



MINISTERIO DEL INTERIOR



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

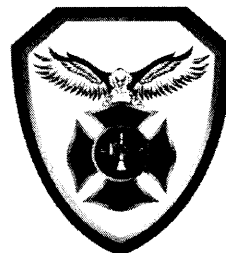
Política de Gestión Estratégica del  
Talento Humano

Vigente Desde:  
31/10/2022

# DIRECCIÓN NACIONAL DE BOMBEROS DE COLOMBIA

## PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL  
**DNBC**  
DIRECCIÓN NACIONAL  
BOMBEROS  
COLOMBIA

ORIGINAL

15/04/2021  
Página 1 | 8



**BOMBEROS COLOMBIA**  
— GUARDIANES DE LA VIDA —



@DNBomberosCol

Av. Calle 26 # 69 - 76 Edificio Elemento torre 4 piso  
Bogotá - Colombia  
Línea de atención: (1) 555 7926 Ext. 201 - 205  
E-mail: atencionciudadano@dnbc.gov.co  
C + 392 682 2010

## 1. INTRODUCCIÓN

La Dirección Nacional de Bomberos como Unidad Administrativa Especial del orden nacional, adscrita al Ministerio del Interior, en el desarrollo de su misión de dirigir, coordinar y acompañar la actividad de los Cuerpos de Bomberos del País, para la adecuada prestación del servicio público esencial de Bomberos en el territorio nacional; cuenta con el Proceso de Gestión del Talento Humano, encargado de administrar todas las personas que laboran en la administración pública, que es el activo más importante con que cuenta la Entidad y que es factor determinante para el éxito de la gestión en el logro de los objetivos institucionales.

La dinámica del Proceso de Gestión del Talento Humano está orientada en la cultura de hacer las cosas bien, basada en el valor público de la calidad, con el fin de potencializar las habilidades y destrezas de todos los funcionarios, centrada en el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la DNBC, las normas que rigen en materia de personal, promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Como lo establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG adoptado por la Dirección Nacional de Bomberos por medio de acto administrativo interno, con el correcto desarrollo de las actividades establecidas en la dimensión de Talento Humano se logra cumplir con el objetivo central del MIPG: "Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas".<sup>1</sup>

El proceso de Gestión del Talento Humano es el proceso encargado de administrar el recurso humano de la Dirección Nacional de Bomberos, toda vez que es el factor determinante para el éxito de la gestión en el logro de los objetivos institucionales a través de ellos coordinar y acompañar la actividad de los cuerpos de bomberos del país. enmarcados dentro de las rutas establecidas por el modelo integral de planeación y gestión, con el fin de fortalecer el proceso de gestión de talento humano, desde el valor público de la calidad, para establecer una cultura de hacer las cosas bien.

La presente política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Dirección Nacional de Bomberos es la expresión clara sobre el propósito y el compromiso de la Alta Dirección de contribuir en el cumplimiento de la misión institucional y los fines del Estado, para lograr el desarrollo personal y laboral de los servidores públicos.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Página 20. Versión 4. Marzo de 2021. DAFF.

<sup>2</sup> Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Página 21. Versión 4. Marzo de 2021. DAFF.

ORIGINAL

15/04/2021  
Página 2 | 8



**BOMBEROS COLOMBIA**  
— GUARDIANES DE LA VIDA —



Av. Calle 26 # 69 - 76 Edificio Elemento torre 4 piso  
Bogotá - Colombia  
**Línea de atención:** (1) 555 7926 Ext. 201 - 205  
**E-mail:** atencionciudadano@dnbc.gov.co  
**Cel:** 322 866 2938



## 1.1 OBJETIVO

Promover lineamientos con el fin de crear una cultura de hacer las cosas bien, fundamentados en la calidad de la prestación esencial del servicio y basados en las condiciones de trabajo digno para los trabajadores de la Dirección Nacional Bomberos de Colombia, que permitan un mejor desempeño de las funciones que realizan, según lo establecido en la normativa legal vigente, con la finalidad de generar ambientes de trabajo tranquilos y de alcanzar los objetivos trazados en la entidad.

Orientar el cumplimiento de las metas propuestas para desarrollo humano institucional durante el ciclo de vida del servidor público, en concordancia con la planeación estratégica; lineamientos de gestión, organización y trabajo establecidos por el Gobierno Nacional y la Comisión Nacional del Servicio Civil; con el fin de contar con un recurso humano con vocación de servicio, motivado y competitivo que permita la mejora continua y el crecimiento institucional, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

## 1.2 ALCANCE

La política va dirigida a todos los funcionarios que hacen parte de la Dirección Nacional de Bomberos y se enmarca en la cultura de hacer las cosas bien, basados en el valor público de la calidad con el fin de proporcionar bienestar para todos los trabajadores, generando ambientes de trabajo tranquilos y seguros, que permitan mejorar el desempeño de sus funciones con la finalidad de prestar un mejor servicio.

## 1.3 MARCO NORMATIVO

- **Ley 2094 de 2021** Por el cual se modifica el código único disciplinario.
- **Resolución 312 de 2019** Por el cual se regulan los estándares mínimos del SGSST
- **Decreto 612 de 2018** Por el cual se integran planes estratégicos y de acción de las entidades del estado.
- **Acuerdo 6176 de 2018** Por el cual se establece el tipo de evaluación de desempeño laboral de los empleados públicos
- **Resolución 390 de 2017** Por el cual se actualiza el plan nacional de capacitación para servidores públicos
- **Decreto 1083 de 2015** Por medio del cual se establece el decreto único reglamentario de la función pública.
- **Decreto 351 de 2013** Por medio del cual se crean los cargos de planta de la DNBC
- **Decreto 350 de 2013** Por medio del cual se crea la Dirección Nacional de Bomberos.
- **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.

## 2 POLITICAS

La planeación estratégica del Talento Humano es el proceso mediante el cual las entidades, en función de sus objetivos, proyectan y suplen sus necesidades de personal y definen los planes y programas para su gestión efectiva, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización, la 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", en su artículo 14, estableció la responsabilidad del Departamento Administrativo de la Función Pública de formular políticas de recursos humanos y entregar a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación estratégica de los recursos humanos, de tal manera que las entidades



puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y de permanente cambio.

En concordancia de lo anterior, en la implementación de la presente política, se establece que:

- **Para el ingreso**, se implementarán acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.  
Contiene todas las actividades tendientes a fortalecer el principio de mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos con personal idóneo.
- **Para el desarrollo**, se definirán acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.

Agrupar la capacitación, bienestar, incentivos, seguridad y salud en el trabajo y todo lo que apunte al mejoramiento de la productividad y satisfacción del servidor público

- **Para el retiro**, la gestión estará dirigida a comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado. La organización debe garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad, teniendo en cuenta lo definido en la dimensión de Gestión del Conocimiento e Innovación.<sup>3</sup>

A continuación, se detallan las actividades que se ejecutan en el Proceso de Gestión de Desarrollo Humano, dentro del ciclo de vida del servidor Público:

## 2.1 Ingreso - Tipo de Vinculación

- a. Carrera Administrativa
- b. Libre nombramiento y remoción
- c. Periodo Fijo
- d. Empleos Temporales
- e. En Provisionalidad

## 2.2 Desarrollo - Situaciones Administrativas

- a. Servicio activo
- b. En licencia
- c. En permiso
- d. En comisiones
- e. En ejercicio de funciones de otro empleo por encargo
- f. Suspendido o separado en el ejercicio de sus funciones
- g. En periodo de prueba en empleo de carrera
- h. En vacaciones

<sup>3</sup> Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Página 23. Versión 4. Marzo de 2021. DAFF.

ORIGINAL

15/04/2021  
Página 4 | 8



**BOMBEROS COLOMBIA**  
— GUARDIANES DE LA VIDA —

f t i y  
**@DNBomberosCol**

Av. Calle 26 # 69 - 76 Edificio Elemento torre 4 piso  
Bogotá - Colombia  
**Línea de atención:** (1) 555 7926 Ext. 201 - 205  
**E-mail:** atencionciudadano@dnbc.gov.co  
**Cel:** 322 866 2938



i. Descanso compensado

### 2.3 Principios

- Personal idóneo y competente
- Trabajo digno y decente
- Igualdad de oportunidades e inclusión sin discriminación alguna
- Fortalecimiento institucional de la gestión y la administración
- Derechos y garantías laborales
- Calidad del servicio

### 2.4 Estructura y desarrollo de la política

El proceso de Gestión de Talento Humano de la DNBC aplica de manera cíclica y bajo el modelo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) el desarrollo de sus actividades, con el objetivo de aplicar la Política de Gestión Estratégica del Talento humano, dando cumplimiento, entre otros, a los siguientes planes y programas que conforman su plan de acción, con sus respectivos indicadores

### 2.5 Planes Decreto 612 de 2018

Integra los planes institucionales y estratégicos que entre otros se relacionan a continuación y se publican en la página web de la entidad, en cada vigencia:

- Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales y clima organizacional
- Plan Institucional de Formación y capacitación
- Plan Estratégico del Talento Humano
- Plan de Previsión de Recursos Humanos y plan anual de vacantes
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

### 2.6 Bienestar, incentivos y clima organizacional

- Diseño de herramientas que permitan la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades de bienestar e incentivos y clima organizacional, con los cuales se identifica el estado en que se encuentra y se establecen puntos claves a tratar fortaleciendo de tal manera la cultura organizacional.

- Verificación del establecimiento del comité de convivencia laboral, con el cual se permita la interacción con los trabajadores a través de estrategias de comunicación asertiva, trabajo en equipo y resolución de conflictos detectando de manera temprana situaciones que pueden mejorar con el dialogo y los acuerdos mejorando de tal manera la convivencia en la entidad, de la misma forma el proceso de Talento Humano hace seguimiento al cumplimiento de las funciones del comité de convivencia, en cuanto a capacitación, seguridad y salud en el trabajo y funciones propias del comité establecidas en el manual del Comité de Convivencia.

- Reconocer las labores de la población trabajadora a través de incentivos, que permitan que el trabajador se enorgullezca de trabajar en la entidad y se motive a continuar ejerciendo sus labores a cabalidad y con calidad.



- Desarrollar el programa de pre pensionados brindando asesoría y asistencia técnica de manera integral, abarcando todas las esferas del ser como lo son la personal, social, familiar, ambiental, y profesional y permitir la inclusión de los trabajadores próximos a pensionarse.

## 2.7 Formación y capacitación

- Proveer la inducción y reinducción a todos los trabajadores que ingresen a la entidad independiente de su forma de contratación, en la cual el trabajador identifique la misión, visión, objetivos, código de ética, reglamentos, políticas y demás aspectos de los diferentes procesos, permitiendo de esta manera que el trabajador identifique la entidad y el funcionamiento de sus procesos y conozca aspectos generales que se encuentran permitidos y no permitidos realizar a nivel interno de esta.

- Establecer y llevar a cabo el plan de capacitación anual conforme al plan institucional de capacitación establecido a través de la ley 1960 de 2019, e incorporado en el procedimiento de capacitación de la DNBC, a través de la detección, recolección, análisis y el diagnóstico de las necesidades con la finalidad de mejorar las competencias laborales, generar mayor conocimiento e impactar favorablemente en la prestación del servicio con calidad.

- Evaluar el impacto que genera las capacitaciones, con el propósito de proveer al proceso de Talento Humano de la información específica de las fortalezas y debilidades de cada uno de los funcionarios y contratistas que participen de las capacitaciones programadas, de la misma forma la evaluación nos permitirá conocer que debemos mejorar dentro del proceso de capacitación y cuáles son las necesidades evidentes para potencializar y reforzar habilidades de todos los participantes, de acuerdo con los siguientes indicadores:

**Eficiencia:** mide la optimización con que se utilizan los recursos para lograr los objetivos planeados, las actividades, la ejecución del presupuesto, el tiempo y los costos planeados.

**La eficacia:** es la percepción de la satisfacción del servidor que recibe la capacitación estos miden los resultados del PIC.

**Efectividad:** se puede entender como la suma de la eficiencia más la eficacia; permite medir el impacto de las actividades realizadas, en este caso la capacitación que se verá reflejado en la mejora del rol del servidor público.

## 2.8 Plan Estratégico (situaciones administrativas)

- Emitir la diferente documentación e información que se requiera en el proceso o el cumplimiento a las solicitudes y requerimientos realizadas tales como certificaciones, desprendibles de nómina, vacaciones, licencias, permisos, evaluaciones, plan de acción, entre otros; que permita suplir solicitudes del personal y actividades del proceso.

- Realizar la vinculación del personal, según disposición de vacantes, siguiendo los parámetros establecidos en la normativa legal vigente y en igualdad de condiciones y dando cumplimiento a los aspectos contenidos en el manual de funciones.

- Realizar evaluaciones de desempeño a los funcionarios, con apoyo de los directivos, con la finalidad de identificar el grado de desempeño de los funcionarios, su desarrollo a nivel interno, habilidades y

ORIGINAL

15/04/2021  
Página 6 | 8



**BOMBEROS COLOMBIA**  
- GUARDIANES DE LA VIDA -

f t i y  
**@DNBomberosCol**

Av. Calle 26 # 69 - 76 **Edificio Elemento** torre 4 piso  
Bogotá - Colombia  
**Línea de atención:** (1) 555 7926 Ext. 201 - 205  
**E-mail:** atencionciudadano@dnbc.gov.co  
**Col:** 322 866 2938



debilidades y establecer los reconocimientos por la buena labor desempeñada o planes de mejora en caso de requerirse.

- Realizar monitoreo y seguimiento a las hojas de vida de cada funcionario donde reposará todos los documentos requeridos para su proceso de vinculación y demás que se generen durante la permanencia del funcionario en la entidad, su custodia una vez se culmine el tiempo de permanencia en el proceso de Gestión de Talento Humano, será responsabilidad del proceso de Gestión documental previa transferencia.

- Con respecto a la comunicación y divulgación, todos los aspectos de Gestión de Talento humano se comunicarán a través del proceso de Gestión de Comunicaciones o por correo electrónico, como se encuentra establecido a nivel interno de la entidad y se velará por el cumplimiento como lo establece la normativa legal vigente.

- El proceso de Gestión de Talento Humano trabajará de manera conjunta con el proceso de Gestión de Asuntos Disciplinarios, en la prevención de la comisión de acciones disciplinarias con el fin de tener un rendimiento laboral eficiente y adecuado para la prestación esencial del servicio público.

- El proceso de Gestión de Talento Humano recibirá, tramitará y dará respuesta oportuna a los requerimientos que sean asignados por el proceso de Gestión Atención al Usuario (ORFEOS).

## 2.9 Plan de previsión del talento humano y plan anual de vacantes

- Diseñar e implementar estrategias, herramientas e instrumentos que permitan identificar a corto, mediano y largo plazo las necesidades de talento humano en la entidad para proveer la mejor utilización del talento humano.

- Emitir la solicitud de estudios técnicos que permitan identificar la estructura organizacional y la planta de personal con el fin de mejorar la calidad de prestación del servicio, suplir las necesidades de personal y mejorar las condiciones de vinculación de talento humano evitando que se impacten negativamente los derechos laborales.

## 2.10 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

Con el propósito de proteger la integridad física, mental y social de los funcionarios, contratistas, subcontratista y demás partes interesadas de la Entidad, la DNBC cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, que tiene por objeto la identificación de los peligros, la evaluación y valoración los riesgos para su debida intervención por medio del establecimiento de controles adecuados y suficientes; abordando aspectos relacionados con la higiene, la seguridad, la ergonomía, lo psicosocial, la promoción y prevención, la vigilancia epidemiológica, la atención a emergencias entre otros; minimizando de esta manera la probabilidad de materialización de riesgos que ocasionen incidentes o accidentes de trabajo, afectaciones en la salud o enfermedades de origen laboral, que puedan generarse por la realización de las actividades que se llevan a cabo y que están inmersas en los procesos administrativos y misionales de la entidad.

Su cobertura es total e integral, tanto a centros de trabajo como a los procesos y actividades realizadas por la DNBC dentro y fuera de sus instalaciones y debe estar articulado con sistema de Gestión de la DNBC y complementado con el sistema de Seguridad y Salud en el trabajo SST.



De la misma forma se crean subcomponentes enfocados dentro del plan de acción institucional que permite desarrollar los siguientes subcomponentes:

### 2.11 Liquidación de nómina

- Realizar el respectivo proceso para suministrar los pagos de nómina de personal, aportes de seguridad social y parafiscales de manera oportuna y con las relativas novedades generadas durante el mes, devengados y deducidos, provenientes de todas las dependencias, así como las generadas por entidades externas, generando de tal manera la solvencia económica a los trabajadores.

### 2.12 Viáticos, gastos de viaje y transporte al interior y exterior del país

Recepción de las solicitudes correspondientes para tramitar la autorización, liquidación y legalización de comisiones y desplazamientos dentro y fuera del país, según procedimientos establecidos para tal fin.

### 2.13 ENFOQUE DE LA POLÍTICA

La política de Talento Humano está enfocada en la cultura de hacer las cosas bien, basado en el valor público de la calidad, que permite fortalecer el talento Humano de la entidad, con el fin de que sea integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr el propio desarrollo personal y laboral, con el fin de ser el apoyo adecuado y de calidad para el desarrollo de la función principal de la entidad.

Para lograr una adecuada Gestión Estratégica del Talento Humano GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que este proceso pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección y demás partes interesadas.

## 3 CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	CAMBIO	VERSIÓN
28/01/2017	Emisión Inicial Oficial	1
31/10/2022	Se actualiza el documento general	2

<p><b>Elaborado por:</b>  <b>Nombre:</b> Vivian Lorena Ramírez Ste. JHON VERGARA  <b>Cargo:</b> Contratista GTH y Contratista  <b>Fecha:</b> 31/10/2022  <b>Firmas:</b></p>	<p><b>Revisado:</b>  <b>Nombre:</b> Carilyn Quintero  <b>Cargo:</b> Contratista/Gestora TH  <b>Aprobado por:</b> Comité Directivo  <b>Fecha:</b> 31/10/2022  <b>Firma:</b> Acta de aprobación Comité Directivo</p>	<p><b>Revisión metodológica:</b>  <b>Nombre:</b> Catalina Carranza John Jairo Beltrán  <b>Cargo:</b> Contratista Gestión de Análisis y Mejora Continua  <b>Fecha:</b> 31/10/2022  <b>Firma:</b></p>
---	--	---

ORIGINAL

15/04/2021  
 Página 8 | 8



**BOMBEROS COLOMBIA**  
 - GUARDIANES DE LA VIDA -



Av. Calle 26 # 69 - 76 Edificio Elemento torre 4 piso  
 Bogotá - Colombia  
**Línea de atención:** (1) 555 7926 Ext. 201 - 205  
**E-mail:** atencionciudadano@dnbc.gov.co  
**Col:** 322 866 2938