



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DNBC
DIRECCIÓN NACIONAL
BOMBEROS
COLOMBIA

*Bomberos comprometidos
por COLOMBIA!*

PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

DIRECCION NACIONAL DE BOMBEROS DE COLOMBIA

SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
GESTION DE TALENTO HUMANO

PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

En el sector público colombiano define la capacitación como el “conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación formal¹ como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación², 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”. (Art. 4 Decreto 1567 de 1998³).

Adicionalmente, el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 66 del Decreto 1227 de 2005 establecen como objetivo de la capacitación “el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales...”, para lograr “el desempeño de los empleados públicos a niveles de excelencia”.

De esta manera, la capacitación mejora el nivel de desempeño del personal al igual que genera competitividad en el mercado laboral. Es una herramienta que busca mejorar, modificar y ampliar el conocimiento, habilidades y competencias del funcionario de la Entidad.

El plan institucional de capacitación 2015 para funcionarios de la Unidad Administrativa Especial Dirección Nacional de Bomberos, obedece al cumplimiento de la normatividad vigente, adoptado mediante Decreto 4665 de 2007, con el fin de fortalecer las competencias de los servidores públicos de la entidad y lograr altos estándares de eficacia y eficiencia en la misma.

Por lo tanto, las competencias brindan un enfoque de capacitación y formación, ya que permiten estructurar programas articulados a problemas que debe resolver el servidor público en su desempeño laboral diario, superando así la realización

¹ La Ley 1064 de 2006 modifica la denominación de educación no formal por educación para el trabajo y el desarrollo humano.

² Ley 115 de 1994, establece la concepción de la capacitación de los empleados públicos y define la **educación informal** como todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados; y **educación para el Trabajo y el desarrollo humano** (antes denominada educación no formal), como la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos.

³ Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.



de eventos aislados muy teóricos, que no responden a las necesidades laborales e institucionales.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de 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 establecidos en una entidad pública en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

El diseño del Plan Institucional de Capacitación de la Unidad Administrativa Especial Dirección Nacional de Bomberos, se basa en “los proyectos de aprendizaje en equipos”⁴ adoptados por todas las áreas que conforman la Dirección Nacional de Bomberos, los cuales corresponden a las necesidades concretas de capacitación para enfrentar los problemas o retos estratégicos de la Entidad y así fortalecer su actividad laboral.

Por ello, en el plan se encuentran todos los funcionarios que incluyen los niveles: asistencial, técnico, profesional y directivo, con el fin que cada uno de ellos tenga un papel activo acorde a sus necesidades, su compromiso y desempeño en las funciones que le competen en el cumplimiento de la misión de la entidad.

Lo anterior, conlleva a utilizar técnicas de aprendizaje que permiten incorporar las dimensiones de saber, hacer y querer con el fin de fomentar la motivación y compromiso en los funcionarios y por ende gestionar los procesos de formación en la entidad.

1. JUSTIFICACIÓN

La Dirección Nacional de Bomberos es una entidad cuya misión es dirigir, coordinar, regular y acompañar la actividad de los Cuerpos de Bomberos del País para la debida implementación de políticas y normatividad tendiente a garantizar la prestación eficiente del servicio público esencial de gestión integral de riesgo contra incendios, los preparativos y atención de rescate entodas sus modalidades y la atención de incidentes con materiales peligrosos propio de los Cuerpos de

⁴ Tomado de la guía para la formulación del plan institucional de capacitación PIC. Departamento Administrativo de la Función Pública, 2012



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DNBC
DIRECCIÓN NACIONAL
BOMBEROS
COLOMBIA

*Bomberos comprometidos
por COLOMBIA!*

Bomberos oficiales, voluntarios y aeronáuticos, brindando su máximo desempeño a toda la comunidad acorde a su vocación de servicio, sensibilidad social entrega y disciplina.

Como entidad del Estado, adscrita al Ministerio del Interior promueve como lo establece la Constitución Política de Colombia el desarrollo de las personas, sus funcionarios y colaboradores que contribuyen al logro de su misión. El talento humano es de vital importancia en una Entidad que presta un servicio público en la cual la conducta y el rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad de los servicios que se brindan. Un personal motivado, que trabaja en equipo, con sentido de pertenencia es el pilar fundamental en el que las entidades exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de elevar los niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales.

2. OBJETIVOS

3.1. GENERAL

Fortalecer las competencias de los servidores públicos de la entidad contribuyendo a la profesionalización y desarrollo de competencias y habilidades de los mismos, logrando altos estándares de eficacia y eficiencia con el fin de desarrollar capacidades, destrezas, habilidades y valores fundamentales que conlleven a la estabilidad, seguridad y confianza de los funcionarios de la Dirección Nacional de Bomberos.

3.2. ESPECÍFICOS

Conocer las necesidades y requerimientos de capacitación de los funcionarios con el fin de obtener una información real de las oportunidades de mejora y así lograr los estándares de eficacia y eficiencia esperados en la Dirección Nacional de Bomberos.



Estructurar el plan de capacitación a través de la formación y capacitación continua de los funcionarios de la entidad para optimizar su desempeño laboral diario.

Fomentar el desarrollo de competencias de los funcionarios de la entidad con el fin de contribuir al logro del cumplimiento de sus funciones que conllevan a la estabilidad, seguridad y confianza de los funcionarios.

3. MARCO NORMATIVO

- ✓ Constitución Política de Colombia de 1991
- ✓ Ley 115 de 1994 Ley General de Educación
- ✓ Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
- ✓ Decreto 682 de 2001 Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- ✓ Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
- ✓ Decreto 1227 de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004
- ✓ Decreto 4661 de 2005. Por el cual se modifica el parágrafo 1 del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005.
- ✓ 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.
- ✓ Decreto 4665 de 2007. Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.

4. MODELO DE CAPACITACIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Este modelo se encuentra orientado al Desarrollo y Fortalecimiento de Competencias basados en los proyectos de aprendizaje que responden a las



necesidades concretas de capacitación mediante aprendizaje significativo⁵ y aprendizaje en equipo⁶. Este tipo de aprendizaje privilegia, entre otras la estrategia de enseñanza y de aprendizaje de PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO – PAE, esta estrategia implica efectuar un aprendizaje colaborativo donde se conforman equipos de trabajo, en los cuales sus participantes deben tener una interdependencia y a su vez ser responsables individualmente en el cumplimiento de la función misional de la entidad.

Nuestro proyecto de aprendizaje se concreta en un plan de acción, en el que se formulan las actividades de formación y capacitación necesarias y requeridas por cada una de las dependencias; estableciendo actividades, las cuales buscan procesar, transformar y retroalimentar el proceso enseñanza – aprendizaje permitiendo una construcción del conocimiento a través del querer (actitud), saber (adquisición del conocimiento) y hacer (aplicación).

1. Cronograma de capacitaciones:

Debido a que actualmente no contamos con funcionarios de carrera ni tampoco una asignación presupuestal, se realizarán las siguientes capacitaciones gratuitas:

- Curso de entrenador trabajo en alturas 2015.
- Capacitación actualización SIGEP 2015.
- Capacitación valores Ministerio del Interior.
- Inclusión social y financiera en el pos conflicto (Colombia Positiva), Encuentro Anual de Pensadores 2015-2016.
- China 2015: Seminario de Cooperación económica y técnica entre China y América latina para Oficiales de países Latinoamericanos.

⁵ donde el funcionario adquiere nuevos conceptos que son significativo en su quehacer profesional y que son esenciales para identificar objetos, ordenar y clasificar la realidad, tomando como base del aprendizaje la información, para luego procesarla, almacenarla y por ultimo utilizarla (instrumental o mentalmente) siendo claves en esto la atención, la memoria, la comunicación y por sobre todo, la motivación, la cual juega un rol muy importante dentro de la entidad ya que es la base para que cada persona coloque atención, para que almacene la información y para que lo impulse a realizar la acción de su puesto de trabajo es por esto que hoy en día se han generado sistemas de recompensas e incentivos dentro de las organizaciones

⁶ comprende un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados para resolver necesidades de aprendizaje y, al mismo tiempo, transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DNBC
DIRECCIÓN NACIONAL
BOMBEROS
COLOMBIA

*Bomberos comprometidos
por COLOMBIA!*

- China 2015: Seminario de Administración Pública para servidores Públicos Latinoamericanos.
- México 2015: taller de Política pública en materia de incendios forestales.
- Brasil 2015: Curso regional sobre respuesta a situaciones de emergencia química para los Estados, parte de la región de América Latina y el Caribe “Básico”.
- Argentina 2015: Curso regional sobre respuesta a situaciones de emergencia química para los Estados, parte de la región de América Latina y el Caribe: “Avanzado”.
- La Haya 2015: Thirteenth Internship Programme for Legal Drafters and National Authorities.
- Perú 2015: Seminario Regional para países miembros de la OTCA sobre incendios en la región amazónica.

Las anteriores capacitaciones se realizaron a través de convocatorias ofrecidas por la APC Colombia OPAC, UNGR, Gobiernos y Ministerio de Relaciones Exteriores.



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DNBC
DIRECCIÓN NACIONAL
BOMBEROS
COLOMBIA

*Bomberos comprometidos
por COLOMBIA!*