

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan de previsión de Talento Humano	Vigente Desde:

DIRECCIÓN NACIONAL DE BOMBEROS DE COLOMBIA

Gestión del Talento Humano

PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

2025

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan de previsión de Talento Humano	Vigente Desde:

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO.....	3
3. ALCANCE	3
4. DEFINICIONES	4
5. DESARROLLO	5
5.1 Aspectos normativos	5
5.2 Contexto	9
5.3 Responsables.....	10
5.4 Análisis de la planta actual.....	10
6. Programación de Medidas de Cobertura.....	12
6.1 Provisión Definitiva de Empleos	12
6.2 Provisión Transitoria.....	13
6.3 Racionalización De Planta.....	13
6.4 Ampliación de planta y/o creación de plantas temporales.	13
7. CRONOGRAMA SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	14
8. CONTROL DE CAMBIOS.....	14

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan de previsión de Talento Humano	Vigente Desde:

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión es el instrumento que permite determinar de manera anticipada, las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos, para atender eficientemente los servicios a cargo de la entidad. Con este Plan se verifican los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, para adoptar las medidas necesarias internas (reubicación del cargo, encargo, nombramiento provisional, comisión, entre otros) o externas (contratos de prestación de servicios, concursos abiertos, etc.), con el fin de atender los requerimientos de los organismos.

El Plan de Previsión del Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, para la vigencia 2025, responde a las directrices técnicas proporcionadas por los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública para la planeación del talento humano. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del plan fueron las siguientes:

- Análisis de necesidades de personal,
- Análisis de la disponibilidad de personal y
- Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

El presente plan de Previsión de Talento Humano Vigencia 2025 se elabora dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina que todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la ley, el cual establece que deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan alcance con relación al cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias y la identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación, así mismo la estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. OBJETIVO

Establecer y determinar la previsión de personal idóneo y competente para los procesos de la DNBC que conlleven a la realización de las labores y el cumplimiento de los objetivos de la entidad.

3. ALCANCE

El Plan de Previsión de Talento Humano será de aplicación general en la planta global de personal de la Dirección Nacional de Bomberos DNBC, con cubrimiento a las necesidades de los procesos establecidos en la entidad.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan de previsión de Talento Humano	Vigente Desde:

4. DEFINICIONES

- **Noción de empleo:** se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado
- **Planta de personal estructural:** consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, es de estructura rígida, cada empleo debe estar distribuido en las unidades o dependencias que hacen parte de la entidad u organismo público, cualquier modificación en su configuración o en la redistribución de los empleos implica un nuevo trámite de aprobación ante las entidades que hacen gobierno para el efecto, por esta razón no es común su utilización.
- **Planta de personal global:** aquella que tiene como requisitos indispensables: el estudio previo de necesidades y la configuración de su organización. Es decir, que debe existir una relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de la entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.
- **Naturaleza general de las funciones:** a los empleos agrupados en los niveles jerárquicos.
- **Niveles jerárquicos de los empleos:** según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos a los cuales se refiere el presente decreto se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.
- **Nivel Directivo.** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
- **Nivel Asesor.** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- **Nivel Profesional.** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- **Nivel Técnico.** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- **Nivel Asistencial.** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan de previsión de Talento Humano	Vigente Desde:

5. DESARROLLO

5.1 Aspectos normativos

Como referente normativo se tienen las siguientes disposiciones:

- **Constitución Política de Colombia.** Artículos 25, 53 y 125 Consagró disposiciones esenciales mediante las cuales se protege y garantiza el trabajo en todas sus modalidades, en condiciones dignas y justas como un derecho fundamental y en igualdad de condiciones.

ARTÍCULO 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas

ARTÍCULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. 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.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores

ARTÍCULO 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan de previsión de Talento Humano	Vigente Desde:

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.

En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción.

- **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.**

El artículo 15 señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.

Los artículos 14 y 15 señalan la responsabilidad de formular los planes anuales de vacantes por parte de las unidades de personal y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de facilitar los procesos de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes de cargos de carrera administrativa.

El artículo 17, que trata de los planes y plantas de empleos, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan de previsión de Talento Humano	Vigente Desde:

El artículo 24, del derecho al encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

Artículo 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

Artículo 31, numeral 4, de la conformación y uso de las listas de elegibles. Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada por delegación de aquella elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de méritos se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.

- **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: Se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998, en aspectos relacionados con la figura del encargo, los concursos, la profesionalización del servidor público y los mecanismos de movilidad horizontal**
- **Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.**

Artículo 2.2.5.3.2. Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:
(...)

4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

PARÁGRAFO 1°. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan de previsión de Talento Humano	Vigente Desde:

inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y para proveer las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.

- **Decreto 1068 de 2015 Decreto 1068 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Hacienda y Crédito Público”**

Artículo 2.8.4.4.5: Los contratos de prestación de servicios con personas naturales o jurídicas, sólo se podrán celebrar cuando no exista personal de planta con capacidad para realizar las actividades que se contratarán.

Se entiende que no existe personal de planta en el respectivo organismo, entidad, ente público o persona jurídica, es imposible atender la actividad con personal de planta, porque de acuerdo con los manuales específicos, no existe personal que pueda desarrollar la actividad para la cual se requiere contratar la prestación del servicio, o cuando el desarrollo de la actividad requiere un grado de especialización que implica la contratación del servicio, o cuando aun existiendo personal en la planta, éste no sea suficiente, la inexistencia de personal suficiente deberá acreditarse por el jefe del respectivo organismo...”

- **Concepto 164561 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública:** Al servidor posesionado en periodo de prueba no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento
- **Circular Externa N° 0007 De 2021 de la Comisión Nacional del Servicio Civil,** respecto a los lineamientos sobre el alcance de la sentencia proferida por el h. consejo de estado - sala de lo contencioso administrativo, sección segunda subsección b, el 20 de mayo de 2021, radicado: 11001-03-25-000-2012-00795- 00, frente al procedimiento de provisión de empleos de carrera administrativa mediante encargos y nombramientos provisionales
- **Decreto 648/2017:** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

ARTÍCULO 2.2.5.1 Objeto. El presente Título tiene por objeto reglamentar el régimen de administración de personal, la competencia y procedimiento para el nombramiento, posesión y revocatoria del nombramiento, vacancia y formas de provisión de los empleos, movimientos de personal y las situaciones administrativas en las que se pueden encontrar los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Poder Público en los órdenes nacional y territorial.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan de previsión de Talento Humano	Vigente Desde:

- **Decreto Ley 770/2005:** Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004

ARTÍCULO 1º. Ámbito de aplicación. El presente decreto establece el sistema de funciones y de requisitos generales que regirá para los empleos públicos pertenecientes a los Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos, Unidades Administrativas Especiales, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Entes Universitarios Autónomos, Empresas Sociales del Estado, Empresas Industriales y Comerciales del Estado y Sociedades de Economía Mixta sometidas al régimen de dichas empresas, del Orden Nacional.

- **Circular conjunta No. 100-005 – 2022:** lineamientos del plan de formalización del empleo público en equidad - vigencia 2023
- **Decreto 351 de 2013:** por el cual se establece la planta de personal de la Dirección Nacional de Bomberos y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 081 de 2019:** por medio de la cual se ajusta el Manual Especifico de Funciones, Requisitos Generales y Competencias Laborales para los empleados de la planta de personal de la Dirección nacional de Bomberos.

5.2 Contexto

La previsión del Recurso Humano es el proceso mediante el cual las áreas, en función de sus objetivos proyectan y suplen sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión, con el fin de integrar las prioridades de la Dirección; la Ley 909 de 2004 en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación 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.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, en su instructivo “*planeación de los recursos humanos*” en el Capítulo I, marco general, numeral 1; cita: “*La Planeación de los Recursos Humanos 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 de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización. Para adelantar este proceso es requisito que cada entidad cuente con sistemas de información que permitan conocer*

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan de previsión de Talento Humano	Vigente Desde:

las características de la población que trabaja para la misma y el comportamiento de las variables que inciden en los procesos de gestión de su recurso humano.”

Estructura de la planta

Según lo establecido en el Decreto 350 de 2013, la planta de la entidad es una planta global y cuenta con 29 cargos y será el Director quien distribuirá los cargos de la planta global mediante acto administrativo y ubicará el personal teniendo en cuenta la estructura, las necesidades del servicio, los planes y programas de la entidad.

CONFORMACIÓN PLANTA DNBC			
No de Cargos	Dependencia y denominación del cargo	Código	Grado
DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL			
1 (uno)	Director General de Unidad Administrativa Especial	0015	24
1 (uno)	Secretario Ejecutivo	4210	21
2 (dos)	Asesor	1020	14
1 (uno)	Auxiliar Administrativo	4044	21
1 (uno)	Conductor Mecánico	4103	19
PLANTA GLOBAL			
2 (dos)	Subdirector General de Entidad Descentralizada	0040	21
3 (tres)	Profesional Especializado	2028	23
5 (cinco)	Profesional Especializado	2028	19
4 (cuatro)	Profesional Especializado	2028	12
5 (cinco)	Técnico Administrativo	3124	18
2 (dos)	Auxiliar Administrativo	4044	21
2 (dos)	Secretario Ejecutivo	4210	19

5.3 Responsables

El Plan Previsión de Talento Humano para la vigencia 2025 se desarrollará por uno de los Profesionales Especializado 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 y estará liderado por el Subdirector Administrativo y Financiero.

5.4 Análisis de la planta actual

Para la elaboración del Plan de Previsión de Recurso Humano Vigencia 2025, nos remitimos a uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, se efectuó el análisis de la planta actual de personal que consta de 29 cargos de los cuales se encuentra en Carrera Administrativa 8, 4 en periodo de prueba nombramiento provisional 7, 2 en vacancia definitiva para proveer

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan de previsión de Talento Humano	Vigente Desde:

por concurso y 6 cargos de libre nombramiento y remoción del cual hay 1 sin proveer, los cuales se encuentran distribuidos en los diferentes procesos de la entidad.

PLANTA GLOBAL DNBC					
Provisionalidad			21	Total 29	
Libre Nombramiento			8		
DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	No CARGOS	OCUPADO	UBICACIÓN DNBC
Director general	15	24	1	1	Dirección
Subdirector	40	21	2	0	Subdirección Administrativo y Financiero y Subdirección Estratégica y de Coordinación Bomberil
Asesor	1020	14	2	1	Dirección
Profesional especializado	2028	23	3	3	1- Planeación estratégica 1- Comunicaciones 1- Gestión Financiera
Profesional especializado	2028	19	5	5	1- Gestión de Talento Humano 1- Gestión Financiera 1- Gestión de asuntos disciplinarios 1-Formulacion, acompañamiento normativo y operativo-FANO 1-Fortalecimiento bomberil para la respuesta
Profesional especializado	2028	12	4	4	1- Gestión financiera 1- Gestión de tecnología e informática 1- Gestión de comunicaciones 1- Gestión operativa
Técnico administrativo	3124	18	5	5	1- Dirección general 1- Gestión de atención al usuario 1- Educación nacional para bomberos 1- Coordinación operativa 1- Gestión de tecnología e informática
Secretario ejecutivo	4210	19	3	1	2- Subdirección Administrativa y Financiera.
Auxiliar administrativo	4044	21	3	3	1- Gestión administrativa 1-Formulacion, acompañamiento normativo y operativo-FANO 1- Fortalecimiento bomberil para la respuesta
Conductor Mecánico	4103	19	1	1	1- Dirección general

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan de previsión de Talento Humano	Vigente Desde:

6. Programación de Medidas de Cobertura

En esta fase se procede a definir las medidas prioritarias que la Entidad debe implementar para lograr cubrir las necesidades de personal durante la vigencia fiscal v2025, al no contar con el número apropiado de servidores para atender las necesidades.

Es así que se fijan para la vigencia 2025, mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales, los cuales se presentan a continuación:

6.1 Provisión Definitiva de Empleos

El Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2025 contiene dos (2) vacantes definitivas, las cuales están debidamente reportadas en la oferta pública de empleos de carrera administrativa OPEC's, administrada por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través del Proceso de Selección No. 1541 de 2020- ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL 2020-2 y, Acuerdo No. CNSC-2096 del 2021 y que presentan las siguientes situaciones administrativas:

AREA FUNCIONAL	OPEC	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	ACTA DE POSESION
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	48728	Técnico Administrativo	3124	18	SOLICITA PRORROGA HASTA EL 20 DE ENERO DE 2025
ESTRATÉGICA Y DE COORDINACIÓN BOMBERIL	48603	Profesional Especializado	2028	12	SOLICITA PRORROGA HASTA EL 29 DE ENERO DE 2025
ESTRATÉGICA Y DE COORDINACIÓN BOMBERIL	48727	Técnico Administrativo	3124	18	SOLICITA PRORROGA HASTA EL 2 DE ENERO DE 2025
ESTRATÉGICA Y DE COORDINACIÓN BOMBERIL	48724	Técnico Administrativo	3124	18	SOLICITA PRORROGA HASTA EL 3 DE FEBRERO DE 2025
ESTRATÉGICA Y DE COORDINACIÓN BOMBERIL	48729	Técnico Administrativo	3124	18	SOLICITA PRORROGA HASTA EL 3 DE MARZO DE 2025
DIRECCION GENERAL	48575	Profesional Especializado	2028	23	SOLICITA PRORROGA HASTA EL 1 DE ABRIL 2025
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	48731	Secretario ejecutivo	4210	19	NOTIFICACIÓN DE NOMBRAMIENTO

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	Plan de previsión de Talento Humano			Vigente Desde:

ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	48722	Profesional Especializado	2028	12	NOTIFICACIÓN DE NOMBRAMIENTO
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	111866	Secretario ejecutivo	4210	19	NOTIFICACIÓN DE NOMBRAMIENTO

Estos empleos se deben suplir con las listas de elegibles hasta su vencimiento que van hasta el año 2026, de encontrarse alguna vacante se recurrirá a dichas listas de elegibles para su provisión definitiva.

6.2 Provisión Transitoria

Como medida de provisión transitoria, acorde con la normatividad legal vigente, será preferente la provisión mediante encargo con servidores públicos de carrera administrativa y en caso excepcionales cuando no se encuentre empleados con derechos de carrera se realizaran los nombramientos en provisionalidad.

6.3 Racionalización De Planta.

Esta medida consistirá en llevar a cabo todas las acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del Talento Humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos y demás medidas de movimiento de personal que permitan solventar las necesidades del servicio, lo anterior considerando los perfiles definidos en el manual de funciones y competencias laborales vigente.

6.4 Ampliación de planta y/o creación de plantas temporales.

La Dirección Nacional de Bomberos en la actualidad cuenta con 29 empleos, lo cual conlleva a que se debe realizar un rediseño institucional donde se debe identificar la necesidad de ampliar y/o crear planta de personal para atender esta necesidad.

Por lo anterior es necesario ampliar la planta de personal a través de una temporal y/o, formalizar estos empleos en una planta permanente, de acuerdo a un estudio técnico y financiero del mismo, de acuerdo con lo establecido en la Ley 2294 de 2023 "por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida", la cual señaló en su artículo 82, que a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, se liderará la implementación de un Plan de formalización del empleo público; en el que todos los órganos, organismos y entidades de la Administración Pública provean los cargos vacantes de las plantas de personal, atendiendo la normativa vigente que regule el tema, así como los pronunciamientos e las Altas Cortes (Sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012), en los cuales se ha instado al Gobierno para que quienes trabajen para el Estado a través de contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión, lo hagan en condiciones de igualdad

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan de previsión de Talento Humano	Vigente Desde:

frente a quienes se encuentran vinculados como empleados públicos, con criterios meritocráticos y con vocación de permanencia.

7. CRONOGRAMA SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La actividad para realizar el seguimiento es un informe semestral mostrando las formas de provisión de los diferentes empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

El seguimiento del plan de previsión se realizará del seguimiento al plan de acción e indicadores.

8. CONTROL DE CAMBIOS.

FECHA:	CAMBIO	VERSIÓN
DD/MM/AAAA	Emisión Inicial Oficial	1
DD/MMM/AAAA	Cambios realizados al documento	Incluya la nueva versión del documento

Elaborado por: Nombre: LINA MARIA MARIN RODRIGUEZ DANIEL E FONSECA R. Fecha: DIC 2024	Revisado y Aprobado por: Nombre: Comité Directivo Sistema Integrado de Gestión y Control. Cargo: Fecha:	Revisión metodológica: Nombre: Cargo: Fecha:
---	---	---

Proyectó: Lina María Marín Rodríguez – Contratista Grupo de Gestión de Talento Humano
 Revisión: Daniel Fonseca – Profesional Especializado de Gestión de Talento Humano
 Aprobó: Rainer Narval Naranjo -Subdirector administrativo y financiero
 Lourdes del Socorro Peña del Valle / Directora General