fortalezas y debilidades, sus oportunidades y amenazas; buscando el mejoramiento continuo.

Para ejecutar el diagnóstico actual de la institución se tuvieron en cuenta los siguientes formatos o herramientas para realizar su debida realización de la información que se ha venido recopilando durante la gestión de 2025 y son las siguientes:

- Plan Institucional de Capacitaciones 2025
- Autodiagnóstico MIPG (Dimensión Talento Humano)
- Plan de mejoramiento de la entidad
- Medición de riesgo a través de los resultados de la Bateria Psicosocial
- Resultados FURAG año 2025
- Acuerdos Sindicales
- Resultados de Evaluación de encuesta Clima Organizacional

6.1 Técnicas Usadas

Las técnicas y herramientas usadas para la identificación de necesidades, basadas en la conceptualización anterior son:

- Entrevistas
- Actas de Reuniones
- Resultados de informes

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN COBD	VERSIÓN:	3
		CÓDIGO:	PL.PIC.E.GA.TH.02
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	24 de 32

6.2 Insumos Utilizados

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

➤ **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional:**

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

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

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

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

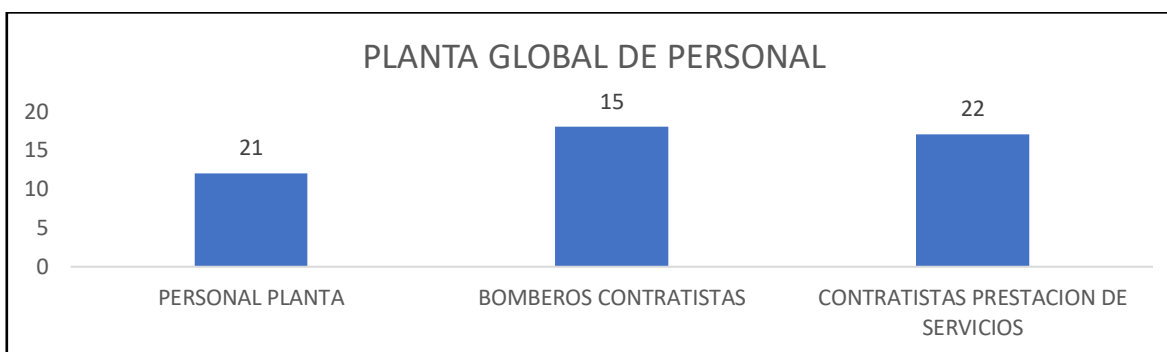
Por lo anteriormente expuesto se tendrán los siguientes factores en cuenta para la realización y ejecución del PIC teniendo en cuenta los siguientes aspectos Institucionales:

➤ **Caracterización de la Población:**

La planta global de personal de la Entidad está compuesta por personal operativo y administrativo distribuido de la siguiente manera:

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN COBD	VERSIÓN:	3
		CÓDIGO:	PL.PIC.E.GA.TH.02
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	25 de 32

PLANTA GLOBAL DE PERSONAL	
PERSONAL PLANTA	21
BOMBEROS CONTRATISTAS	15
CONTRATISTAS PRESTACION DE SERVICIOS	20



➤ **Plataforma Estratégica**

➤ **Misión:**

Prevenir y atender en forma rápida, eficiente y segura las emergencias que se presentan en el Municipio de Dosquebradas, capacitando permanentemente al personal para que pueda brindar un óptimo servicio y adelantar campañas educativas dirigidas a la ciudadanía con el fin de reducir la siniestralidad y hacerla participe de la prevención y atención.

➤ **Visión:**

Ser el líder en prevención y atención, a través de una infraestructura adecuada para el ejercicio bomberil, con personal altamente calificado y dotado de equipos que garanticen la seguridad del municipio.

➤ **Valores y principios:**

Conforme al Ideario Ético del Cuerpo Oficial de Bomberos de Dosquebradas, todos los funcionarios y contratistas de manera conjunta y coordinada establecieron los siguientes valores éticos:

- Honestidad
- Respeto

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN COBD	VERSIÓN:	3
		CÓDIGO:	PL.PIC.E.GA.TH.02
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	26 de 32

- Compromiso
- Diligencia
- Justicia
- Responsabilidad
- Solidaridad
- Trabajo en Equipo
- Servicio
- Objetividad
- Lealtad
- Eficiencia
- Equilibrio
- Armonía Laboral

7.1 Análisis de Resultados

¿Cómo procesó la información?: Como primera medida, es identificar, aplicar, diseñar y validar los diferentes procesos y necesidades encontrados en la institución y en los diferentes niveles jerárquicos y dependencias que conforman la entidad, priorizando la capacitación requerida para el personal operativo, sin dejar al lado el personal que conforma el área administrativa.

7.2 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.

7.3 Necesidades o diagnostico Identificado

Necesidades: Dentro de las necesidades de capacitación Institucional requerida, se identificaron en dos líneas:

- Línea Estratégica:** Con esta línea se pretende profundizar en áreas del conocimiento aportando al desarrollo y competitividad del Talento Humano del Cuerpo Oficial de Bomberos del Municipio de Dosquebradas, enfocados en el fortalecimiento de Temas Especializados inherentes a Incendios, Materiales Peligroso, Explosiones y Rescate. en concordancia con la Normatividad y

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN COBD	VERSIÓN:	3
		CÓDIGO:	PL.PIC.E.GA.TH.02
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	27 de 32

Reglamentación Académica de los Bomberos de Colombia logrando el desarrollo de habilidades y destrezas. idóneas para el desempeño de tareas y mejora continua de nuestro Talento Humano, esta línea especializada está conformada por el personal técnico y operativo del C.O.B.D

- b) Línea Administrativa:** Las acciones de liderazgo que deben ejercer las personas que tiene a cargo el manejo del recurso humano deben reforzarse sus competencias con el objetivo de lograr una mayor eficiencia y eficacia en los procesos, además se requiere fortalecer la destreza administrativa de quienes manejan los recursos, dicha línea está conformada por las áreas de la **Dirección, el área contable y financiera, contable y financiera, de calidad y MIPG.**

EJECUCIÓN

8.1 Presupuesto

El Cuerpo Oficial de Bomberos del Municipio de Dosquebradas tiene un presupuesto asignado para la vigencia del año 2026, de **\$70.000.000.00** para la ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones, dicho presupuesto puede variar según los diferentes factores externos e internos, que afecten la ejecución del presente PIC.

8.2 Inducción y Reinducción

Dentro del Plan Institucional de capacitaciones, para el C.O.B.D, el proceso de Inducción y Reinducción se estructura de la siguiente manera:

Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. Tendrán las siguientes características particulares:

- a. Programa de Inducción. Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son:

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN COBD	VERSIÓN:	3
		CÓDIGO:	PL.PIC.E.GA.TH.02
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	28 de 32

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.

2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.

3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

4. Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.

5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad:

a. Programas de Reinducción. Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Sus objetivos específicos son los siguientes:

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

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

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

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

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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN COBD	VERSIÓN:	3
		CÓDIGO:	PL.PIC.E.GA.TH.02
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	29 de 32

6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.⁴

8.3 Plan de Acción

El plan de acción, permitirá fijar la ruta con base a la planificación Institucional, de las actividades de capacitación, que se ejecutaran en la presente vigencia que se muestra a continuación en la línea estratégica **(Personal técnico, Administrativo y Operativo)**

8.4 Cronograma de Actividades de Capacitación línea Estratégica

ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Reinducción Operativa												
Reinducción parque automot												
ASR simulación												
Marcaje INSARAG												
Reconocimiento de equipos												
Técnicas de rescate con cuerdas												
Búsqueda y localización												
Manejo de bombas contra incendio												
Apuntalamientos												
Inspector Nivel Intermedio												
Curso de formación de bomberos												
Inspección y mantenimiento de redes hidráulicas NFRA 25												

⁴ Concepto 144861 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN COBD	VERSIÓN:	3
		CÓDIGO:	PL.PIC.E.GA.TH.02
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	31 de 32

Seguimiento PESV												
Elementos de protección												
Comunicación asertiva												
Trabajo en equipo												
Medio Ambiente, reciclaje y buenas practicas ambientales												

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

9.1 Indicadores

Tipo Indicador	Nombre Indicador	Objetivo	Fórmula
EFICIENCIA	SATISFACCIÓN	Medir el grado de satisfacción de los funcionarios frente a las actividades de capacitación	Número de servidores satisfechos (calificación buena y excelente) con las actividades de bienestar, capacitación y <u>SST * 100</u> Total, de servidores encuestados
EFICACIA	COBERTURA	Medir la participación de los servidores en las actividades de gestión humana.	100% de los servidores participaron en al menos una (1) actividad de bienestar, de capacitación y de SST.

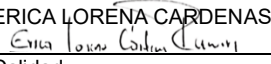
9.2 Mecanismos de Socialización del PIC y el Plan de Acción

El Plan Institucional de Capacitación PIC se dará a conocer a todas las personas a través de los medios digitales y medios de comunicación escritos con los que cuenta la Entidad.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN COBD	VERSIÓN:	3
		CÓDIGO:	PL.PIC.E.GA.TH.02
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	32 de 32

CONTROL DE CAMBIOS Y ACTUALIZACIÓN DOCUMENTAL

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
30/01/2026	3	Se modifica el documento de fo general con relación al Perso actos administrativos teniendo cuenta cambio de vigencia.	VIVIANA RUIZ

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
 VIVIANA CRISTINA RUIZ	 ERICA LORENA CARDENAS	 JOSE JOAQUIN OCAMPO P.
Talento Humano	Calidad - MIPG	Director general