

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:
	PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2019	Versión:
		Vigente desde:

PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2019

DIRECCIÓN NACIONAL DE BOMBEROS

Subdirección Administrativa y Financiera

Gestión de Talento Humano

2019



	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:
	PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2019	Versión:
		Vigente desde:

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVOS	3
1.1 OBJETIVO GENERAL	3
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
2. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO .	4
3. FORMULAR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO	4
3.1 IDENTIFICACIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA DNBC	4
3.1.1. MISION DE LA DNBC	4
3.1.2. VISION DE LA DNBC	5
4. MISION DE TALENTO HUMANO	5
5. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	5
6. CONTROL DE CAMBIOS	7

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:
	PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2019	Versión:
		Vigente desde:

INTRODUCCIÓN

El presente Plan Estratégico está integrado dentro de la Política del componente relacionado con el Modelo Estándar de Control Interno - MECI, que influyen en el logro del propósito misional de la Dirección Nacional de Bomberos y por los objetivos del Plan Estratégico Institucional en donde encontramos la política de “Gestión de Talento Humano”, el cual está orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando el principio del 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.

Los procedimientos, planes y demás que desarrolla Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Dirección, de tal forma que exista coherencia en las actividades que se desarrollan, las estrategias de la Dirección y el Plan Estratégico Institucional propuesto para la vigencia 2019.

La gestión del talento humano de la DNBC, parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades del personal; se organiza la información en la materia; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:

- Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.
- Permanencia: en el que se inscriben los procesos de capacitación, reinducción, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos.
- Retiro: situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

En este contexto, las actividades consagradas en los planes de acción en materia de talento humano se refieren a los procesos de ingreso, permanencia en la Entidad y retiro de los servidores públicos de la DNBC.

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:
	PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2019	Versión:
		Vigente desde:

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Promover los programas orientados al desarrollo del Talento Humano, el mejoramiento continuo y la calidad de vida en el marco de las rutas que integran el talento Humano en MIPG.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Actualizar el plan estratégico del recurso humano.
- Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de la DNBC.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Anual de Capacitación.
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y calificación de servicios de los servidores públicos y gerentes públicos de la Entidad.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores de la DNBC.
- Fomentar los valores de la Entidad.

2. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Planeación de Recursos Humanos es una herramienta estratégica que posibilita que la Entidad articule sus diferentes acciones con el objetivo de fomentar una mejor planeación y ejecución de las acciones propuestas. Planear el recurso humano va más allá de tener procesos estandarizados y controlados en consonancia con los requerimientos de la Entidad, es tener en cuenta la capacidad de lograr un empoderamiento del talento humano que se encuentra dentro del sistema, con el fin de tener insumos actuales y de esta manera se llegue a una sinergia para el completo desarrollo de la Entidad. Igualmente, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP nos indica que la planeación estratégica es un

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:
	PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2019	Versión:
		Vigente desde:

sistema integrado de gestión, con el propósito de generar acciones que permitan establecer planes que desarrollen de manera integral a los servidores públicos de la Entidad y consecuentemente los mismos, estén articulados con la plataforma estratégica institucional (misión, visión, objetivos institucionales). Así mismo, se debe tener en cuenta el ciclo de vida organizacional de un servidor público, esto es etapas tales como: ingreso, desarrollo integral, permanencia, situaciones administrativas y retiro, lo que significa que las acciones a implementar deben contemplar estas etapas.

2.1 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN- MIPG “De acuerdo con MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos” (Función Pública, octubre 13 de 2013, Manual operativo de sistema de Gestión, 2017). Teniendo en cuenta lo anterior, el manual operativo nos indica que es una herramienta con la que se busca optimizar el ciclo del servidor público (Ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la Entidad.

De acuerdo con MIPG, la dimensión de talento humano debe contemplar las siguientes líneas: • Ruta de la Felicidad • Ruta del Conocimiento • Ruta del Servicio • Ruta de la Calidad • Ruta del análisis de datos • Evaluar la Gestión

De acuerdo con las rutas que indica el manual operativo, la Entidad procede a realizar un autodiagnóstico y tomar las acciones necesarias para implementar el plan de acción.

3. FORMULAR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

3.1. IDENTIFICACIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA DNBC

3.1.1. MISION DE LA DNBC

La Unidad Administrativa Especial Dirección Nacional de Bomberos es la Entidad Nacional que dirige, coordina, regula y acompaña la actividad de los cuerpos de Bomberos oficiales, voluntarios y aeronáuticos del País para la debida implementación de políticas y normatividad tendiente a garantizar la prestación eficiente del servicio público esencial de gestión integral de riesgo contra incendio, los preparativos y atención de rescates en todas sus modalidades y la atención de incidentes con materiales peligrosos, brindando su máximo desempeño a toda la comunidad acorde a su vocación de servicio, sensibilidad social, entrega y disciplina.

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:
	PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2019	Versión:
		Vigente desde:

3.1.2. VISION DE LA DNBC

La Dirección Nacional de Bomberos en el 2019, habrá logrado fortalecer y posicionar institucionalmente la actividad bomberil, a través de estrategias que garanticen la prestación del servicio público esencial de la gestión integral del riesgo contra incendios, los preparativos y atención de rescates en todas sus modalidades y la atención de incidentes con materiales peligrosos.

4. MISION DE TALENTO HUMANO

Gestionar el Recurso Humano a través de estrategias que permitan desarrollar personal idóneo y competente en la DNBC, velar por el bienestar y la seguridad, con la finalidad de dar cumplimiento a las funciones establecidas, logrando de tal manera la mejora continua.

5. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La planeación de Gestión del Talento Humano se desarrolla a través de los cronogramas del plan de acción del proceso, conforme con los lineamientos establecidos en el Plan Estratégico Institucional:

- ✓ Plan Anual de Formación y Capacitación
- ✓ Plan de Bienestar e incentivos
- ✓ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Plan Anual de Vacantes
- ✓ Plan de Previsión del recurso humano
- ✓ Preparar, liquidar y proyectar, la nómina, parafiscales, prestaciones sociales de los funcionarios de la DNBC.

Igualmente en la planeación estratégica se realizan actividades como:

- ✓ Acuerdos de Gestión
- ✓ Evaluación de Desempeño (Se tiene la evaluación de la gestión de los servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales la cual se realiza mediante los formatos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC y el formato adoptado por la Entidad para el caso de los provisionales).
- ✓ Reporte Chip información gastos de personal 2019
- ✓ Proyección Paac 2020
- ✓ Monitoreo y seguimiento del SIGEP
- ✓ Declaración Bienes y Rentas
- ✓ Reunión mensual de la Comisión de Personal
- ✓ Actas de Reunión
- ✓ Informe trimestral de gestión de la Comisión de Personal
- ✓ Manual de Funciones

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:
	PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2019	Versión:
		Vigente desde:

- ✓ Actos Administrativos por Situaciones Administrativas
- ✓ Certificados Laborales
- ✓ Desprendibles de Pago
- ✓ Seguimiento Al Plan de Acción
- ✓ Seguimiento Mapa de Riesgo Anticorrupción
- ✓ Seguimiento Plan Austeridad del Gasto
- ✓ Informes de Gestión
- ✓ Seguimiento Plan de Mejoramiento
- ✓ Elaboración y actualización de Procedimientos TH
- ✓ Elaboración y actualización Caracterización TH
- ✓ Elaboración y actualización Hoja de vida de indicadores
- ✓ Elaboración y Actualización de Código de Ética
- ✓ Elaboración y Actualización de Código de Integridad
- ✓ Diligenciamientos Ley de Cuotas
- ✓ Diligenciamientos Función Publica
- ✓ Contestación de Orfeos

6. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	CAMBIO	VERSIÓN

Elaborado por: Nombre: Maryoly Díaz Muñoz Cargo: Profesional Especializado Gestión de Talento Humano Fecha: ENERO- MARZO 2019	Revisado y aprobado por: Nombre: Acta Marzo de 2019, Comité Directivo Sistema integrado de Gestión y Control. Fecha: 29/03/2019	Revisión metodológica: Nombre: Cargo: Fecha:
---	---	---