

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Comité de Capacitación y Bienestar
		Aprueba:	Dirección General
		Página	1/8
BOMBEROS DE BUCARAMANGA			

**PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
APROBADO POR EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO**

BOMBEROS DE BUCARAMANGA

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
Bucaramanga, Santander
PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
Telefax: Dirección General: 6522220

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Comité de Capacitación y Bienestar
		Aprueba:	Dirección General
		Página	2/8
BOMBEROS DE BUCARAMANGA			

INTRODUCCIÓN

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 la Secretaría Distrital de Movilidad, para cumplir sus fines misionales, los lineamientos establecidos en el Plan Distrital de Desarrollo y satisfacer las necesidades de los usuarios y partes interesadas, en el especial la ciudadanía, razón de ser de esta entidad.

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
 Bucaramanga, Santander
 PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
 Telefax: Dirección General: 6522220

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Comité de Capacitación y Bienestar
		Aprueba:	Dirección General
		Página	3/8
BOMBEROS DE BUCARAMANGA			

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.

ARTICULACIÓN CON EL CONTEXTO ESTRATÉGICO

1. 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.

2. Gestión y Desempeño Institucional – MIPG:

- Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

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.

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Comité de Capacitación y Bienestar
		Aprueba:	Dirección General
		Página	4/8
BOMBEROS DE BUCARAMANGA			

NORMATIVIDAD QUE LE APLICA

- **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.
- **Decreto 1083 de 2015,** Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública
- **Decreto 1482 de 2012,** artículo 3 Literal C.
- **Ley 1960 del 27 de Junio de 2019,** por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

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 79 en el Área de Operaciones para la prestación del servicio a la ciudadanía, es decir 90 cargos provistos y 5 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.

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
 Bucaramanga, Santander
 PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
 Telefax: Dirección General: 6522220

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Comité de Capacitación y Bienestar
		Aprueba:	Dirección General
		Página	5/8
BOMBEROS DE BUCARAMANGA			

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 Vinculación				
Niveles	Administrativo	Operativos	Total	%
Carrera Administrativa	3	51	54	61
Provisionalidad	3	28	31	34
Libre Nombramiento y Remoción	4	0	4	4
Período	1	0	1	1
Total	11	79	90	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:

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
 Bucaramanga, Santander
 PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
 Telefax: Dirección General: 6522220

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Comité de Capacitación y Bienestar
		Aprueba:	Dirección General
		Página	6/8
BOMBEROS DE BUCARAMANGA			

Tabla 3 Empleos Provistos de la Planta Global

Distribución de la Población por Empleos Provistos						
Niveles	No. Cargos	No. Empleos Provistos		No. Empleos Provistos		Vacantes
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Directivo	2	1	1%	1	1%	0
Asesor	2	1	1%	1	1%	0
Profesional	2	2	2%	0	0	0
Técnico	2	2	2%	0	0	0
Asistencial	87	5	5%	77	85%	5
Total	95	11	12%	79	87%	5

Fuente:Elaboración propia Dirección Administrativa y Financiera

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.

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Comité de Capacitación y Bienestar
		Aprueba:	Dirección General
		Página	7/8
BOMBEROS DE BUCARAMANGA			

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.
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.

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Comité de Capacitación y Bienestar
		Aprueba:	Dirección General
		Página	8/8
BOMBEROS DE BUCARAMANGA			

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.

Elaborado por Dominga Blanco Méndez-Contratista CPS Bomberos de Bucaramanga

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
Bucaramanga, Santander
PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
Telefax: Dirección General: 6522220