



PROCESO
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Código:

PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO 2020

Versión:

Vigente desde:

PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO 2020


DIRECCIÓN NACIONAL DE BOMBEROS

Subdirección Administrativa y Financiera

Gestión de Talento Humano

2020



	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:
	PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO 2020	Versión:
		Vigente desde:

CONTENIDO

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



	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:
	PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO 2020	Versión:
		Vigente desde:

INTRODUCCION

El presente plan de Previsión de Recurso Humano Vigencia 2020 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 2020, determinará los lineamientos y directrices tomadas en el Plan Estratégico de la Dirección Nacional de Bomberos de 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

- 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.

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:
	PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO 2020	Versión:
		Vigente desde:

2. ALCANCE

El Plan Previsión de Recurso Humano Vigencia 2020, 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 2020 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 2020, 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.

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

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:
	PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO 2020	Versión:
		Vigente desde:


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 2020, 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 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.

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:
	PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO 2020	Versión:
		Vigente desde:

8. ESTRUCTURA PLANTA GLOBAL 2020


La estructura organizacional de la Dirección Nacional de Bomberos Colombia - DNBC para el año 2020, dispone para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas con la siguiente planta global:


PLANTA GLOBAL DNBC 2020		
DENOMINACION	GRADO	No CARGOS
NIVEL DIRECTIVO		
DIRECTOR GENERAL	24	1
SUBDIRECTOR	21	2
NIVEL ASESOR		
ASESOR	14	2
NIVEL PROFESIONAL		
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	23	3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	19	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	12	4
NIVEL TECNICO		
TECNICO ADMINISTRATIVO	18	5
NIVEL ASISTENCIAL		
SECRETARIO EJECUTIVO	21	1
SECRETARIO EJECUTIVO	19	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	21	3
CONDUCTOR MECANICO	19	1
TOTAL		29


	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:
	PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO 2020	Versión:
		Vigente desde:

REPORTE DE VACANTES 2019


CODIGO 33GEP	ENTIDAD	SECTOR	ORDEN	No. ACTO ADMINISTRATIVO - MANUAL DE FUNCIONES	PLANTA POR NORMA (No. de empleos)	TOTAL VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA NIVEL ASISTENCIAL			TOTAL VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA NIVEL TÉCNICO			TOTAL VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA NIVEL PROFESIONAL			TOTAL VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA NIVEL ASESOR			TOTAL VACANTES A 31 DIC 2018	OBSERVACIONES
						PROVISIONAL	ENCARGO	SIN PROVEER	PROVISIONAL	ENCARGO	SIN PROVEER	PROVISIONAL	ENCARGO	SIN PROVEER	PROVISIONAL	ENCARGO	SIN PROVEER		
8110	DIRECCION NACIONAL DE BOMBEROS	INTERIOR	NACIONAL	RESOLUCION 106 DEL 23-03-2017	2	2												2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GRADO 21
8110	DIRECCION NACIONAL DE BOMBEROS	INTERIOR	NACIONAL	RESOLUCION 106 DEL 23-03-2017	2	2												2	SECRETARIO EJECUTIVO GRADO 18
8110	DIRECCION NACIONAL DE BOMBEROS	INTERIOR	NACIONAL	RESOLUCION 106 DEL 23-03-2017	4						4							4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 22
8110	DIRECCION NACIONAL DE BOMBEROS	INTERIOR	NACIONAL	RESOLUCION 106 DEL 23-03-2017	5						5							5	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 23
8110	DIRECCION NACIONAL DE BOMBEROS	INTERIOR	NACIONAL	RESOLUCION 106 DEL 23-03-2017	3						3							3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 23
8110	DIRECCION NACIONAL DE BOMBEROS	INTERIOR	NACIONAL	RESOLUCION 106 DEL 23-03-2017	5			5										5	TECNICO ADMINISTRATIVO GRADO 18
																		0	
																		0	
																		0	

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:
	PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO 2020	Versión:
		Vigente desde:


		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO											Código:							
		PLAN DE PREVISION GESTION DE TALENTO HUMANO											Versión:							
PLANTA ACTUAL						PROCESO			NATURALEZA DEL CARGO			POR PENSION				VACANTE		NOVEDADES		
DEPENDENCIA	Nº DE CARGO	NIVEL	DENOMINACION	CODIGO	GRADO	ASIGNACION BASICA	ESTRATEGICO	MISIONAL	APOYO	A	A+O	A+V	FECHA PENSION	MENOS DE UN AÑO	MENOS DE DOS	MENOS DE TRES	TOTAL POR PENSION		PERFIL DEL CARGO	SI
DIRECCION GENERAL	1	DIRECTIVO	DIRECTOR GENERAL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	0015	24	\$ 10.935.444,00	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			\$ 8.169.203,00	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			\$ 8.169.203,00	X			X								Planear, dirigir y organizar la verificación y evaluación del sistema de control interno de la entidad según las políticas impartidas por el gobierno nacional.		X
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1	DIRECTIVO	SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	0040	21	\$ 8.338.354,00			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

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código:
	PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO 2020		Versión:
			Vigente desde:


SUBDIRECCION ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	1	DIRECTIVO	SUBDIRECTOR ESTRATEGICO Y DE COORDINACION BOMBERIL	0040	21	\$ 8.338.354,00	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	
DIRECCION GENERAL	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	\$ 7.117.265,00	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	\$ 7.117.265,00	X			X									Dirigir y ejecutar la estrategia de comunicaciones internas de la Dirección Nacional de Bomberos		X	
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	\$ 7.117.265,00				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	\$ 5.458.553,00	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	

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código:
	PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO 2020		Versión:
			Vigente desde:

SUBDIRECCION ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	\$ 3.241.452,00	X		X										Dirigir y ejecutar la estrategia de comunicaciones externas de la Dirección Nacional de Bomberos.	X
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	\$ 3.241.452,00		X	X										Desarrollar las actividades que permitan el correcto funcionamiento y la continuidad operativa de los recursos de software, hardware y datos de la Entidad y aplicar las directrices para la utilización del hardware y software establecida en las políticas y procedimientos del proceso de Administración de la Tecnología.	X
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	\$ 3.241.452,00		X	X										Implementar instrumentos y mecanismos que permitan realizar el seguimiento, registro y consolidación financiera a los planes, programas, proyectos, así como también realizar control en la aplicación de la regulación financiera correspondiente a los recursos para la evaluación financiera del Ministerio y de la Dirección Nacional de Bomberos.	X
SUBDIRECCION ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	1	ASISTENCIAL	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	18	\$ 2.845.090,00	X		X										Apoyar la ejecución de los programas, proyectos y actividades propias de la Subdirección de estrategia y coordinación Bomberil.	x
SUBDIRECCION ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	1	ASISTENCIAL	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	18	\$ 2.845.090,00	X		X										Apoyar las labores técnicas de la Dirección Nacional de Bomberos, de acuerdo con los procesos y procedimientos especificados por la entidad, permitiendo la ejecución de los planes, programas y proyectos.	X
SUBDIRECCION ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	1	ASISTENCIAL	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	18	\$ 2.845.090,00	X		X										Apoyar las labores técnicas de la dependencia, de acuerdo con los procesos y procedimientos especificados por la entidad, permitiendo la ejecución de los planes, programas y proyectos, conforme con la normatividad vigente e instrucciones del jefe inmediato.	X

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código:
	PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO 2020		Versión:
			Vigente desde:

SUBDIRECCION ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	1	ASISTENCIAL	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	18	\$ 2.845.090,00	X	X										Apoyar la ejecución de los reportes, estadísticas, sala situacional y central de telecomunicaciones de la Dirección Nacional de Bomberos		X	
SUBDIRECCION ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	1	ASISTENCIAL	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	18	\$ 2.845.090,00	X	X										Apoyar las labores técnicas y administrativas de la dependencia, de acuerdo con los procesos y procedimientos especificados por la entidad, permitiendo la ejecución de los planes, programas y proyectos, conforme con la normatividad vigente e instrucciones del jefe inmediato		X	
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1	ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	19	\$ 1.700.148,00		X	X									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 ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1	ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	19	\$ 1.700.148,00		X	X									Ejecutar los asuntos en lo relativo a la documentación de la entidad, comunicación personal, escrita y telefónica de la dependencia, de acuerdo a los requerimientos, instrucciones, normas y procedimientos establecidos.		X	
DIRECCION GENERAL	1	ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	21	\$ 1.826.745,00		X	X									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	\$ 1.826.745,00		X	A									Adelantar los registros administrativos que se requieran, radicar, clasificar y distribuir interna y externamente la correspondencia, de acuerdo a las instrucciones impartidas.		X	

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:
	PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO 2020	Versión:
		Vigente desde:

9. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	CAMBIO	VERSIÓN
	Actualización	

Elaborado por: Maryoly Díaz Muñoz Cargo: Profesional Especializado Gestión de Talento Humano Fecha: 2020	Revisado y aprobado por: Acta Enero de 2020, Comité Directivo Sistema integrado de Gestión y Control. Fecha: 30/01/2020	Revisión metodológica: Nombre: Cargo: Fecha:
--	---	---

