

| | | |
|---|---------------------------------------|--|
|  DNBC | PROCESO DE TALENTO HUMANO | |
| | PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL | |

DIRECCION NACIONAL DE BOMBEROS DE COLOMBIA

SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GESTION DEL TALENTO HUMANO

PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL

2026

PROPIEDAD

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 | 14

| | | |
|---|---|-----------------------|
|  DNBC | 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..... | 8 |
| 3.1 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES..... | 9 |
| 3.2 POBLACION OBJETO | 10 |
| 3.3 LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC..... | 11 |
| 3.4 EJECUCIÓN | 12 |
| 3.5 RECURSOS | 12 |
| 3.6 EVALUACIÓN DE IMPACTO..... | 12 |
| 4. SEGUIMIENTO Y EVALUACION PLAN DE ACCION INSTITUCIONAL | 13 |
| 5. ANEXOS | 13 |
| 6. REFERENCIAS | 13 |
| 7. CONTROL DE CAMBIOS..... | 13 |

| | | |
|-----------------|---|--|
| DNBC | PROCESO DE TALENTO HUMANO | |
| | PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL | |

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 regirá 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.

| | | |
|-----------------|---|--|
| DNBC | PROCESO DE TALENTO HUMANO | |
| | PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL | |

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 2026, 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.

| | | |
|---|---|--|
|  DNBC | PROCESO DE TALENTO HUMANO | |
| | PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL | |

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.

| | | |
|---|---|--|
|  DNBC | PROCESO DE TALENTO HUMANO | |
| | PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL | |

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 regirá 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 DAFFP 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

| | | |
|---|----------------------------------|-----------------------|
|  DNBC | 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

| | | |
|---|----------------------------------|-----------------------|
|  DNBC | 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 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.

3. PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL

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

| | | |
|---|----------------------------------|-----------------------|
|  DNBC | PROCESO DE TALENTO HUMANO | |
| PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL | | Vigente Desde: |

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 recopilaron los retos más importantes identificados por los servidores públicos. La encuesta fue diligenciada por un total de 9 servidores públicos.

A partir de la información recopilada mediante la consulta a los servidores públicos de los distintos niveles jerárquicos de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, se identifican retos a nivel estructural y estratégico en materia de capacitación, que se articulan con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública, relacionado con el fortalecimiento de capacidades institucionales, el aprendizaje permanente y la orientación a resultados.

Se evidencia como uno de los retos transversales es asegurar que los contenidos formativos respondan a las necesidades reales de los servidores públicos y a los puestos de trabajo, generando así que existe también la necesidad de fortalecer la participación de los servidores en los procesos de formación, así como la consolidación de una cultura organizacional orientada al aprendizaje continuo, esto va alineado con el enfoque del Plan de Formación y Capacitación 2023–2030 que prioriza el desarrollo de competencias pertinentes, aplicables y orientadas a la mejora del desempeño, del servicio público y a la generación de valor público.

Así mismo se identifica como aspecto crítico por parte de los servidores públicos, la elaboración de un diagnóstico de necesidades más preciso y ajustado a las labores diarias de estos, así como la de identificar capacitaciones de manera transversales y específicas. En este punto los servidores públicos resaltan la importancia de involucrar a los jefes de las direcciones en la identificación de brechas de competencias y definir dichas necesidades por persona y por labores realizadas para tener un mayor impacto institucional, en concordancia con el enfoque de planeación estratégica del talento humano promovido por el MIPG y la Función Pública.

Otro punto corresponde a la ejecución del presupuesto destinado para los programas de capacitación, así como a la disponibilidad limitada de personal para gestionar y desarrollar las diferentes actividades de formación y capacitación, en este punto es necesario contar así mismo con el presupuesto necesario, con el personal mínimo para poder realizar seguimiento periódico tanto de la ejecución presupuestal, como de las gestiones realizadas para generar articulaciones interinstitucionales con otras entidades que formen de manera gratuita y tengan una oferta amplia como son universidades y entidades del Sistema Nacional de

Gestión del Riesgo y de Desastre, las cuales son de vital importancia para el aprovechamiento de capacidades.

Finalmente, el diagnostico evidencia la necesidad de actualización permanente en nuevas tecnologías, dentro de estas encontramos el uso de herramientas digitales, automatización de procesos, inteligencia artificial aplicado al sector público, gobierno digital. fortalecimiento de competencias, desarrollo de habilidades blandas como son negociación, comunicación asertiva entre otras, todo esto buscando promover la innovación pública, la transformación digital y el fortalecimiento integral de las competencias de los servidores públicos para responder a los desafíos actuales y futuros de la administración pública.

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.

| Nº de Cargos | Dependencia y denominación del cargo | Código | Grado | Modalidad de Vinculación |
|--------------------------------------|--|--------|-------|-------------------------------|
| DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL | | | | |
| 1 (uno) | Director General de Unidad Administrativa Especial | 0015 | 24 | Libre nombramiento y remoción |
| 1 (uno) | Secretario Ejecutivo | 4210 | 21 | Libre nombramiento y remoción |
| 2 (dos) | Asesor | 1020 | 14 | Libre nombramiento y remoción |
| 1 (uno) | Auxiliar Administrativo | 4044 | 21 | Libre nombramiento y remoción |
| 1 (uno) | Conductor Mecánico | 4103 | 19 | Libre nombramiento y remoción |
| PLANTA GLOBAL | | | | |
| 2 (dos) | Subdirector General de Entidad Descentralizada | 0040 | 21 | Libre nombramiento y remoción |
| 3 (tres) | Profesional Especializado | 2028 | 23 | Carrera administrativa |
| 5 (cinco) | Profesional Especializado | 2028 | 19 | Carrera administrativa |
| 4 (cuatro) | Profesional Especializado | 2028 | 12 | Carrera administrativa |
| 5 (cinco) | Técnico Administrativo | 3124 | 18 | Carrera administrativa |
| 2 (dos) | Auxiliar Administrativo | 4044 | 21 | Carrera administrativa |
| 2 (dos) | Secretario Ejecutivo | 4210 | 19 | Carrera administrativa |

Fuente: Proceso de Gestión de Talento Humano.

| | | |
|---|----------------------------------|-----------------------|
|  DNBC | PROCESO DE TALENTO HUMANO | |
| PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL | | Vigente Desde: |

3.3 LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

Para poder ejecutar el Plan Institucional de Capacitación-PIC- tomando en cuenta el diagnóstico de necesidades y los retos institucionales asociados a la gestión del talento humano, se elaboraron seis líneas base de acción que se encuentren alineadas a los objetivos institucionales a la Dimensión del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública siendo este el marco orientador para la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones formativas orientada al fortalecimiento de competencias de los servidores públicos.

Línea de acción 1. Planeación estratégica de la capacitación en la DNBC

El objetivo es fortalecer el proceso de identificación, priorización y formulación de las necesidades de capacitación, mediante la actualización del PIC con la participación activa de los jefes y servidores públicos para lo cual se elaborará en el primer trimestre del año 2026 la definición de dichas capacitaciones y su cronograma articulándolos con los objetivos del Plan Estratégico Institucional y la Dimensión de Talento Humano del MIPG.

Línea de acción 2. Cultura de aprendizaje y apropiación del conocimiento

El objetivo es implementar estrategias orientadas a incentivar la participación de los servidores públicos en las diferentes actividades y acciones de formación y capacitación, promoviendo la apropiación, transferencia y aplicación práctica de los conocimientos adquiridos en el ejercicio de las funciones y en la mejora continua de los procesos institucionales.

Línea de acción 3. Fortalecimiento de competencias técnicas y misionales

El objetivo de esta línea es el desarrollo de acciones de capacitación dirigidas al cierre de brechas en competencias de los servidores públicos que aporten en el desempeño institucional, la mejora de la calidad de los servicios y el cumplimiento de las metas institucionales.

Línea de acción 4. Innovación pública y transformación digital

El objetivo de esta línea de acción es la de promover la formación y capacitación en competencias digitales y en todos los temas de vanguardia que aporten al proceso de modernización e innovación pública para la mejora institucional.

Línea de acción 5. Desarrollo integral y competencias comportamentales

| | | |
|---|----------------------------------|-----------------------|
|  DNBC | PROCESO DE TALENTO HUMANO | |
| PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL | | Vigente Desde: |

El objetivo de esta línea es fortalecer las habilidades blandas y comportamentales de los servidores públicos, como son liderazgo, trabajo en equipo, comunicación efectiva e inteligencia emocional entre otros, contribuyendo a un adecuado clima organizacional y a la gestión efectiva del talento humano de la entidad.

Línea de acción 6. Articulación interinstitucional y optimización de recursos

El objetivo es gestionar alianzas estratégicas con entidades públicas, académicas y del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres, con el fin de ampliar la oferta de capacitación, optimizar recursos y garantizar la sostenibilidad del PIC en la DNBC.

3.4 EJECUCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación se presentará para aprobación en enero de 2026 junto con el cronograma de capacitación. Este se ejecutará en la vigencia 2026 de conformidad con el cronograma de actividades resultado de la encuesta diagnostico mencionada en el numeral 3.1 del presente documento.

3.5 RECURSOS

Para desarrollar el Plan Institucional de Capacitación, se contará con el presupuesto aprobado por la Alta Dirección, así como 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.

3.6 EVALUACIÓN DE IMPACTO

Con el fin de medir el impacto y la apropiación de los conocimientos adquiridos durante la capacitación, trimestral se deberá realizar un informe de seguimiento en donde se consoliden las evaluaciones realizadas durante ese periodo.

| | | |
|---|---|--|
|  DNBC | PROCESO DE TALENTO HUMANO | |
| | PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL | |

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)

5. ANEXOS

- Cronograma de actividades de Capacitación

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-geht>

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-geht>

7. CONTROL DE CAMBIOS.

| FECHA | CAMBIO | VERSIÓN |
|-------------------------|--|---------|
| 29 de diciembre de 2023 | Emisión Inicial Oficial | 1 |
| 30 de diciembre de 2025 | 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: Daniel Fonseca Cargo: Profesional Especializado Fecha: DIC 2025 | Revisado y Aprobado por: Nombre: Comité Gestión y Desempeño Fecha: ENE 2026 | Revisión metodológica: Nombre: Cargo: Fecha: |
|---|--|---|

| | | |
|---|----------------------------------|-----------------------|
|  DNBC | PROCESO DE TALENTO HUMANO | |
| PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL | | Vigente Desde: |

PROPIEDAD

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 14 | 14