



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA
Unidad Administrativa Especial Cuerpo
Oficial de Bomberos

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2017

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE BOGOTÁ**

**Realizado por: ÁREA DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO-
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA**

Revisado por: COMISIÓN DE PERSONAL

Aprobado por: Pedro Andrés Manosalva Rincón - Director

Abril de 2017

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene los objetivos, principios, líneas programáticas, estructura, y mecanismos de seguimiento a los procesos de formación del talento humano que se llevarán a cabo en las vigencias 2017 - 2018 al interior de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá.

El Plan Institucional de Capacitación se formuló con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones del Decreto 1083 de 2015 – el cual compila normas reglamentarias preexistentes del sector Función Pública-; y con el propósito de contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Entidad por medio de diferentes actividades formativas que buscan aportar a la solución de problemas y a la realización de retos institucionales.

2. REFERENTES NORMATIVOS Y DOCTRINA DEL DAFP

- a. Artículo 4 del Decreto Ley 1567 de Agosto 5/1998
- b. Artículos 15 y 36 de la Ley 909 de Septiembre 23/2004.
- c. Artículos del 2.2.9.1 a 2.2.9.6 del Decreto 1083 de 2015
- d. Plan Nacional de Formación y Capacitación para la vigencia 2017
- e. Capítulo XIV de la Resolución 661 de 2014
- f. Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – 2008-
- g. Guía para implementar los programas de inducción y reinducción – 2003-
- h. Manual técnico del modelo estándar de control interno para el estado colombiano -2014-

3. OBJETIVO GENERAL

Contribuir a la solución de problemas y a la consecución de retos institucionales estratégicos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 4.1** Interiorizar en los servidores de la entidad los contenidos de la plataforma estratégica y el mapa de procesos de la Entidad.
- 4.2** Realizar procesos formativos de mayor grado de complejidad dirigidos al fortalecimiento de los diferentes grupos de operaciones especiales.
- 4.3** Contribuir al fortalecimiento de las competencias de los integrantes del grupo USAR – Nivel Mediano para que respondan con eficacia, eficiencia, oportunidad y seguridad, en las operaciones de búsqueda y rescate urbano, y en las de ayuda humanitaria derivadas de escenarios de desastre.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA
Unidad Administrativa Especial Cuerpo
Distrito de Bomberos

- 4.4 Realizar procesos formativos generalizados dirigidos a los bomberos, suboficiales y oficiales que fortalezcan competencias para el ejercicio de sus funciones, en el marco de la cultura de la seguridad y salud en el trabajo.
- 4.5 Fortalecer las habilidades gerenciales y de planeación estratégica del equipo directivo y de los mandos operativos de la Institución.
- 4.6 Generar conocimientos duraderos que redunden en buenas prácticas aplicables al sistema integrado de gestión de la Entidad

5. PRINCIPIOS RECTORES

De los principios contemplados en el Decreto 1567 de 1998, el presente plan tiene como objetivo divulgar, popularizar e interiorizar, en especial los siguientes:

- 5.1 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;
- 5.2 Énfasis en la Práctica. La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- 5.3 Continuidad. Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

6. LÍNEAS PROGRAMÁTICAS

Las líneas programáticas del PIC se articularán a los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación para la vigencia 2017, los cuales se enuncian a continuación:

1. Gobernanza para la Paz
2. Creación de valor público
3. Gestión del conocimiento

Así, se definen las siguientes líneas

- ✓ Gestión del cambio organizacional. Talento Humano como centro de la gestión administrativa.
- ✓ Gerencia Pública y Planeación Estratégica involucrando todos los niveles de la organización para la determinación y desarrollo de prioridades y estrategias acordes al plan de desarrollo distrital.

- ✓ Generación de procesos de aprendizaje organizacional enfocado a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento producido por los servidores de la entidad para la solución de problemas reales de la Entidad, propiciando la especialización de equipos de trabajo.
- ✓ Fortalecimiento SIG: Conocimiento de los procesos, procedimientos y formatos del Sistema Integrado de Gestión con el propósito de mejorar la calidad de los servicios prestados a la comunidad.
- ✓ Gobernanza y buen gobierno

7. ESTRUCTURA DE LOS PROCESOS FORMACIÓN

La formación en la Institución se organiza a través de programas orientados a incentivar el desarrollo de conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes de los servidores, mediante cuatro procedimientos: inducción, reinducción, plan institucional de capacitación y certificación de competencias laborales, los cuales se detallan a continuación.

7.1 Inducción

Conforme al Modelo Estándar de Control Interno MECI: 2014, el programa de inducción debe abordar las siguientes temáticas:

REQUERIMIENTOS INDUCCIÓN MECI-2014	RESPONSABLE
Socializar documento que contiene los principios y valores de la Entidad, de tal manera que éste sea conocido por todos los funcionarios, y que éstos lo entiendan y apliquen de manera correcta.	Subdirección de Gestión Humana
Socializar las políticas de talento humano de la entidad, esto logrará que los servidores conozcan sus derechos, y la forma en que la Entidad está potenciando el recurso humano.	Subdirección de Gestión Humana
Asegurar que los servidores públicos conozcan la Misión, Visión y objetivos institucionales, de tal manera que se conozca adecuadamente hacia donde se dirige la entidad.	Sistema Integrado de Gestión
Hacer referencia a los procesos de la entidad, socializando su caracterización, los procedimientos que los componen y los indicadores que se han definido para cada uno de ellos.	Oficina Asesora de Planeación/ Responsable de cada proceso
Hacer énfasis en la estructura de la organización, así como en los niveles de autoridad y responsabilidad, con el fin de asegurarse que se han socializado a los servidores de la entidad.	Subdirección de Gestión Humana/ Oficina Asesora de Planeación



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA
Unidad Administrativa Especial Grupo
Oficial de Bomberos

REQUERIMIENTOS INDUCCIÓN MECI-2014	RESPONSABLE
Indicar las políticas de operación vigentes en la entidad, y especificar a qué procesos responde cada una de ellas, o si son de carácter general. (Manual de procedimientos. - Manual de Calidad)	Sistema Integrado de Gestión
Asegurar que los servidores de la entidad conozcan las políticas de administración del riesgo y presentar lo que la dirección espera que se realice para mitigar los riesgos.	Oficina Asesora de Planeación

Adicional a las temáticas antes referenciadas, la "Guía para implementar los programas de inducción y reinducción" del Departamento Administrativo de la Función Pública, señala otras específicas que se exponen a continuación:

REQUERIMIENTOS INDUCCIÓN GUÍA DAFP	RESPONSABLE
Historia de la entidad	Subdirección Operativa
Nombres y funciones de los integrantes del equipo directivo	Subdirección de Gestión Humana
Período de prueba: Sentido del mismo, duración	Subdirección de Gestión Humana
Normas de seguridad	Subdirección de Gestión Humana
Principales servicios que presta la entidad, según su misión	Subdirección Operativa/ Subdirección de Gestión del Riesgo
Normas que rigen la entidad	Dirección
Plantas físicas de la Entidad	Subdirección de Gestión Corporativa.
Sistemas de evaluación y control de la programación (Seguimiento al Plan de Acción)	Oficina Asesora de Planeación

En cuanto a las políticas de talento humano, la mencionada guía especifica los siguientes temas a tratar en la inducción: Política salarial y de compensación (primas, bonificaciones, prestaciones); seguros individuales y/o de grupo; vacaciones y días feriados; capacitación y desarrollo: normatividad, reglamentaciones, programas; programas de jubilación; fondos y cooperativas.

7.2 Reinducción

Según el artículo 7 del Decreto 1567 de 1998, el programa de reinducción debe realizarse por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan cambios en los objetivos del mismo, los cuales se señalan a continuación:

- Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.

- c. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- d. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
- e. A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
- f. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

Por tanto, en la presente vigencia, el programa de reinducción profundizará en los siguientes temas:

1. Ideario ético del Distrito – Cultura Ciudadana
2. Mapa de procesos de la Entidad
3. Ley 1474 de 2011 o Estatuto Anticorrupción
4. Ley 1755 de 2015 – Ley del Derecho Fundamental de Petición
5. Ley 1575 de 2012 – Ley General de Bomberos
6. Ley 1523 de 2012 – Sistema y Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres
7. Ley 1437 de 2011 - Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
8. Decreto 172 de 2014 - Sistema Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático

Presupuesto programa de inducción y reinducción: \$83.000.000 del rubro de funcionamiento.

7.3 Plan Institucional de Capacitación – PIC –

Para la identificación de necesidades del PIC se tuvieron en cuenta las siguientes fuentes de información: hallazgos del plan de mejoramiento institucional y de la auditoría interna; estadísticas de accidentalidad; Líneas de acción del Plan Estratégico de Seguridad Vial; y requerimientos normativos señalados en la Resolución 661 de 2014.

Una vez identificadas las necesidades de formación, se procedió a priorizar con base en los parámetros definidos en la *Matriz de Diagnóstico y Análisis de Necesidades* - FOR-GTH-06-1-(Ver Anexo 1), la cual le da prelación a las exigencias normativas y de los Entes de Control. En el siguiente cuadro se presenta el valor asignado a la priorización, según el origen de la necesidad:

ORIGEN DE LA NECESIDAD	VALOR
EXIGENCIAS ENTES DE CONTROL	270
EXIGENCIAS NORMATIVAS	270
MITIGACIÓN PREVENCIÓN ACCIDENTALIDAD	270



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA
Unidad Administrativa Especial Cuerpo
Oficial de Bomberos

ORIGEN DE LA NECESIDAD	VALOR
INSUFICIENCIA DE PERSONAL CAPACITADO	30
PREVALENCIA DE SERVICIOS ATENDIDOS	30
CUMPLIMIENTO DE INDICADORES DE GESTIÓN	30
PENDIENTES PIC	30
RECOMENDACIONES COMISIÓN DE PERSONAL	30
SOLICITUDES RECIBIDAS	20
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	20

Con base en la priorización de necesidades se establecieron los siguientes Proyectos de Aprendizaje en Equipo;

1. Direccionamiento Estratégico
2. Seguridad en operaciones
3. Especialización en la atención de incidentes a través de los grupos de operaciones
4. Seguridad vial
5. Fortalecimiento de competencias del personal operativo para la realización inmediata de tareas relacionadas con la atención de emergencias en los niveles de intervención I y II
6. Gestión Contractual
7. Sistema Integrado de Gestión

Así mismo se establecieron las siguientes **actividades de formación con afectación presupuestal** que requieren tercerizarse por cuanto la Entidad no dispone de instructores, escenarios o el aval para llevarlas a cabo:

ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	Nº DE PARTICIPANTES
Formación del Plan Estratégico de Seguridad Vial no ofertada por el SENA	Bomberos, cabos y sargentos con funciones de maquinistas	100
Combate de incendios con líquidos inflamables	Bomberos nuevos	120
Curso Técnico en materiales peligrosos y armas de destrucción masiva	Grupo de Materiales Peligrosos	12
Curso de Respuesta a incidentes con materiales peligrosos Nivel Operaciones	Grupo de Materiales Peligrosos (nuevos integrantes y quienes no tengan el curso)	48



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA
Unidad Administrativa Especial Cuerpo
Oficial de Bomberos

ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	Nº DE PARTICIPANTES
Estrategia, táctica y operacional para la atención de emergencias en edificios de gran altura	Comandantes, subcomandantes, oficiales y suboficiales.	12
Curso de Búsqueda y rescate en estructuras colapsadas con componente canino	Grupo BRAE (binomios con perros de Búsqueda)	6
Búsqueda y Rescate en estructuras colapsadas –BREC-	Grupo USAR (nuevos integrantes y quienes no tengan el curso)	48
Técnico en estructuras colapsadas	Grupo USAR (nuevos integrantes y quienes no tengan el curso)	12
Técnico en rescate con cuerdas I	Bomberos, Cabos y Sargentos y Grupo USAR (nuevos integrantes y quienes no tengan el curso)	120
Técnico en rescate con cuerdas II (nivel técnico)	Bomberos, Cabos y Sargentos y Grupo USAR (nuevos integrantes y quienes no tengan el curso)	12
Curso de Levantamiento de cargas	Grupo USAR (nuevos integrantes y quienes no tengan el curso)	24
Oficial de seguridad	Oficiales y suboficiales	100
Curso NFPA 1041	Personal operativo de la subdirección de Gestión del Riesgo	24
Curso Rescate Vehicular	Bomberos, cabos y sargentos	30
Curso Soporte Vital Básico con certificación AHA	Suboficiales y Bomberos	200
Rescate en áreas abiertas BRAA / Rescate en Media y Alta Montaña IB	Comandantes, subcomandantes, oficiales y suboficiales y Bomberos.	24
Auxiliar de Instructor e Instructor de buceo de los niveles: básico, avanzado Y rescate	Grupo Acuático	6
Taller de sensibilización psicología de la emergencia	Comandantes, subcomandantes y oficiales	30
Taller de primeros auxilios psicológicos	Suboficiales y Bomberos.	30
Curso especializado de investigación de incendios	Tenientes, Sargentos y cabos	6
Curso Combatiente Forestal	Comandantes, subcomandantes, oficiales y suboficiales y Bomberos.	20
Gestión del cambio organizacional e intervención del clima organizacional	Personal operativo y administrativo	500
Gerencia Pública y Planeación Estratégica	Equipo directivo y profesionales administrativos y operativos	20



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA
Unidad Administrativa Especial Campo
Oficial de Bomberos

ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	Nº DE PARTICIPANTES
Actualización e implementación de normas internacionales en contabilidad (NIIF)	Profesionales área financiera	2
Archivo y gestión documental - Orientado a la gestión de la información	Secretario- Auxiliar Administrativos	20
Formación en temas relacionados con las organizaciones sindicales.	Funcionarios UAECOOB	50

Actividades de formación que requieren la asignación de recursos logísticos, reconocimiento de viáticos o suministro de tiquetes aéreos.

ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	No DE PARTICIPANTES
Curso Soporte Básico de Vida y Asistente de Primeros Auxilios Avanzados	Bomberos, cabos y Sargentos	72
Planes y ejercicios de reentrenamiento	Personal operativo	400
Movilizaciones, simulacros y simulaciones	Personal operativo	100

Formación Grupo USAR

ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	No DE PARTICIPANTES
SCI-TD	Integrantes grupo USAR	88
USAR para personal de apoyo		
SBV o APAA		
SBV o APAA		
PRIMAP		
PRIMAP Evaluación		
Búsqueda tecnológica Y Canina		
Equipos hidráulicos, neumáticos, y mecánicos		
Equipos de Corte y penetración		
Espacios confinados - Ventilación y Detección		
Apuntalamiento madera		

Actividades de formación que no requieren asignación presupuestal o en su defecto únicamente el suministro de material impreso

ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	No DE PARTICIPANTES
Socialización de normas aplicables a la Entidad	Personal de planta de la Entidad	400
Curso de Primer Respondiente y Soporte Vital Modulado en Trauma – Secretaría de Salud-	Bomberos, Cabos y Sargentos	200
Manejo de emergencias con gas natural	Bomberos	150
Curso de Inglés de la oferta SENA	Grupo USAR- Componente de Gestión	25
Programas de formación del SENA para servidores con funciones de conducción de vehículos –PESV-	Bomberos, Cabos, Sargentos	100
Curso básico de Natación	Personal Operativo	27
Sensibilización en normatividad aplicable a revisiones técnicas y aglomeraciones de público	Personal Operativo	400
Curso de Rescate en Estructuras Colapsadas Nivel Liviano	Bomberos y Cabos	72
Curso Para Instructores	Bomberos, Cabos, Sargentos y Tenientes	72
Uso y operación de bombas contra incendio	Bomberos, Cabos, Sargentos	100
Comunicaciones en emergencia	Servidores de la central de radio	20
Programas de formación SENA para trabajo en alturas	Bomberos, Cabos y Sargentos	24
Atención de Emergencias en vehículos híbridos	Bomberos, Cabos y Sargentos	24
Bases Administrativas para la Gestión del Riesgo	Comandantes, Subcomandantes y Tenientes	48
Taller de Instructores: Evaluación de Daños y Análisis de Necesidades y Bases Administrativas para la Gestión del Riesgo	Personal Operativo	48



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA
Unidad Administrativa Especial Cuerpo
Oficial de Bomberos

ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	No DE PARTICIPANTES
Evaluación de Daños y Análisis de Necesidades	Comandantes, Subcomandantes y Tenientes	48
Sistema comando de Incidentes Intermedio	Comandantes, Subcomandantes y Tenientes, Sargentos, Cabos	48
Sistema comando de Incidentes TD	Comandantes, Subcomandantes y Tenientes, Sargentos	48
Entrenamiento para el combate de incendios en recintos cerrados	Bomberos, Cabos, Sargentos y Tenientes	135
Formulación de Estudios previos y supervisión de contratos	Funcionarios que apoyan la supervisión	30
Fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión	Personal de todas las estaciones	400

Formación Grupo USAR

ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	No DE PARTICIPANTES
Introducción SNGRD-INSARAG-IEC-USAR	Todos los integrantes del Grupo USAR	88
Guías INSARAG	Todos los integrantes del Grupo USAR	88
Protocolo	Grupo USAR- Componente de Gestión	2
Planeación Estratégica de Operaciones	Grupo USAR- Componente de Gestión	2
ARCGIS-AUTOCAD	Grupo USAR- Componente de Gestión	2
Relaciones Públicas	Grupo USAR- Componente de Gestión	2
Rescate en Zanjas	Grupo USAR- Componente de Rescate	70
Sistemas de Rescate con Cuerdas	Grupo USAR- Componente de Rescate	70
Patología Estructural Básica	Grupo USAR- Componente de Rescate	70
Trabajo en Equipo	Todos los integrantes del Grupo USAR	88
Oxicorte y Plasma	Grupo USAR- Componente de Rescate	70
Levantamiento y Estabilización de Cargas	Grupo USAR- Componente de Rescate	70
Telecomunicaciones	Grupo USAR- Componente Logístico	6
Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones	Grupo USAR- Componente Logístico	6
Principios Básicos de Mecánica y Electricidad	Grupo USAR- Componente Logístico	6



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA
Unidad Administrativa Especial Cuerpo
Oficial de Bomberos

ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	No DE PARTICIPANTES
Embalaje y Campamentación	Grupo USAR- Componente Logístico	6
Agua y Saneamiento	Grupo USAR- Componente Logístico	6
Primeros Auxilios Psicológicos	Todos los integrantes del Grupo USAR	88
OSOCC RDC y CCU	Todos los integrantes del Grupo USAR	88
Planimetría y GPS	Grupo USAR- Componente de Rescate	70
Gestión de Residuos y Bioseguridad	Todos los integrantes del Grupo USAR	88
Apoyo Humanitario	Todos los integrantes del Grupo USAR	88

Actividades de formación sujetas a asignación presupuestal

ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	No DE PARTICIPANTES
Formación de auditores y actualización en normas de certificación ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, OHSAS 18001:2015	Auditores internos	60
NFPA 25 - Inspección, Prueba y Mantenimiento de Sistemas de Protección contra incendio a base de agua.	Operativos de la Subdirección de Gestión del Riesgo.	2
NFPA 72 - Alarmas y Detección	Operativos de la Subdirección de Gestión del Riesgo.	2
NFPA 1 - Código de Prevención de Incendios	Operativos de la Subdirección de Gestión del Riesgo.	2

8. PROCESO DE EVALUACIÓN CERTIFICACIÓN EN NORMAS DE COMPETENCIA LABORAL

La UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá ha venido adelantando bajo el liderazgo del Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA- el proceso de formación de técnicos profesionales en atención de Incendios y Emergencias, mediante la certificación de competencias laborales, logrando a marzo de 2017 un total de 234 servidores con el mencionado título, 17 en proceso de titulación (pendiente la emisión del diploma) y 50 iniciarán en la vigencia 2017 el proceso de formación como técnicos, lo cual incluye adelantar distintos niveles de Inglés e iniciar el desarrollo de la competencia "interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social".

La Certificación de Competencias Laborales es el resultado de un proceso de evaluación y recolección de evidencias de conocimiento, desempeño y producto que una persona demuestra en un área específica de trabajo, de conformidad con una norma de competencia laboral (NCL).



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA
Unidad Administrativa Especial Cuerpo
Distrital de Bomberos

Existen siete normas de competencia laboral relacionadas con la actividad bomberil: 1. Acceder al escenario del incidente bajo condiciones de seguridad -230101082-; 2. Desarrollar actividades bomberiles dentro del ambiente institucional -230101100-; 3. Organizar acciones para la atención de incidentes -230101101-; 4. Desarrollar operaciones para el control y extinción de incendios -230101102-; 5. Desarrollar operaciones de búsqueda, rescate y salvamento en incidentes -230101103-; 6. Reducir los riesgos de acuerdo con las características del entorno y la normatividad vigente -230101104-; 7. Controlar derrames de sustancias peligrosas de acuerdo con procedimientos establecidos y normativa vigente -20201032-.

En las vigencias 2017 y 2018 se adelantarán mínimo cuatro procesos de certificación de competencias laborales con los cuales se pretende impactar 140 servidores.

De otra parte, se adelantarán las gestiones necesarias para vincular nuevas normas de competencia laboral al esquema de certificación del personal operativo de la institución, de tal forma que sirva de insumos para la construcción del sistema propio de evaluación del desempeño. Entre éstas normas se encuentran las siguientes:

- ✓ Salvamento Acuático
- ✓ Primer Respondiente en Salud
- ✓ Soporte Básico de Vida
- ✓ Conducción de vehículos automotores pesados de transporte de carga
- ✓ Actividades generales de control de riesgos de trabajo en alturas

9. EJECUCIÓN

El PIC se publicará en la ruta de la calidad y en el normograma de la Entidad; y se comunicará a los servidores de la entidad a través de correo electrónico remitido por la Subdirectora de Gestión Humana.

La ejecución y seguimiento de las actividades de formación lideradas por facilitadores internos se realizará en coordinación con un servidor de la Subdirección de Gestión Humana. Para las actividades que requieran facilitadores externos, el área responsable deberá formular los estudios previos y adelantar los demás trámites necesarios para la contratación, para lo cual contará con el apoyo del área de capacitación y entrenamiento. Una vez suscrito el contrato, la Subdirección de Gestión Humana realizará seguimiento a la ejecución del mismo y adelantará los trámites de pago.

Todas las actividades relacionadas con capacitación, entrenamiento en el puesto de trabajo y certificación dirigidos al personal operativo y administrativo deben articularse al PIC. De requerirse la realización de un proceso formativo no previsto en el PIC, deberá ser informado por escrito con antelación al área de capacitación y entrenamiento, para realizar los trámites pertinentes entre los cuales se encuentra comunicarlo a la Comisión de Personal.

De otra parte, la participación de los servidores en el PIC debe tender a la especialización. Se evitará



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA
Unidad Administrativa Especial Cuerpo
Oficial de Bomberos

la asistencia dispersa a procesos formativos que no estén articulados a la solución de problemas y a la consecución de objetivos institucionales.

La población participante en procesos de formación especializada deberá presentar un informe que evidencie el aprendizaje logrado, buenas prácticas y lecciones aprendidas referidas al fortalecimiento de sus grupos de trabajo. En estos casos, y con el fin de mantener y consolidar las competencias generadas a partir de la asistencia a procesos formativos, será necesario multiplicar entre el personal de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos los conocimientos y habilidades adquiridos, lo cual incluye elaborar –cuando no sea entregado- y/o aplicar los Planes de Lección, el Material de Referencia, el Manual del participante, las evaluaciones, las guías de ejercicios prácticos y ayudas didácticas, en un plazo no mayor a 6 meses.

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El PIC se evaluará considerando el porcentaje de realización de actividades, la ejecución presupuestal alcanzada, el número de participantes a las actividades formativas, la cobertura y la especialización en la asistencia. Esto se realizará trimestralmente.