	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PL-TH-SGC-110-001
		Versión: 4.0
		Página 1 de 9

COPIA CONTROLADA


**PLAN DE PREVISIÓN DE
RECURSOS HUMANOS
VIGENCIA 2025**

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PL-TH-SGC-110-001
		Versión: 4.0
		Página 2 de 9

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. CONTEXTO ESTRATÉGICO.....	4
3. ARTICULACIÓN CON EL CONTEXTO ESTRATÉGICO	4
4. OBJETIVO GENERAL	4
5. NORMATIVIDAD	4
6. PLANTA GLOBAL Y NECESIDADES DE EMPLEOS.....	5
7. CRONOGRAMA	9
8. HISTORIAL DE CAMBIOS	9

COPIA CONTROLADA

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PL-TH-SGC-110-001
		Versión: 4.0
		Página 3 de 9

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y; de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, las funciones de la Entidad y particularmente para el caso del Ministerio de Educación Nacional, el propósito superior de hacer de Colombia el país mejor educado de América Latina en el año 2025, buscando encontrar un justo y sano equilibrio entre estos diversos intereses.

Así las cosas, se procede a estructurar el plan de provisión de recursos humanos de conformidad con lo señalado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que en su literalidad dispone:

“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 provisión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) 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;
- b) 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;
- c) 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.”

Es así como el Plan de Previsión de recursos Humanos se constituye en una herramienta gerencial y de gestión por medio de la cual se establece la disponibilidad de personal con el que deba contar Bomberos de Bucaramanga, para cumplir sus fines misionales, los lineamientos establecidos en el Plan de Desarrollo y satisfacer las necesidades de los usuarios y partes interesadas, en el especial la ciudadanía, razón de ser de esta entidad.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PL-TH-SGC-110-001
		Versión: 4.0
		Página 4 de 9

2. CONTEXTO ESTRATÉGICO:

El presente plan está alineado y contribuye al logro de la misión, visión, objetivos estratégicos y demás elementos del direccionamiento estratégico de la entidad, los cuales se determinan en el Plan Estratégico de Acción Institucional.

3. ARTICULACIÓN CON EL CONTEXTO ESTRATÉGICO

Objetivos Estratégicos y de Calidad a los que contribuye:

1. Lograr la satisfacción de las necesidades y expectativas de la comunidad, mejorando el grado de oportunidad en la Prestación del servicio.
2. Contar con personal comprometido y competente
3. Mantener y mejorar la calidad de nuestros procesos
4. Prestar servicio bajo los principios de equidad, eficiencia, eficacia, efectividad y transparencia en concordancia con el Plan de Acción.
5. Contar con proveedores comprometidos y competentes.
6. Generar información confiable, oportuna y de fácil utilización
7. Cumplir con las competencias y normas legales vigentes aplicables al cuerpo de Bomberos de Bucaramanga, mediante la ejecución del mandato legal de manera permanente.

Gestión y Desempeño Institucional – MIPG:

- Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

4. OBJETIVO GENERAL


Determinar la disponibilidad de personal con el cual cuenta Bomberos de Bucaramanga, para dar cumplimiento con la Misión y Objetivos Institucionales en la prestación del servicio esencial a la ciudadanía.

5. NORMATIVIDAD

Ley 909 de 2004 artículo 17. Mediante la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Ley 909 de 2004 artículo 17. En el cual trata de los planes y plantas de empleos, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a). Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- b). 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.
- c). Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PL-TH-SGC-110-001
		Versión: 4.0
		Página 5 de 9

Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública

Decreto 1482 de 2012, artículo 3 Literal C.

6. PLANTA GLOBAL Y NECESIDADES DE EMPLEOS

Bomberos de Bucaramanga, fue creado mediante Acuerdo 058 del cinco (05) de junio de 1987, como una Entidad Descentralizada del Orden Municipal y en la actualidad cuenta con una Planta Global, conformada por 95 empleos; en la actualidad la provisión de los cargos está distribuida en 11 cargos del área Administrativa y 81 en el Área de Operaciones para la prestación del servicio a la ciudadanía, es decir 92 cargos provistos y 3 cargos en vacancia definitiva.

Teniendo en cuenta que los cargos provistos son insuficientes para cubrir todas las necesidades de personal, se cuenta con Contratos de Prestación de Servicios distribuidos en los diferentes procesos de Apoyo para dar soporte a los procesos que no alcanzan a cubrir los servidores públicos de carrera administrativa, provisionalidad, libre nombramiento y remoción.

Tabla 1. Empleos por tipo de cargo y nivel

Distribución de empleos por tipo de cargo y nivel	
Niveles	Planta Global
Directivo	2
Asesor	2
Profesional	2
Técnico	2
Asistencial	87
Total	95

Fuente: Elaboración propia Dirección Administrativa y Financiera

Los 95 empleos de la Planta de personal de Bomberos de Bucaramanga, se encuentran distribuidos de la siguiente manera por Tipo de Vinculación:

Tabla 2 Empleos por tipo de cargo

Distribución de la Población por tipo de Cargo				
Niveles	Administrativo	Operativos	Total	%
Carrera Administrativa	6	41	47	51,7
Provisionalidad	0	40	40	44
Libre Nombramiento y Remoción	3	0	3	3,3
Período	1	0	1	1
Total	10	81	91	100%

Fuente:Elaboración propia Dirección Administrativa y Financiera

Una vez realizada la revisión a la planta Global y de acuerdo con lo establecido con el Plan Anual de Vacantes, el reporte encontrado es el siguiente, con referencia a los empleos provistos y las vacantes disponibles:


	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PL-TH-SGC-110-001
		Versión: 4.0
		Página 6 de 9

Tabla 3 Empleos Provistos de la Planta Global

Distribución de la Población por Empleos Provistos						
Niveles	No. Cargos	No. Empleos Provistos Mujeres		No. Empleos Provistos Hombres		Vacantes
Directivo	2	1		1		0
Asesor	2	0		1		1
Profesional	2	1		1		0
Técnico	2	1		1		0
Asistencial	87	8		76		3
Total	95	11	11,6%	80	84,2%	4 (4,2%)

Fuente:Elaboración propia Dirección Administrativa y Financiera

I. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

METODOLOGIA DE LA PROVISIÓN

Para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 909 de 2004, Bomberos de Bucaramanga debe realizar seguimiento y Control permanente de los empleos vacantes.

Los empleos públicos se proveen de manera definitiva o de manera transitoria; ya sea mediante nombramiento ordinario, por encargo, y en provisionalidad.

Proceso de Selección: Empleos de Carrera Administrativa


ARTÍCULO 2.2.5.3.1 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.

ARTÍCULO 2.2.5.3.2 Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente Decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PL-TH-SGC-110-001
		Versión: 4.0
		Página 7 de 9

4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

PARÁGRAFO 1º. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

Proceso de Selección: Empleos de Libre Nombramiento y Remoción:

ARTÍCULO 2.2.5.3.3 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.

Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

Proceso de Selección: Empleos en Provisionalidad

De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015, en el artículo 2.2.5.3.1, en donde establece que mientras se surte el proceso de selección para proveer el empleo vacante de carrera administrativa de manera definitiva, puede proveerse transitoriamente a través de las figuras de encargo o del nombramiento provisional, en los términos que señala la Ley 909 de 2004, con el cumplimiento de los requisitos exigidos para desempeñar el cargo.

Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.


Proceso de Selección: Empleos de Carácter Temporal

ARTÍCULO 2.2.5.3.5 Provisión de empleos temporales. Para la provisión de los empleos temporales de que trata la Ley 909 de 2004, los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer.

En caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.

En caso de ausencia de personal de carrera, con una antelación no inferior a diez (10) días a la provisión de los empleos temporales, la respectiva entidad deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso a través de la publicación de una convocatoria para la provisión del empleo temporal en la página web de la entidad. Para la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos la entidad establecerá criterios objetivos.

El término de duración del nombramiento en el empleo de carácter temporal será por el tiempo definido en el estudio técnico y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, el cual se deberá definir en el acto de nombramiento.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PL-TH-SGC-110-001
		Versión: 4.0
		Página 8 de 9

II. ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES

Este análisis se efectuó teniendo en consideración la planta de personal aprobada para la vigencia 2025.

2.1. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.

Para la vigencia 2021, se provisionaron las 3 vacantes por mérito según listas de elegibles de la Convocatoria No. No. 494 de 2017, por otro lado para la presente vigencia 2025, se espera la provisión de 32 vacantes por mérito según lista de elegibles para el cargo de bombero, nivel asistencial..

2.2. PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.

Para la vigencia 2022 se procedió a sacar concurso con el fin de proveer las vacantes que se requerían para el funcionamiento de Bomberos de Bucaramanga en el nivel asistencial, cargo bombero. En este momento, para el año 2025 se encuentran 3 vacantes para el nivel asistencial.

2.3. RACIONALIZACIÓN DE LA 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, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan solventar las necesidades del servicio; lo anterior sin perjuicio de la restricción que se tiene respecto a los empleos convocados a concurso en el marco de la Convocatoria No. No. 494 de 2017.

III. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO.

Para la vigencia 2025, el costo total en lo referente al recurso humano de Bomberos de Bucaramanga provista en un 100% corresponde a \$ 11,446,153,870,00. Al respecto se precisa que esta entidad asegurará la financiación de los empleos que se provean transitoria o definitivamente durante la vigencia 2025. El cual esta distribuido así:

	DESCRIPCION	VALOR
2.1.1	Gastos de Personal	\$ 10,679,073,316
2.1.2.02.01.002	Prendas de vestir - dotación	\$ 266,000,000
2.1.1.01.03.020	Estímulos a los empleados del estado	\$440,200,000
	Bienestar Social e incentivos	\$ 321,080,554
	Estímulos a la eficiencia	\$5,800,000
	Capacitación no formal	\$ 113,319,446
	TOTAL	\$ 11,446,153,870

7. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA 2025												
ACTIVIDAD	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
ACTUALIZACIÓN PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO.												
REVISIÓN Y APROBACIÓN PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO.												
PUBLICACIÓN PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO.												
ACTUALIZACIÓN Y/O SEGUIMIENTO SEMESTRAL												

8. HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA
0.0	Se cambia el encabezado de acuerdo a la modificación del instructivo de documentos y se actualiza el cronograma de actividades	Agosto 26 de 2020
1.0	Se actualiza según las necesidades de la vigencia actual 2022	Enero 2022
2.0	Se actualiza según las necesidades de la vigencia actual 2023	Enero 2023
3.0	Se actualiza según las necesidades de la vigencia actual 2024	Enero 2024
4.0	Se actualiza según las necesidades de la vigencia actual 2025	31/01/2025