
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Vigente Desde:

# DIRECCIÓN NACIONAL DE BOMBEROS DE COLOMBIA

## Gestión del Talento Humano


## Plan Estratégico de Talento Humano

**2026**

	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Vigente Desde:</b>

## Tabla de contenido

1.	MARCO NORMATIVO .....	4
2.	OBJETIVOS .....	9
2.1	Objetivo general .....	9
2.2	Objetivos específicos .....	9
3.	MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO .....	10
3.1	Modelo integrado de planeación y gestión- MIPG .....	10
4.	IDENTIFICACIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA DNBC .....	14
4.1	Misión de la DNBC .....	14
4.2	Visión de la DNBC .....	14
4.3	Misión de talento humano .....	14
5.	FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO .....	15
5.1	Plan Institucional de Formación y Capacitación .....	15
5.2	Plan de Bienestar e incentivos .....	16
5.3	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	16
5.4	La administración del personal .....	17
5.5	Vinculación de Personal .....	17
5.6	Provisión de las vacancias definitivas. ....	18
5.7	Provisión de las vacancias temporales. ....	18
5.8	Nómina, Parafiscales y Prestaciones sociales .....	19
5.9	Certificaciones .....	19
5.10	Historias laborales .....	19
5.11	Desvinculación del Personal .....	19
5.12	Evaluación del desempeño laboral y medición de rendimiento laboral y competencias comportamentales para servidores públicos. ....	19
6.	CRONOGRAMA 2026 .....	20

	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Vigente Desde:</b>

## INTRODUCCIÓN


El Plan Estratégico de Talento Humano constituye un instrumento fundamental para el cumplimiento de la misión institucional y el logro de los objetivos estratégicos definidos en el Plan Estratégico Institucional – PEI, en la medida en que orienta la gestión integral del talento humano como eje habilitador del desempeño organizacional, la generación de valor público y la mejora continua de la Entidad.

En coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y particularmente con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, este plan articula las acciones relacionadas con el ingreso, desarrollo, permanencia y retiro de los servidores públicos, promoviendo el fortalecimiento de competencias, el bienestar laboral, la integridad, el clima organizacional y la eficiencia en la prestación del servicio público, en alineación con las prioridades estratégicas definidas en el PEI.

El presente Plan se formula a partir del análisis del contexto institucional y de los resultados del diagnóstico de desempeño, especialmente los derivados del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión – FURAG, los cuales permiten identificar brechas, oportunidades de mejora y retos estratégicos en materia de talento humano. Estos insumos orientan la definición de acciones estratégicas encaminadas a fortalecer la capacidad institucional para el cumplimiento de los objetivos misionales y estratégicos de la Entidad.

De esta manera, el Plan Estratégico de Talento Humano no se limita a la descripción de procesos operativos, sino que se concibe como una herramienta de direccionamiento estratégico que contribuye a la implementación efectiva del PEI, asegurando la alineación entre la gestión del talento humano, la planeación institucional y los resultados esperados en términos de desempeño, transparencia y calidad del servicio al ciudadano.

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


	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Vigente Desde:</b>

## 1. MARCO NORMATIVO


A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades de Gestión de Talento Humano.

Cuadro No 1. Normatividad.


Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.	Normas emisión bonos pensionales
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Ley 581 del 31 de mayo del 2000	Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales.	Certificación de Bono Pensional
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Talento Humano

	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Vigente Desde:</b>


Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.	Talento Humano
Decreto 2489 del 25 de julio de 2006	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
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.	Talento Humano
Ley 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.	Talento Humano
Ley 2094 de 2021	Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).	Plan Institucional de Capacitación Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 8,166 y 167 de la ley 2318 de 2023	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.	Vinculación

	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Vigente Desde:</b>

Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Decreto 1499 de 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir De la fecha de su expedición.	Talento Humano
Resolución 312 del 13 de febrero de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.	Vinculación Discapacidad
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.	Planes y programas
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional.	MIPG

	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Vigente Desde:</b>


Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Competencias
Resolución 3546 de 2018	Regula las prácticas laborales.	Pasantes
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Evaluación del desempeño
Acuerdo No. CNSC 20191000000026 de 2019	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Decreto No. 0350 del 4 de marzo de 2013	"Por el cual se establece la estructura de la Dirección Nacional de Bomberos, se determina las funciones de sus dependencias y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
Decreto No. 0351 del 4 de marzo de 2013,	"por el cual se establece la planta de personal de la Dirección Nacional de Bomberos y se dictan otras disposiciones"	Talento Humano

	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Vigente Desde:</b>

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	Talento Humano
Resolución 198 de 2020	"Por medio de la cual se modifica parcialmente el Manual Especifico de Funciones, Requisitos Generales y Competencias Laborales para los empleados de la planta de personal de la Dirección nacional de Bomberos Resolución 081 de 2019"	Talento Humano

Fuente: Elaboración Propia.



	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Vigente Desde:</b>


## 2. OBJETIVOS

### 2.1 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 el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

### 2.2 Objetivos específicos

- Implementar los diferentes planes que integran el Plan Estratégico de Talento Humano y sus actividades.
- 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 públicos, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Administrar el ingreso, la permanencia y el retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores de la DNBC.

	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Vigente Desde:</b>

### 3. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Planeación del Talento Humano 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 talento 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 de los servidores públicos 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 – Función Pública- indica que la planeación estratégica es un proceso, 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, como son: ingreso, permanencia y retiro, lo que significa que las acciones a implementar deben contemplar estas etapas.


#### 3.1 Modelo integrado de planeación y gestión- MIPG

De acuerdo con el Modelo integrado de planeación y gestión- MIPG- el cual “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, todos los servidores públicos 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, diciembre de 2024, Manual operativo de sistema de Gestión, 2024 Pag. 17). 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 Crecimiento
- Ruta del Servicio
- Ruta de la Calidad
- Ruta del análisis de datos

De acuerdo con las rutas que indica el manual operativo, la Entidad procede a incluir los

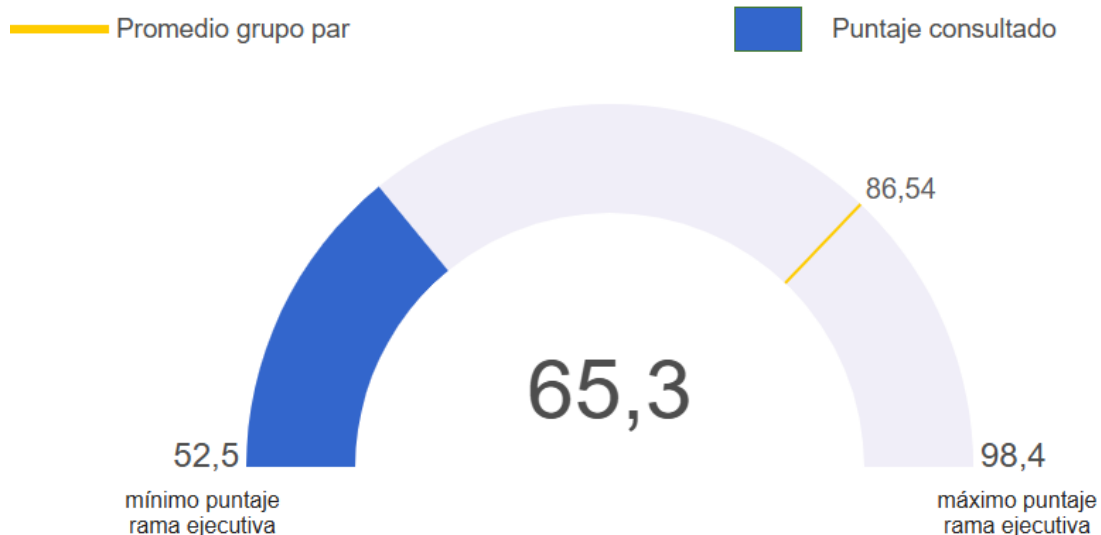
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Vigente Desde:</b>

valores del resultado de la evaluación realizada a través del Formulario Único de Registro de Avance a la Gestión -FURAG- y tomar las acciones necesarias para implementar el plan de acción.

El análisis de los resultados del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión – FURAG constituye un insumo estratégico para la toma de decisiones y la formulación de acciones de mejora institucional, en coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los objetivos establecidos en el Plan Estratégico Institucional – PEI.

En este sentido, la Entidad realiza la revisión del Índice de Desempeño Institucional, cuyo resultado general se presenta en la Imagen 1 – Resultados generales FURAG 2024, así como su ubicación en el Quintil 1, de acuerdo con la clasificación mostrada en la Imagen 2 – Quintil 2024. Estos resultados permiten identificar el nivel global de desempeño institucional y constituyen la base para la priorización de acciones estratégicas orientadas al mejoramiento continuo.


**Imagen 1 Resultados generales FURAG 2024**

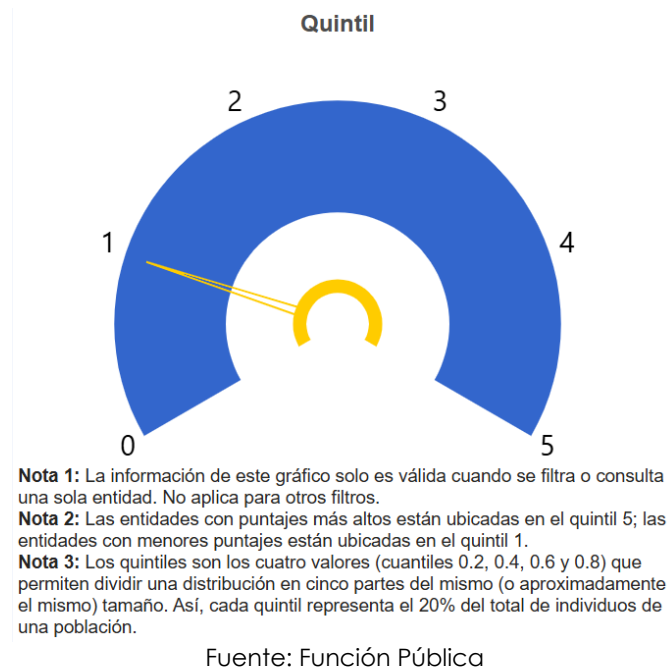


**Nota 1 :** El promedio del grupo par corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho grupo.

Fuente: Función Pública

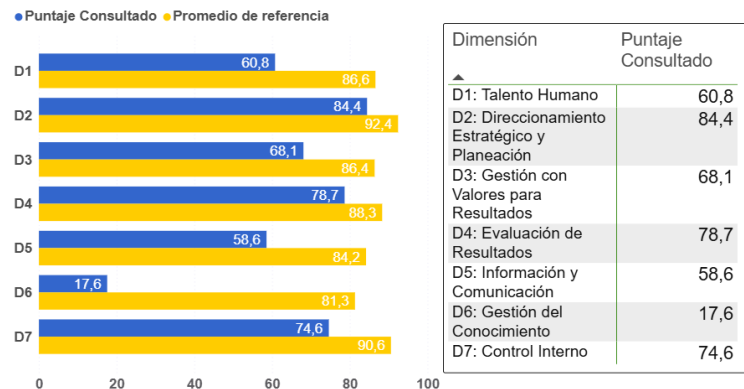
**Imagen 2 Quintil 2024.**


	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Vigente Desde:</b>



De manera complementaria, el análisis incorpora la revisión de los índices de las dimensiones de gestión y desempeño, evidenciados en la Imagen 3 – Índices de las dimensiones de gestión y desempeño, en los cuales se observa el comportamiento de cada dimensión del MIPG. En particular, la dimensión de Talento Humano registra un puntaje que refleja un margen de acción relevante, lo cual orienta la definición de estrategias específicas para su fortalecimiento, en alineación con las prioridades institucionales.

**Imagen 3 Índices de las dimensiones de gestión y desempeño.**

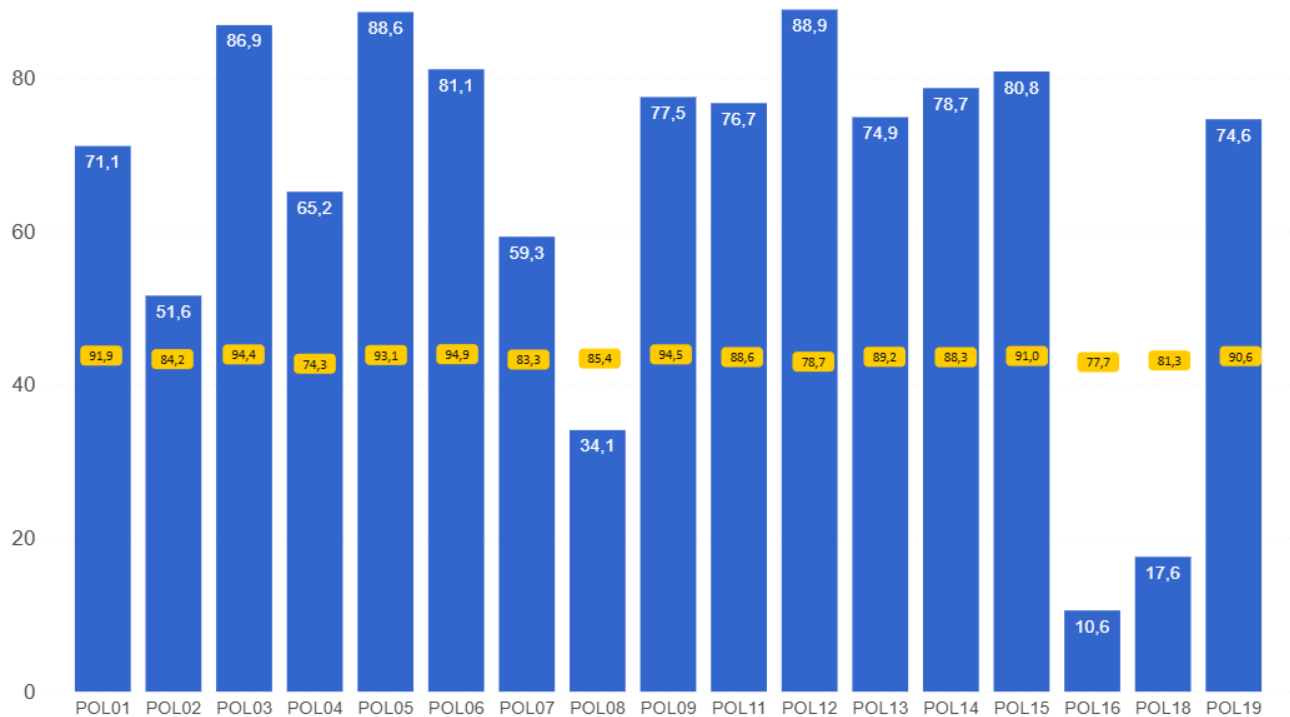


	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Vigente Desde:</b>

Fuente: Función Pública

Asimismo, se analizan los resultados correspondientes a las políticas de gestión y desempeño, específicamente las políticas de Talento Humano e Integridad, cuyos resultados se presentan en la Imagen 4 – Índices de las políticas de gestión y desempeño. Este análisis permite identificar brechas frente a los lineamientos establecidos por el MIPG y definir acciones focalizadas que contribuyan al fortalecimiento de la cultura organizacional, la integridad y la gestión estratégica del talento humano.

**Imagen 4 Índices de las políticas de gestión y desempeño.**




**Nota 1:** La etiqueta de valores en amarillo, en cada columna, indica el valor promedio obtenido en la política específica consultada.

Fuente: Función Pública

Finalmente, los resultados derivados del análisis del FURAG, soportados en las imágenes referenciadas, se constituyen en el principal insumo para la formulación y actualización del Plan Estratégico de Talento Humano y de los planes de acción institucionales, los cuales serán objeto de seguimiento y evaluación periódica, garantizando la mejora continua del desempeño institucional y el cumplimiento de los objetivos estratégicos definidos en el PEI.



	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Vigente Desde:</b>

## 5. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La formulación de la Planeación Estratégica del Talento Humano de la DNBC se implementa bajo un enfoque articulador el cual está elaborado de manera transversal los diferentes componentes, planes, programas y procedimientos asociados a la gestión del talento humano. En este sentido, la planeación incorpora y armoniza los lineamientos relacionados con la formación y capacitación, el bienestar e incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, la administración y provisión del personal, así como las actividades operativas y administrativas propias del ciclo de vida del servidor público, con el propósito de asegurar una gestión coherente, eficiente y alineada con los objetivos institucionales y la normatividad vigente.


La operación del Plan 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 y conformen los siguientes planes y acciones:

### 5.1 Plan Institucional de Formación y Capacitación.

Con el desarrollo del plan institucional de formación y capacitación, se pretende mejorar la calidad de la prestación de los servicios de la DNBC, a través del desarrollo de las competencias de sus servidores públicos en la búsqueda de cumplir con los siguientes objetivos:

- Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de la entidad y sus procesos.
- Promover el desarrollo integral del talento humano y de una ética del servicio público.
- Elevar el nivel de compromiso de los colaboradores con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos de la entidad.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral.

Por otra parte, en plan institucional de formación y capacitación se desarrollan actividades como: Establecer el plan de trabajo, enviar los insumos para identificar las necesidades de capacitación, recepción de necesidades de capacitación, elaborar el diagnóstico de necesidades de capacitación, realizar inducción y reinducción entre otras que se llevaran a cabo como lo indique el procedimiento plan anual de capacitación **PC-TH-03**

	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Vigente Desde:</b>

## 5.2 Plan de Bienestar e incentivos


El plan de bienestar e incentivos está encaminado a mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral a través de diferentes actividades que permitan medir el clima laboral, adaptación al cambio organizacional, preparación a los pre pensionados, cultura organizacional, trabajo en equipo, incentivos y demás actividades que permitan mantener un ambiente de laboral satisfactorio en la entidad, buscando cumplir los siguientes objetivos:

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Institución, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Desarrollar valores institucionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad institucional.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida del servidor público y su grupo familiar, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural.
- Programar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación asertiva entre los servidores públicos.
- Brindar una adecuada y provechosa utilización del tiempo libre.
- Estimular en todas las dependencias, la participación y consolidación del bienestar institucional, colectivo e individual.
- Preparar a los servidores públicos de la DNBC para el retiro laboral de tal manera que constituya a partir de esta preparación su nuevo proyecto de vida acorde a su condición individual.
- Establecer herramientas metodológicas para el análisis, seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos.
- Seleccionar a los mejores servidores públicos de la DNBC, nombrados en carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.

## 5.3 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia (DNBC) en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y normatividad vigente en SST, ha estructurado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), teniendo en cuenta que la Seguridad y Salud en el Trabajo es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los colaboradores



	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Vigente Desde:</b>

que tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Por tanto, la DNBC ha determinado dentro de su Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la implementación planes, programas, protocolos, procedimientos y lineamientos de la Seguridad y Salud en el Trabajo para mantener y proporcionar óptimas condiciones de trabajo, a través de la implementación de un método lógico cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, verificar y Actuar). Las líneas de trabajo están enfocadas así: Gestión en medicina preventiva y del trabajo, Gestión en higiene y seguridad industrial en el trabajo y Gestión de riesgos de emergencias y desastres, en busca de cumplir con los siguientes objetivos:


- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- Evaluar y mejorar continuamente el desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Garantizar la participación activa de los servidores públicos de acuerdo a los lineamientos legales.
- Diseñar, implementar y mantener un Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, garantizando las condiciones necesarias para prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales promoviendo una cultura de autocuidado y prevención.

#### 5.4 La administración del personal

Corresponde a la realización de todas las actuaciones administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores durante su ingreso, permanencia y retiro de la entidad.

#### 5.5 Vinculación de Personal

El Proceso de Gestión de Talento Humano garantizará el cumplimiento de la normatividad aplicable a la vinculación de servidores públicos, ya sea para la provisión de empleos de libre nombramiento y remoción o en empleos de carrera administrativa, desarrollando actividades como establecer el requerimiento de vacantes, identificar el perfil de la vacante a ingresar, recibir hoja de vida, verificar cumplimiento de requisitos, validar la documentación requerida para el nombramiento, realizar afiliaciones entre otras actividades de vinculación que se llevarán a cabo como lo indique el procedimiento Ingreso y retiro de Funcionarios **PC-TH-04**.

	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Vigente Desde:</b>

### 5.6 Provisión de las vacancias definitivas.

Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto-ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.


### 5.7 Provisión de las vacancias temporales.

Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante encargo con empleados de carrera administrativa o extraordinariamente con nombramiento provisional.

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma.

	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Vigente Desde:</b>

### 5.8 Nómina, Parafiscales y Prestaciones sociales

En lo relacionado con la nómina se busca cumplir con el cronograma establecido para la entrega de la nómina, parafiscales y prestaciones sociales con el fin de que se pueda realizar el pago en las fechas previstas. Desarrollando algunas actividades como: Verificación de Novedades con corte del día 10 de cada mes (medicina prepagada, fondos de empleados, libranzas, embargos, vacaciones, licencias remuneradas y no remuneradas y las diferentes situaciones administrativas que se presenten), actualización de base de datos de recobro de incapacidades, liquidación de nómina.

### 5.9 Certificaciones

Con el fin de atender la demanda de las diferentes solicitudes de certificaciones laboral simple y con funciones, retiro de funcionarios, retiro definitivo de cesantías, retiro parcial de cesantías y bono pensionales, serán tramitadas dentro de los plazos establecidos.

### 5.10 Historias laborales

En cuanto a la administración de historias laborales de servidores públicos y ex servidores públicos, el proceso de Gestión de Talento Humano aplica y cumple con lo dispuesto por el Archivo General de la Nación con el fin de garantizar el correcto archivo y la confidencialidad de la información.


### 5.11 Desvinculación del Personal

La DNBC tiene previsto desvincular a los funcionarios nombrados en provisionalidad en la medida en que se vincule el personal en periodo de prueba. Adicionalmente, aceptará las renunciaciones que sean presentadas voluntariamente y de ser necesario declarará insubsistente los nombramientos del personal de libre nombramiento y remoción. Por otro lado, respetará la decisión de las personas que sean pensionables y se acojan a su pensión.

En el proceso de desvinculación se desarrollan actividades como: Identificar una causal de retiro del funcionario, entregar formato de paz y salvo, hacer entrega del puesto de trabajo, verificar paz y salvo e informe, proyectar acto administrativo de retiro, entre otras que se llevarán a cabo como se indicó en el Procedimiento Ingreso y Retiro de Funcionarios **PC-TH-04**.

### 5.12 Evaluación del desempeño laboral y medición de rendimiento laboral y competencias comportamentales para servidores públicos.

El proceso de Gestión de Talento Humano acompañará en el proceso de evaluación del

	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Vigente Desde:</b>

desempeño, seguimiento y cumplimiento de los funcionarios inscritos en Carrera Administrativa (CA) y de los de Libre Nombramiento y Remoción (LNR), así como establecer los lineamientos, con base en la normatividad vigente, para la construcción por escrito de los compromisos y acuerdos a cumplir en la vigencia por parte de los Gerente Públicos (GP) de la DNBC.

El proceso inicia desde la concertación de compromisos para los empleados de CA, LNR y con los acuerdos de gestión en los GP y termina con la calificación de los servidores públicos de CA y LNR y los porcentajes de cumplimiento logrados por cada GP en los acuerdos de gestión, ejecutados a través de algunas actividades como: establecer el plan a seguir para la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión y la capacitación, solicitud de insumos a planeación, análisis de insumos entregados por planeación para concertar objetivos, concretar la ejecución de la evaluación del desempeño y acuerdos de gestión, recepcionar compromisos y/o acuerdos de gestión, comunicar a los jefes inmediatos o comisión evaluadora, realizar seguimiento y/o evaluación a compromisos o acuerdos de gestión, entre otras actividades que llevarán a cabo como se indicó en el Procedimiento Evaluación de Desempeño y Acuerdos De Gestión.

Para llevar a cabo la respectiva medición del personal nombrado en provisionalidad la DNBC se seguirán los parámetros establecidos en la resolución 265 del 4 de agosto de 2017, iniciando con la adopción de un formato para llevar a cabo dicha medición.


## 6. CRONOGRAMA 2026

Las actividades del plan estratégico de gestión de talento humano se encuentran establecidas en el cronograma del plan de acción del proceso de Gestión del Talento Humano.

### CONTROL DE CAMBIOS.

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

<b>Elaborado por:</b> <b>Nombre:</b> Daniel E Fonseca R. Profesional Especializado.  <b>Fecha:</b> DIC 2025	<b>Revisado y Aprobado por:</b> <b>Nombre:</b> Comité Gestión y Desempeño  <b>Fecha:</b> ENE 2026	<b>Revisión metodológica:</b> <b>Nombre:</b> <b>Cargo:</b> <b>Fecha:</b>
---	--	---

	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Vigente Desde:</b>

La información aquí consignada se encuentra corte de 30 de diciembre de 2025.

Proyectó: Daniel Fonseca – Profesional Especializado de Gestión de Talento Humano  
 Revisión: Próspero Antonio Carbonell Tangarife -Subdirector administrativo y financiero  
 Aprobó: Próspero Antonio Carbonell Tangarife -Subdirector administrativo y financiero  
 Lina María Marín Rodríguez / Directora General