



República de Colombia
CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA
NIT.800.211.751-0

PLAN DE PREVISIÓN DEL EMPLEO

VIGENCIA 2025

Elaboró: LRDD	Revisó: DLRP	Aprobó: JEAM
Fecha: 27/12/2024	Fecha: 27/12/2024	Fecha: 30/01/2025





República de Colombia
CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA
NIT.800.211.751-0

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVOS	4
1.1. GENERAL	4
1.2. ESPECÍFICOS:	4
2. PROPOSITO.	4
3. ALCANCE	4
4. MARCO JURÍDICO	5
5. MARCO CONCEPTUAL	6
6. PREVISION DEL TALENTO HUMANO EN EL CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA.	9
6.1. NECESIDADES DE PERSONAL	9
6.2. ESTRATEGIAS DE PROVISION	12
7. INDICADORES Y METAS	14
7.1. Nivel de provisión de la Planta de Personal (%)	14
7.2. Nivel de avance en la provisión de vacantes de la Planta de Personal (%) . 14	
7.3. Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%)	15
7.4. Provisión de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos (%)	15
8. PROYECTO Y DISTRIBUCION PRESUPUESTAL	15
9. DISTRIBUCION DE LOS RIESGOS	15

Elaboró: LRDD	Revisó: DLRP	Aprobó: JEAM
Fecha: 27/12/2024	Fecha: 27/12/2024	Fecha: 30/01/2025





República de Colombia
CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA
NIT.800.211.751-0

INTRODUCCIÓN

La gestión eficiente del talento humano es fundamental para garantizar el cumplimiento de las responsabilidades asignadas a los Cuerpos de Bomberos Oficiales en Colombia, especialmente en municipios intermedios donde las necesidades de la comunidad exigen una respuesta ágil, efectiva y profesional ante emergencias.

Este Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como objetivo anticipar, planificar y coordinar la dotación de personal necesario para fortalecer la capacidad operativa y administrativa del Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería. Enmarcado en las disposiciones de la Ley 1575 de 2012 y la Ley 1523 de 2012, La ley 909 de 2004 y el decreto reglamentario 256 de 2013, este documento busca garantizar la cobertura adecuada de vacantes, la formación técnica especializada y la mejora de las condiciones laborales del equipo.

El plan se desarrolla en respuesta a los retos que enfrenta el municipio debido a su crecimiento poblacional y urbano, la diversidad de riesgos presentes y las demandas crecientes de la comunidad por servicios oportunos y de calidad. Este esfuerzo integral asegura que el Cuerpo de Bomberos esté preparado para cumplir con su misión de proteger vidas, bienes y el entorno, consolidándose como un actor clave dentro del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres.

La implementación de este plan contribuirá al fortalecimiento institucional, mejorando la capacidad de respuesta ante emergencias y promoviendo un ambiente laboral óptimo para el equipo humano que integra esta entidad esencial para la seguridad del municipio.

Elaboró: LRDD	Revisó: DLRP	Aprobó: JEAM
Fecha: 27/12/2024	Fecha: 27/12/2024	Fecha: 30/01/2025





República de Colombia
CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA
NIT.800.211.751-0

1. OBJETIVOS

1.1. GENERAL

Asegurar la adecuada dotación y desarrollo del talento humano para cumplir con las responsabilidades del Cuerpo de Bomberos conforme a las necesidades del municipio y la normativa vigente.

1.2. ESPECÍFICOS:

- Determinar las vacantes actuales y proyectadas en la planta de personal.
- Identificar necesidades de formación y capacitación técnica para el personal operativo y administrativo.
- Diseñar estrategias de reclutamiento y selección en cumplimiento de los estándares de transparencia.
- Garantizar la asignación presupuestal para nuevos cargos y fortalecer las condiciones laborales del equipo existente.

2. PROPOSITO.

Fortalecer la capacidad operativa, administrativa y estratégica del Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería mediante una adecuada planeación y gestión de los recursos humanos, garantizando la prestación eficiente y oportuna de los servicios de emergencia y prevención y atención de incendios para la comunidad.

3. ALCANCE

La planificación, diseño e implementación de estrategias integrales de gestión del talento humano que abarcan desde la identificación de necesidades de personal hasta la selección, formación y evaluación de los integrantes del Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería tanto el personal operativo y administrativo, garantizando una cobertura eficiente y oportuna de los servicios de emergencia en el municipio de Montería. El plan se orienta a cumplir con

Elaboró: LRDD	Revisó: DLRP	Aprobó: JEAM
Fecha: 27/12/2024	Fecha: 27/12/2024	Fecha: 01/30/2025





República de Colombia
CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA
NIT.800.211.751-0

las disposiciones legales nacionales y locales, impactando directamente la capacidad de respuesta, el bienestar laboral del personal y la sostenibilidad operativa de la institución.

4. MARCO JURÍDICO

Ley 1575 de 2012	Ley General de Bomberos de Colombia. Regula la organización y funcionamiento de los cuerpos de bomberos.
Ley 1523 de 2012	Ley del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres. Define roles y competencias en gestión del riesgo.
Resolución 0661 de 2014	Por la cual se adopta el Reglamento Administrativo, Operativo, Técnico y Académico de los Bomberos de Colombia.
Ley 909 de 2004	Regulación del empleo público y la carrera administrativa, aplicable al personal administrativo.
Ley 1562 de 2012	Ley de riesgos laborales, incluye disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo.
Ley 1437 de 2011	Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Define procesos relacionados con el servicio público.
Decreto 1567 de 1998	Sistema Nacional de Capacitación para empleados públicos, aplicable al desarrollo del talento humano.
Decreto 256 de 2013	Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera para los Cuerpos Oficiales de Bomberos.
Decreto 1800 de 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.
Acuerdo Municipal 015 de 1998	Por medio del cual se crea el Cuerpo de Bomberos del Municipio de Montería y se dictan otras disposiciones.

Elaboró: LRDD	Revisó: DLRP	Aprobó: JEAM
Fecha: 27/12/2024	Fecha: 27/12/2024	Fecha: 01/30/2025





República de Colombia
CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA
NIT.800.211.751-0

5. MARCO CONCEPTUAL

Para una mayor comprensión del documento se procede a definir algunos términos que serán de uso frecuente en este Plan:

Empleo público: El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende 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. (artículo 19 Ley 909 de 2004)

Encargo. El encargo presenta un doble carácter, constituye a la vez una situación administrativa y también una modalidad transitoria de provisión de empleos. En este sentido, el encargo se utiliza para designar temporalmente a un empleado público que asuma total o parcialmente las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo. El encargo no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado.

Es de resaltar que el encargo al tratarse de una modalidad transitoria de provisión del empleo público es procedente únicamente cuando sea necesario cubrir las vacantes definitivas y temporales de la entidad, a saber:

a) Vacantes definitivas:

Por renuncia regularmente aceptada.

Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.

Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.

Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.

Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.

Por revocatoria del nombramiento.

Por invalidez absoluta.

Elaboró: LRDD	Revisó: DLRP	Aprobó: JEAM
Fecha: 27/12/2024	Fecha: 27/12/2024	Fecha: 01/30/2025





República de Colombia
CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA
NIT.800.211.751-0

Por estar gozando de pensión.
Por edad de retiro forzoso.
Por traslado.
Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
Por declaratoria de abandono del empleo.
Por muerte.
Por terminación del período para el cual fue nombrado.
Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

b) Vacantes temporales:

Vacaciones.
Licencia.
Permiso remunerado
Comisión, salvo en la de servicios al interior.

Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
Período de prueba en otro empleo de carrera.
Descanso compensado.

c) Competencia para el otorgamiento

La competencia para efectuar un encargo recae en el Director General en su calidad de nominador.

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.

Elaboró: LRDD	Revisó: DLRP	Aprobó: JEAM
Fecha: 27/12/2024	Fecha: 27/12/2024	Fecha: 01/30/2025





República de Colombia
CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA
NIT.800.211.751-0

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.(Artículo 2.2.5.3.1 decreto 1083 de 2015).

Nombramiento provisional. Los nombramientos Provisionales constituyen un mecanismo de carácter excepcional y transitorio con personal que no fue seleccionado mediante sistema de mérito, siempre que no haya Empleados de Carrera que cumplan con los requisitos para ser encargados

Acorde a lo previsto en el artículo 25 de la Ley 909 de 2004, se podrán realizar nombramientos provisionales en aquellos empleos de carrera que se encuentren en vacancia temporal, durante el tiempo que dure la situación administrativa que generó la vacancia, siempre y cuando dichos empleos no puedan ser provistos a través del encargo de empleados de carrera.

La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera debe hacerse mediante el sistema de mérito.

Clasificación de los empleos según la naturaleza de sus funciones. El decreto 785 de 2005 en su artículo 4 define las siguientes funciones generales a los niveles jerárquicos de empleo;

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 territorial.

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

Elaboró: LRDD	Revisó: DLRP	Aprobó: JEAM
Fecha: 27/12/2024	Fecha: 27/12/2024	Fecha: 01/30/2025





República de Colombia
CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA
NIT.800.211.751-0

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

Alta Dirección Territorial. Se entiende por alta dirección territorial, los Diputados, Gobernadores, Concejales, Alcaldes Municipales o Distritales, Alcalde Local, Contralor Departamental, Distrital o Municipal, Personero Distrital o Municipal, Veedor Distrital, Secretarios de Despacho, Directores de Departamentos Administrativos, Gerentes de Unidades Administrativas Especiales y Directores, Gerentes o Presidentes de entidades descentralizadas.

6. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERÍA.

6.1. NECESIDADES DE PERSONAL

Se entenderá por necesidades de personal el "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" (numeral 1 artículo 17 Ley 909 de 2004)

El pal de vacantes 2025 nos muestra que la entidad tiene treinta y seis (36) empleos dentro de la planta de personal creados mediante acuerdo municipal No. 15 de 1998 y Acuerdo 25 de 2020 registrándose la siguiente distribución:

Tabla 1. ÁREA ADMINISTRATIVO

Elaboró: LRDD	Revisó: DLRP	Aprobó: JEAM
Fecha: 27/12/2024	Fecha: 27/12/2024	Fecha: 01/30/2025





República de Colombia
CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA
NIT.800.211.751-0

No. de Cargo	Denominación administrativa	Código	Grado
1	Director Comandante	203	01
1	Jefe de control interno	105	01
1	Tesorero General	201	02
1	Almacenista	215	01
1	Médico	211	01
2	Enfermera	243	01
1	Instructor	313	01
1	Secretaria	440	06
1	Aux. de Servicios Generales	470	01
1	Ayudante (mensajero)	472	01
11			

Tabla 2. ÁREA OPERATIVA

No. de Cargo	Denominación operativa	Código	Grado
1	Teniente de Bombero	419	07
3	Sargento de Bombero	417	04
3	Cabo de Bombero	413	03
18	Bomberos	475	02
25			

Ahora bien, con corte a 31 de diciembre de 2024, el Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería cuenta con 33 empleados de carrera administrativa en vacancia definitiva de los cuales a esta fecha se encuentran nombrados en provisionalidad 30 empleados. A continuación, se indica el estado actual frente a Procesos de selección y Concurso de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) de los empleos indicados mediante el Proceso de Selección No. 2488 de 2022:

Tabla 3. Estado Empleos vacantes frente a la provisión por concurso de méritos

Elaboró: LRDD	Revisó: DLRP	Aprobó: JEAM
Fecha: 27/12/2024	Fecha: 27/12/2024	Fecha: 01/30/2025





República de Colombia
CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA
NIT.800.211.751-0

EMPLEOS OFERTADOS EN LA CONVOCATORIA CNSC - CBOM	No de Empleos Ofertados	ESTADO ACTUAL DEL PROCESO	EMPLEOS PARA OFERTAR NUEVA CONVOCATORIA CNSC - CBOM
Bombero, código 475	18	PRUEBA DE EJECUCIÓN	5

A continuación, se discrimina las vacantes definitivas frente a la provisión transitoria en la que se encuentra:

Tabla 4. Vacantes Definitivas

DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	VACANTES DEFINITIVAS		
		CARRERA ADTIVA EN ENCARGO	PROVISIONAL VACANTE DEFINITIVA	No DE EMPLEOS SIN PROVEER
Almacenista	215	0	1	
Médico	211	0	0	1
Enfermera	243	0	0	2
Instructor	313	0	1	
Secretaria	440	0	1	
Aux. de Servicios Generales	470	0	1	
Ayudante (mensajero)	472	0	1	
Teniente de Bombero	419	0	1	
Sargento de Bombero	417	0	3	
Cabo de Bombero	413	0	3	
Bomberos	475	0	18	
A TOTAL		0	30	3

El CBOM a 30 de diciembre de 2024 no cuenta con empleos vacantes de carácter temporal que se deriven de situaciones administrativas de la entidad como procesos de encargo, comisión de libre nombramiento y remoción en la entidad.

Elaboró: LRDD	Revisó: DLRP	Aprobó: JEAM
Fecha: 27/12/2024	Fecha: 27/12/2024	Fecha: 01/30/2025





República de Colombia
CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA
NIT.800.211.751-0

6.2. ESTRATEGIAS DE PROVISIÓN.

El Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería proveerá los empleos de la planta de personal vacantes de la siguiente manera:

6.2.1. Provisión de empleos de libre nombramiento y remoción

EL CBOM provee los empleos atendiendo la facultad nominadora establecida en el acuerdo municipal 15 de 1998, artículo 22, numeral 11 y de acuerdo con los procedimientos establecidos en el sistema integrado de gestión MIPG.

6.2.2. Provisión de empleos de periodo fijo.

La provisión del empleo jefe de control interno, único empleo en la planta de personal de periodo fijo, conforme a lo establecido el artículo 8 de la ley 1474 de 2011 le corresponde proveerlo el Alcalde Municipal.

6.2.3. Provisión de empleos de carrera administrativa.

El CBOM proveerá los empleos de la siguiente manera:

6.2.4. Provisión definitiva de cargos de carrera administrativa a través del concurso de méritos orientados por la Comisión Nacional del Servicio Civil

De conformidad con lo establecido en la Ley 909 del 2004, el Decreto No. 1083 de 2015, el Decreto No. 648 del 2017, el Decreto No. 2365 de 2019 y demás normatividad vigente, el Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería, con el fin de adelantar la provisión de los cargos vacantes definitivas adelanta las siguientes acciones:

Al no existir empleos de carrera en propiedad que puedan ser encargados en los empleos vacantes, los empleos se proveen a través de nombramientos en provisionalidad, hasta el momento en que se finalice el concurso de méritos por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC No. 2488 de 2022. Las listas

Elaboró: LRDD	Revisó: DLRP	Aprobó: JEAM
Fecha: 27/12/2024	Fecha: 27/12/2024	Fecha: 01/30/2025





República de Colombia
CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA
NIT.800.211.751-0

de elegibles resultantes de este proceso proveerán los 18 cargos vacantes Bomberos 475.

Para los cargos restantes de vacantes definitivas la entidad estará atenta al Concurso de Méritos que adelante la CNSC para la provisión de estos cargos, hasta tanto eso ocurra la provisión se adelantara mediante nombramientos en provisionalidad.

6.2.5. Nombramientos en provisionalidad.

Mediante esta modalidad se busca realizar la provisión de empleos vacantes de carrera administrativa de la planta de personal del Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería, mediante nombramiento en provisionalidad, dando cumplimiento a las condiciones, principios y requisitos establecidos por la Constitución Política, la normatividad vigente y la jurisprudencia constitucional y contenciosa administrativa aplicable.

El nombramiento en provisionalidad aplica cuando no fuere posible proveer de empleos de carrera administrativa de la planta de personal mediante la situación administrativa de encargo con servidores públicos de carrera antes de proceder a su provisión excepcional mediante nombramiento provisional.

Para el caso del CBOM la figura del encargo no es aplicable en razón que no existen empleados de carrera en propiedad.

6.2.6. Parámetros a seguir para la provisión de las vacantes

Tabla 5. Proceso de Provisión

ACTIVIDAD	RESPONSABLE
Revisión de la lista de elegibles resultantes del Concurso de Méritos No. 2488 de 2022 para su aplicación en el estricto orden de méritos.	Profesional Universitario encargado de la gestión del talento humano

Elaboró: LRDD	Revisó: DLRP	Aprobó: JEAM
Fecha: 27/12/2024	Fecha: 27/12/2024	Fecha: 01/30/2025





República de Colombia
CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA
NIT.800.211.751-0

Solicitud de hojas de vida y verificación de requisitos y condiciones	Profesional Universitario encargado del talento humano
Expedición de los actos administrativo de nombramiento en periodo de prueba	Profesional Universitario encargado de la gestión del talento humano - Director- Comandante
Evaluación del periodo de prueba	Profesional Universitario encargado de la gestión del talento humano
Expedición de los actos administrativo de nombramiento en propiedad	Profesional Universitario encargado de la gestión del talento humano - Director- Comandante
Notificación del nombramiento	Profesional Universitario encargado del talento humano
Actualización en el registro de carrera administrativa ante la CNSC	Profesional Universitario encargado de la gestión del talento humano

7. INDICADORES Y METAS.

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas previstas en el presente Plan, se elaborará un informe de seguimiento y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2024.

Para el seguimiento y evaluación del Plan se utilizarán los siguientes indicadores:

7.1. Nivel de provisión de la Planta de Personal (%).

= (Nº de empleos provistos / Nº de empleos de la planta).

7.2. Nivel de avance en la provisión de vacantes de la Planta de Personal (%).

Elaboró: LRDD	Revisó: DLRP	Aprobó: JEAM
Fecha: 27/12/2024	Fecha: 27/12/2024	Fecha: 01/30/2025





República de Colombia
CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA
NIT.800.211.751-0

= (Nº de vacantes a 01/01/2025 menos Nº de vacantes de la planta a la fecha) / (Número de vacantes a 31/12/2025.).

7.3. Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%).

= (Nº de vacantes definitivas a 01/01/2024 menos Nº de vacantes definitivas a la fecha) / (Nº de vacantes definitivas a 31/12/2025.)

7.4. Provisión de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos (%).

= (Nº de cargos de carrera administrativa reportadas a la CNSC a la fecha de expedición de la Convocatoria a concurso/ Nº de vacantes definitivas de carrera administrativa provistas a la fecha de culminación de la Convocatoria a Concurso).

8. PROYECTO Y DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTAL

El presupuesto asignado para la planta de personal durante la vigencia 2024, asciende a la suma de \$2.463.473.880, incluyendo factores salariales y el componente prestacional asociado a la nómina.

9. DISTRIBUCION DE LOS RIESGOS.

El CBOM ha identificado los riesgos potenciales de gestión y corrupción en el área de talento Humano relacionados con la provisión del recurso humano:

Elaboró: LRDD	Revisó: DLRP	Aprobó: JEAM
Fecha: 27/12/2024	Fecha: 27/12/2024	Fecha: 01/30/2025

✉ Contacto@bomberosmonteria.gov.co
Cuerpodebomberosmonteria@gmail.com
Nit. 800.211.751-0

☎ **Administrativo:** 3106152519
Emergencias: 3103007000-3205004000

Dirección: Cra 1W No. 41-40 Montería – Córdoba





República de Colombia
CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA
NIT.800.211.751-0

IDENTIFICACION DEL RIESGO		ANALISIS DE RIESGO RESIDUAL			
Causa raíz	Evento potencial	Controles existentes	Proceso que establece el control	Probabilidad	Impacto
Realización de nombramientos fuera de los requisitos establecidos en el manual de funciones y Manual de procesos y procedimientos	Posibilidad de afectación reputacional por requerimiento de los ciudadanos e investigaciones administrativas por denuncias, quejas por la realización de nombramientos por fuera de los requisitos establecidos en la ley, el manual de funciones y de procedimientos de la entidad	El Profesional Universitario encargado de la gestión del talento humano cada vez que se presente un proceso de vinculación revisa permanentemente el cumplimiento de los requisitos establecidos en la ley, el manual de funciones y competencias laborales y verifica la lista de chequeo en la cual se establece la documentación requerida para el ingreso.	Gestión Humana	Baja	Moderado
		El Profesional Universitario encargado de la gestión del talento humano con el propósito de que las partes interesadas conozcan de los procesos de provisión del CBOM, cada vez que se realice un nombramiento envía la solicitud	Gestión Humana	Baja	Moderado

Elaboró: LRDD	Revisó: DLRP	Aprobó: JEAM
Fecha: 27/12/2024	Fecha: 27/12/2024	Fecha: 01/30/2025

✉ Contacto@bomberosmonteria.gov.co
Cuerpodebomberosmonteria@gmail.com
 Nit. 800.211.751-0

☎ **Administrativo:** 3106152519
Emergencias: 3103007000-3205004000

Dirección: Cra 1W No. 41-40 Montería – Córdoba





República de Colombia
CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA
NIT.800.211.751-0

		de publicación en la página web de la entidad dejando como registro pantallazo o pdf de la evidencia de la publicación			
		El Profesional Universitario encargado de la gestión del talento humano una vez se posesione un nuevo funcionario solicita la verificación de títulos de educación formal y las certificaciones laborales ante las instituciones competentes dejando como evidencia el oficio de la solicitud realizada	Gestión Humana	Baja	Moderado


JORGE ELIÉCER ARBELÁEZ MORALES
Director - Comandante

Elaboró: LRDD	Revisó: DLRP	Aprobó: JEAM
Fecha: 27/12/2024	Fecha: 27/12/2024	Fecha: 01/30/2025

✉ Contacto@bomberosmonteria.gov.co
Cuerpodebomberosmonteria@gmail.com
 Nit. 800.211.751-0

☎ **Administrativo:** 3106152519
Emergencias: 3103007000-3205004000

Dirección: Cra 1W No. 41-40 Montería – Córdoba

