



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

# PLAN INTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

**2026**

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





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

TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCION.....</b>	<b>3</b>
<b>1. DIAGNÓSTICO Y JUSTIFICACIÓN – PIC 2026 .....</b>	<b>4</b>
1.1. CONTEXTO INSTITUCIONAL .....	4
1.2. ANÁLISIS DE LA CAPACITACIÓN EJECUTADA EN 2025.....	5
1.3. NECESIDADES INSTITUCIONALES IDENTIFICADAS .....	6
1.4. BRECHAS ENTRE LO EJECUTADO Y LO REQUERIDO .....	7
1.5. JUSTIFICACIÓN DEL PIC 2026.....	8
1.6. CONCLUSIÓN DEL DIAGNÓSTICO .....	8
<b>2. OBJETIVOS .....</b>	<b>9</b>
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	9
2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS. ....	9
<b>5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLOGICOS.....</b>	<b>12</b>
<b>2. EJES TEMÁTICOS PRIORITARIOS DEL PIC 2026 - 2030 .....</b>	<b>14</b>
2.1. EJE 1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO, INNOVACIÓN Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL .....	15
2.2. EJE 2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO, LIDERAZGO Y CULTURA ORGANIZACIONAL ..	15
2.3. EJE 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y USO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN .	16
2.4. EJE 4. ÉTICA PÚBLICA, PROBIDAD, LEGALIDAD Y TRANSPARENCIA .....	17
2.5. EJE 5. COMPETENCIAS TÉCNICAS Y OPERATIVAS BOMBERILES. ....	18
2.6. EJE 6. Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) .....	18
<b>6. PLAN DE ACCIÓN PIC 2026. ....</b>	<b>19</b>
<b>7. METAS E INDICADORES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2026.....</b>	<b>21</b>
7.1. METAS 2026.....	21
7.1.1. Metas generales.....	21
7.2. INDICADORES.....	22
<b>8. HISTORIAL DE CAMBIOS.....</b>	<b>24</b>

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





## INTRODUCCIÓN

El Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería, 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

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





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

- Atención de emergencias Acreditados en Rescate
- Atención de emergencias acreditados en Matpel
- 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 2026 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.

## 1. DIAGNÓSTICO Y JUSTIFICACIÓN – PIC 2026

El diagnóstico constituye la base técnica para formular el Plan Institucional de Capacitación 2026 del Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería (CBOM). Se construye considerando:

1. Los resultados del plan de capacitación ejecutado en 2025,
2. Las necesidades operativas, administrativas y estratégicas de la entidad,
3. Los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030,
4. Las responsabilidades misionales establecidas en la Ley 1575 de 2012, y
5. Las brechas identificadas al comparar las competencias actuales con las requeridas para el cumplimiento de la misión institucional.

### 1.1. CONTEXTO INSTITUCIONAL

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





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

El CBOM tiene como misión la prevención y atención de emergencias, incluyendo incendios, rescates en todas sus modalidades e incidentes con materiales peligrosos, así como la protección de la vida, el ambiente y los bienes del municipio. Estas funciones exigen un talento humano altamente capacitado, certificado y actualizado en metodologías, técnicas y normativas.

El Plan Estratégico Institucional 2024–2027 establece como uno de sus objetivos estratégicos el mejoramiento de las competencias y la productividad del talento humano, con énfasis en formación técnica especializada, fortalecimiento administrativo y desarrollo humano, lo que convierte el PIC en una herramienta fundamental para alcanzar dicho objetivo.

## 1.2. ANÁLISIS DE LA CAPACITACIÓN EJECUTADA EN 2025

Durante la vigencia 2025, el CBOM desarrolló principalmente las siguientes capacitaciones:

- Sistema Comando de Incidentes (SCI) – Personal operativo.
- Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) – Personal administrativo y operativo.
- Presupuesto público – Administrativo.
- SIA–OBSERVA – Administrativo.
- Ley de Garantías y Contratación Estatal – Administrativo.

Si bien estas acciones fortalecieron áreas clave para la función pública y la operación básica del servicio, muestran también limitaciones importantes frente a necesidades misionales y estratégicas, tales como:

1. Capacitación limitada en áreas técnicas especializadas exigidas por la Ley 1575 de 2012 (rescate en diferentes modalidades, MATPEL, incendios estructurales y forestales).
2. Escasa oferta de especializaciones certificadas en competencias bomberiles.
3. Brecha en formación en herramientas tecnológicas, necesarias para cumplir con procesos administrativos, MIPG y sistemas estatales.
4. Falta de continuidad en procesos de liderazgo, inteligencia emocional, cultura organizacional y servicio al ciudadano, fundamentales para la creación de valor público.

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





5. Necesidad de actualización permanente en contratación estatal, supervisión, SECOP II y manejo de plataformas oficiales.

### **1.3. NECESIDADES INSTITUCIONALES IDENTIFICADAS**

A partir de la revisión de funciones misionales, cargas de trabajo y normativa vigente, se identifican tres grandes grupos de necesidades de formación:

#### **A. Necesidades Operativas (Personal Bomberil)**

El análisis comparado con los estándares de otros Cuerpos de Bomberos representativos del país muestra que las entidades bomberiles robustas mantienen programas continuos y certificados en áreas operativas críticas.

En CBOM, se observan necesidades en:

##### 1. Actualización técnica en:

- Rescate vehicular
- Rescate vertical y en alturas
- Rescate acuático
- Búsqueda y rescate en estructuras colapsadas (USAR)
- Atención de incendios estructurales y forestales
- Manejo de Materiales Peligrosos (MATPEL)
- Psicología de la emergencia
- Sistema Comando de Incidentes (nivel avanzado)

2. Formación certificada con estándares nacionales e internacionales, debido a requerimientos de la Ley 1575/2012 y la progresiva tecnificación del oficio.

3. Entrenamiento práctico, indispensable por la naturaleza del servicio.

#### **B. Necesidades Administrativas**

El fortalecimiento del área administrativa es prioritario, especialmente en un contexto normativo cambiante.

Se identifican necesidades en:

- Contratación estatal, SECOP II, supervisión y liquidación de contratos.

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





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

- Presupuesto, contabilidad pública y fuentes de financiación.
- Gestión documental y archivo (normas AGN).
- Planeación estratégica y MIPG.
- Trámite y uso de plataformas: SIA Observa, SIGEP, SUIFP territorial, FURAG.
- Transformación digital y manejo de herramientas ofimáticas avanzadas.

### **C. Desarrollo Humano, Ética y Cultura Organizacional**

En concordancia con los ejes 2 y 4 del PNFC 2023–2030, los CBOM requiere fortalecer:

- Liderazgo y toma de decisiones.
- Trabajo en equipo y comunicación asertiva.
- Ética pública, probidad, integridad y conflicto de intereses.
- Servicio al ciudadano y atención en emergencias con enfoque diferencial.
- Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional.

La experiencia de otros Cuerpos Bomberiles señala la importancia de considerar enfoques pedagógicos constructivistas, aprendizaje significativo, metodologías activas y participación colaborativa; lineamientos que pueden aportar al CBOM para mejorar la transferencia del conocimiento.

#### **1.4. BRECHAS ENTRE LO EJECUTADO Y LO REQUERIDO**

<b>Dimensión</b>	<b>Estado 2025</b>	<b>Brecha 2026 Identificada</b>
Operativa	Capacitaciones básicas e introductorias (SCI, SST)	Falta formación certificada y especializada en rescate, incendios, MATPEL, psicología de la emergencia.
Administrativa	Formación puntual (presupuesto, ley de garantías, SIA Observa)	Se requiere capacitación continua y actualizada en contratación, supervisión, plataformas

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





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

		estatales, MIPG y archivo.
Tecnológica	Limitada a plataformas básicas	Formación en transformación digital, herramientas avanzadas y sistemas de gestión.
Desarrollo humano	Ausente en 2025	Necesidad de liderazgo, comunicación, clima organizacional y cultura de valor público.
Gestión del conocimiento	No estructurado	Requiere sistematizar, documentar y transferir aprendizajes institucionales.

### 1.5. JUSTIFICACIÓN DEL PIC 2026

El PIC 2026 es necesario porque:

1. Actualiza las competencias del talento humano frente a los retos operativos y administrativos del CBOM.
2. Responde a la obligación legal de formar permanentemente al personal (L. 1575/2012, L. 909/2004, D. 1083/2015).
3. Cierra brechas de 2025, ampliando la cobertura, especialización y pertinencia de la formación.
4. Alinea el desarrollo de capacidades con el Plan Estratégico Institucional 2024–2027.
5. Fortalece la cultura organizacional, el liderazgo, la ética pública y la creación de valor.
6. Mejora la calidad del servicio ofrecido a la ciudadanía, con enfoque en seguridad humana y excelencia operacional.

### 1.6. CONCLUSIÓN DEL DIAGNÓSTICO

El análisis evidencia que el CBOM requiere un Plan Institucional de Capacitación 2026 ambicioso, técnico y estratégico, que supere el carácter puntual de las formaciones del año anterior y avance hacia un modelo integral de aprendizaje organizacional.

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





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

El PIC 2026 estará orientado a:

- Profesionalización operativa
- Fortalecimiento administrativo y tecnológico
- Desarrollo humano
- Cultura ética y de valor público
- Gestión del conocimiento
- Formación certificada y entrenamiento práctico continuo

## 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

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





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

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.
- 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.

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





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

**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 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 parágrafo 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.

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





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

**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 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.

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





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

- **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 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,

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





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

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).

- **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).

## 2. EJES TEMÁTICOS PRIORITARIOS DEL PIC 2026 - 2030

El Plan Institucional de Capacitación 2026-2030 del Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería se estructura en seis ejes temáticos, alineados con el PNFC 2023–2030 y las necesidades propias del CBOM. Cada eje integra competencias técnicas,

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





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

administrativas y humanas requeridas para el cumplimiento de la misión institucional.

## **2.1. EJE 1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO, INNOVACIÓN Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL**

### **Propósito:**

Fortalecer la capacidad institucional para capturar, sistematizar y transferir el conocimiento derivado de la experiencia operativa y administrativa, promoviendo prácticas innovadoras para la mejora continua y la toma de decisiones.

### **Justificación:**

El PNFC 2023–2030 resalta la importancia de consolidar el aprendizaje adaptativo, mitigar la fuga del conocimiento y promover procesos de innovación en el sector público.

### **Temáticas incluidas:**

- Gestión del conocimiento institucional.
- Diseño de lecciones aprendidas post-emergencia.
- Innovación en servicios de emergencia.
- Documentación y estandarización de procesos.
- Herramientas para la medición y análisis de la gestión.
- Observatorios internos de seguridad y emergencias.

### **Resultado esperado:**

Una entidad que aprende, registra, comparte y mejora sus prácticas operativas y administrativas.

## **2.2. EJE 2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO, LIDERAZGO Y CULTURA ORGANIZACIONAL**

### **Propósito:**

Desarrollar habilidades de liderazgo, ética, comunicación y servicio al ciudadano, fortaleciendo la legitimidad del CBOM y su rol en la gestión del riesgo municipal.

### **Justificación:**

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





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

El eje 2 del PNFC exige orientar la toma de decisiones hacia la generación de valor público, fortaleciendo la confianza en la relación Estado-ciudadanía.

También se alinea con el objetivo estratégico del CBOM: "Mejorar las competencias y la productividad del talento humano".

**Temáticas incluidas:**

- Liderazgo para la emergencia.
- Comunicación asertiva y manejo de conflictos.
- Servicio a la ciudadanía y humanización de la atención.
- Trabajo en equipo y toma de decisiones.
- Gestión emocional en situaciones críticas.
- Atención con enfoque diferencial.

**Resultado esperado:**

Un talento humano íntegro, empático, con capacidad de liderazgo operativo y administrativo.

**2.3. EJE 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y USO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN**

**Propósito:**

Fortalecer las capacidades tecnológicas del personal administrativo y operativo, garantizando el uso adecuado de plataformas estatales, sistemas de información y herramientas digitales para mejorar la eficiencia institucional.

**Justificación:**

Se integra un eje de transformación digital como habilitador transversal de la gestión pública.

**Temáticas incluidas:**

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





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

- Manejo de plataformas estatales: SECOP II, SIA Observa, SIGEP, SUIFP.
- Ofimática avanzada (Excel, gestión de datos, automatización).
- Transformación digital y ciberseguridad.
- Herramientas tecnológicas para atención de emergencias.
- Gestión digital del archivo y documentos.

**Resultado esperado:**

Mayor eficiencia administrativa, reducción de errores, cumplimiento normativo y mejor acceso a la información.

**2.4. EJE 4. ÉTICA PÚBLICA, PROBIDAD, LEGALIDAD Y TRANSPARENCIA**

**Propósito:**

Fomentar la cultura de integridad, cumplimiento normativo y transparencia en la gestión pública, garantizando buenas prácticas en la administración de recursos y en la toma de decisiones.

**Justificación:**

El PNFC enfatiza la ética pública como pilar para fortalecer la confianza en el Estado. El PIC del CBOM 2025 integra la necesidad de formación en contratación, supervisión y gestión administrativa.

**Temáticas incluidas:**

- Código de integridad.
- Prevención del conflicto de intereses.
- Probidad, transparencia y anticorrupción.
- Contratación estatal: fundamentos, Ley 80/93, Ley 1150/07, supervisión y liquidación.
- Responsabilidad disciplinaria, penal, fiscal y administrativa.

**Resultado esperado:**

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





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

Procesos administrativos sólidos, transparentes y alineados con la normatividad vigente.

**2.5. EJE 5. COMPETENCIAS TÉCNICAS Y OPERATIVAS BOMBERILES.**

**Propósito:**

Fortalecer las capacidades operativas mediante formación certificada y entrenamiento especializado, garantizando la preparación técnica del personal para atender emergencias de manera eficiente y segura.

**Justificación:**

La Ley 1575 de 2012 exige profesionalización de los cuerpos de bomberos y certificación en áreas técnico-operativas. El PIC Bogotá presenta un modelo robusto de profesionalización técnica que sirve como referencia.

**Temáticas incluidas:**

- Atención de incendios estructurales y forestales.
- Manejo de Materiales Peligrosos – MATPEL.
- Rescate en:
  - ✓ Alturas
  - ✓ Espacios confinados
  - ✓ Vehicular
  - ✓ Acuático
- Búsqueda y rescate (USAR)
- Sistema Comando de Incidentes (niveles básico y avanzado).
- Psicología de la emergencia.
- Gestión del riesgo y respuesta inmediata.

**Resultado esperado:**

Mayor capacidad operativa, reducción de riesgos operacionales, profesionalización progresiva.

**2.6. EJE 6. Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)**

**Propósito:**

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





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

Promover ambientes de trabajo seguros y saludables mediante capacitación obligatoria y permanente, cumpliendo el Decreto 1072 de 2015.

**Justificación:**

En 2025 se impartió SST, pero se requiere continuidad y profundización.

**Temáticas incluidas:**

- Identificación de peligros y valoración del riesgo.
- Ergonomía, fatiga operativa y pausas activas.
- Primeros auxilios y protocolos de emergencia.
- Riesgos psicosociales.
- SST aplicada a escenarios de entrenamiento y operación.

**Resultado esperado:**

Reducción de incidentes laborales, fortalecimiento del autocuidado y cumplimiento normativo.

5. PLAN DE ACCIÓN PIC 2026.

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





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

Eje	Actividad	Objetivo	Población	Meta 2026	Indicador	Mes	Responsable
Operativo	SCI – Sistema Comando de Incidentes	Fortalecer mando y control	Operativo	25 bomberos	% aprobados	Marzo	Academia
Operativo	Incendios estructurales – Entrenamiento anual	Mantener competencias operativas esenciales	Operativo	25 bomberos	% competencias	Abril	Academia
Operativo	Psicología de la emergencia	Reducir impacto emocional y mejorar respuesta	Operativo	25 bomberos	% asistencia	Agosto	SST
Administrativo	SECOP II – Módulo supervisores	Garantizar cumplimiento contractual	Administrativos	3 funcionarios	% supervisores formados	Marzo	Jurídica
Administrativo	Supervisión y liquidación contractual	Mejorar ejecución contractual	Administrativos	31 funcionarios	% evaluación	Septiembre	Jurídica
Administrativo	Excel avanzado	Optimizar gestión de datos	Administrativos	3 funcionarios	% uso aplicado	Febrero	Talento Humano
Administrativo	SIA Observa	Fortalecer seguimiento institucional	Administrativos	3 funcionarios	Reportes generados	Octubre	Talento Humano
Transversal	Ética pública e integridad	Fortalecer la conducta ética institucional	Todo el personal	33 funcionarios	% participación	Abril	Talento Humano
Transversal	Comunicación asertiva y servicio al ciudadano	Mejorar atención y clima laboral	Todo el personal	33 funcionarios	Encuestas positivas	Febrero	Talento Humano
SST	Capacitación anual obligatoria en SST	Garantizar cumplimiento del SG-SST	Todo el personal	33 funcionarios	% cumplimiento	Julio	SST

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





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

6. METAS E INDICADORES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2026

• **Población institucional:**

- 25 bomberos operativos
- 8 administrativos

33 funcionarios en total

El diseño de metas e indicadores considera la capacidad real de participación, la disponibilidad por turnos, la priorización de competencias críticas y la sostenibilidad operativa del CBOM.

**6.1. METAS 2026**

**6.1.1. Metas generales**

2. Alcanzar una cobertura mínima del 80% del total de funcionarios capacitados en por lo menos una actividad formativa prioritaria del PIC 2026. Mínimo esperado: 26 funcionarios capacitados.
3. Fortalecer el 100% de las competencias operativas esenciales en los 25 bomberos a través del entrenamiento anual en incendios estructurales.
4. Formar al 100% de los supervisores y responsables contractuales (8 administrativos) en el uso de SECOP II y principios de supervisión contractual.
5. Lograr que el 70% del personal administrativo (6 de 8 funcionarios) mejore las competencias digitales mediante la capacitación en Excel avanzado y SIA Observa.
6. Capacitar al 100% del personal (33 funcionarios) en SST obligatorio anual, cumpliendo los requisitos del SG-SST.

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





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

7. Formar al 100% del personal (33 funcionarios) en ética pública e integridad, en cumplimiento del MIPG y del Código de Integridad.
8. Garantizar que el 100% de los 25 bomberos reciba capacitación en una competencia psicosocial relacionada con la atención de emergencias, para fortalecer bienestar, autocuidado y respuesta emocional.

## **6.2. INDICADORES**

A continuación, se presentan los indicadores institucionales , su fórmula y meta.

- **Indicador 1: Cobertura general de capacitación**

Fórmula:

Cobertura = Funcionarios capacitados/33

Interpretación: Evalúa la participación total de la entidad.

- **Indicador 2: Competencias operativas esenciales fortalecidas**

Población: 25 bomberos

Fórmula:

Bomberos entrenados en incendios estructurales/25

Interpretación: Garantiza que todos los bomberos mantienen habilidades críticas para la misión.

- **Indicador 3: Supervisores capacitados en SECOP II**

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





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

Población: 8 administrativos

Fórmula:

Supervisores capacitados/8

Interpretación: Asegura la correcta ejecución contractual.

- **Indicador 4: Nivel de competencias digitales administrativas**

Población: 8 administrativos

Fórmula:

Administrativos con desempeño adecuado/8

Interpretación: Refuerza el uso de herramientas TIC esenciales para la gestión.

- **Indicador 5: Cumplimiento del SG-SST**

Población: 33 funcionarios

Fórmula:

Funcionarios capacitados en SST/33

Interpretación: Cumplimiento legal y prevención de riesgos laborales.

- **Indicador 6: Ética pública e integridad fortalecida**

Población: 33 funcionarios

Fórmula:

Funcionarios con participación certificada/33

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





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

Interpretación: Cumple el MIPG, Código de Integridad y lineamientos de Función Pública.

- **Indicador 7: Capacitación psicosocial del personal operativo**

Población: 25 bomberos

Fórmula:

Bomberos capacitados en psicología de la emergencia/25

Interpretación: Contribuye al bienestar emocional y la respuesta eficaz en crisis.

## 7. HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA
0.	Se formula de acuerdo con las necesidades 2025	Enero 30 de 2025
3	Se actualiza según las necesidades de la vigencia 2026	Enero 30 de 2026

  
**JORGE ELIÉCER ARBELÁEZ MORALES**  
**Director – Comandante**

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>

✉ [Contacto@bomberosmonteria.gov.co](mailto:Contacto@bomberosmonteria.gov.co)  
[Cuerpodebomberosmonteria@gmail.com](mailto:Cuerpodebomberosmonteria@gmail.com)  
Nit. 800.211.751-0

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

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

