

# DIRECCIÓN NACIONAL DE BOMBEROS DE COLOMBIA

## Gestión del Talento Humano

### PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

**2026**

## 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 .....   | 5  |
| 5.3 Responsables .....   | 6  |
| 5.4 Análisis de la planta actual .....                               | 6  |
| 6. Programación de Medidas de Cobertura.....                         | 8  |
| 6.1    Provisión Definitiva de Empleos.....                          | 8  |
| 6.2    Provisión Transitoria.....                                    | 9  |
| 6.3    Racionalización De Planta. ....                               | 9  |
| 6.4    Ampliación de planta y/o creación de plantas temporales. .... | 9  |
| 7. CRONOGRAMA SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....                         | 10 |
| 8. CONTROL DE CAMBIOS.....   | 10 |

|  |  |                       |
|--|--|-----------------------|
| <br><b>DNBC</b><br> | <b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>           |                       |
|  | <b>Plan de previsión de Talento Humano</b> | <b>Vigente Desde:</b> |

## 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 2026, 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 2026 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.

#### 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:** La planta estructural corresponde a aquella mediante la cual se establecen formalmente los cargos para cada una de las dependencias presentes en la organización interna de la institución. En este caso, ante cualquier modificación en su configuración o en la redistribución de los empleos, implica una modificación al manual de funciones para poder hacer un movimiento de cargos de una dependencia a otra. En consecuencia, habrá un solo perfil de empleo porque cada cargo está adscrito a una dependencia específica.  
[https://www1.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset\\_publisher/sqxfajubsrEu/content/planta-de-personal](https://www1.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxfajubsrEu/content/planta-de-personal)
- **Planta de personal global:** la planta de personal global consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.  
[https://www1.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset\\_publisher/sqxfajubsrEu/content/planta-de-personal](https://www1.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxfajubsrEu/content/planta-de-personal)
- **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

|  |  |                       |
|--|--|-----------------------|
| <br><b>DNBC</b><br> | <b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>           |                       |
|  | <b>Plan de previsión de Talento Humano</b> | <b>Vigente Desde:</b> |

superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

## 5. DESARROLLO

### 5.1 Aspectos normativos

El Plan de Previsión de Talento Humano se sustenta en el marco constitucional y legal que regula el empleo público en Colombia, en especial en los principios de legalidad, mérito, igualdad, eficiencia y responsabilidad administrativa consagrados en la Constitución Política, y desarrollados mediante la Ley 909 de 2004 y sus normas reglamentarias. Así mismo, se fundamenta en lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la gestión estratégica del talento humano, la planeación, provisión y administración de los empleos públicos, garantizando que las actuaciones institucionales en materia de personal se ajusten a la normatividad vigente y a las necesidades del servicio.

De igual manera, el Plan se articula con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y con las directrices impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, particularmente aquellas asociadas a la Dimensión de Talento Humano y a la Planeación Institucional. En este contexto, los resultados de los instrumentos de medición y seguimiento, como el Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión – FURAG, constituyen insumos técnicos y jurídicos para la adopción de decisiones administrativas y la formulación de acciones de mejora, asegurando la coherencia entre la planeación del talento humano, el Plan Estratégico Institucional y el cumplimiento de los fines y funciones asignados a la Entidad.

### 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 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.

| <b>CONFORMACIÓN PLANTA DNBC</b>      |  |               |              |
|--------------------------------------|--|---------------|--------------|
| <b>No de Cargos</b>                  | <b>Dependencia y denominación del cargo</b>        | <b>Código</b> | <b>Grado</b> |
| <b>DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL</b> |  |               |              |
| 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           |
| <b>PLANTA GLOBAL</b>                 |  |               |              |
| 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 2026 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 2026, 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 12 Carrera Administrativa, 3

nombramiento provisional, 6 en vacancia definitiva para proveer por lista de elegibles del concurso que siguen vigentes y 8 cargos de libre nombramiento y remoción del cual todos se encuentran provistos, los cuales se encuentran distribuidos en los diferentes procesos de la entidad.

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

|  |                                  |  |                       |
|--|----------------------------------|--|-----------------------|
| <br><b>DNBC</b><br> | <b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b> |  |                       |
| <b>Plan de previsión de Talento Humano</b>   |                                  |  | <b>Vigente Desde:</b> |

|                    |      |    |   |   |                      |
|--------------------|------|----|---|---|----------------------|
| Conductor Mecánico | 4103 | 19 | 1 | 1 | 1- Dirección general |
|--------------------|------|----|---|---|----------------------|

## 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 2026, al no contar con el número apropiado de servidores para atender las necesidades.

Es así que se fijan para la vigencia 2026, 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 2026 a 15 de diciembre de 2025 se cuentan con seis (6) 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:

| ÁREA FUNCIONAL                                      | OPEC   | DENOMINACIÓN              | CÓDIGO | GRADO | OBSERVACIÓN             |
|---|--------|---------------------------|--------|-------|-------------------------|
| SUBDIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y DE COORDINACIÓN BOMBERIL | 48603  | Profesional Especializado | 2028   | 12    | Notificada              |
| SUBDIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y DE COORDINACIÓN BOMBERIL | 48729  | Técnico Administrativo    | 3124   | 18    | Notificada              |
| SUBDIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y DE COORDINACIÓN BOMBERIL | 48238  | Auxiliar administrativo   | 4044   | 21    | Notificada              |
| SUBDIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y DE COORDINACIÓN BOMBERIL | 48578  | Profesional Especializado | 2028   | 19    | Para proceso de encargo |
| SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA            | 111866 | Secretario ejecutivo      | 4210   | 19    | Notificada              |

|  |                                  |                           |      |    |   |
|--|----------------------------------|---------------------------|------|----|---|
| <br><b>DNBC</b><br>                            | <b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b> |                           |      |    |   |
| <b>Plan de previsión de Talento Humano</b>     |                                  | <b>Vigente Desde:</b>     |      |    |   |
| SUBDIRECCIÓN<br>ADMINISTRATIVA<br>Y FINANCIERA | 48600                            | Profesional especializado | 2028 | 19 | En proceso de autorización por parte de la CNSC |

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 realizarán 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 planta temporal y/o definitiva, formalizando estos empleo 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 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.**

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

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

Proyectó: Andrés Felipe García Rico – Contratista Subdirector administrativo y financiero  
 Revisión: Daniel Fonseca – Profesional Especializado de Gestión de Talento Humano  
 Aprobó: Prospero Antonio Carbonell Tangarife -Subdirector administrativo y financiero  
 Lina María Marín Rodríguez - Directora General