

	PROCESO DE TALENTO HUMANO	
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL	Vigente Desde:

DIRECCION NACIONAL DE BOMBEROS DE COLOMBIA

SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GESTION DEL TALENTO HUMANO

PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL

2025

PROPUESTA

Dirección Nacional de Bomberos Colombia

Dirección: Av. Calle 26 # 69 - 76, Edificio Elemento, Torre 4 piso 15, Bogotá

Línea de atención: (1) 555 7926 Ext. 201 - 205

E-mail: atencionciudadano@dnbc.gov.co

Celular: 310 241 4387

23/05/2023

Página 1 | 20

	PROCESO DE TALENTO HUMANO	
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL	Vigente Desde:

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO GENERAL.....	4
1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
2. DESARROLLO	4
2.1 ASPECTOS NORMATIVOS.....	4
2.2 PRINCIPIOS DE CAPACITACION	5
2.3 ASPECTOS METODOLOGICOS.....	6
3. PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL	9
3.1 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	9
3.2 POBLACION OBJETO.....	15
3.3 INDUCCIÓN.....	15
3.4 REINDUCCION	17
3.5 CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	17
3.5.1 Objetivo General	17
3.5.2 Alcance.....	17
3.6 Procedimiento.....	18
3.7 Metodología.....	18
3.8 Diagnostico.....	19
3.9 Ejecución.....	19
3.10 Recursos	19
3.11 Evaluación de Impacto	19
4. SEGUIMIENTO Y EVALUACION PLAN DE ACCION INSTITUCIONAL	19
5. ANEXOS.....	20
6. REFERENCIAS	20
7. CONTROL DE CAMBIOS.....	20

	PROCESO DE TALENTO HUMANO	
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL	Vigente Desde:

INTRODUCCIÓN

La Ley 1575 de 2012 creó la Dirección Nacional de Bomberos como Unidad Administrativa Especial del orden nacional, con personería jurídica, adscrita al Ministerio del Interior, con autonomía administrativa, financiera y patrimonio propio, cuya sede es Bogotá, D.C. El decreto 350 de 2013, establece la estructura, determina las funciones de sus dependencias y el decreto 351 de 2013 establece la planta de personal de la Dirección Nacional de Bomberos.

El Plan Institucional de Capacitación de la Dirección Nacional de Bomberos se registró bajo el modelo metodológico y los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030 de la Función Pública con el fin de optimizar la eficiencia, eficacia y efectividad de sus servidores públicos, enfocándose en los ejes temáticos establecidos por esta directriz (Paz total, memoria y derechos humanos, Territorio, vida y ambiente, Mujeres, inclusión y diversidad, Transformación digital y cibercultura, Probidad, Ética e Identidad de lo Público, Habilidades y Competencias).

Por otro lado, el Decreto 1083 de 2015, indica que: *“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”*. Dicho esto, este Plan se encuentra fundamentado en las necesidades generadas por cada gestor de proceso en materia de capacitación, el diagnóstico de necesidades realizado por el proceso de Talento Humano, los requerimientos del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, las necesidades manifestadas por la Oficina de Control Interno y el Proceso de Planeación y mejora continua.

En ese sentido, y de conformidad con lo mencionado anteriormente, el proceso de Gestión de Talento Humano de la Subdirección Administrativa y Financiera establece el Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, el cual permitirá que sus servidores desarrollen capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

	PROCESO DE TALENTO HUMANO	
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL	Vigente Desde:

1. OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo integral de los servidores de la Dirección Nacional de Bomberos mediante actividades de capacitación y formación que permitan el desarrollo de competencias y habilidades laborales en beneficio del logro de los objetivos de la entidad y la misión institucional.

1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar las necesidades de capacitación para la vigencia 2025, que permita consolidar las temáticas de capacitación para los servidores de la entidad.
- Ejecutar el plan de capacitación de acuerdo a un cronograma establecido y teniendo en cuenta las diferentes situaciones y necesidades emergentes de la Entidad.
- Evaluar las capacitaciones impartidas para identificar su impacto y poder realizar acciones de mejora cuando diera lugar

2. DESARROLLO

Para el desarrollo del presente plan de capacitación se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

2.1 ASPECTOS NORMATIVOS

El Plan Institucional de Capacitación de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia tendrá en cuenta los siguientes aspectos legales y normativos:

Constitución Política de Colombia de 1991: La cual, en su artículo 53, enmarca la capacitación dentro de los derechos laborales.

Ley 909 de 2004: estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Ley 1952 de 2019: establece como derecho del servidor público el recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones, al igual establece como deberes de los servidores públicos capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.

Ley 1960 de 2019: En su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación, el cual establece que, los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la entidad atendiendo a las necesidades y el presupuesto asignado.

	PROCESO DE TALENTO HUMANO	
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL	Vigente Desde:

Decreto Ley 1567 de 1998: definió el marco institucional en materia de formación y capacitación con la creación del Sistema Nacional de Capacitación.

Decreto 1083 de 2015: por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y específicamente en su artículo 2.2.9.1 establece que 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.

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030: Escuela de Alto Gobierno ESAP y Función Pública.

Guía metodológica para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación se aborde de manera integral y proporciona los pasos, temáticas y ejes para su construcción.

2.2 PRINCIPIOS DE CAPACITACION

De acuerdo al decreto ley 1567 de 1998 los principios rectores de la capacitación que regirán el presente plan serán:

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

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

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

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

e. Prevalencia del Interés de la Organización: Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

	PROCESO DE TALENTO HUMANO	
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL	Vigente Desde:

f. Integración a la Carrera Administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

g. Profesionalización del servicio Público: Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

2.3 ASPECTOS METODOLOGICOS

El Plan Institucional de Capacitación de la Dirección Nacional de Bomberos se registrá bajo el modelo metodológico y los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030 de la Función Pública, por lo tanto, las temáticas priorizadas se encuentran acogidas bajo los siguientes ejes temáticos:



Fuente: Dirección de Empleo Público Función Pública y DAFP 2023

EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una

	PROCESO DE TALENTO HUMANO	
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL	Vigente Desde:

sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socioterritoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 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 este Plan y es que a futuro, todas y todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural y organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el

	PROCESO DE TALENTO HUMANO	
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL	Vigente Desde:

Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva. Más que industria hablemos de una vez de Servidor Público 4.0.

EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

La identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

Ahora bien, *“la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive”*. Lo que implica que, si cada uno de las y los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida. Se deben establecer mecanismos para la prevención, detección y tratamiento del soborno y la corrupción, garantizando el acceso a la información pública, la participación ciudadana y la colaboración, como pilares de un gobierno abierto.

EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

	PROCESO DE TALENTO HUMANO	
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL	Vigente Desde:

3. PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL

El Plan Institucional de Capacitación de la DNBC tendrá el siguiente desarrollo:

3.1 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación se tiene en cuenta los resultados de la encuesta realizada a los diferentes procesos de la entidad, el análisis de las necesidades detectadas en la evaluación de desempeño por medio de los planes de mejoramiento e individual que contribuya en el mejoramiento en las actividades laborales.

Para la realización de esta encuesta se usó la herramienta FORMS, en donde se recopilaban las temáticas sugeridas por Función Pública. Posterior a esto, se envió un correo electrónico con el enlace de la encuesta diagnóstica a todos los servidores públicos de la Entidad, los cuales solo podían registrar una respuesta por usuario. La encuesta se dividió en tres partes: Una encuesta de perfil, encuesta de bienestar y la encuesta de capacitación.

Enlace diagnóstico de capacitación: <https://forms.office.com/r/cbFVTAYFGv>

La encuesta fue diligenciada por un total de 19 servidores públicos. Los resultados fueron consolidados y tabulados en una tabla de Excel, la cual arrojó los siguientes resultados, los cuales formarán parte del cronograma de capacitación 2025.

Figura No 1. Nivel de Escolaridad.



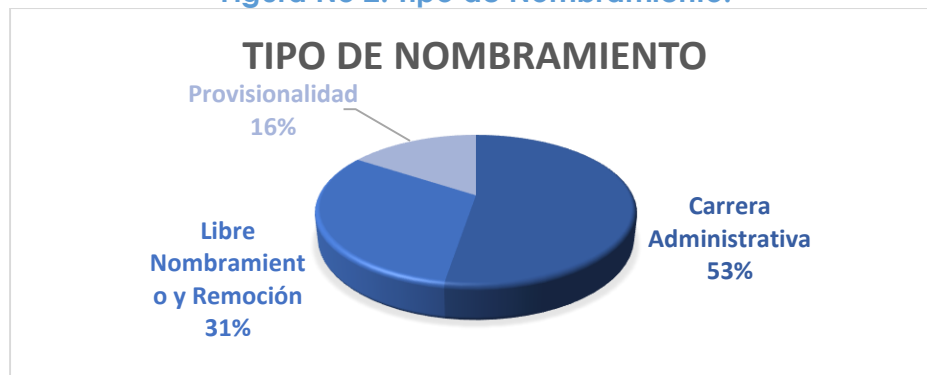
Fuente: Proceso de Gestión de Talento Humano.

De la anterior gráfica, la encuesta buscó identificar el nivel de escolaridad de los servidores encuestados, bajo esta premisa se identificó que el 52% de los encuestados tienen como nivel máximo de escolaridad una especialización o una maestría, el 16% de los servidores

	PROCESO DE TALENTO HUMANO	
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL	Vigente Desde:

públicos tienen un pregrado como nivel máximo y el 27% son técnicos o tecnólogos. Lo anterior es importante para diagnosticar las necesidades y ofrecer una capacitación más personalizada, detectar brechas de conocimiento, optimizar recursos y establecer estrategias de equidad e inclusión.

Figura No 2. Tipo de Nombramiento.



Fuente: Proceso de Gestión de Talento Humano.

De los servidores públicos encuestados, el 53% de ellos corresponde a servidores de carrera administrativa, el 31% de libre nombramiento y remoción, mientras que el 16% corresponde a servidores nombrados en provisionalidad. Tener claro la clase de empleo y su situación actual nos ayuda a identificar el tipo de capacitación, ya que cada tipo de empleo tiene características y necesidades específicas que afectan el enfoque y la planificación de la formación.

Figura No 3. Dependencias



Fuente: Proceso de Gestión de Talento Humano.

Se identificó que la mayoría de los servidores públicos encuestados se encuentran en la Subdirección Administrativa y Financiera con un 42%, seguido de la Subdirección Estratégica y de Coordinación Bomberil con un 37% y finalmente la Dirección General con un 21%. Esto nos indica que el Plan de Capacitación tendrá que tener en cuenta esta

	PROCESO DE TALENTO HUMANO	
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL	Vigente Desde:

mayoría y enfocar algunas de sus capacitaciones en fortalecer y apoyar las diferentes actividades que desarrollan cada una de sus dependencias.

Figura No 4. Nivel de Satisfacción con las capacitaciones



Fuente: Proceso de Gestión de Talento Humano.

En general un 53% de los participantes se sintió satisfecho con las capacitaciones impartidas, un 42% se sintió muy satisfecho mientras que el 5% de las personas dice haberse sentido poco satisfecho. Este indicador nos invita a trabajar más fuerte en los aspectos claves de la capacitación tales como tiempo, logística, calidad de la capacitación y espacio y de esta manera generar un mayor grado de satisfacción en los servidores públicos.

Figura No 5. Modalidades de Capacitación



Fuente: Proceso de Gestión de Talento Humano.

Se preguntó a los encuestados sobre la modalidad en la que les gustaría recibir las diferentes capacitaciones que dictaría la entidad, a lo que respondieron que la modalidad presencial es la que más les interesa con un 44%, hibrida con un 36% y virtual con un 20%. Este es un dato relevante porque muestra que una gran parte de los

	PROCESO DE TALENTO HUMANO	
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL	Vigente Desde:

empleados valora el contacto directo con los instructores y/o sus compañeros de trabajo. Por otra parte, algunos prefirieron la modalidad híbrida, lo que indica que están buscando un equilibrio entre la flexibilidad de la capacitación virtual y la interacción de la capacitación presencial.

Figura No 6. Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos



Fuente: Proceso de Gestión de Talento Humano.

De acuerdo con la figura 6 en el Eje 1 **paz total, memoria y derechos humanos**, se obtuvo la mayor votación para temas de capacitaciones como:

- Evaluación de políticas públicas con un 60%
- Promoción y protección de los derechos humanos 40%

Figura No 7. Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente.



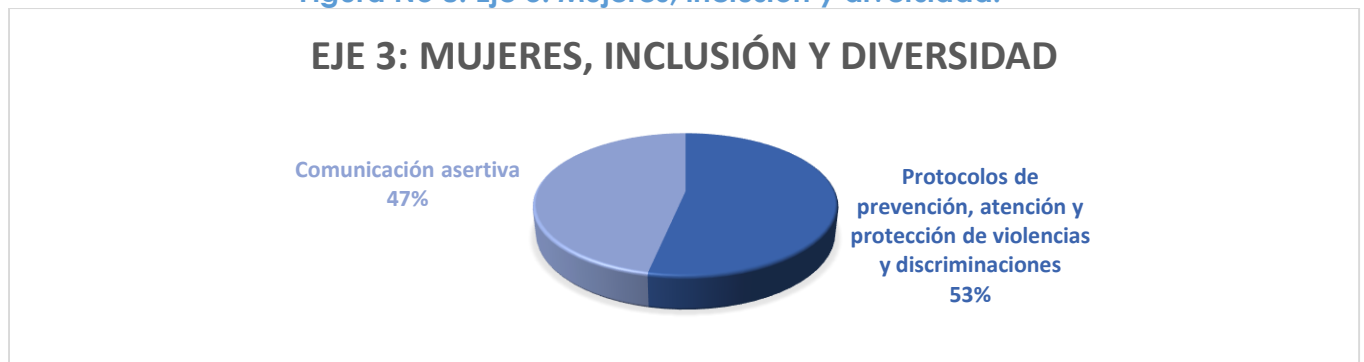
Fuente: Proceso de Gestión de Talento Humano.

	PROCESO DE TALENTO HUMANO	
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL	Vigente Desde:

Lo que se muestra en la figura 7. **En el eje territorio, vida y ambiente** una votación a temas de capacitación dando como resultado que estos tres tienen una votación equitativa.

- Lenguaje claro y comprensible 34%
- Orientación al servicio 33%
- Flexibilidad y adaptación al cambio 33%

Figura No 8. Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad.



Fuente: Proceso de Gestión de Talento Humano.

En la **Figura 8, Mujeres inclusión y diversidad**, se muestra que **comunicación asertiva** y **protocolos de prevención** fueron los temas más seleccionados por los servidores para enriquecer sus conocimientos. Esto sugiere que estos dos temas son considerados relevantes y prioritarios por los empleados en el contexto de su formación y desarrollo profesional, teniendo una votación de:

- Comunicación asertiva 47%
- Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones 53%

Figura No 9. Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura



Fuente: Proceso de Gestión de Talento Humano.

	PROCESO DE TALENTO HUMANO	
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL	Vigente Desde:

Para la figura anterior, correspondiente al **eje 4: transformación digital de cibercultura**, teniendo mayor votación en los siguientes temas:

- Seguridad digital 33%
- Trabajo virtual 40%
- Ética de la IA 27%

Figura No 10. Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público



Fuente: Proceso de Gestión de Talento Humano.

En la figura 10 se evalúa el **Eje probidad, ética e identidad de lo público**, dando resultados:

- Identidad nacional y del servicio público 36%
- Principios de la función pública 39%
- Política de integridad (código de integridad-conflicto de interese)

Figura No 11. Eje 6: Habilidades y Competencias.



Fuente: Proceso de Gestión de Talento Humano.

	PROCESO DE TALENTO HUMANO	
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL	Vigente Desde:

De acuerdo a la figura 11 que corresponde el eje 6: Habilidades y competencias obtuvo la siguiente votación:

- Liderazgo efectivo 40%
- Inteligencia emocional 60%

3.2 POBLACION OBJETO

La población objeto del presente Plan de Capacitación serán los servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales, distribuidos de la siguiente manera:

Cuadro No 1. Población por tipo de cargo.

POBLACION POR TIPO DE CARGO	CANTIDAD
DIRECTOR	1
SUBDIRECTOR	2
ASESOR	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	12
TECNICO ADMINISTRATIVO	5
SECRETARIA EJECUTIVA	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3

Fuente: Proceso de Gestión de Talento Humano.

No obstante, y en las ocasiones que el tipo de capacitación lo amerite, el presente plan de capacitación también podrá cobijar a otros colaboradores en la medida que el cumplimiento de sus obligaciones les permita participar y/o asistir de estas capacitaciones o en los casos que estos requieran algún tipo de capacitación que les permitan desarrollar y cumplir con sus obligaciones o labores.

3.3 INDUCCIÓN

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al servidor público en su integración a la cultura organizacional y al código de integridad y ética de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales en función del logro de una entidad ágil, moderna y transparente que permita interactuar y mejorar su respuesta a los diferentes actores.

La Inducción se debe realizar a los servidores públicos que ingresan a la Entidad a ocupar cargos de carrera administrativa, provisionalidad y libre nombramiento y remoción, así como a los contratistas y practicantes a través de la presentación general de la entidad.

	PROCESO DE TALENTO HUMANO	
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL	Vigente Desde:

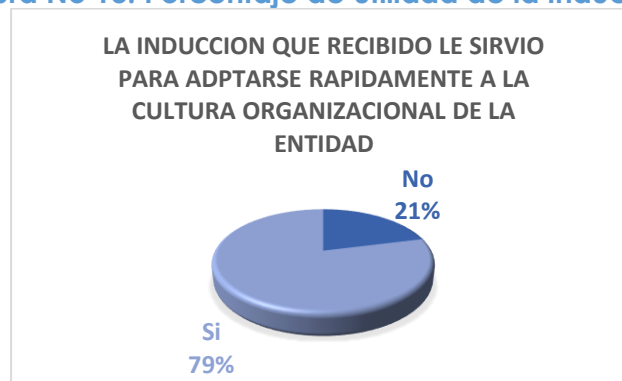
Se indago a los encuestados sobre si recibieron inducción institucional al ingresar a la Entidad, a lo que el 74% indico que sí, mientras que el 26% indicaron que no la recibieron. La grafica también nos muestra que el 21% de los encuestados no percibe esta inducción para adaptarse rápidamente a la cultura organizacional de la Entidad. Estos dos aspectos nos indica que se debe trabajar para fortalecer o replantear el programa de inducción y reinducción de la Entidad, fortaleciendo el proceso y acompañamiento que se les da a los servidores públicos que ingresan.

Figura No 12. Porcentaje de inducción realizada



Fuente: Proceso de Gestión de Talento Humano.

Figura No 13. Porcentaje de utilidad de la inducción.



Fuente: Proceso de Gestión de Talento Humano.

Para mejorar el programa de capacitación, y según la encuesta diagnóstico de capacitación, para la vigencia 2025 se trabajará en mejorar los siguientes aspectos en aras de brindar un mejor servicio en la inducción institucional que se ofrece al servidor público entrante como se aprecia en la Grafica N° 1 sobre aspectos para mejorar en la inducción.

	PROCESO DE TALENTO HUMANO	
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL	Vigente Desde:

Grafica No 1. Aspectos para mejorar en la inducción.

19. Mencione algunos aspectos que mejoraría en el proceso de inducción a la institución



Fuente: Proceso de Gestión de Talento Humano.

3.4 REINDUCCION

El programa de reinducción de la Dirección Nacional de Bomberos está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la organización. Los programas de reinducción se impartirán a todos los servidores públicos por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, se incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

3.5 CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

3.5.1 Objetivo General

Aumentar el grado de conciencia de las personas que trabajan bajo el control de la Entidad, frente a sus actividades laborales, comportamientos, funciones y responsabilidades, con las posibles consecuencias de desviarse de los procedimientos establecidos con el fin de dar cumplimiento a nuestras políticas SST.

3.5.2 Alcance

Desarrollar sentido de responsabilidad a todos los servidores públicos y contratistas de la entidad mediante conocimientos del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo

	PROCESO DE TALENTO HUMANO	
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL	Vigente Desde:

Capacitar a los servidores públicos y contratistas que laboran en la entidad con respecto a las funciones esenciales responsabilidades con respecto al Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo

3.6 Procedimiento

Identificar necesidades de capacitación:

El responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo identificará las necesidades de capacitación partiendo de las siguientes fuentes de información:

- Programas de PVE implementados en la entidad.
- Resultado de la encuesta de percepción de SST
- Resultados de Auditorías Internas
- Resultados de Acciones Correctivas y Preventivas
- Cambios en los procesos: Cuando se implementen cambios en los procesos se debe establecer la necesidad de capacitación con respecto a todo lo relacionado con SST

Programar Capacitación SST.

El responsable de SST, realizará un cronograma de capacitación, partiendo del análisis de las necesidades de formación identificadas. Debe dejar registro en el "Cronograma de Capacitación."

Control de formación por Persona: Se deberá dejar registro mediante el formato "Listado de Asistencia y participación de actividades".

La programación, ejecución, evaluación y seguimiento de las actividades de capacitación en SST estarán a cargo del profesional en esta área y estarán enmarcadas bajo un cronograma diferente al cronograma PIC de la Entidad.

3.7 Metodología

La metodología para desarrollar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) se basa en las siguientes etapas:

- Diagnóstico
- Programación
- Ejecución
- Evaluación

	PROCESO DE TALENTO HUMANO	
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL	Vigente Desde:

3.8 Diagnostico.

En esta etapa se realizó el levantamiento de información por medio de la encuesta mencionada y explicada en el numeral 3.1 del presente plan.

3.9 Ejecución

El Plan Institucional de Capacitación se presentará para aprobación en enero de 2025 junto con el cronograma de capacitación. Este se ejecutará en la vigencia 2025 de conformidad con el cronograma de actividades resultado de la encuesta diagnostico mencionada en el numeral 3.1 del presente documento.

3.10 Recursos

Para desarrollar el Plan Institucional de Capacitación, se podrán establecer mecanismos de coordinación y cooperación que permitan adelantar algunas actividades de capacitación o formación sin costo para la Entidad, algunas de estas capacitaciones podrán ser abordadas mediante articulación con:

- Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).
- Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
- Departamento Administrativo de Planeación (DNP).
- Escuela Superior de Administración Pública. – ESAP.
- Ministerio de Tecnologías de la información y las Telecomunicaciones – MINTIC
- Entre otras que puedan cooperar en temas de capacitación.

De igual manera se podrán suscribir contratos cuyo objeto sea el desarrollo de actividades de capacitación de conformidad con la disponibilidad presupuestal.

3.11 Evaluación de Impacto

Con el fin de medir el impacto y la apropiación de los conocimientos adquiridos durante la capacitación, mensualmente se deberá realizar un informe de seguimiento en donde se consoliden las evaluaciones realizadas durante ese periodo. Las evaluaciones deberán realizarse al finalizar cada capacitación y esta consistirá en un formulario de forms o formato físico, en donde se formulen 5 (cinco) preguntas de elección múltiple con una respuesta correcta, cada pregunta tendrá un peso de 20 puntos.

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACION PLAN DE ACCION INSTITUCIONAL

Este seguimiento deberá ser acorde con el Plan de Acción Institucional el cual será trimestral al igual que los indicadores de cumplimiento que se deriven del presente plan, en este caso será un indicador de eficacia (No de actividades ejecutadas * 100 No. Total de actividades Programadas)

	PROCESO DE TALENTO HUMANO	
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL	Vigente Desde:

5. ANEXOS

- Cronograma de actividades de Capacitación
- Cronograma de actividades de Capacitación SST

6. REFERENCIAS

Departamento Administrativo de la Función Pública (2020). Plan Nacional de Formación y capacitación 2020-2030. Disponible en <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentos-gestion-estrategica-del-talento-humano-geth>

Departamento Administrativo de la Función Pública (2024). Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y capacitación: Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Disponible en: <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentos-gestion-estrategica-del-talento-humano-geth>

7. CONTROL DE CAMBIOS.

FECHA	CAMBIO	VERSIÓN
29 de diciembre de 2023	Emisión Inicial Oficial	1
30 de diciembre de 2024	Se actualiza el Plan de Capacitación Institucional de acuerdo a la nueva Guía para la formulación Plan Institucional de Capacitación 2023-2030	2

Elaborado por: Nombre: Hayver Serrano Wendis Peñalver Cargo: Contratistas Fecha: 30/12/2024 Firma:	Revisado y Aprobado por: Nombre: Cargo: Fecha: Firma:	Revisión metodológica: Nombre: Cargo: Fecha: Firma:
--	--	--