

DIRECCIÓN NACIONAL DE BOMBEROS DE COLOMBIA

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO






 	GESTION DE TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATÉGICO	Vigente Desde: Enero de 2013

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO	3
3.	ALCANCE.....	3
4.	DEFINICIONES	3
5.	DESARROLLO	4
5.1	Aspectos normativos	4
5.2	Contexto.....	6
5.3	Responsables del plan estratégico	11
5.4	Diagnóstico previo a la planeación estratégica de Talento Humano	11
5.5	Desarrollo del plan estratégico del talento humano 2024.....	17
5.6	Planes del Talento Humano 2024	20
5.7	Planeación del plan estratégico enero-diciembre 2024	20
5.8	Seguimiento y evaluación.....	22
6.	CONTROL DE CAMBIOS.....	22

	GESTION DE TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATÉGICO	Vigente Desde: Enero de 2013

1. INTRODUCCIÓN

El plan estratégico de talento humano de la Dirección Nacional de Bomberos reúne los diferentes aspectos que se desarrollan en el proceso de gestión de talento humano a través de los diferentes planes en pro de velar por el bienestar de sus colaboradores y prestar un servicio óptimo y con calidad humana a la ciudadanía.

En cumplimiento del Decreto 612 de 2018, el plan de acción y el plan de desarrollo, la entidad establece la planeación estratégica en correlación con los aspectos que busca MIPG, con el fin de fortalecer competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, lograr motivación y compromiso a la prestación del servicio.

En la elaboración del plan estratégico para la vigencia 2024 se tienen en cuenta los diferentes aspectos, relacionados con los reportes de autodiagnóstico de la matriz Gestión Estratégica de Talento Humano GETH, FURAG, diagnóstico de riesgo psicosocial y medición de clima organizacional, buscando siempre cumplir con las normas establecidas y mejorar continuamente en cada una de las actividades que se desarrolla internamente.

2. OBJETIVO


Fortalecer el Talento Humano de la Dirección Nacional de Bomberos a través de la implementación de planes y políticas que permitan el desarrollo integral de los servidores públicos en su vida laboral y la prestación del servicio en cumplimiento de la estrategia y los objetivos institucionales.

3. ALCANCE

El plan estratégico del proceso de Gestión de Talento Humano inicia en la detección de necesidades de los componentes, continua con el desarrollo de las actividades y termina en el seguimiento y control de las actividades programadas.

4. DEFINICIONES

- **Gestión del talento humano.** orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.
- **Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano - GETH:** es una herramienta (Excel) de autodiagnóstico que permite a las entidades valorar el estado de la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en las etapas de planeación, ingreso, desarrollo y retiro. Permite también identificar el estado de las Rutas de Creación de Valor, que son agrupaciones de temas de Talento Humano que permiten orientar y priorizar la planeación para el avance en los niveles de madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:** es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.


	GESTION DE TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATÉGICO	Vigente Desde: Enero de 2013

- **Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG:** formulario a través del cual se capturan, monitorean y evalúan los avances sectoriales e institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo de la vigencia anterior al reporte.
- **Rutas de Creación de Valor:** Herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas. Las Rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces.


5. DESARROLLO

5.1 Aspectos normativos

- **Ley 2214 de 2022:** por medio de la cual se reglamenta el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, se toman medidas para fortalecer las medidas que promueven el empleo juvenil y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 2191 de 2022:** por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.
- **Ley 2088 de 2021:** por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones
- **Ley 1960 de 2019:** Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1823 de 2017:** por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1780 de 2016:** por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1712 de 2014:** por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1651 de 2013:** Por medio de la cual se modifican los artículos 13, 20, 21, 22, 30 y 38 de la Ley 115 de 1994 y se dictan otras disposiciones-ley de bilingüismo.
- **Ley 1562 de 2012:** por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
- **Ley 1221 de 2008:** Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1010 de 2006:** por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- **Ley 909 de 2004:** por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 581 de 2000:** por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 2365 de 2019:** por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.
- **Decreto 612 de 2018:** por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- **Decreto 815 de 2018:** por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

	GESTION DE TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATÉGICO	Vigente Desde: Enero de 2013

- **Decreto 1499 de 2017:** por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
- **Decreto 484 de 2017:** por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública
- **Decreto 648 de 2017:** por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
- **Decreto 894 de 2017:** por el cual se dictan normas en materia de empleo 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.
- **Decreto 171 de 2016:** por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- **Decreto 1083 de 2015:** por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
- **Decreto 1072 de 2015:** por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- **Decreto 350 de 2013:** por el cual se establece la estructura de la Dirección Nacional de Bomberos, se determina las funciones de sus dependencias y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 884 de 2012:** por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 2482 de 2012:** por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- **Decreto 1567 de 1998:** crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- **Decreto 1295 de 1994:** por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- **Resolución 312 de 2019:** por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
- Resolución
- **Resolución 667 de 2018:** por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas
- **Resolución 2423 de 2018:** por la cual se establecen los parámetros técnicos para la operación de la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral.
- **Resolución 390 de 2017:** Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- **Circular 021 de 2023 Ministerio del Trabajo:** Ampliación de plazo registro anual de autoevaluaciones de Estándares Mínimos y planes de mejoramiento del SG-SST
- **Circular 082 de 2022 Ministerio del Trabajo:** registro anual de autoevaluaciones de Estándares Mínimos y planes de mejoramiento del SG-SST.
- **Circular Conjunta 100-009 de 2021:** recomendaciones para la implementación de ajustes razonables en las entidades públicas donde laboren personas en condición de discapacidad
- **Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014:** orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

	GESTION DE TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATÉGICO	Vigente Desde: Enero de 2013

5.2 Contexto

La Dirección Nacional de Bomberos se crea como Unidad Administrativa Especial del orden nacional, con personería jurídica, adscrita al Ministerio del Interior, con autonomía administrativa, financiera y patrimonio propio, cuya sede es la ciudad de Bogotá, D.C.

Misión: somos la entidad encargada de emitir lineamientos e implementar políticas, gestionar recursos y generar estrategias, coadyuvando al fortalecimiento de la actividad bomberil, para la prestación efectiva del servicio público esencial de bomberos, bajo el marco de la gestión integral del riesgo a favor de la protección de la vida, bienes y medio ambiente.

Visión: a 2030 la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia será reconocida por las instituciones de Bomberos y Comunidades como una entidad de servicio de alta calidad relacionado con el óptimo cumplimiento de nuestras actividades misionales contribuyendo a un desarrollo sostenible.

Pilares estratégicos

Unidad Bomberil Nacional

- Enfoque en equidad y trabajo conjunto.
- Integración bomberil..
- Unificación de criterios
- Estandarización.
- Profesionalización.
- Infraestructura operativa, física y tecnológica.

Gestión Territorial

- Acompañamiento y posicionamiento en el 100% del territorio nacional.
- Reconocimiento nacional y regional.
- Participación de instrumentos de planificación territorial.

Modernización Y Fortalecimiento Institucional

- Modernización de la entidad, especial enfoque en talento humano.
- Planeación estratégica institucional.
- Seguimiento y control.

Alianzas Estratégicas

- Fortalecimiento de relaciones interinstitucionales con entidades del orden nacional y con la comunidad internacional.
- Alianzas Público-Privadas.
- Gestión de recursos.

Objetivos estratégicos

Unidad Bomberil

- Fortalecer la equidad e integración en las instituciones de Bomberos del país.

Gestión Territorial

- Mejorar la prestación del servicio público esencial de Bomberos en el 100% del territorio nacional.

Modernización Y Fortalecimiento Institucional

- Fortalecer en un 100% el desempeño organizacional e institucional de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia.

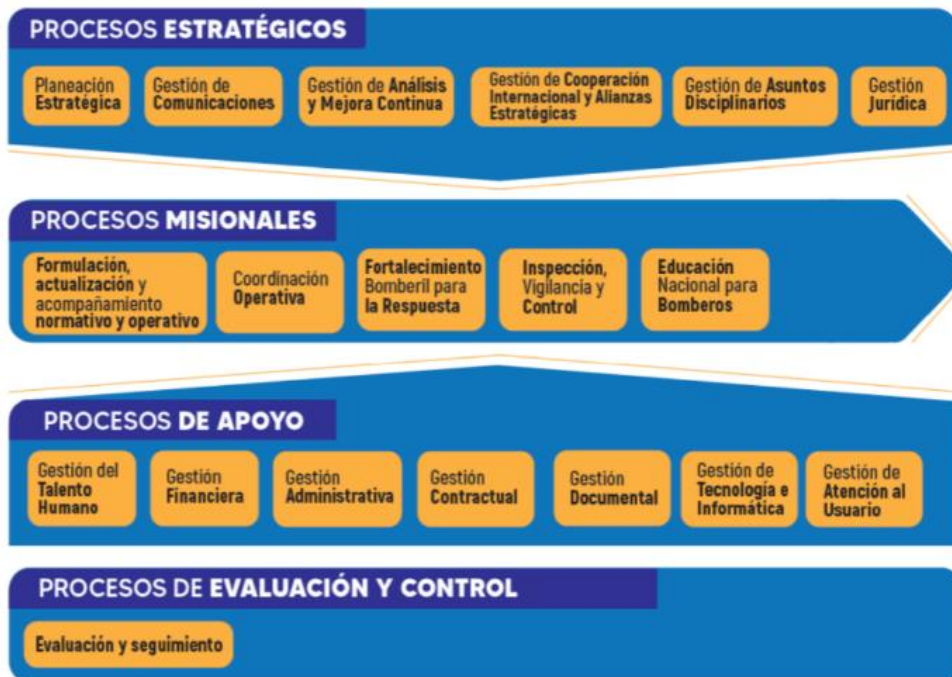
Alianzas Estratégicas


- Gestionar y afianzar relaciones interinstitucionales con entidades del orden nacional, el sector privado y la comunidad internacional.

Organigrama



Mapa de procesos



	GESTION DE TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATÉGICO	Vigente Desde: Enero de 2013

La Dirección Nacional de Bomberos tiene establecido 19 procesos en su mapa de procesos, el proceso de Gestión de Talento Humano pertenece a los procesos de apoyo, estos procesos son de vital importancia, ya que aseguran el funcionamiento de los procesos de creación de valor en la entidad y se logre el cumplimiento de los objetivos.


Rutas de creación de valor

De acuerdo con el MIPG para la dimensión Talento Humano, se menciona las “Rutas de creación de valor”. Estas son agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales de la GETH con el propósito de producir resultados eficaces para la gestión y se encuentran expuestas en la siguiente imagen, lo cual corresponde a la gestión estratégica del Talento Humano.



Fuente: Función Pública.

- **Ruta de la felicidad:** ejecutar actividades que propicien ambientes de trabajo adecuados, cálidos y seguros a través de la implementación de la seguridad y salud en el trabajo, clima laboral, bienestar, incentivos no pecuniarios.
- **Ruta del crecimiento:** llevar a cabo jornadas de Formación a Fondo, talleres de liderazgo y actividades encaminadas a la apropiación y fomento del Código de integridad y buen gobierno en las actuaciones del Servidor Público.
- **Ruta del servicio:** ejecutar actividades de fortalecimiento de la competencia de servicio al ciudadano en todos los colaboradores de la Entidad, así como la divulgación de buenas prácticas que permitan a los mismos desarrollar sus tareas de manera que apunten a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos.
- **Ruta de la calidad:** ejecutar actividades de Formación a Fondo que permitan al Talento Humano de la Entidad conocer, apropiar y desarrollar sus actividades conforme a los lineamientos internos actualizados, siempre en el cumplimiento del Plan Estratégico Institucional de la DNBC y alineado con sus objetivos estratégicos, fomentando de igual manera la cultura de calidad e integridad y haciendo seguimiento a sus logros, con el fin de medir su aporte en el cumplimiento de objetivos misionales a partir de criterios de eficacia y eficiencia.
- **Ruta del análisis de datos:** llevar a cabo encuestas de identificación de necesidades de bienestar, seguridad y salud, capacitación, clima y cultura organizacional, además de realizar máximo cada 2 años medición de estas mismas variables, con el fin de obtener la mayor cantidad de información posible como línea base para diseñar los planes, programas y estrategias de la GETH. Igualmente, hacer campañas de actualización de información en el

	GESTION DE TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATÉGICO	Vigente Desde: Enero de 2013

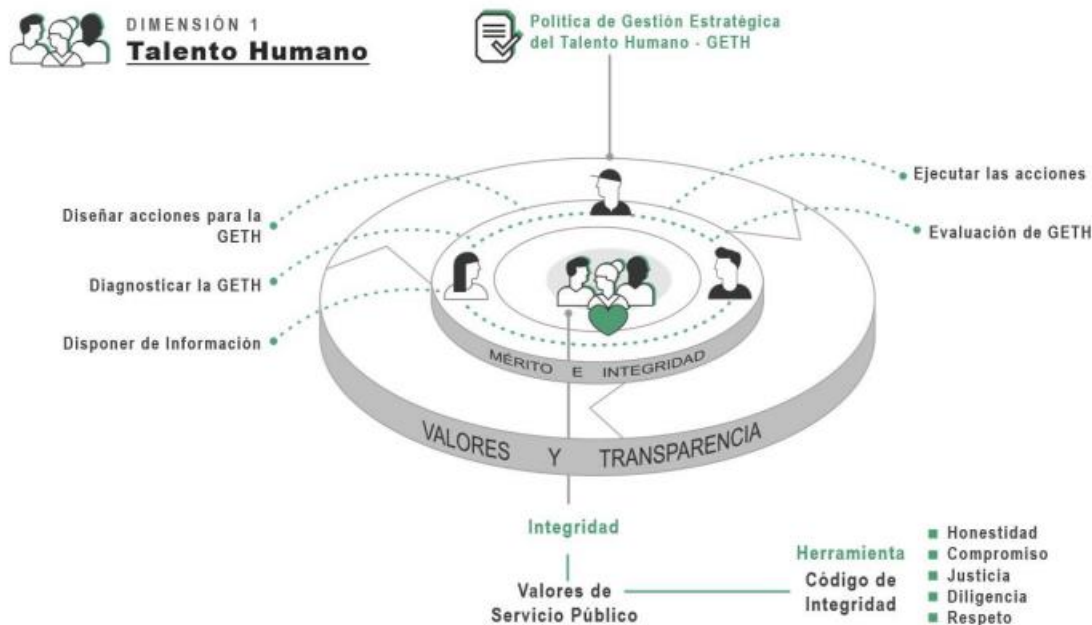
SIGEP para mantener la información lo más real posible al momento de generar reportes de seguimiento o evaluación.

Dimensión de Talento Humano

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Dimensión Estratégica de Talento Humano tiene como finalidad “*gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad -definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación-, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos*”, la Gestión del Talento Humano, está integrada principalmente por dos (2) Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, que son:

- Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Integridad.

La implementación de estas políticas permite el cumplimiento de los objetivos propuestos en los diferentes planes de la gestión estratégica tanto de talento humano, como institucional.



Fuente Función Pública - Modelo integrado de planeación y gestión

Plan Global DNBC

Adoptada mediante el decreto 35 de 2013, “*por el cual se establece la planta de la Dirección Nacional de Bomberos y se dictan otras disposiciones*”.

La planta cuenta con una planta global e 29 cargos de los cuales 20 son nombrados en provisionalidad, de libre nombramiento y remoción y se encuentra tres vacantes.

PROPUESTA

Dirección Nacional de Bomberos Colombia

Dirección: Av. Calle 26 # 69 - 76, Edificio Elemento, Torre 4 piso 15, Bogotá

Línea de atención: (1) 555 7926 Ext. 201 - 205

E-mail: atencionciudadano@dnbc.gov.co

Celular: 310 241 4387

23/05/2023

Página 9 | 23

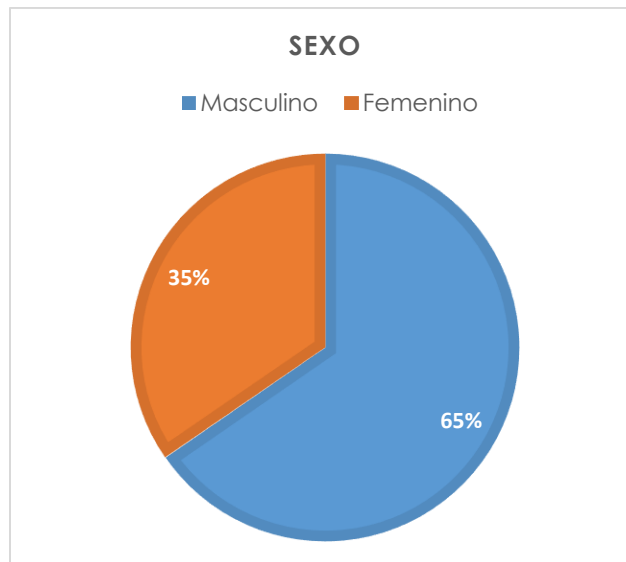
PLANTA GLOBAL DNBC					
Provisionalidad			21	Total 29	
Libre Nombramiento			8		
DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	No CARGOS	OCUPADO	VACANTE
Director general	15	24	1	1	
Subdirector	40	21	2	0	2
Asesor	1020	14	2	2	
Profesional especializado	2028	23	3	3	
Profesional especializado	2028	19	5	5	
Profesional especializado	2028	12	4	4	
Técnico administrativo	3124	18	5	5	
Secretario ejecutivo	4210	21	1	1	
Secretario ejecutivo	4210	19	2	1	1
Auxiliar administrativo	4044	21	3	3	
Conductor Mecánico	4103	19	1	1	
Total				26	3

Caracterización del personal

Según el reporte del perfil sociodemográfico con corte a diciembre de 2023 la entidad cuenta con 26 funcionarios de planta y con relación a aspectos demográficos se menciona:

Sexo

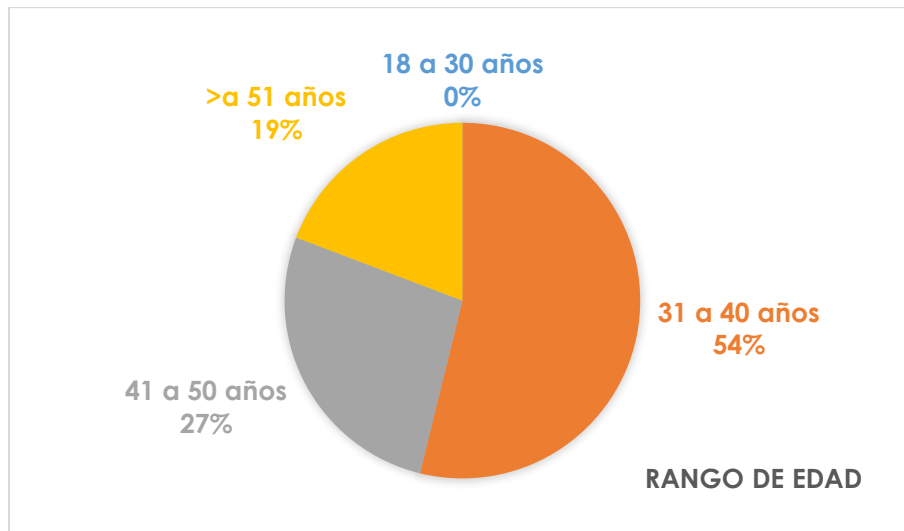
Sexo	
Masculino	17
Femenino	9
Total	26



Con relación al sexo de 26 funcionarios de la DNBC, con corte al 31 de diciembre de 2023 el 65 % es masculino y el 35 % es femenino.

Edad

Rango de edad	
18 a 30 años	0
31 a 40 años	14
41 a 50 años	7
>a 51 años	5
Total	26



Con relación a rango de edad de 26 funcionarios con corte al 32 de diciembre el 54% se encuentra en edades entre los 31 a 40 años, el 27% entre los 41 a 450, el 19% es mayor a 51 años y no hay funcionarios en edades entre los 18 a 30 años.

5.3 Responsables del plan estratégico

El plan estratégico de Talento Humano se desarrollará por el Profesional Especializado de Talento Humano de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia - DNBC o a quien haga sus veces, así como los profesionales contratistas que se asignen al proceso de Gestión de Talento Humano para el desarrollo y ejecución de las actividades propuestas para la vigencia 2024 y estará liderado por el Subdirector Administrativo y Financiero.

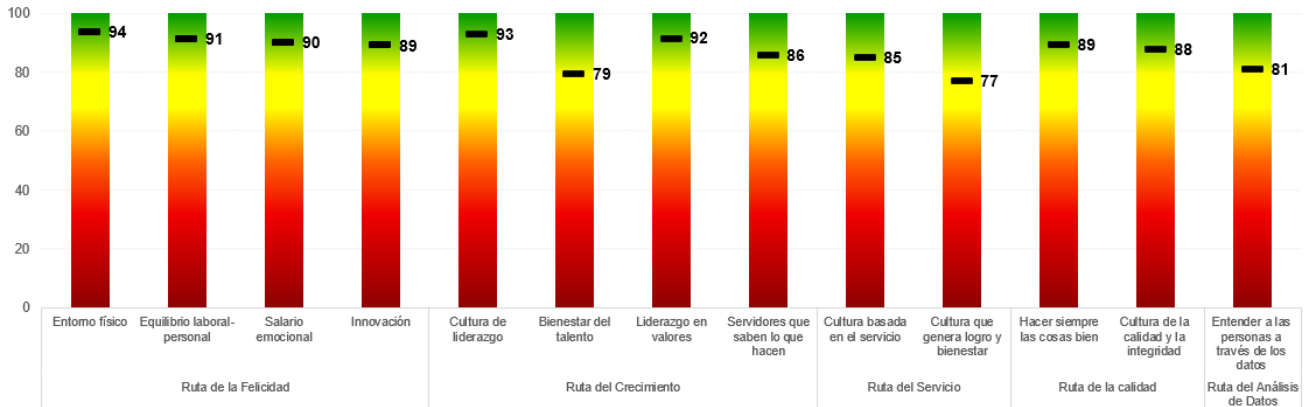
5.4 Diagnóstico previo a la planeación estratégica de Talento Humano

El plan estratégico del proceso de Gestión de Talento Humano requiere contar con disposición de información oportuna, actualizada e insumos confiables para su elaboración.

Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables de la matriz GETH con relación a las rutas de creación de valor se indican los aspectos en lo cual se presenta mayor cumplimiento y los aspectos prioritarios para intervención, como tal, los resultados permiten identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano.

Grafica resultados gestión estratégica del talento humano – Matriz GETH



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			PUNTAJE FINAL
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			85,9
RUTA DE LA FELICIDAD	91	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	94
La felicidad nos hace productivos		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	91
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	90
		- Ruta para generar innovación con pasión	89
RUTA DEL CRECIMIENTO	87	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	93
Liderando talento		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	79
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	92
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	86
RUTA DEL SERVICIO	81	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	85
Al servicio de los ciudadanos		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	77
RUTA DE LA CALIDAD	88	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	89
La cultura de hacer las cosas bien		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	88
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	81	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	81
Conociendo el talento			

RELACIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES DE LA MATRIZ GETH CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			VARIABLES DE LA MATRIZ GETH CON					
			Ruta del Crecimiento			Ruta del Servicio		
Actividades de Gestión (Variables)			Cultura de liderazgo	Bienestar del talento	Liderazgo en valores	Servidores que saben lo que hacen	Cultura basada en el servicio	Cultura que genera logro y bienestar
INGRE SO	Diversidad e Inclusión	29	Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad	X				X
		29A	Cumplimiento de los artículos 4 y 6 de la Ley 2214 de 2022 y el Decreto 2365 de 2019 relacionados con el porcentaje de vinculación de jóvenes entre los 18 y 28 años en la entidad	X				X
		29B	Cumplimiento de la Ley 581 de 2000 en relación con el porcentaje de cumplimiento del máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios	X				X
0	Negociación colectiva	65	Negociar las condiciones de trabajo con sindicatos y asociaciones legalmente constituidas en el marco de la normatividad vigente.	X				X

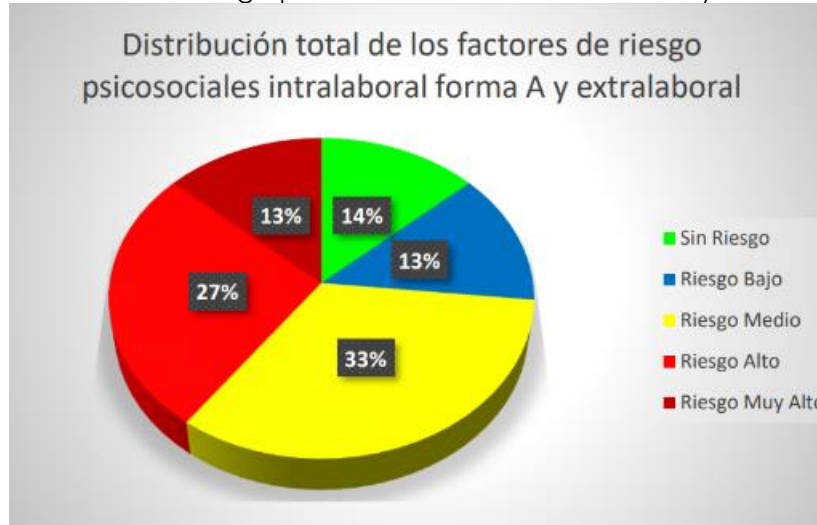
Al realizar la valoración de los componentes del ciclo de vida del sector público: planeación, ingreso, desarrollo y retiro contenidos en la matriz de GETH del proceso de Gestión de Talento Humano de la DNBC se presentó un resultado de 85,9 sobre 100, este resultado permite identificar las fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano.

Al realizar el diagnóstico la puntuación inferior a 90 se identificó en las rutas de análisis de datos, ruta de servicio, ruta de crecimiento y ruta de calidad y dentro de estas se identificó la menor puntuación en la ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro con 79 puntos y la ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación del bienestar con 77 puntos para lo cual es necesario establecer acciones a seguir.

Resultado de batería de riesgo psicosocial

Se aplicó en la DNBC la batería de riesgo psicosocial por el proveedor proteger IPS, la cual se programó a 29 funcionarios y contratistas que corresponden a los cargos de dirección/jefatura, administrativos/coordiación y operativos, se utilizaron dos cuestionarios que evaluaron factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral (formas A y B). La versión denominada forma A está orientada a personas que ocupan cargos de jefatura; la segunda versión o forma B aplica a personas que ocupan cargos dentro de los grupos de auxiliares y operativos.

Resultado total de los factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A y extralaboral

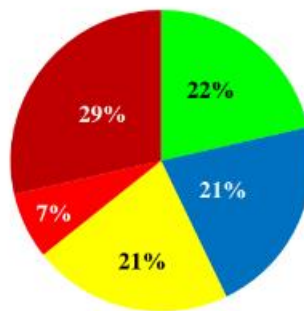


Según el reporte realizado por el proveedor se observar en la gráfica anterior, el 73% de los trabajadores de la DNBC, que tienen personal a cargo y son profesionales se encuentran en Riesgo psicosocial puesto que presentaron niveles de riesgo Medio, Alto y Muy a Alto, en el lugar de trabajo y fuera de el, por lo tanto, se considera un factor de riesgo significativo, se requiere intervención de carácter prioritaria y complementaria para mitigar los riesgos hallados en este apartado.

Resultado total de los factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B y extralaboral

Distribución total de los factores de riesgo psicosociales intralaboral forma B y extralaboral

■ Sin Riesgo ■ Riesgo Bajo ■ Riesgo Medio ■ Riesgo Alto ■ Riesgo Muy Alto



Según el reporte realizado por el proveedor se observar en la gráfica anterior que, el 57% de los trabajadores que no tienen personal a cargo y que ocupan cargos de Auxiliares/Operarios se encuentran en Riesgo Psicosocial, puesto que puntuaron un nivel de Riesgo Medio, alto y Muy Alto, en el trabajo y fuera de él, por lo que se requiere a este grupo de población una intervención primaria y secundaria con el fin de poder mitigar los niveles de riesgos presentes en ellos.

Con base en lo anterior, se procederá a implementar el plan de intervención sugerido por el proveedor de acuerdo con los resultados de la medición de riesgo psicosocial para mitigar los niveles de riesgos psicosociales detectados.

Medición de clima laboral

Variables Medidas



- Estrategia Corporativa**
- Conocimiento de la Estrategia
 - Apropiación de la Estrategia
 - Valores Corporativos
 - Sentido de Pertenencia
 - Compromiso
 - Compensación
 - Beneficios



- Gestión del conocimiento**
- Desarrollo individual
 - Capacitación
 - Empleabilidad
 - Reconocimiento



- Salud & Seguridad en el Trabajo**
- Protocolos de Bioseguridad
 - Autocuidado
 - Herramientas de trabajo
 - Trabajo Remoto



- Relacionamiento**
- Empatía
 - Trabajo Colaborativo
 - Integración



- Dirección**
- Liderazgo
 - Desarrollo en Equipo
 - Comunicación



- Gestión del cambio**
- Disposición Para El Cambio
 - Innovación En La Entidad
 - Adhesión del Cambio

Resultados de la Medición



Estrategia Corporativa
74%



Gestión del Conocimiento
58%



Salud & Seguridad en el Trabajo
74%



Relacionamiento
64%



Dirección
61%




Gestión del Cambio
62%

Niveles	Valores	Decisiones
Deseable	91 – 100%	Mantener
Positivo	71- 90%	Fortalecer
Aceptable	51 – 70%	Intervenir
Crítico	0 – 50 %	Transformar

RESULTADO GENERAL
66%

La medición del clima realizada por el proveedor CAFAM, revela el estado de ánimo, lo cual resulta determinante para la productividad y eficiencia en todos los procesos. En la DNBC la percepción general fue Aceptable con un 66% global.

Las variables por fortalecer con un nivel positivo son la de Estrategia corporativa y Seguridad y Salud en el Trabajo y las variables por intervenir con un nivel aceptable corresponde a las variables de Dirección, gestión del conocimiento, relacionamiento y gestión del cambio para lo cual se establece acciones a seguir con la finalidad de cerrar brechas.

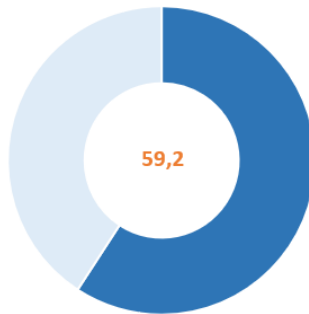
	GESTION DE TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATÉGICO	Vigente Desde: Enero de 2013

Medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano. Por ello, a continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG II, con el fin de establecer las acciones con las cuales se fortalecerá y evaluará la gestión para el 2024.

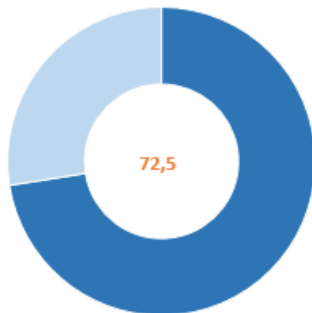
Resultado índice de Talento Humano: 59,2
Dimensiones MIPG

D1 TALENTO HUMANO

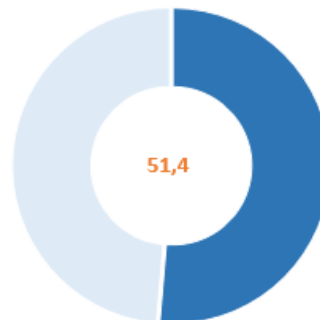



Políticas asociadas a talento humano

P1 GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO



P2 INTEGRIDAD



	GESTION DE TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATÉGICO	Vigente Desde: Enero de 2013

NO. INDICE	POLITICA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	PUNTAJE
101	CALIDAD DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	65,6
102	EFICIENCIA Y EFICACIA DE LA SELECCIÓN MERITOCRÁTICA DEL TALENTO HUMANO	56,7
103	DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA ENTIDAD	89,5
104	DESVINCLACIÓN ASISTIDA Y RETENCIÓN DEL CONOCIMIENTO GENERADO POR EL TALENTO HUMANO	57,1

NO. INDICE	POLITICA DE INTEGRIDAD	PUNTAJE
105	CAMBIO CULTURAL BASADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO	40,9
106	GESTIÓN ADECUADA DE ACCIONES PREVENTIVAS EN CONFLICTO DE INTERÉS	56,4

5.5 Desarrollo del plan estratégico del talento humano 2024


las actividades previstas para el cumplimiento del PETH se realizan dentro de las actividades de Gestión del Talento Humano, a través de las cuales, se identifican y cubren las necesidades de los servidores públicos de la DNBC en su ciclo de vida de servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan Nacional de Desarrollo.


Actividades generales a tener en cuenta para desarrollar:

Actividades de gestión	Puntaje sobre 100	Plan relacionado	Acción
Verificar la información cargada en el SIGEP	40	Plan estratégico	Periodicidad en la verificación y actualización de los empleos y empleados cargados en SIGEP - semanalmente
Contar con las listas de elegibles vigentes en su entidad hasta su vencimiento	20	Plan anual de vacantes	A la fecha se encuentra Proceso de Selección Abierto para la provisión definitiva de veintinueve (21) empleos con veintinueve (21) vacantes de la DNBC
Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad	20	Plan de bienestar e incentivos	Crear un programa de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad
Cumplimiento de los artículos 4 y 6 de la Ley 2214 de 2022 y el Decreto 2365 de 2019 relacionados con el porcentaje de vinculación de jóvenes entre los 18 y 28 años en la entidad	20	Plan de bienestar e incentivos	Crear un programa de inclusión laboral de vinculación de jóvenes entre los 18 y 28 años en la entidad
Cumplimiento de la Ley 581 de 2000 en relacionado con el porcentaje de cumplimiento del máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios	40	Plan de bienestar e incentivos	Crear un programa de inclusión laboral de mujeres en niveles directivos que permitan un nivel decisorio

Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	40	Plan de bienestar e incentivos	Establecer programa de bilingüismo
Educación en artes y artesanías	41	Plan de bienestar e incentivos	En unión con la caja de compensación capacitar y realizar actividades relacionadas con artes y artesanías que permitan desarrollar habilidades
Promoción de programas de vivienda	60	Plan de bienestar e incentivos	En unión con la caja de compensación promover el programa de vivienda
Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)	40	Plan institucional de capacitación	Establecer en el plan de capacitación e incentivos un programa de educación formal
Promoción del uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos de la entidad.	40	Plan de bienestar e incentivos	Establecer el programa el uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos de la entidad.
Implementación de la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas	60	Plan de bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo	Desarrollar la estrategia de salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas
Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.	61	Plan de bienestar e incentivos	Crear un programa de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad Incluir en el programa de inclusión social laboral la importancia de incluir a las mujeres en niveles directivos que permitan un nivel decisorio
Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en 60la entidad	60	Plan de seguridad y Salud en el trabajo	Dotar de elementos de protección personal al personal que corresponda
Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta	20	Plan de adquisiciones	Dar continuidad al plan de formalización del empleo
Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión.	70	Plan estratégico	Diseñar y ejecutar la estrategia Condiciones institucionales - conflictos de intereses
Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	70	Plan estratégico	Establecer en el procedimiento de ingreso y egreso entrevistas para identificar las razones de retiro
Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan estratégico del talento humano.	40	Plan estratégico	Establecer en el procedimiento de ingreso y egreso un Informe de las razones de retiro
Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	70	Plan de bienestar e incentivos	Establecer programa de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan
Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	60	Plan institucional de capacitación	Gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan o la totalidad de las personas que se retiran y evaluar el impacto de la implementación de esos mecanismos- en caso de retiro o cambio de proceso- según necesidad- realizar las entrevistas e informes de retiro (a demanda, en caso de desvinculación)
Cambio de la cultura basada en la implementación el código de integridad del servicio publico	40.9	Plan estratégico	Actualización del código de ética - política de integridad. Planeación - Diseño de la estrategia Condiciones institucionales - creación Comité de gestión y desempeño y procedimientos Pedagogía - sensibilización y capacitación Seguimiento y

	GESTION DE TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATÉGICO	Vigente Desde: Enero de 2013

			evaluación - declaración de bienes y rentas - Conflictos de intereses - informe de seguimiento a la estrategia
gestión adecuada en acciones preventivas en conflictos de intereses	56,4	Plan estratégico	Diseñar y ejecutar la estrategia Condiciones institucionales - conflictos de intereses
Calidad de la planeación estratégica de talento humano	65,6	Plan estratégico	La planeación se desarrolla teniendo en cuenta los diferentes resultados de matriz GETH, FURAG, resultado batería riesgo psicosocial, Medición de clima laboral.
Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática de talento humano	56,7	Plan de previsión	A la fecha se encuentra Proceso de Selección Abierto para la provisión definitiva de veintiún (21) empleos con veintiuna (21) vacantes de la DNBC
Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	57,1	Plan estratégico	Gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan o la totalidad de las personas que se retiran y evaluar el impacto de la implementación de esos mecanismos- en caso de retiro o cambio de proceso- según necesidad- realizar las entrevistas e informes de retiro (a demanda, en caso de desvinculación)
Percepción general medición de clima laboral	66%	Plan de bienestar e incentivos	Intervención de acuerdo con el resultado de la medición de clima laboral
Batería de riesgo psicosocial - Trabajadores de la DNBC, que tienen personal a cargo y son profesionales	73% de los trabajadores presentaron niveles de riesgo Medio, Alto y Muy a Alto, en el lugar de trabajo y fuera de él	Plan de bienestar e incentivos - Plan de seguridad y salud en el trabajo	Intervención de acuerdo con el resultado de batería riesgo psicosocial
Batería de riesgo Psicosocial - trabajadores de la DNBC que no tienen personal a cargo y que ocupan cargos de Auxiliares/Operarios	57 de los trabajadores presentaron un nivel de Riesgo Medio, alto y Muy Alto, en el trabajo y fuera de él	Plan de bienestar e incentivos - Plan de seguridad y salud en el trabajo	Intervención de acuerdo con el resultado de batería riesgo psicosocial

	GESTION DE TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATÉGICO	Vigente Desde: Enero de 2013

5.6 Planes del Talento Humano 2024





El proceso de gestión de talento humano para la vigencia 2024 desarrollará cada uno de los planes según lo establecido en el decreto 612 de 2018, establece la propuesta identificando las necesidades, establece acciones que le permitirá cerrar brechas buscando mejor los resultados y lograr el cumplimiento, como tal cada plan se establece según lo parámetros indicados con su respectivo cronograma a seguir.


5.7 Planeación del plan estratégico enero-diciembre 2024

Una vez identificadas las acciones a seguir para la vigencia 2024 se establece el plan estratégico:

N.º	ACTIVIDAD	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	LIDER DEL PROCESO	RESPONSABLE	POBLACIÓN OBJETO
1	Planes Decreto 612	Identificar las necesidades y establecer los planes del proceso de gestión de Talento humano: Plan estratégico, Plan de Bienestar e incentivos, Plan institucional de Capacitación, Plan anual de Vacantes, Plan de Previsiones, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Subdirector Administrativo y Financiero	Gestión de talento humano	Funcionarios
2	Ingreso, permanencia y retiro de la entidad	Planeación - Diseño de la estratégica Condiciones institucionales - creación Comité de gestión y desempeño y procedimientos Pedagogía - sensibilización y capacitación Seguimiento y evaluación - declaración de bienes y rentas - Conflictos de intereses	Subdirector Administrativo y Financiero	Gestión de talento humano	Funcionarios
3	Acuerdos de gestión	Entregar los formatos para que se realicen los acuerdos de gestión entre los directivos y seguimiento	Subdirector Administrativo y Financiero	Gestión de talento humano	Gerentes públicos

 	GESTION DE TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATÉGICO	Vigente Desde: Enero de 2013

4	Evaluación de desempeño	Realizar la concertación y evaluación de desempeño de funcionarios de la entidad bajo modalidad de libre nombramiento y remoción y realizar el análisis en cumplimiento de las metas de la entidad	Subdirector Administrativo y Financiero	Gestión de talento humano	Funcionarios de libre nombramiento y remoción
5	Medición del rendimiento Laboral	Realizar la concertación y evaluación del rendimiento laboral de los funcionarios bajo modalidad de provisionalidad	Subdirector Administrativo y Financiero	Gestión de talento humano	Funcionarios en provisionalidad
6	Gestionar la información en el SIGEP	Hojas de vida y vinculación de servidores - En el ingreso, permanencia y retiro de los funcionarios Monitoreo y seguimiento al SIGEP	Subdirector Administrativo y Financiero	Gestión de talento humano	Funcionarios y Entes de control
7	Historias laborales	Mantener actualizadas las historias laborales de funcionarios de acuerdo con situaciones administrativas y novedades presentadas- de manera física y electrónica	Subdirector Administrativo y Financiero	Gestión de talento humano	Funcionarios
8	caracterización de funcionarios	Matriz donde se identificar los empleos que pertenecen a la planta global, los grupos internos de trabajo y el tipo de vinculación, nivel, código y grado; así como reportes por situaciones administrativas - trayectoria laboral	Subdirector Administrativo y Financiero	Gestión de talento humano	Funcionarios
9	inclusión y diversidad	Establecer y hacer seguimiento al programa en donde se establezca la vinculación de personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 a 28 años, participación de mujeres en cargos máximo de nivel decisorio	Subdirector Administrativo y Financiero	Gestión de talento humano	Funcionarios
10	Comisión de Personal	Llevar a cabo las reuniones mensuales de la Comisión de Personal según lo establecido en el reglamento y la normativa legal vigente, realizar actas e informe trimestral ante la CNSC	Subdirector Administrativo y Financiero	Gestión de talento humano	Integrantes Comisión de Personal
11	Manual de Funciones	Mantener Actualizada la información incluye las funciones y los perfiles de todos los empleos de la entidad por núcleos básicos del conocimiento, así como las competencias del Decreto 1083 de 2015 y competencias funcionales	Subdirector Administrativo y Financiero	Gestión de talento humano	Funcionarios
12	Actos Administrativos por situaciones Administrativas	realización de actos administrativos (consolidación de todo acto expedido en ingreso, permanencia y retiro y demás que se requieran de acuerdo con tramites y solicitudes)	Subdirector Administrativo y Financiero	Gestión de talento humano	Funcionarios, contratistas
13	Certificados Laborales	Realización de certificados laborales	Subdirector Administrativo y Financiero	Gestión de talento humano	Funcionarios de la entidad
14	Desprendibles de pago	Realización de desprendibles de pago cuando se requieran	Subdirector Administrativo y Financiero	Gestión de talento humano	Funcionarios

	GESTION DE TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATÉGICO	Vigente Desde: Enero de 2013

15	Código de integridad y Estrategia para la gestión de conflictos de intereses - declaración de bienes y rentas - (integridad pública)	Actualización del código de ética - política de integridad. planeación - Diseño de la estrategia Condiciones institucionales - creación Comité de gestión y desempeño y procedimientos Pedagogía - sensibilización y capacitación Seguimiento y evaluación - declaración de bienes y rentas - Conflictos de intereses - informe de seguimiento a la estrategia	Subdirector Administrativo y Financiero	Gestión de talento humano	Funcionarios
16	Matriz legal TH	Actualizar la matriz legal con normatividad aplicable al proceso de gestión de talento humano	Subdirector Administrativo y Financiero	Gestión de talento humano	Funcionarios
17	Desvinculación asistida y Transferencia de conocimiento	Implementar mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan o la totalidad de las personas que se retiran, y evalúa el impacto de la implementación de esos mecanismos- en caso de retiro o cambio de proceso- según necesidad- realizar las entrevistas e informes de retiro (a demanda, en caso de desvinculación)	Subdirector Administrativo y Financiero	Gestión de talento humano	Funcionarios
18	contestación Orfeos	De acuerdo con requerimientos	Subdirector Administrativo y Financiero	Gestión de talento humano	Funcionarios - requerimientos externos

Anexo 1. cronograma de actividades vigencia 2024

5.8 Seguimiento y evaluación

El seguimiento del plan estratégico se realizará a través de la valoración de la matriz GETH, el FURAG y el seguimiento al plan de acción y los indicadores, de igual manera cada plan contendrá su respectivo indicador.

Indicadores

Objetivo del indicador	Periodicidad	Tipo de indicador	Fórmula del Indicador	Fuente de información Numerador	Fuente de información Denominador	Periodicidad de análisis de los datos
Medir el nivel de cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano	Mensual	Eficacia	$\frac{\text{Número de Actividades Realizadas} * 100}{\text{Número de Actividades programadas}}$	Cronograma plan estratégico de talento humano	Cronograma plan estratégico de talento humano	Mensual

6. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	CAMBIO	VERSIÓN
-------	--------	---------

PROPUESTA

Dirección Nacional de Bomberos Colombia

Dirección: Av. Calle 26 # 69 - 76, Edificio Elemento, Torre 4 piso 15, Bogotá



Línea de atención: (1) 555 7926 Ext. 201 - 205

E-mail: atencionciudadano@dnbc.gov.co

Celular: 310 241 4387

23/05/2023

Página 22 | 23

 	GESTION DE TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATÉGICO	Vigente Desde: Enero de 2013

29 de diciembre de 2023	Emisión Inicial Oficial	1
-------------------------	-------------------------	---

Elaborado por: Nombre: Vicky Ordoñez Muñoz Cargo: Contratista Fecha: diciembre de 2023 Firma:	Revisado y Aprobado por: Nombre: Carlos López Barrera Cargo: Subdirector Administrativo y Financiero E Fecha: diciembre de 2023 Aprobado por: Firma:	Revisión metodológica: Nombre: Cargo: Fecha: Firma:
--	---	--