

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: PL-TH-SGC-200-004	
		Versión: 3.0	
		TRD	200-32.20
		Página 1 de 23	

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION



**VIGENCIA
2024**

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: PL-TH-SGC-200-004	
		Versión: 3.0	
		TRD	200-32.20
		Página 2 de 23	

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....

1. OBJETIVOS.....

1.1 OBJETIVO GENERAL.....

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....

2. MARCO NORMATIVO.....

2.1 NORMAS Y LINEAMIENTOS INTERNACIONALES

3. PRIORIZACIÓN TEMÁTICA, ESTRUCTURA Y PROPOSITO.....

3.1 EJE 1 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN.....

3.2 EJE 2 CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO.....

3.3 EJE 3 TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....

3.4 EJE 4 PROBIIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO.....

4. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....

4.1 AUTODIAGNOSTICO.....

5. ETAPAS DEL PROCESO.....

5.1 PROGRAMA DE INDUCCIÓN.....

5.2 PROGRAMA DE REINDUCCIÓN.....

5.3 PLAN DE ACCIÓN

6. EJECUCION.....

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: PL-TH-SGC-200-004	
		Versión: 3.0	
		TRD	200-32.20
		Página 3 de 23	

7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....

8. HISTORIAL DE CAMBIOS.....

INTRODUCCIÓN

El plan institucional de capacitación de Bomberos de Bucaramanga 2024, se ha diseñado con una visión orientada hacia el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, la identificación de valores y competencias fundamentales de los colaboradores, en beneficio de propiciar el crecimiento personal, grupal y organizacional, conllevando de esta manera a mejorar la calidad en la prestación del servicio y la eficacia.

Para la vigencia 2024 se vislumbran retos para el cumplimiento de la misión institucional, la cual corresponde a 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.

La puesta en marcha durante la vigencia 2022-2023 de la conformación y acreditación del primer grupo USAR del Departamento de Santander. USAR por sus siglas en inglés, Urban Search and Rescue y según la definición dada por el Grupo Asesor Internacional de Operaciones de Búsqueda y Rescate (INSARAG), un equipo especializado en la localización, extracción, y la estabilización inicial de personal atrapado en espacios cerrados o bajo escombros debido a un colapso estructural de gran escala de inicio súbito como un terremoto, de una manera coordinada y estandarizada, ha establecido el lineamiento de continuidad en la presente vigencia de tal plan de acción.

No obstante, Bomberos de Bucaramanga a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, adelantó el proceso de identificación de las necesidades propias de cada dependencia mediante la interacción con los líderes para la detección de necesidades de capacitación por áreas, a través de los ejes temáticos establecidos (Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de valor público y Transformación digital, probidad y Ética en lo Público). Con el fin de fortalecer las competencias laborales, así como lograr una gestión del conocimiento exitosa al interior de la entidad.

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: PL-TH-SGC-200-004	
		Versión: 3.0	
		TRD	200-32.20
		Página 4 de 23	

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la formación integral de los funcionarios públicos de Bomberos de Bucaramanga a través de actividades de capacitación acordes con las necesidades identificadas en las fuentes diagnósticas, consolidando saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2024 de la entidad de acuerdo con las necesidades identificadas a través de los diferentes diagnósticos.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, en la generación de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes para mejorar el desempeño laboral e institucional.
- Incentivar en los servidores públicos la cultura organizacional, el código de integridad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de Inducción.
- Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado y sus funciones, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los servidores por medio del programa de Reinducción.
- Definir los requisitos de conocimiento y práctica en Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales mediante la identificación los peligros y control los riesgos relacionados con el trabajo.

2. MARCO NORMATIVO

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: PL-TH-SGC-200-004	
		Versión: 3.0	
		TRD	200-32.20
		Página 5 de 23	

- Constitución Política Art. 2 Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades (...). Art. 54 "es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran".
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Ley 1960 de 2019. Artículo 3° profesionalización y desarrollo de los servidores públicos. • Decreto Ley 1567 de agosto 5 de 1998, por medio del cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (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.
- Decreto 648 de 2017, "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único del Sector de la Función Pública".
- Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Decreto 1662 del 06 de diciembre de 2021. Por el cual se adiciona el decreto 1083 de 2015 en relación con la habilitación del del trabajo en casa para los servidores públicos.
- Resolución 104 de 2020 del Departamento Administrativo de la Función Pública: "Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación".
- Ley 1575 de 2012 Art. 4 A partir de la vigencia de la presente ley la organización para 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, se denominarán Bomberos de Colombia. Los bomberos de Colombia forman parte integral del Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres o quien haga sus veces.
- 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".
- Decreto 1227 de 2005 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998 ". "(...) Título y, Capítulo 1, 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".

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: PL-TH-SGC-200-004	
		Versión: 3.0	
		TRD	200-32.20
		Página 6 de 23	

- Decreto 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo” Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores, Numeral 9, Participación de los trabajadores. El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas."
- Resolución 0661 del 26 de junio de 2014 Por la cual se adopta el Reglamento Administrativo, Operativo, Técnico y Académico de los Bomberos de Colombia
- Resolución 1127 del 24 de Julio de 2018 Por medio de la cual se modifican algunos artículos del Reglamento Administrativo, Operativo, Técnico y Académico de los Bomberos de Colombia, adoptado por la Resolución 661 de 2014.
- Decreto 612 de 2018, Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación —PIC Con base en Proyectos de aprendizaje en equipo, el cual establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación PIC se aborde de manera integral. De igual manera, proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.
- Decreto Ley 919 de 1989 Por el cual se organiza el Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres y se dictan otras disposiciones Art. 11. Las entidades o personas obligadas a realizar análisis de vulnerabilidad deberán participar en las operaciones en caso de situaciones de desastre, conforme a los planes específicos de acción, y de acuerdo con la naturaleza de su objeto y funciones, y su área de jurisdicción o influencia. Art. 12. Elementos del planeamiento de operaciones en caso de situaciones de desastre. En el planeamiento de las operaciones en caso de situaciones de desastre se tendrán en cuenta, principalmente, los siguientes aspectos: a) Tipos de desastres, b) Autoridades responsables, c) Funciones de las entidades, organismos y personas, d) Identificación de la amenaza (...), e) Análisis de la vulnerabilidad de la población, los bienes y el medio ambiente amenazados (...), f) Evaluación del riesgo (...), g) Preparación de planes de contingencia (...), h) Formulación de programas de educación y capacitación con participación comunitaria, i) Inclusión de la dimensión de prevención en los planes de desarrollo, j) Provisión de suministros, k) Lugares utilizables durante el desastre y formas de utilización, l) Los demás que señale la Oficina Nacional para la Atención de Desastres.
- Directiva Presidencial 005 de 2001 Actuación de los distintos niveles de Gobierno frente a Desastre Súbito de Carácter Nacional. De acuerdo con la obligación y el compromiso del Gobierno Nacional de fortalecer el Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres, el Presidente de la República, como máxima autoridad nacional del Sistema y considerando el impacto económico y social de los desastres en Colombia, solicita a los organismos y entidades del sector

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: PL-TH-SGC-200-004	
		Versión: 3.0	
		TRD	200-32.20
		Página 7 de 23	

público establecer una adecuada organización, responsabilidades, funciones y procedimientos para que desde el ámbito de sus competencias y de manera coordinada se asuma un Desastre Súbito de Carácter Nacional, guiándose para ello por lo dispuesto en la Ley 46 de 1988, el Decreto Ley 919 de 1989 y las normas que los modifiquen y reglamenten, la Guía para la Actuación del Alto Gobierno en Caso de un Desastre Súbito de Carácter Nacional.

- Ley 1523 de 2012 Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones. Art. 1 La gestión del riesgo de desastres, en adelante la gestión del riesgo, es un proceso social orientado a la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas, estrategias, planes, programas, regulaciones, instrumentos, medidas y acciones permanentes para el conocimiento y la reducción del riesgo y para el manejo de desastres, con el propósito explícito de contribuir a la seguridad, el bienestar, la calidad de vida de las personas y al desarrollo sostenible.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.
- Manual Operativo Sistema de Gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG
- Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública - marzo 2017.
- Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública - diciembre de 2017.
- Circular Externa No 100-010-2014 "Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos".

2.1 NORMAS Y LINEAMIENTOS INTERNACIONALES

- Estrategia y plan de acción de Yokohama para un mundo más seguro – 1994
Principios: La prevención de desastres y la preparación para casos de desastre revisten importancia fundamental para reducir la necesidad de socorro en casos de desastre. Recae sobre cada país la responsabilidad primordial de proteger a su población, sus infraestructuras y otros bienes nacionales de los efectos de los desastres naturales. La comunidad internacional debería demostrar la firme determinación política necesaria para movilizar recursos adecuados y hacer uso eficaz de los existentes, incluidos los medios financieros, científicos y tecnológicos, en el ámbito de la reducción de los desastres naturales, teniendo presentes las necesidades de los países en desarrollo, en particular las de los países menos adelantados.
- Asamblea General de las Naciones Unidas Resolución 57/150 del 2002
Fortalecimiento de la Eficacia y de la Coordinación de la Asistencia Internacional a las Operaciones de Búsqueda y Rescate en Zonas Urbanas.

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: PL-TH-SGC-200-004	
		Versión: 3.0	
		TRD	200-32.20
		Página 8 de 23	

Promover actividades para mejorar los preparativos para la búsqueda y rescate en los países propensos a los desastres, dando prioridad a los países en desarrollo; Desarrollar procedimientos y sistemas aceptados internacionalmente para la cooperación sostenida entre los equipos nacionales de USAR que operan a nivel internacional; Desarrollar procedimientos, lineamientos y "mejores prácticas" de USAR, y fortalecer la cooperación entre las organizaciones interesadas durante la fase de asistencia en las emergencias.

- Marco de Acción de Hyogo 2005 – 2015

Cuando se produce un desastre, es posible reducir considerablemente su impacto y las pérdidas que causa si las autoridades, las personas y las comunidades de las zonas expuestas a las amenazas están bien preparadas y dispuestas a intervenir y disponen de los conocimientos y las capacidades para la gestión eficaz de las situaciones de desastre. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Código: PL-TH-SGC-200-004 Versión: 2.0 Fecha de aprobación: enero de 2023.

Actividades Esenciales (...) c) Fortalecer y si es necesario, preparar enfoques regionales coordinados, y crear o perfeccionar las políticas, mecanismos operacionales, planes y sistemas de comunicación regionales para prepararse y asegurar una respuesta rápida y eficaz ante situaciones de desastre que rebasen la capacidad nacional para hacerles frente.

- Marco de Sendai para la Reducción del Riesgo de Desastres 2015-2030

Las políticas y prácticas para la gestión del riesgo de desastres deben basarse en una comprensión del riesgo de desastres en todas sus dimensiones de vulnerabilidad, capacidad, grado de exposición de personas y bienes, características de las amenazas y entorno. Esos conocimientos se pueden aprovechar para la evaluación del riesgo previo a los desastres, para la prevención y mitigación y para la elaboración y aplicación de medidas adecuadas de preparación y respuesta eficaz para casos de desastre.

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: PL-TH-SGC-200-004	
		Versión: 3.0	
		TRD	200-32.20
		Página 9 de 23	

3. PRIORIZACIÓN TEMÁTICA, ESTRUCTURA Y PROPÓSITO.

Bomberos de Bucaramanga ha construido una priorización temática sobre la base de las capacidades y conocimientos, incorporando los siguientes ejes temáticos que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones.

Las temáticas en las cuales capacitar se enmarcan en los componentes del documento orientador del Plan Nacional de Capacitación y Formación del sector público para el decenio 2020- 2030 elaborado por el DAFP y la ESAP dentro de los cuales se encuadran 4 ejes temáticos:

3.1. EJE 1 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

El DAFP establece en su documento “Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030” para este eje que dentro de los activos más importantes de las organizaciones públicas esta su conocimiento, ya que esto le permite administrar y suministrar los bienes o servicios públicos que brindan a los grupos de valor. Sin embargo, a menudo, todos los datos o la información no están fácilmente disponibles o no fluyen de manera óptima entre diferentes áreas, y mucho menos dentro del alcance inmediato de quienes trabajan dentro de la organización, lo que en ocasiones imposibilita la gestión del conocimiento.

De acuerdo con lo anterior, se hace necesario minimizar estos riesgos en las organizaciones, es necesario definir y sistematizar el conocimiento, tanto el que se encuentra documentado en procesos y procedimientos, planes y programas entre otros, como el que se presenta implícitamente en el nuevo conocimiento acumulado por las personas que conforman los grupos de trabajo.

La gestión del conocimiento y la innovación tal como lo describe el documento del Plan nacional de Capacitación 2020 – 2030 del DAFP, busca que las entidades:

- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual.
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: PL-TH-SGC-200-004	
		Versión: 3.0	
		TRD	200-32.20
		Página 10 de 23	

3.2. EJE 2 CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Para este eje, el DAFP ha determinado que la creación de valor público está orientada básicamente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se propicie en el ciudadano satisfacción y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto surge, principalmente, por la necesidad de reforzar los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para encausar las decisiones en las entidades con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados.

Con lo anterior se pretende pasar de un enfoque organizacional rígido a un enfoque repetitivo e interactivo que promueva el discernimiento y ayude a definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él. El concepto de creación de valor conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad.

De acuerdo con lo anterior, las actividades de capacitación y entrenamiento se conciben como una estrategia para generar cambios organizacionales. Con ello, se busca formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente.

3.3 EJE 3 TRANSFORMACIÓN DIGITAL

En el tercer eje, el DAFP define la transformación digital como “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”.

De acuerdo con el documento orientador del DAFP, Las tecnologías de la información y las comunicaciones han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana y en las entidades del 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. El modelo de producción tradicional ha sido remplazado súbitamente por uno que surge asociado con la industria de cuarta generación que se describe con la digitalización de sistemas y procesos, su interconexión, con el uso del big data, cloud computing, internet de las cosas, la ciberseguridad, la realidad virtual, la computación cognitiva y un sinnúmero de tendencias tecnológicas, enmarcadas en ciudades inteligentes, contribuyendo en la construcción del nuevo modelo denominado “Industria 4.0”.

Para lo anterior, el DAFP sugiere que la capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: PL-TH-SGC-200-004	
		Versión: 3.0	
		TRD	200-32.20
		Página 11 de 23	

4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta los planes y es que a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece el enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea el resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

Según el CONPES 3975 (Departamento Nacional de Planeación, 2019) se adoptó la política nacional para la transformación digital, con el fin de aumentar la generación de valor social y económico a través del uso estratégico de tecnologías digitales enfocada en:

- Disminuir las barreras que impiden la incorporación de tecnologías digitales en los sectores público y privado.
- Crear condiciones que estimulen la innovación digital en los sectores público y privado.
- Fortalecer las competencias del capital humano para los retos de la Cuarta Revolución Industrial.
- Desarrollar las condiciones que promuevan el avance de la inteligencia artificial en el país.
- Construir estrategias unificadas para asuntos claves de la Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0.

3.4. EJE 4 PROBIIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

El eje 4 denominado por el DAFP como “Probiidad y Ética de lo Público”, describe el entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, visto así, las personas buscan activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todos buscan mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

En dicho sentido, se menciona a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, para este caso son en particular, son todas las entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

De acuerdo con las anteriores bases teóricas expuestas, la idea de plantear como una prioridad temática del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 del DAFP – ESAP, la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: PL-TH-SGC-200-004	
		Versión: 3.0	
		TRD	200-32.20
		Página 12 de 23	

requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar conductas y hacer de estas un hábito en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

De acuerdo con dicho documento orientador, para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

4. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

4.1 AUTODIAGNOSTICO

Durante la vigencia 2023 y de acuerdo con el presupuesto asignado se logró la ejecución de once (11) cursos específicos según lo proyectado en el PIC para la misma vigencia, a través de los cuales se inició el proceso de nivelación formativa en cuanto a capacidad y destreza del personal, con el fin de poder encaminar la capacitación en competencias o grupos especializados.

A continuación, se relacionan los cursos ejecutados durante la vigencia 2022.

Nombre Curso y/o Taller	Nro. Cursos Ofertados	Nro. Cupos Ofertados	Nro. Inscritos	Nro. Personas que finalizaron satisfactoriamente	% de cumplimiento
Taller detección de atmosferas y ventilación.	1	24	25	25	100%
Curso manejo de incidentes vehículos eléctricos/híbridos.	1	16	20	20	100%
Curso técnico en materiales peligrosos.	1	22	16	16	100%
Curso investigación de incendios nivel básico	1	24	24	23	96%
Curso intermedio sistema comando de incidentes	1	10	6	6	100%
Curso de rescate en estructuras colapsados nivel liviano-CRECL	1	24	13	13	100%
Curso básico sistema comando de incidentes	1	20	20	20	100%
Tácticas en el combate de incendios /control de incendios en recintos cerrados	1	3	3	3	100%
Gestion y administracion de Cuerpo de bomberos	1	10	10	10	100%
Curso técnico investigación de incendios nivel intermedio.	1	20	20	20	100%
Manejo de Maquina Escalera(M27)	1	14	14	14	100%

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: PL-TH-SGC-200-004	
		Versión: 3.0	
		TRD	200-32.20
		Página 13 de 23	

A partir de lo anterior se evidencia la necesidad de dar continuidad a lo establecido en el Plan Institucional de Capacitación 2023, con el fin de satisfacer el 100% de las necesidades reportadas durante la misma vigencia, de manera articulada con las necesidades identificadas en el diagnóstico de necesidades 2024.

El diagnóstico de necesidades de capacitación 2024, se realizó a través de la circular 008 del 2024 orientada a cada líder de proceso, con el que se busca identificar las necesidades de cada área de la entidad y los requerimientos de capacitación, se procedió al análisis de las necesidades presentadas por las dependencias en conjunto, dicho ejercicio se ha integrado con el lineamiento de continuidad proyectando los siguientes resultados:

Área de Operaciones
TECNICO DE RESCATE EN ALTURAS
SEGURIDAD UNIDADES DSC
TALLER GUÍAS Y METODOLOGÍA USAR SNGRD
TALLER MANEJO DE RECURSOS TECNOLÓGICOS
CURSO BREC
CURSO DE SEGURIDAD EN OPERACIONES DE NACIONES UNIDAS - OSOCC
TALLER GESTIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS, AGUAS Y SANEAMIENTO
TALLER DE SEGURIDAD VIAL
RESCATE VEHICULAR HIBRIDOS OELECTRICOS NIVEL LIVIANO Y PESADO
CURSO RESCUE DIVER
TECNICO EN MATERIALES PELIGROSOS
RESCATE ACUÁTICO Y SUB ACUATICO
OPERACIÓN DE MOTOR FUERA DE BORDA
CURSO ESPECIALIZADO EN ATENCION DE INCENDIOS FORESTALES
MANEJO DE INCENDIOS CON ESPUMAS RESCATE VEHICULAR
ATENCION DE INCENDIOS INDUSTRIALES
ESPECIALIZACION EN INVESTIGACION DE INCENDIOS EN VEHICULOS E INDUSTRIA
OPERACIÓN DE VEHÍCULOS DE BOMBEROS
CURSO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO
CURSO MANEJO ESPECIALIZADO DE MOTOSIERRAS Y CORTE DE ARBOLES.
CURSO CONTROL DE ABEJAS Y AVISPAS.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: PL-TH-SGC-200-004	
		Versión: 3.0	
		TRD	200-32.20
		Página 14 de 23	

<p>· Área de Capacitación</p> <p>MARKETING DIGITAL - FOTOGRAFICO RESCATE EN ASCENSORES RESCATE EN ESPACIOS CONFINADOS – MINISTERIO DEL TRABAJO MANEJO DEL TRABAJO EN ALTURA – TÉCNISAS DE RESCATE CON CUERDAS SOPORTE VITAL BÁSICO Y AVANZADO Y MANEJO DEL DEA.</p>
<p>· Área de Prevención y Seguridad</p> <p>INSPECCIONES I,II Y III SISTEMAS AUTOMATICOS (REDES HIDRAULICAS, ALARMAS Y BOMBAS) INVESTIGACIÓN DE INCENDIOS (BASICO,INTERMEDIO Y ABANZADO) BRIGADAS CONTRA INCENDIO Y PLANES DE EMERGENCIA MAPEL PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS</p>
<p>· Área de Control Interno</p> <p>AUDITORIA INTERNA BASADA EN RIESGOS. ARTICULACIÓN MIPG – GESTION DEL RIESGO SECOP II SECOP II MIPG V5 MATRIZ DE RIESGO V6 PRSUPUESTO SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN</p>
<p>· Área Jurídica</p> <p>SECOP II DERECHO DISCIPLINARIO DEFENSA JUDICIAL DERECHO LABORAL ADMINISTRATIVO</p>
<p>· Área Administrativa y Financiera</p> <p>INTEGRACIÓN PLANES DE TALENTO HUMANO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ACTUALIZACIÓN TRIBUTARIA, DE HACIENDA PUBLICA Y PRESUPUESTO CONTRATACION PÚBLICA ADMINISTRACION DE RECURSOS FISICOS BIENES Y CONTROL DE INVENTARIOS ASPECTOS GENERALES EN SEGUROS Y RIESGO CONTRATACION ESTATAL ACTUALIZACION NORMATIVA EN GESTION PRESUPUESTAL Y CLASIFICADORES PRESUPUESTALES ADMINISTRACION Y POLITICAS PUBLICAS SIGEP II SERVICIO AL CLIENTE, MANEJO DE PETICIONES, QUEJAS Y RECLAMOS EN EL MARCO DEL DERECHO DE PETICION. ELABORACION TRASFERENCIAS DOCUMENTALES Y ARCHIVO DE GESTION FUID HERRAMIENTAS OFIMATICAS BASICAS Y AVANZADAS ACTUALIZACION PRESUPUESTAL EN TEMA CONTRACTUAL ACTUALIZACION EN SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD PARA ENTIDADES DEL ESTADO ACTUALIZACION EN TRATAMIENTO DE DATOS COMO OFICIAL DE DATOS DE LA ENTIDAD FORTALECIMIENTO EN TEMAS DE PLANEACION Y MIPG NOVEDADES PARA RETENCIÓN EN LA FUENTE CURSOS OFIMATICOS FORTALECIMIENTO EN DE COMPETENCIAS LABORALES EN EL MARCO MIPG MANEJO DE EMOCIONES. MOTIVACIONAL PRE PENSIONADOS TALLER PROYECTO DE VIDA. HABITOS DE VIDA SALUDABLES: NUTRICION, SALUD MENTAL, SALUD FISICO, RELACIONES INTERPERSONALES</p>
<p>· Área de Dirección General</p> <p>GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE CUERPOS DE BOMBEROS LIDERAZGO OCUPACIONAL GERENCIA Y ANALISIS DE PROYECTOS PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS NORMALIZADOS – PONS ARCHIVO SIA OBSERVA POLITICAS PUBLICAS PLANEACION INSTITUCIONAL PLAN DE DESARROLLO GESTION PUBLICA SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION. MIPG</p>

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: PL-TH-SGC-200-004	
		Versión: 3.0	
		TRD	200-32.20
		Página 15 de 23	

5. ETAPAS DEL PROCESO

5.1 PROGRAMA DE INDUCCIÓN

El programa de Inducción tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad.

La Inducción se desarrolla como proceso de adaptación gradual por medio del cual los funcionarios que ingresan a la entidad conocen e interiorizan comportamientos, lenguaje, valores organizacionales, misión, visión, reglamentos, procedimientos, entre otros. así mismo, permite facilitar las condiciones para que el funcionario se integre de manera eficaz a la Institución.

El proceso de inducción se desarrolla a través de una serie de etapas, con el fin de lograr que el funcionario se familiarice con la cultura organización y conozca las funciones de su dependencia

Este programa se realiza cada vez que ingresa un servidor a la entidad. En la inducción participan todos los miembros de los procesos de la entidad los cuales imparten al personal que ingresa todos los aspectos relacionados al proceso correspondiente. Como se indica a continuación:



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Código: PL-TH-SGC-200-004

Versión: 3.0

TRD 200-32.20

Página 16 de 23

MODULO	CONTENIDO	RESPONSABLE
1.	Presentación de la Entidad Reseña Histórica Misión Visión Mapa de Procesos <ul style="list-style-type: none"> • Misionales • Estratégicos • De Apoyo Organigrama Objetivos – Valores Institucionales Funciones y Responsabilidades de la Entidad Políticas de atención, productos y servicios	Dirección General
2.	Reglamento Interno Régimen Interno Código de Integridad Plan de Previsión del Recurso Humano Plan Anual de Vacantes Viáticos y Gastos desplazamiento Uniformes – Carnet Temática, la página WEB, equipos, sistema y canales de comunicación internos y externos. Almacén y Sistema de Inventarios Seguros Gestión Documental	Dirección Administrativa y Financiera
3.	Bienestar Social Laboral e incentivos Plan Estratégico de Talento Humano Clima y Cultura Organizacional Plan Institucional de Capacitación	Talento Humano
4.	Régimen Prestacional Seguridad Social Situaciones Administrativas	Nómina
5.	Sistema de Gestión De Seguridad y Salud en el Trabajo (capacitaciones orientadas a la identificación de peligros, prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, promoción de la salud, bienestar físico, mental y social). Políticas SST PESV Obligaciones y Responsabilidades Higiene Industrial Estándares Mínimos Matriz de Riesgos y Peligros COPASST Comité de convivencia Laboral Accidente – Incidente de Trabajo Reporte Accidente de Trabajo y/o Enfermedad Laboral Exámenes Médicos Ocupacionales Plan de Emergencia y Contingencia Ruta de Evacuación Puntos de Encuentro Brigadas de Emergencia	Seguridad y Salud en el Trabajo
6.	Contratación Secop II Supervisión de Contratos Régimen Disciplinario Derechos de Petición Actos Administrativos Resoluciones	Área de Jurídica

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: PL-TH-SGC-200-004	
		Versión: 3.0	
		TRD	200-32.20
		Página 17 de 23	

	Representación Judicial Comité de Conciliación Acoso Laboral	
7.	Seguimiento, Verificación y Control de los Procesos de la Entidad. Sistema de Gestión y Control, y Seguimiento. Planes de Mejoramiento.	Área de Control Interno
8.	Servicios de Capacitación Capacitación de Brigadas de Emergencia Certificación de Brigadas de Emergencia	Área de Capacitación y Formación
9.	Certificación de Establecimientos Comerciales Revisión y Cumplimiento de requisitos Normativos Sistemas de Redes Contra incendios Programa Bomberitos Brigadas Comunitarias Prevención Instituciones Educativas	Área de Prevención y Seguridad
10.	Procesos Misionales Prevención y Atención de Emergencias Incendios Rescates en todas sus modalidades Emergencias con Materiales Peligrosos Responsabilidad Social Compartida Asesoría y Apoyo Unidad Municipal de Gestión del Riesgo y Desastres	Área de Operaciones

De manera complementaria el programa de Inducción al puesto de trabajo, debe facilitarle al nuevo funcionario y/o contratista su adaptación al puesto de trabajo, proporcionando información relacionada con su ubicación física, manejo de elementos, equipos, información específica, procedimientos, entre otros aspectos propios del cargo.

El jefe inmediato debe realizar las siguientes actividades:

- Informar a su equipo de trabajo con anticipación la llegada del nuevo miembro para que lo acojan y lo reciban adecuadamente
- Prever el sitio físico donde va a quedar ubicado, así como los equipos y herramientas necesarias para el cumplimiento de sus funciones
- Presentar al nuevo funcionario y/o contratista ante el grupo de trabajo y entregar la información sobre los procesos, procedimientos, formatos y documentación relacionada con las funciones u obligaciones del cargo o contrato.

Así mismo, es necesario precisar al nuevo funcionario el ámbito de sus funciones y responsabilidades dentro del área al cual pertenece, con el fin de advertir y evitar una posible extralimitación de funciones u obligaciones.

Mediante acta de reunión y/o de entrega, se detallan los temas abordados, equipos de protección personal, equipos de cómputo, mobiliario, herramientas, equipos y accesorios, etc. entregados para el uso y desarrollo de las funciones u obligaciones del colaborador.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: PL-TH-SGC-200-004	
		Versión: 3.0	
		TRD	200-32.20
		Página 18 de 23	

5.2 PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

Bomberos de Bucaramanga como entidad pública establece, además del programa de inducción para el personal que ingrese a la Entidad, uno de actualización cada dos años, o antes, dirigido a actualizar las políticas, objetivos, pautas, sistemas de gestión, nueva administración y reorganización de la cultura organizacional.

En consecuencia, los programas de reintroducción deberán impartirse para todos los servidores públicos y contratistas, y consiste en dar a conocer las novedades y actualizaciones en materia e normatividad, procesos, procedimientos, valores y demás cambios importantes que puedan afectar el desarrollo de sus funciones; este es un proceso que se realizará cada dos años o cuando la administración lo considere pertinente.

Para esta actividad, el Área Administrativa recopila información de las dependencias, de los cambios en los procesos, avances de la Entidad, entre otros, para realizar eventos (virtual/presencial) y poder mostrar información Institucional para mantener actualizado a su personal de planta y contrato.

5.3 PLAN DE ACCION

EL Plan de Acción surge a partir de un problema o necesidad identificado por la entidad, así mismo, se crea la necesidad de conformar equipos para facilitar el aprendizaje de acuerdo a las habilidades.

Para la presentación de la oferta de capacitación 2024, se tuvo en cuenta los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, las solicitudes remitidas por las diferentes pertenecientes a Bomberos de Bucaramanga a través del formato Identificación de Necesidades de Capacitación articulado con el lineamiento de continuidad y las sugerencias temáticas del Plan Nacional de Formación 2020 – 2030 del DAFP, de esta manera se priorizaron las siguientes temáticas para el año 2024:

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: PL-TH-SGC-200-004	
		Versión: 3.0	
		TRD	200-32.20
		Página 19 de 23	

CURSO REQUERIDO	POBLACION OBJETO
Área de Operaciones	
TECNICO DE RESCATE EN ALTURAS	64
SEGURIDAD UNIDADES DSC	20
TALLER GUÍAS Y METODOLOGÍA USAR SNGRD	30
TALLER MANEJO DE RECURSOS TECNOLÓGICOS	84
CURSO BREC	22
CURSO DE SEGURIDAD EN OPERACIONES DE NACIONES UNIDAS - OSOCC	18
TALLER GESTIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS, AGUAS Y SANEAMIENTO	22
TALLER DE SEGURIDAD VIAL	84
RESCATE VEHICULAR HIBRIDOS OELECTRICOS NIVEL LIVIANO Y PESADO	61
CURSO RESCUE DIVER	12
TECNICO EN MATERIALES PELIGROSOS	22
RESCATE ACUÁTICO Y SUB ACUATICO	12
OPERACIÓN DE MOTOR FUERA DE BORDA	6
CURSO ESPECIALIZADO EN ATENCION DE INCENDIOS FORESTALES	84
MANEJO DE INCENDIOS CON ESPUMAS RESCATE VEHICULAR	61
ATENCION DE INCENDIOS INDUSTRIALES	84
ESPECIALIZACION EN INVESTIGACION DE INCENDIOS EN VEHICULOS E INDUSTRIA	20
OPERACIÓN DE VEHÍCULOS DE BOMBEROS	20
CURSO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO	10
CURSO MANEJO ESPECIALIZADO DE MOTOSIERRAS Y CORTE DE ARBOLES.	10
CURSO CONTROL DE ABEJAS Y AVISPAS.	10

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: PL-TH-SGC-200-004	
		Versión: 3.0	
		TRD	200-32.20
		Página 20 de 23	

CURSO REQUERIDO	POBLACION OBJETO
Área de Capacitación	
MARKETING DIGITAL - FOTOGRAFICO	2
RESCATE EN ASCENSORES	6
RESCATE EN ESPACIOS CONFINADOS – MINISTERIO DEL TRABAJO	2
MANEJO DEL TRABAJO EN ALTURA – TÉCNICAS DE RESCATE CON CUERDAS	2
SOPORTE VITAL BÁSICO Y AVANZADO Y MANEJO DEL DEA.	2
Área de Prevención y Seguridad	
INSPECCIONES I,II Y III	4
SISTEMAS AUTOMATICOS (REDES HIDRAULICAS, ALARMAS Y BOMBAS)	4
INVESTIGACIÓN DE INCENDIOS (BASICO,INTERMEDIO Y ABANZADO)	4
BRIGADAS CONTRA INCENDIO Y PLANES DE EMERGENCIA	4
MAPEL	4
PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS	4
Área de Control Interno	
AUDITORIA INTERNA BASADA EN RIESGOS. ARTICULACIÓN MIPG – GESTION DEL RIESGO	1
SECOP II	1
MIPG V5	1
MATRIZ DE RIESGO V6	1
PRESUPUESTO	1
SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN	1
Área Jurídica	
SECOP II	1
DERECHO DISCIPLINARIO	1
DEFENSA JUDICIAL	1
DERECHO LABORAL ADMINISTRATIVO	1

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: PL-TH-SGC-200-004	
		Versión: 3.0	
		TRD	200-32.20
		Página 21 de 23	

CURSO REQUERIDO	POBLACION OBJETO
Área Administrativa y Financiera	
INTEGRACIÓN PLANES DE TALENTO HUMANO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	4
ACTUALIZACIÓN TRIBUTARIA, DE HACIENDA PUBLICA Y PRESUPUESTO	
CONTRATACION PÚBLICA	4
ADMINISTRACION DE RECURSOS FISICOS BIENES Y CONTROL DE INVENTARIOS	1
ASPECTOS GENERALES EN SEGUROS Y RIESGO	1
CONTRATACION ESTATAL	3
ACTUALIZACION NORMATIVA EN GESTION PRESUPUESTAL Y CLASIFICADORES PRESUPUESTALES	3
ADMINISTRACION Y POLITICAS PUBLICAS	4
SIGEP II	4
SERVICIO AL CLIENTE, MANEJO DE PETICIONES, QUEJAS Y RECLAMOS EN EL MARCO DEL DERECHO DE PETICION.	1
ELABORACION TRASFERENCIAS DOCUMENTALES Y ARCHIVO DE GESTION FUID	4
HERRAMIENTAS OFIMATICAS BASICAS Y AVANZADAS	4
ACTUALIZACION PRESUPUESTAL EN TEMA CONTRACTUAL	2
ACTUALIZACION EN SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD PARA ENTIDADES DEL ESTADO	4
ACTUALIZACION EN TRATAMIENTO DE DATOS COMO OFICIAL DE DATOS DE LA ENTIDAD	1
FORTALECIMIENTO EN TEMAS DE PLANEACION Y MIPG	4
NOVEDADES PARA RETENCIÓN EN LA FUENTE CURSOS OFIMATICOS	1
FORTALECIMIENTO EN DE COMPETENCIAS LABORALES EN EL MARCO MIPG	4
MANEJO DE EMOCIONES. MOTIVACIONAL PRE PENSIONADOS TALLER PROYECTO DE VIDA.	2
HABITOS DE VIDA SALUDABLES: NUTRICION, SALUD MENTAL, SALUD FISICO, RELACIONES INTERPERSONALES	4
Área de Dirección General	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE CUERPOS DE BOMBEROS LIDERAZGO OCUPACIONAL	2
GERENCIA Y ANALISIS DE PROYECTOS PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS NORMALIZADOS – PONS ARCHIVO	2
SIA OBSERVA	2
POLITICAS PUBLICAS PLANEACION INSTITUCIONAL PLAN DE DESARROLLO GESTION PUBLICA	2
SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION. MIPG	2

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
 Bucaramanga, Santander
 PBX: +57607652666 Línea Emergencias 119
 Telefax: Dirección General: +57607652220

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: PL-TH-SGC-200-004	
		Versión: 3.0	
		TRD	200-32.20
		Página 22 de 23	

6. EJECUCIÓN

Teniendo en cuenta que el servicio público esencial a cargo de Bomberos de Bucaramanga es de naturaleza dinámica, que se deja una línea abierta para incluir las necesidades que surjan derivadas de los riesgos emergentes, que afecten la formación ya sea a nivel nacional o internacional.

La entidad, articulará convenios interadministrativos con diferentes entidades públicas y/o privadas, como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), para ampliar la oferta de capacitación y la pluralidad de conocimiento. Así mismo, con la circular 100-010- 2021 del DAFP, se podrán realizar cursos virtuales que ofrezcan otras entidades a través de sus distintas plataformas formativas.

El Plan Institucional de Capacitación se presentará para revisión y aprobación ante el Comité de Gestión y Desempeño para la respectiva aprobación y su posterior socialización, de la misma manera ante la Comisión de Personal.

Las fechas para la realización de la oferta de capacitación serán divulgadas a través una estrategia de comunicación dirigida a los servidores y están sujetas a las alianzas y compromisos contractuales del primer trimestre del 2024.

7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

“El Impacto de la capacitación se define como la repercusión que tiene la capacitación en el desempeño de las áreas de trabajo y en la organización, se identifica mediante los cambios favorables en el nivel de competencias de los individuos, su desempeño en el puesto de trabajo, el mejoramiento de la eficacia, eficiencia y competitividad de la organización y la relación de esta última con su entorno y el ambiente externo en general” Cabrera J. y doctor Felipe Herrera Torres (2023).

Tipo de Indicador	Nombre de Indicador	Objetivo	Formula
Eficiencia	Satisfacción	Medir el grado de satisfacción de los funcionarios frente a las actividades de capacitación.	$\frac{\text{Número de servidores satisfechos (calificación buena y excelente) con las actividades de bienestar, capacitación y SST} * 100}{\text{Total, de servidores encuestados}}$
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.

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: PL-TH-SGC-200-004	
		Versión: 3.0	
		TRD	200-32.20
		Página 23 de 23	

8. Historial de Cambios

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA
0.0	Creación y aprobación del documento vigencia 2021	Marzo 2021
1.0	Se actualizan algunos títulos de acuerdo a la normativa vigente emitida por USAID, así mismo, se realiza la actualización de los cursos con los que cuenta cada unidad bomberil y el personal a impactar, por otro lado, se modifica la justificación del presente plan institucional incluyendo la ley 1575 de 2012 y el Plan de Desarrollo de Bucaramanga 2020- 2023. por último, se agregan algunas recomendaciones.	Julio 2021
2.0	Actualización según vigencia 2023	Enero 2023
3.0	Actualización según vigencia 2024	Enero 2024

EXCELENCIA Y COMPROMISO