




República de Colombia
CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA
NIT.800.211.751-0


PLAN INTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

2025

Elaboró: LRDD	Revisó: DLRP	Aprobó: JEAM
Fecha: 27/12/2024	Fecha: 27/12/2024	Fecha: 30/01/2025

1

 **Contacto@bomberosmonteria.gov.co**
Cuerpodebomberosmonteria@gmail.com
Nit. 800.211.751-0

 **Administrativo: 3106152519**
Emergencias: 3103007000-3205004000

Dirección: Cra 1W No. 41-40 Montería – Córdoba





República de Colombia
CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA
NIT.800.211.751-0

Tabla de contenido

PRESENTACIÓN ¡Error! Marcador no definido.

1. ACTIVIDAD DE LA ENTIDAD ¡Error! Marcador no definido.

2. JUSTIFICACIÓN..... ¡Error! Marcador no definido.

3. ALCANCE ¡Error! Marcador no definido.

4. FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN ¡Error! Marcador no definido.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN ¡Error! Marcador no definido.

5.1. Objetivos Generales ¡Error! Marcador no definido.

5.2. Objetivos Específicos ¡Error! Marcador no definido.

6. MARCO NORMATIVO..... ¡Error! Marcador no definido.

7. METAS..... ¡Error! Marcador no definido.

8. FORMULACION DEL PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL -PIC-..... **14**

8.1. CONCORCONDANCIA CON EL PLAN NACIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION 2020 -2030 ¡Error! Marcador no definido.

 8.1.1. EJE 1 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN ¡Error! Marcador no definido.

 8.1.2. EJE 2. CREACION DE VALOR PUBLICO. ¡Error! Marcador no definido.

 8.1.3. EJE 3. TRANSFORMACION DIGITAL. ¡Error! Marcador no definido.

 8.1.4. EJE 4. PROBIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO..... ¡Error! Marcador no definido.

8.2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE ENCUESTA PARA IDENTIFICAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC 2024. ¡Error! Marcador no definido.

9. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN ¡Error! Marcador no definido.

9.1. FORMACIÓN ¡Error! Marcador no definido.

9.2. ACTUALIZACIÓN..... ¡Error! Marcador no definido.

9.3. ESPECIALIZACIÓN ¡Error! Marcador no definido.

9.4. PERFECCIONAMIENTO..... ¡Error! Marcador no definido.

9.5. COMPLEMENTACIÓN..... ¡Error! Marcador no definido.

10. NIVELES DE CAPACITACIÓN ¡Error! Marcador no definido.

10.1. NIVEL BÁSICO..... ¡Error! Marcador no definido.

10.2. NIVEL INTERMEDIO ¡Error! Marcador no definido.

Elaboró: LRDD	Revisó: DLRP	Aprobó: JEAM
Fecha: 27/12/2024	Fecha: 27/12/2024	Fecha: 30/01/2025

2





República de Colombia
CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA
NIT.800.211.751-0

- 10.3. NIVEL AVANZADO¡Error! Marcador no definido.
11. **MODELOS DE CAPACITACION**.....¡Error! Marcador no definido.
12. **INDICADORES DE EVALUACIÓN**¡Error! Marcador no definido.
13. **PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN:**.....¡Error! Marcador no definido.
14. **RECURSOS**¡Error! Marcador no definido.
15. **FINANCIAMIENTO**.....¡Error! Marcador no definido.
16. **CRONOGRAMA DEL PLAN INTITUCIONAL DE CAPACITACION**¡Error! Marcador no definido.
17. **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN AL PIC.**¡Error! Marcador no definido.
- ANEXO**¡Error! Marcador no definido.

Elaboró: LRDD	Revisó: DLRP	Aprobó: JEAM
Fecha: 27/12/2024	Fecha: 27/12/2024	Fecha: 30/01/2025





República de Colombia
CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA
NIT.800.211.751-0

INTRODUCCIÓN

El Cuerpo de Bomberos Oficial, como institución fundamental para la protección y seguridad de la ciudadanía, reconoce la importancia de la formación continua de su personal administrativo y operativo. En concordancia con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, se presenta este plan integral de capacitación que prioriza los ejes temáticos establecidos en dicho marco.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 presenta los lineamientos sobre los cuales la administración pública debe orientar sus programas y planes de capacitación, basándose en los retos que enfrenta la gestión pública, estos son: la paz total, memoria, derechos humanos, territorio, vida, ambiente, mujeres, inclusión, diversidad, transformación digital, cibercultura, probidad, ética e identidad de lo público, habilidades y competencias; los cuales buscan transformar la visión de la formación y capacitación en el sector, haciendo que pase de ser un costo a ser una inversión, de ser improvisado a ser estratégico, de percibirse como una obligación a una oportunidad de proyectar un plan de carrera y movilidad laboral.

El Plan Estratégico Institucional 2024-2027 del Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería ha definido dentro de sus objetivos estratégicos el siguiente:

“

4. MEJORAR LAS COMPETENCIAS Y LA PRODUCTIVIDAD DEL TALENTO HUMANO

INICIATIVA/LINEA DE ACCIÓN

- a. Incrementar el nivel de formación, especialización técnica y humanística del personal operativo y administrativo del CBOM con énfasis en:
 - Atención de emergencias Rescate
 - Atención de emergencias incendios Estructurales
 - Atención de emergencias Primeros Auxilios
 - Atención de emergencias Materiales Peligrosos
 - Atención de emergencias con Destreza Física
 - Atención de emergencias Acreditados en Rescate
 - Atención de emergencias acreditados en Matpel

Elaboró: LRDD	Revisó: DLRP	Aprobó: JEAM
Fecha: 27/12/2024	Fecha: 27/12/2024	Fecha: 30/01/2025

4





República de Colombia
CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA
NIT.800.211.751-0

- Atención de emergencias acreditados en Sistema de Comando de Incidentes
- Atención de emergencias acreditados en Primeros Auxilios Avanzados
- Atención de emergencias acreditados en rescate acuático
- Atención de emergencias acreditados buzos de rescate.
- Cambio Climático
- Contratación Publica
- Manejo de Plataformas SIA SECOP SIGEP
- Negociación Colectiva
- Resolución de Conflictos
- Supervisión de contratos (Liquidación y manejo contractual)
- Trabajo en Equipo "

En razón a los expuesto el Plan de Capacitación del Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería para la vigencia 2025 articula los lineamientos a nivel nacional con los objetivos estratégicos misionales con el propósito final de fortalecer las competencias técnicas, administrativas y humanas de todos los integrantes, asegurando su preparación para enfrentar los retos actuales y futuros en el ámbito de la gestión de emergencias y la prevención de desastres.

Elaboró: LRDD	Revisó: DLRP	Aprobó: JEAM
Fecha: 27/12/2024	Fecha: 27/12/2024	Fecha: 30/01/2025

5





República de Colombia
CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA
NIT.800.211.751-0

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar un plan de capacitación integral para el personal administrativo y operativo del Cuerpo de Bomberos Oficial, alineado con los ejes temáticos priorizados del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, con el fin de fortalecer las competencias necesarias para el cumplimiento efectivo de sus funciones en la prevención, atención y mitigación de emergencias.

1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Identificar y priorizar las necesidades de capacitación del personal administrativo y operativo en función de los ejes temáticos del Plan Nacional 2023-2030.
- Diseñar y ejecutar programas de capacitación específicos para mejorar las competencias técnicas, administrativas y humanas del personal.
- Evaluar de manera continua el impacto de las capacitaciones en el desempeño del personal y en la calidad de los servicios prestados.
- Promover una cultura de aprendizaje continuo y actualización profesional en todos los niveles del Cuerpo de Bomberos Oficial.

2. ALCANCE

El Plan Institucional de capacitación está dirigido a todo el personal del Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería, incluyendo tanto al personal administrativo como operativo, y abarca un periodo de implementación de cuatro años. Se enfoca en los ejes temáticos priorizados, tales como:

- Gestión integral del riesgo y desastres.
- Atención de emergencias y rescate.

Elaboró: LRDD	Revisó: DLRP	Aprobó: JEAM
Fecha: 27/12/2024	Fecha: 27/12/2024	Fecha: 30/01/2025

6





República de Colombia
CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA
NIT.800.211.751-0

- Seguridad y salud ocupacional.
- Uso y manejo de tecnologías de la información y comunicación (TIC).
- Gestión administrativa y liderazgo.

3. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia, artículo 53, establece: “La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”.

Ley 489 de 1998 determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública. Igualmente, el modelo de empleo público adoptado mediante la 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.

Decreto Ley 1567 de 1998: Por la cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. Estableciendo cinco componentes:

1. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.
2. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades

Elaboró: LRDD	Revisó: DLRP	Aprobó: JEAM
Fecha: 27/12/2024	Fecha: 27/12/2024	Fecha: 30/01/2025





República de Colombia
CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA
NIT.800.211.751-0

relacionadas con la formación y capacitación.

3. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).

4. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización.

5. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público

Ley 1952 de 2019, que deroga la 734 de 2002, Artículo 33, numeral 3 y Artículo 34, numeral 40: los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1227 del 21 de abril de 2005: Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, en su artículo 65 se indica que: "Los Planes de Capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales". "Título V – Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos - Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación: Precisa 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".

Decreto 4661 del 19 de diciembre de 2005: Por el cual se modifica el párrafo 1º del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, relacionado con los beneficiarios de los programas de educación no formal y de educación formal básica, primaria, secundaria y media, o de educación superior.

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 894 de 2017: Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del

Elaboró: LRDD	Revisó: DLRP	Aprobó: JEAM
Fecha: 27/12/2024	Fecha: 27/12/2024	Fecha: 30/01/2025

8





República de Colombia

CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA NIT.800.211.751-0

Acuerdo Final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera.

Sentencia C-527/17: en el artículo 1º del decreto ley se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.

Ley 1960 de 2019: Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Artículo 3º "Literal g) del artículo 6º del Decreto 1567 de 1998 quedará así: g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y 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".

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en articulación con la Escuela de Administración Pública-ESAP.

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

Para este capítulo el Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería se soporta en los siguientes conceptos o definiciones conceptuales son extraídos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública-ESAP:

- **Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- **Capacitación:** "Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, 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

Elaboró: LRDD	Revisó: DLRP	Aprobó: JEAM
Fecha: 27/12/2024	Fecha: 27/12/2024	Fecha: 30/01/2025

9





República de Colombia
CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA
NIT.800.211.751-0

contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

- **Planes de capacitación:** Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las dependencias y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).
- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO:** Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

- **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

- **Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

- **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** Antes denominada educación no formal, es 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 para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

Elaboró: LRDD	Revisó: DLRP	Aprobó: JEAM
Fecha: 27/12/2024	Fecha: 27/12/2024	Fecha: 30/01/2025

10





República de Colombia
CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA
NIT.800.211.751-0

- **Educación informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
- **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- **Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Modelos de Evaluación:** Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.
- **Profesionalización del servidor público:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la Entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios **públicos** a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

4.1. EJES TEMÁTICOS DEL PLAN

El Cuerpo de Bomberos al realizar el ejercicio de priorización de la temática que se abordara en el PIC 2025 a tenido presente las capacidades y conocimientos planteados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, en donde se incorporan seis ejes temáticos que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones. Los ejes son los siguientes:

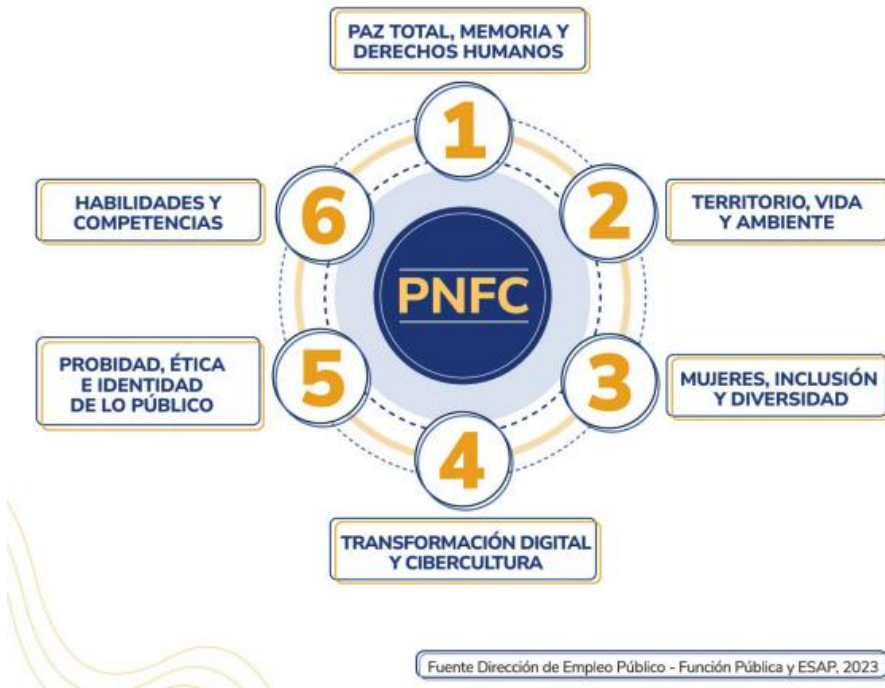
Elaboró: LRDD	Revisó: DLRP	Aprobó: JEAM
Fecha: 27/12/2024	Fecha: 27/12/2024	Fecha: 30/01/2025

11





Gráfica 1. Ejes Temáticos



4.1.1.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 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.) (Plan Nacional de Formación y Capacitación (2023-2030).

4.1.2.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. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que

Elaboró: LRDD	Revisó: DLRP	Aprobó: JEAM
Fecha: 27/12/2024	Fecha: 27/12/2024	Fecha: 30/01/2025





República de Colombia
CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA
NIT.800.211.751-0

se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en especialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades. El objetivo de contar con un proceso de formación e información alrededor del eje: “Territorio, vida y ambiente” es dar claridad a partir de enfoques críticos, que faciliten a las servidoras y los servidores públicos la comprensión de estas propuestas enmarcadas en un cambio hacia el reordenamiento territorial como eje fundamental en la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno.. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030).

4.1.3. 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 (por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026), 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. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030).

4.1.4. Eje 4. Transformación digital y cibercultura. La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. La capacitación y la formación de 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, por lo que en un futuro todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece el enfoque de la industria

Elaboró: LRDD	Revisó: DLRP	Aprobó: JEAM
Fecha: 27/12/2024	Fecha: 27/12/2024	Fecha: 30/01/2025

13





República de Colombia
CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA
NIT.800.211.751-0

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 Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030).

4.1.5. Eje.5. Probidad, ética e identidad de lo público. La promoción y la garantía de la probidad, ética e identidad de lo público en la formación y capacitación de los servidores públicos aporta a la generación de confianza entre el Estado y la sociedad civil, elemento fundamental para la construcción de la paz, la defensa de los Derechos Humanos y la no repetición. Avanzar en la construcción de una función pública que actúe con base en principios de alto valor social y con transparencia, deberá ser eje de la consolidación de entidades públicas que promuevan la convivencia y el encuentro entre sectores, agremiaciones, grupo etarios y agrupaciones sociales presentes en el territorio nacional. La probidad, ética e identidad de lo público deberá garantizar la defensa de los derechos humanos y la inclusión de sectores sociales marginados históricamente; diversidades sexuales, mujeres, jóvenes, adultos mayores, pueblos étnicos y niños, niñas y adolescentes deberán ser sectores sociales que participen de la gestión pública y la transparencia estatal. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030).

Eje.6. Habilidades y competencias. A través de este eje, se busca 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. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030)

5. FORMULACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL -PIC-2025.

Para conocer las necesidades del Plan Institucional de Capacitación del Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería para la vigencia PIC-2025, se aplicó la Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación dirigida a todos los servidores públicos de la entidad en sus diferentes niveles.

Elaboró: LRDD	Revisó: DLRP	Aprobó: JEAM
Fecha: 27/12/2024	Fecha: 27/12/2024	Fecha: 30/01/2025

14





República de Colombia
CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA
NIT.800.211.751-0

Del resultado de esta encuesta se prioriza el Plan de Capacitación del CBOM 2025 así:

CAPACITACIONES
Sistema Comando de Incidentes
Formación para Bomberos I y II
Extricación Vehicular
Incendios Forestales
Procedimientos Operativos Normalizados
Gestión y Administración de Cuerpos de Bomberos
Primeros auxilios
Seguridad y Salud en el Trabajo
Gestión documental
Atención al Usuario
Sigep II
Presupuesto
Contratación Estatal

JORGE ELIÉCER ARBELÁEZ MORALES
Director-Comandante

Elaboró: LRDD	Revisó: DLRP	Aprobó: JEAM
Fecha: 27/12/2024	Fecha: 27/12/2024	Fecha: 30/01/2025

15

