	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código:
	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO 2019</b>	Versión:
		Vigente desde:

# PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO 2019


**DIRECCIÓN NACIONAL DE BOMBEROS**

Subdirección Administrativa y Financiera


Gestión de Talento Humano

2019



	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código:
	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO 2019</b>	Versión:
		Vigente desde:

<b>CONTENIDO</b>	
<b>INTRODUCCION.....</b>	<b>3</b>
<b>1. OBJETIVOS.....</b>	<b>3</b>
<b>1.1 OBJETIVO GENERAL.....</b>	<b>3</b>
<b>1.2 OBJETIVO ESPECIFICO.....</b>	<b>3</b>
<b>2. ALCANCE .....</b>	<b>3</b>
<b>3. DEFINICIONES .....</b>	<b>4</b>
<b>4. CLASIFICACION SEGÚN NATURALEZA DE LAS FUNCIONES.....</b>	<b>4</b>
<b>5. RESPONSABILIDADES.....</b>	<b>5</b>
<b>6. PLAN DE PREVISION.....</b>	<b>5</b>
<b>7. NORMATIVA.....</b>	<b>5</b>
<b>8. DESARROLLO.....</b>	<b>5</b>
<b>9. METODOLOGIA DE PREVISION A CORTO PLAZO.....</b>	<b>6</b>
<b>9.1 SELECCIÓN.....</b>	<b>6</b>
<b>9.2 MOVILIDAD.....</b>	<b>6</b>
<b>9.3 PERMANENCIA.....</b>	<b>7</b>
<b>9.4 RETIRO.....</b>	<b>7</b>
<b>10. ESTRUCTURA PLANTA GLOBAL.....</b>	<b>7</b>
<b>11. CONTROL DE CAMBIOS.....</b>	<b>8</b>

	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b>
	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO 2019</b>	<b>Versión:</b>
		<b>Vigente desde:</b>

## INTRODUCCION

El presente plan de Previsión de Recurso Humano Vigencia 2018 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:

*“1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:*

- ❖ *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;*
- ❖ *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;*
- ❖ *Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.*


*2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”*

## 1. OBJETIVOS

### 1.1 Objetivo General

La elaboración del presente Plan de Previsión de Recurso Humano Vigencia 2019, determinará los lineamientos y directrices tomadas en el Plan Estratégico de la Dirección Nacional de Bomberos Colombia DNBC, con el fin de establecer y determinar la disponibilidad de personal idóneo y comprometido para los procesos misionales y de apoyo que conlleven a mejorar la labor de los Cuerpos Oficiales, Voluntarios y Aeronáuticos a nivel nacional y cumplir con los objetivos del mismo.

### 1.2 Objetivos específicos

	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código:
	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO 2019</b>	Versión:
		Vigente desde:

- a) Planear las necesidades de las Áreas en materia de recurso humano, de forma que la Dirección Nacional de Bomberos pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la Gestión de Talento Humano como una estrategia organizacional.
- b) Definir la forma de previsión de los empleos vacantes.
- c) Buscar la previsión definitiva de los cargos vacantes.

## 2. ALCANCE

El Plan Previsión de Recurso Humano Vigencia 2019, permitirá llevar controles y será un referente en la planeación estratégica del recurso humano de La Dirección Nacional de Bomberos.

## 3. RESPONSABILIDADES

El responsable de presentar el Plan Previsión de Recurso Humano Vigencia 2019 y mantenerlo actualizado cada vez que se produzcan las novedades, corresponde al Profesional Especializado de Talento Humano de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia - DNBC o a quien haga sus veces.


## 4. PLAN DE PREVISION

El Plan Anual de Vacantes y el Plan Previsión de Recurso Humano Vigencia 2019, se desarrollarán teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP “**LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES**”.

El Profesional Especializado de Talento Humano o a quien éste designe, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y el plan, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin; para lo anterior, se utilizará el formato diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y ajustado a las necesidades de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia - DNBC.

## 5. NORMATIVA

**Constitución Política de Colombia.** Artículos 25, 39 y 53. 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.

	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b>
	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO 2019</b>	<b>Versión:</b>
		<b>Vigente desde:</b>

**Ley 909/2004:** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

**Decreto 1083/2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

**Decreto 1072/2015:** Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo.

**Decreto 648/2017:** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

**Decreto 770/2005:** Artículo 2 Definición del Empleo Público

## 6. DESARROLLO

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.

## 7. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

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 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.*

Para la elaboración del Plan de Previsión de Recurso Humano Vigencia 2019, nos remitimos a uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, y es pertinente indicar que para la elaboración del mismo, se efectuó el análisis de la planta actual de personal que consta de 29 funcionarios de planta y su diagnóstico de necesidades arrojó sobrecarga laboral. En comunicación radicada ante el DAFP, con fecha 23 de febrero de 2017, se argumentan las necesidades de la ampliación de la planta


	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b>
	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO 2019</b>	<b>Versión:</b>
		<b>Vigente desde:</b>

global de funcionarios, la solicitud de los parámetros a seguir y el acompañamiento correspondiente por parte del DAFP en mesas de trabajo coordinadas y dirigidas por la Dirección de Desarrollo Organizacional del DAFP.


## 8. ESTRUCTURA PLANTA GLOBAL 2019

La estructura organizacional de la Dirección Nacional de Bomberos Colombia - DNBC para el año 2019, dispone para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas con la siguiente planta global:

<b>PLANTA GLOBAL DNBC 2019</b>		
<b>DENOMINACION</b>	<b>GRADO</b>	<b>No CARGOS</b>
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>		
DIRECTOR GENERAL	24	1
SUBDIRECTOR	21	2
<b>NIVEL ASESOR</b>		
ASESOR	14	2
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>		
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	23	3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	19	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	12	4
<b>NIVEL TECNICO</b>		
TECNICO ADMINISTRATIVO	18	5
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>		
SECRETARIO EJECUTIVO	21	1
SECRETARIO EJECUTIVO	19	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	21	3
CONDUCTOR MECANICO	19	1
<b>TOTAL</b>		<b>29</b>

	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código:
	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO 2019</b>	Versión:
		Vigente desde:

		<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>															Código:									
		<b>PLAN DE PREVISION GESTION DE TALENTO HUMANO</b>															Versión:									
<b>PLANTA ACTUAL</b>															<b>PROCESO</b>		<b>NATURALEZA DEL CARGO</b>			<b>POR PENSION</b>				<b>VACANTE</b>		<b>NOVEDADES</b>
DEPENDENCIA	N° DE CARGO	NIVEL	DENOMINACION	CODIGO	GRADO	ASIGNACION BASICA	ESTRATEGICO	MISIONAL	APOYO	A	A+O	A+V	FECHA PENSION	MENOS DE UN	MENOS DE DOS	MENOS DE TRES	TOTAL POR	<b>PERFIL DEL CARGO</b>								
																		SI	NO							
DIRECCION GENERAL	1	DIRECTIVO	DIRECTOR GENERAL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	0015	24	\$ 10,464,539.00	X					X							Ser oficial de Bomberos de máximo grado de reconocida trayectoria institucional Bomberil. (Artículo 5 ley 575 de 2012).		X					
DIRECCION GENERAL	1	ASESOR	ASESOR	1020	14	\$ 7,817,419.00	X			X									Asesorar al Despacho del Director General en la formulación e implementación de las políticas y estrategias para el logro de los objetivos propuestos, en el marco de las directrices, lineamientos y procedimientos institucionales.			X				
DIRECCION GENERAL	1	ASESOR	ASESOR	1020	14	\$ 7,817,419.00	X			X									Planear, organizar, coordinar, ejecutar y verificar la evaluación del sistema de control interno de acuerdo con las normas de auditoría reglamentarias y métodos modernos de evaluación.				X			
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1	DIRECTIVO	SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	0040	21	\$ 7,979,286.00			X			X							Formular, dirigir, coordinar y hacer seguimiento a la ejecución de las políticas, los planes, programas y actividades relacionadas con los asuntos financieros, administrativos, de talento humano, gestión contractual y de control disciplinario interno, en términos de eficiencia, eficacia y efectividad.				X			


	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		<b>Código:</b>
	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO 2019</b>		<b>Versión:</b>
			<b>Vigente desde:</b>

SUBDIRECCION ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	1	SUBDIRECTOR ESTRATEGICO Y DE COORDINACION BOMBERIL	0040	21	\$ 7,979,286.00	X			X	X								Dirigir, organizar y articular el cumplimiento de las funciones de la Subdirección Estratégica y de Coordinación Bomberil en la implementación de las políticas y los reglamentos generales de orden técnico, administrativo y operativo para la prestación del servicio público esencial en materia de bomberos.		X		
		DIRECTIVO																				
DIRECCION GENERAL	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	\$ 6,810,779.00	X			X								Participar en la formulación, coordinación y ejecución de las políticas, planes y programas inherentes a las áreas de planeación estratégica.		X		
SUBDIRECCION ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	\$ 6,810,779.00	X			X								Apoyo territorial a los cuerpos de Bomberos, entes territoriales, generando la implementación de las políticas de gestión integral del riesgo contra incendio, los preparativos y atención de rescates en todas sus modalidades y la atención de incidentes con materiales peligrosos.		X		
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	\$ 6,810,779.00			X	X								Participar en la formulación, coordinación y ejecución de las políticas, planes, programas y actividades inherentes a la Gestión Financiera y Contable de la Dirección.		X		
SUBDIRECCION ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2018	19	\$ 5,223,495.00	X											Apoyar jurídicamente a los cuerpos de Bomberos, delegaciones departamentales, a las juntas departamentales de Bomberos, así como a la Subdirección Estratégica y de Coordinación Bomberil en el desarrollo e implementación de la normatividad de Bomberos.		X		
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2018	19	\$ 5,223,495.00			X									Coordinar la identificación y líneas de cooperación internacional, así como promover el relacionamiento local, nacional e internacional para el intercambio de experiencias, asistencia técnica y consecución de recursos que permita el fortalecimiento de los Bomberos de Colombia.		X		







	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		<b>Código:</b>
	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO 2019</b>		<b>Versión:</b>
			<b>Vigente desde:</b>

SUBDIRECCION ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	1	ASISTENCIAL	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	18	\$ 2,722,574.00	X														Apoyar a la subdirección estratégica y de coordinación bomberil en las actividades relacionadas con el fortalecimiento de los Bomberos de Colombia.		X	
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1	ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	19	\$ 1,626,935.00															Ejecutar los asuntos en lo relativo a la comunicación personal, escrita y telefónica de la dependencia, de acuerdo a los requerimientos, instrucciones, normas y procedimientos establecidos.		X	
SUBDIRECCION ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	1	ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	19	\$ 1,626,935.00															Realizar las actividades de apoyo propias de la Dirección Nacional de Bomberos.		X	
DIRECCION GENERAL	1	ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	21	\$ 1,748,081.00															Ejecutar los asuntos en lo relativo a la comunicación personal, escrita y telefónica de la dependencia, de acuerdo a los requerimientos, instrucciones, normas y procedimientos establecidos.		X	
DIRECCION GENERAL	1	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	21	\$ 1,748,081.00															Adelantar los registros administrativos que se requieran, radicar, clasificar y distribuir interna y externamente la correspondencia, de acuerdo a las instrucciones impartidas.		X	
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	21	\$ 1,748,081.00															Adelantar los registros administrativos que se requieran, radicar, clasificar y distribuir interna y externamente la correspondencia, de acuerdo a las instrucciones impartidas.		X	
SUBDIRECCION ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	1	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	21	\$ 1,748,081.00															Adelantar gestiones administrativas de apoyo, recepción y consolidación de información relacionada con el proceso de fortalecimiento bomberil.		X	
DIRECCION GENERAL	1	ASISTENCIAL	CONDUCTOR MECANICO	4103	19	\$ 1,626,935.00															Conducir el vehículo asignado para el servicio de transporte de personas, documentos y/o mercancías y demás elementos similares que se le encomienden, cuidando el mantenimiento y buenas condiciones del vehículo, siguiendo las normas vigentes de tránsito y demás que se apliquen a su labor.		X	

	<b>PROCESO</b>	<b>Código:</b>
	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b>
	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO 2019</b>	<b>Vigente desde:</b>

## 9. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	CAMBIO	VERSIÓN
	Actualización	

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