





PLAN ESTRATÉGICO ANUAL DE TALENTO HUMANO

PETH

VIGENCIA 2025

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

 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





Tabla de contenido

1. OBJETIVOS	4
2. ALCANCE.....	4
3. ANÁLISIS DE CONTEXTO ESTRATEGICO	5
3.1. MISIÓN.....	5
3.2. VISIÓN	5
3.3. VALORES Y PRINCIPIOS ORGANIZACIONALES	5
3.5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	7
3.6. MAPA DE PROCESO	9
1.2. NORMATIVIDAD APLICADA A LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	11
1.3. CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS	14
2. DIAGNOSTICO	18
2.3. AUTODIAGNOSTICO GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO -GETH-.....	24
2.4. RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL 2024	27
3. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025.....	30
4. EJES TEMATICOS PARA EL AÑO 2025.....	36
4.1. Capacitación y desarrollo profesional:.....	36
4.2.1. Uso de tecnología avanzada en operaciones:	37
4.2.2. Gestión y análisis de datos:.....	37
4.2.3. Formación y capacitación digital:	37
4.2.4. Comunicación y colaboración digital:.....	38
4.2.5. Bienestar y seguridad del personal:.....	38
4.2.6. Habilidades de un bombero 4.0:	38
4.3. PLANEACION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	38
4.3.1. Planeación estratégica de la gestión del talento humano.	38
4.3.2. Desarrollo del PETH 2025	40
4.3.2.1. Plan anual de vacantes.....	40

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





3

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

4.3.2.1.1. Objetivo General.....	40
4.3.2.2. Plan anual de Provisión de empleo.....	40
4.3.2.3. Plan de bienestar e incentivos.....	41
4.3.2.4. Plan de seguridad y salud en el trabajo.....	42
4.3.2.5. Plan institucional de capacitación.....	43
5. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	45
6. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN	47
7. INDICADORES	47
7.3. INDICADORES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.	47
7.4. INDICADOR CLIMA Y CULTURA LABORAL	47
7.5. INDICADOR SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	48
7.6. INDICADOR PLAN DE BIENESTAR.....	48

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

✉ 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





1. OBJETIVOS

Los objetivos que se buscan lograr mediante este Plan son las siguientes:

- **Fortalecer las capacidades del personal:** Garantizar que los bomberos y personal administrativo cuenten con las competencias, conocimientos y habilidades necesarias para enfrentar los desafíos de sus funciones.
- **Promover el bienestar integral:** Mejorar las condiciones laborales, de salud física y mental, asegurando la motivación y el compromiso del personal.
- **Garantizar la gestión eficiente del talento humano:** Optimizar los procesos de selección, formación, evaluación y retención.
- **Fomentar la cultura organizacional:** Impulsar valores como el compromiso, la solidaridad y el trabajo en equipo, esenciales en un cuerpo de bomberos.
- **Adaptarse a los cambios y desafíos:** Preparar al equipo para responder a emergencias y cambios tecnológicos o normativos con agilidad.

2. ALCANCE

- Cobertura integral: Incluir a todo el personal del cuerpo de bomberos, tanto operativo como administrativo.
- Perspectiva a corto, mediano y largo plazo: Diseñar un plan con acciones inmediatas y estrategias sostenibles.
- Enfoque en la diversidad: Considerar las necesidades de diferentes rangos, géneros y roles dentro de la organización.
- Alineación estratégica: Vincular el plan de talento humano con los objetivos estratégicos globales del cuerpo de bomberos.

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





- Medición de impacto: Establecer indicadores claros para evaluar la efectividad de las iniciativas.

3. ANÁLISIS DE CONTEXTO ESTRATEGICO

3.1. MISIÓN

Salvar vidas y proteger bienes inmuebles con acciones oportunas y eficientes en la gestión integral del riesgo contra incendios, los preparativos y atención de rescates en todas sus modalidades y la atención de incidentes con materiales peligrosos, a través de una Gestión eficiente, integra y transparente, necesaria para la prestación de este servicio público esencial en el Municipio de Montería

3.2. VISIÓN

A 2030 ser una institución altamente eficiente, capacitada para afrontar los grandes retos que demanda la modernidad de los nuevos tiempos, lista para responder con altos estándares de calidad ante cualquier llamada de emergencia.

El Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería a través de las permanentes campañas de prevención de incendios y disposiciones de control técnico, visualiza una ciudad con mínimos porcentajes de incendios, y altos registros de cumplimiento de normas de seguridad.

De esta manera la misión y visión de la Entidad deberá ser inspiradores de su actuar durante el cuatrienio abarcando además los siguientes elementos:

3.3. VALORES Y PRINCIPIOS ORGANIZACIONALES

Teniendo en cuenta los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y de la política de integridad, el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrolló un Código general o Código de tipo que denomino Código de Integridad, con las características de ser general, conciso y en el cual

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





se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, cada uno de los valores que incluyo el Código, determino una línea de acción cotidiana para los servidores, el Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería mediante resolución No. 136 de 2017 (Código de Integridad del CBOM) adopto los siguientes valores:

Figura 1. Valores Institucionales



Fuente: Plan Estratégico Institucional 2024-2027

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

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

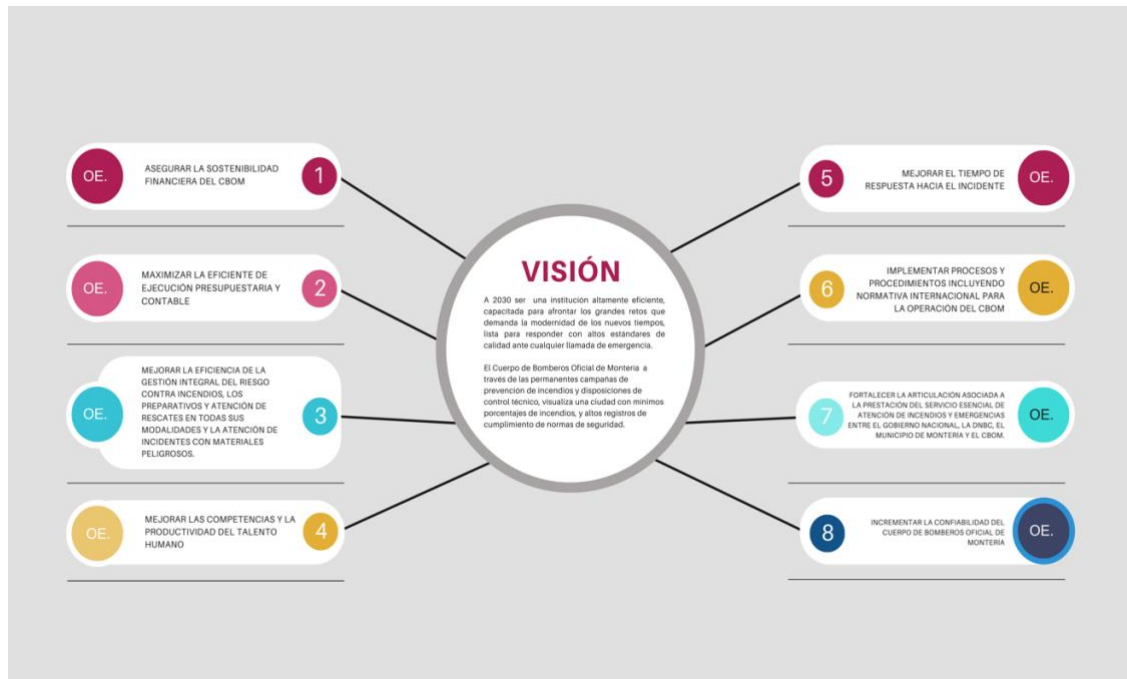
☎ **Administrativo:** 3106152519
Emergencias: 3103007000-3205004000

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



3.4. OBJETIVOS ESTRATEGICOS.

Figura 2. Objetivos estratégicos



Fuente: Plan Estratégico Institucional 2024-2027

3.5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

El Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería registra en sus planes institucionales y manual de procesos y procedimientos la siguiente estructura organizacional:

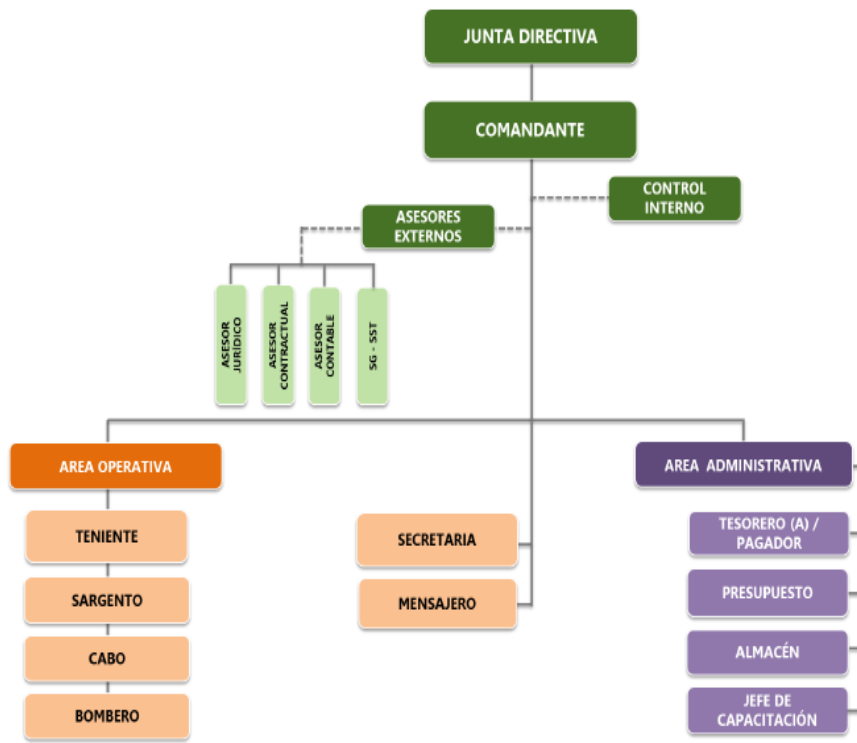
Figura 3. Estructura Administrativa vigente.

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



Fuente: CBOM

La planta de personal vigente se detalla en las siguientes tablas:

Tabla 1. Planta de Personal Área Administrativa

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	Medico	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			

Fuente: Talento Humano CBOM

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





9

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

Tabla 2. Planta de Personal 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			

Fuente: Talento Humano CBOM

Tabla 3. Ocupación de la Planta de Personal a 31 de Diciembre de 2024pr

NIVEL	No. DE CARGOS CREADOS	No. DE CARGOS PROVISTOS	PESO PORCENTUAL	% DE CARGOS APROBADOS /CARGOS PROVISTOS
DIRECTIVO	1	1	3,13%	100,00%
ASESOR	1	0	0,00%	0,00%
PROFESIONAL	5	2	6,25%	40,00%
TECNICO	1	1	3,13%	100,00%
ASISTENCIAL	28	28	87,50%	100,00%
TOTAL	36	32	100,00%	88,89%

Fuente: Talento Humano CBOM

3.6. MAPA DE PROCESO

FIGURA 4. Mapa de Procesos.

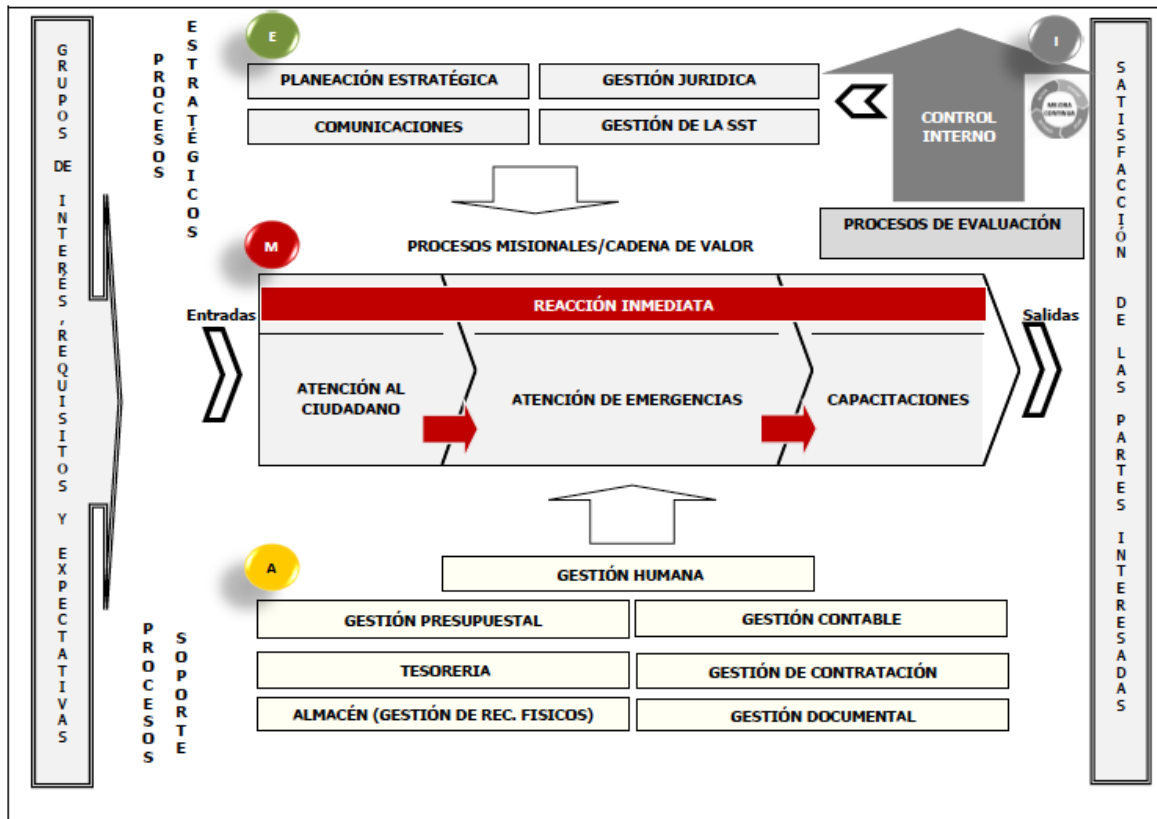
Elaboró: LRDD	Revisó: DLRP	Aprobó: JEAM
Fecha: 27/12/2024	Fecha: 27/12/2024	Fecha: 30/01/2025

✉ 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





1.1. POLÍTICA SISTEMA DE CALIDAD

El Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería tiene como misión proteger la vida, el ambiente y el patrimonio de la población de Montería, por medio de la gestión del riesgo de incendios, la atención de rescates e incidentes con materiales peligrosos y otras emergencias, alineada con el cumplimiento de las directrices y los planes definidos desde la administración municipal para lo cual la Entidad se compromete a:

- Gestionar los riesgos inherentes al cumplimiento de su misión.
- Identificar y gestionar las necesidades de las partes interesadas.
- Mejorar continuamente los procesos de la entidad.
- Cumplir con el marco legal normativo aplicable.
- Usar eficaz y eficientemente los recursos.

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



1.2. NORMATIVIDAD APLICADA A LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Tabla 4. Normativa Vigente.

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
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 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)	Gestión Humana
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
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,	Plan Institucional de Capacitación
	establecida como educación no formal en la ley general de educación.	
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
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

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





12

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

		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
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
Código de Integridad del Servidor Público 20	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana.	Talento Humano
Decreto 1499 del 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 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.	Plan Institucional de Capacitación
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

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

✉ 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





13

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

Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
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
Resolución 667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.	Competencias
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 del 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)

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





14

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

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
Resolución Función Pública 036 del 17 de enero de 2019	Por la cual se ajusta el sistema propio de evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción del Departamento Administrativo de la Función Pública.	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
Resolución No. 059 de mayo 24 de 2022	Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería	Vinculación

1.3. CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS

De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano El CBOM cuenta con la información que a continuación se detalla:

La planta de personal del Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería está conformada con un total de treinta y seis (36) empleos, los cuales se encuentran caracterizados así:

Tabla 5. Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2024

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





15

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

PERSONAL ADMINISTRATIVO

No. de Cargo	Denominación	Nivel	Código	Grado	Naturaleza jurídica
1	Director Comandante	Directivo	203	01	Libre Nombramiento y Remoción
1	Tesorero General	Profesional	201	02	Libre Nombramiento y Remoción
1	Jefe de control interno	Asesor	105	01	De período
1	Almacenista	Profesional	215	01	Carrera Administrativa
1	Médico	Profesional	211	01	Carrera Administrativa
2	Enfermera	Profesional	243	01	Carrera Administrativa
1	Instructor	Técnico	313	01	Carrera Administrativa
1	Secretaria	Asistencial	440	06	Carrera Administrativa
1	Aux. de Servicios Generales	Asistencial	470	01	Carrera Administrativa
1	Ayudante (mensajero)	Asistencial	472	01	Carrera Administrativa
11					

PERSONAL OPERATIVO

No. de Cargo	Denominación	Nivel	Código	Grado	Naturaleza jurídica
1	Teniente de Bombero	Asistencial	419	07	Carrera Administrativa
3	Sargento de Bombero	Asistencial	417	04	Carrera Administrativa
3	Cabo de Bombero	Asistencial	413	03	Carrera Administrativa

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

✉ 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

16

18	Bomberos	Asistencial	475	02	Carrera Administrativa
25					

Fuente: Oficina de Talento Humano

Tabla 6. Caracterización de la planta de personal a 31/12/2024

CARACTERIZACION DE LA PLANTA		
NIVEL	CARGO	PORCENTAJE
DIRECTIVO	1	2,8%
ASESOR	1	2,8%
PROFESIONAL	5	13,9%
TECNICO	1	2,8%
ASISTENCIAL	28	77,8%
TOTAL	36	100,0%

Fuente: Oficina de Talento Humano

Tabla 7. Distribución de la Planta de Personal por Genero a 31/12/2024

GENERO	CANTIDAD	PESO PORCENTUAL
FEMENINO	3	9,38%
MASCULINO	29	90,62%
TOTAL	32	100%

Fuente: Oficina de Talento Humano

Tabla 8. Planta de Personal por rango de edad a 31/12/2024

RANGO POR EDADES	CANTIDAD DE SERVIDORES	PESO PORCENTUAL
Entre 20 y 29	3	9,38%
Entre 30 y 39	8	25,00%
Entre 40 y 49	8	25,00%
Entre 50 y 59	10	31,25%

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





17

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

Más de 59 años	3	9,38%
TOTAL	32	100,00%

Fuente: Oficina de Talento Humano

El nivel de formación académica que presenta la planta de personal es la siguiente:

Tabla 8. Distribución de la planta de personal por formación profesional

TIPO DE FORMACIÓN	CANTIDAD DE SERVIDORES	PESO PORCENTUAL
Especialización	1	3,13%
Universitaria	3	9,38%
Tecnológica	0	0,00%
Técnica	3	9,38%
Básica secundaria	25	78,13%
Básica primaria	0	0,00%
TOTAL	32	100,00%

Fuente: Oficina de Talento Humano

Tabla 9. Distribución de la Planta de Personal por Años de Servicio a 31/12/2024pr

AÑOS DE SERVICIOS	CANTIDAD DE SERVIDORES	PESO PORCENTUAL
Menos de 1 año	3	9,38%
De 1 a 5 años	15	46,88%
De 6 a 10 años	3	9,38%
De 11 a 15 años	0	0,00%
De 16 a 20 años	2	6,25%
De 21 a 25 años	8	25,00%
De 26 a 30 años	1	3,13%
Más de 30 años	0	0,00%
TOTAL	32	100,00%

Fuente: Oficina de Talento Humano

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





2. DIAGNOSTICO

2.1. RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS EN LOS AÑOS 2020-2024

El CBOM ha realizado mediante la herramienta de matriz de autodiagnóstico de GETH en los años 2020 a 2024 con el fin de conocer el estado del proceso de gestión del talento humano al interior de la entidad.

Tabla 10. Resultados comparativos autodiagnóstico GETH 2020-2024

Rutas de creación de Valor	Puntaje Matriz 2020	Puntaje Matriz 2022	Puntaje Matriz 2023	Puntaje Matriz 2024
RUTA DE LA FELICIDAD:				
La felicidad nos hace productivos				
Entornos físicos	50	60	56	74
Equilibrio de vida				
Salario emocional				
Innovación con pasión				
RUTA DEL CRECIMIENTO:				
Liderando talento				
Cultura de liderazgo	50	58	58	66
Liderazgo en valores				
Servidores que saben lo que hacen				
RUTA DEL SERVICIO:				
Al servicio de los ciudadanos		60	66	64
Cultura que genera logro y bienestar				
RUTA DE LA CALIDAD:				
La cultura de hacer las cosas bien	50	58	53	67
Hacer siempre las cosas bien				
Cultura de la calidad y la integridad				

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





RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS:				
Conociendo el talento	57	74	61	72
Entendiendo personas a través del uso de los datos				

FUENTE: Área de talento humano. diciembre de 2024

2.2. MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG 2023

El índice de desempeño institucional para las entidades territoriales en la medición de MIPG a través de la herramienta FURAG del año 2023, fue del 40,6 dato cuantitativo que corresponde al promedio de puntajes de las Entidades que hacen parte de dicho sector, como se evidencia en la Tabla 11.

Tabla 11. Medición del Desempeño Institucional

Índice de Desempeño Institucional	40,6
Índice de las dimensiones de Gestión y Desempeño	
D1 Talento Humano	49,2
D2 Direccionamiento Estratégico y Planeación	54,8
D3 Gestión para Resultados con Valores	33,4
D4 Evaluación de Resultados	38,9
D5 Información y Comunicación	25,4
D6 Gestión del Conocimiento	7,7
D7 Control Interno	50,5

Fuente: DAFP 2024

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





Ilustración 1. Resultados Generales IDI



Fuente: DAFP 2024

Ilustración 2. Índice de las dimensiones de gestión y desempeño.



Fuente: DAFP 2024

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





21

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

Tabla 12. Índice de las políticas de gestión y desempeño.

Índice de las políticas de gestión y desempeño.	
POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	63,9
POLÍTICA 2 Integridad	39,1
POLÍTICA 3 Planeación Institucional	53,0
POLÍTICA 5 Compras y Contratación Pública	69,4
POLÍTICA 6 Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	49,0
POLÍTICA 7 Gobierno Digital	23,2
POLÍTICA 8 Seguridad Digital	33,3
POLÍTICA 11 Servicio al ciudadano	27,8
POLÍTICA 13 Participación Ciudadana	39,3
POLÍTICA 14 Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	38,9
POLÍTICA 15 Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	31,2
POLÍTICA 16 Gestión Documental	20,6
POLÍTICA 18 Gestión del Conocimiento	7,7
POLÍTICA 19 Control Interno	50,5

Fuente: DAFP 2024

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

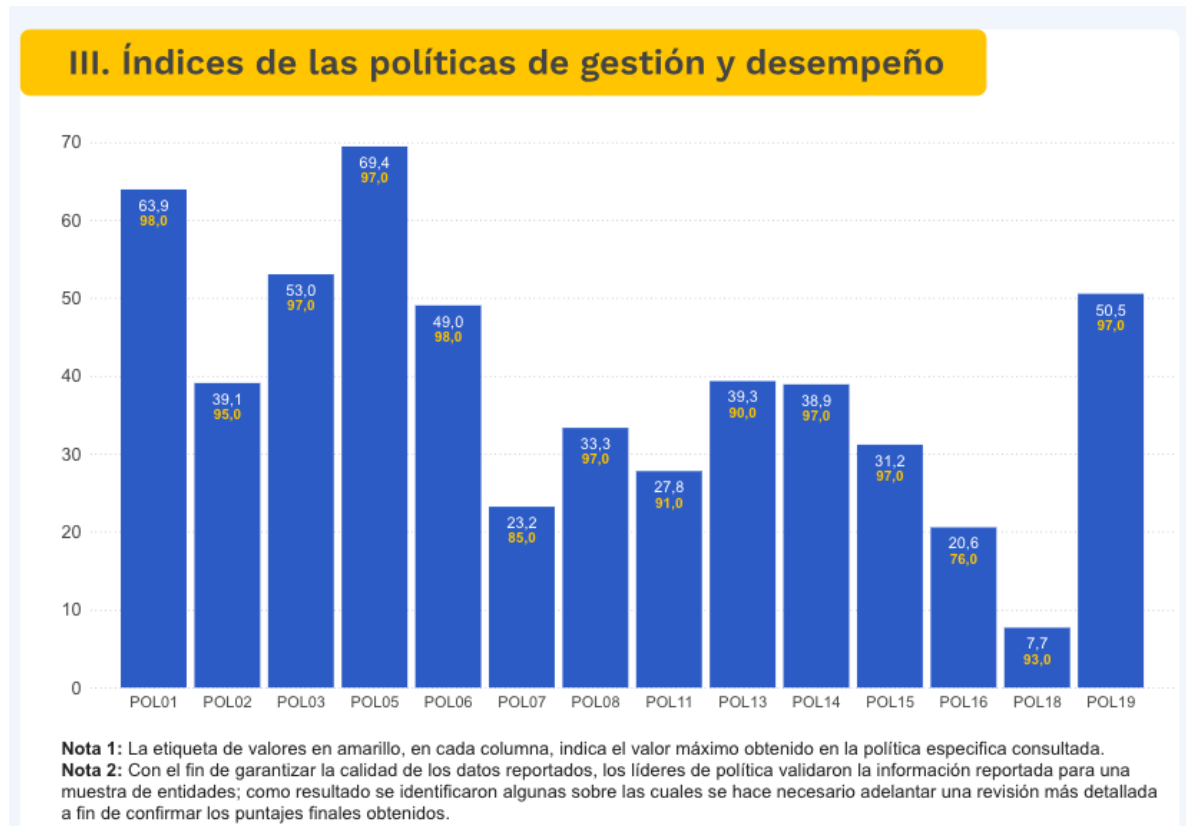
✉ Contacto@bomberosmonteria.gov.co
Cuerpodebomberosmonteria@gmail.com
Nit. 800.211.751-0

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

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



Ilustración 3. Índice de las políticas de gestión y desempeño



Fuente: DAFP 2024

Con el fin de mejorar los indicadores resultantes de la dimensión de talento humano y las políticas de la gestión estratégica del talento humano se establece el siguiente plan de acción:

Tabla 13. Resultados FURAG 2023 y acciones a seguir.

POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	Brecha	Estrategia	Acción
i01. Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	28,6. Se obtuvo un puntaje de 71,43/100	Implementar , Fortalecer y ejecutar la estrategia de	Realizar actividades de integración entre los funcionarios

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



23

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

		inducción y reinducción para los servidores públicos y servidoras públicas	del CBOM que fortalezcan el sentido de pertenencia por la Institución
i02. Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	66,7. Se obtuvo un puntaje de 33,33/100	Provisión vacantes definitivas en el CBOM	Ejecutar las fases restantes por la Comisión Nacional de Servicio Civil del Proceso de Selección No. 2488 de 2022: y proveer las vacantes definitivas referentes a a ese proceso . Seguir las etapas establecidas por la CNSC para la apertura de nuevos procesos de concursos de Méritos por los empleos en vacancia definitiva restantes
i03.Desarrollo del talento humano en la entidad	33,7. Se obtuvo un puntaje de 66,3/100	Propender por un clima organizacional fortalecido	Poner en ejecución las recomendaciones resultantes de la medición de clima organizacional
i04.Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	100. Se obtuvo un puntaje de 0/100	Fortalecer el programa de desvinculación asistida	Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por

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





			pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio
--	--	--	---

Se suman a estas acciones las siguientes

1. Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
2. Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.
3. Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
4. Realizar las acciones necesarias desde la Dirección en la gestión antes de las autoridades competentes de la materialización del estudio técnico de rediseño institucional desarrollado durante la vigencia 2024.

2.3. AUTODIAGNOSTICO GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO -GETH-

Los resultados de la Matriz de GETH, mediante el Autodiagnóstico de Talento Humano se presentan a continuación que nos permiten identificar las áreas débiles en la gestión estratégica del talento humano del CBOM:

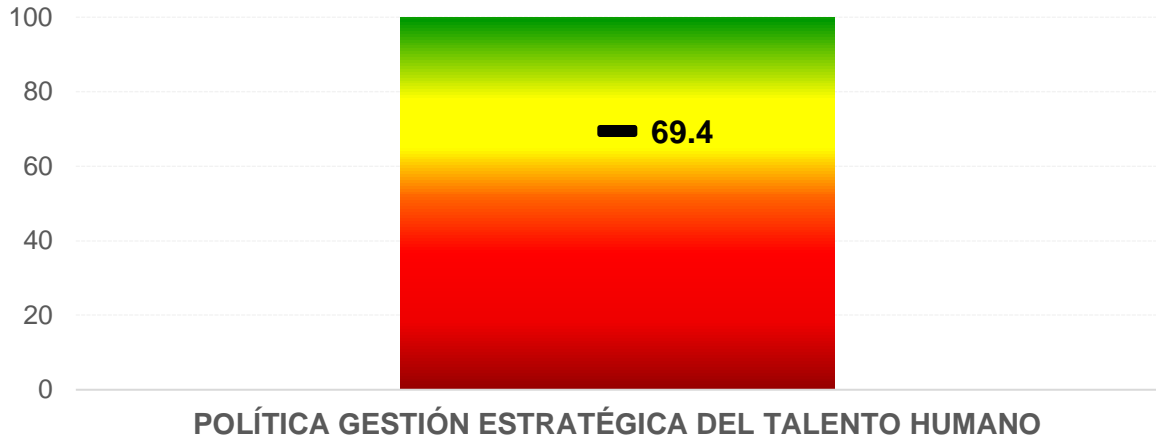
Elaboró: LRDD	Revisó: DLRP	Aprobó: JEAM
Fecha: 27/12/2024	Fecha: 27/12/2024	Fecha: 30/01/2025





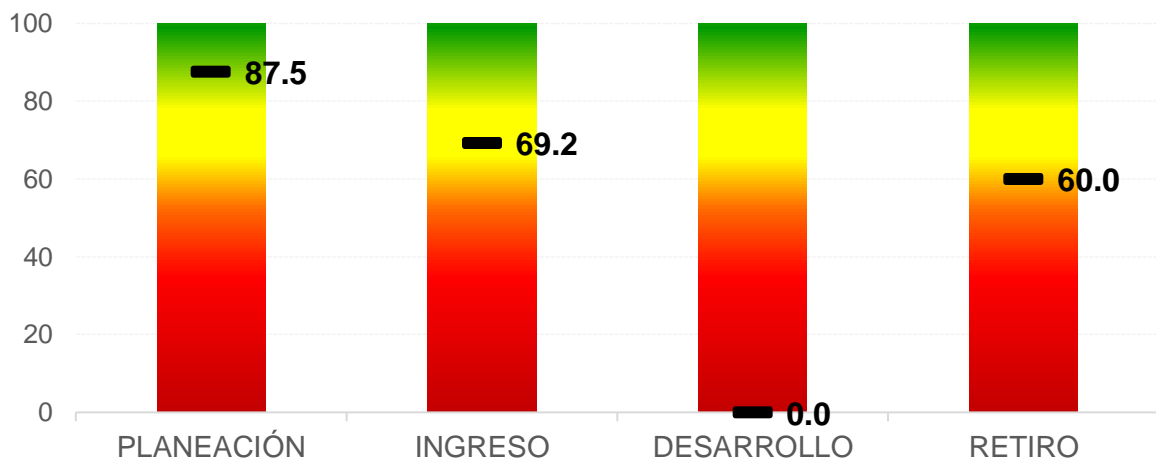
Grafica 2. Resultados Gestión del Talento Humano 2024

1. Calificación total



Este indicador muestra un mayor valor al registrado en la autoevaluación realizada en 2023, que se ubicó en el 58, lo que evidencia la ejecución de acciones de mejoras en los diferentes componentes del indicador como se corrobora en el siguiente gráfico:

2. Calificación por componentes



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





26

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

Con respecto a la vigencia 2023 los componentes de mayor crecimiento son planeación que en el 2023 registro una calificación de 75,2 y Retiro que en 2023 registro una calificación de 40, esto obedece a las acciones adelantadas durante la vigencia 2024 en la planeación del talento humano y a los programas de desvinculación asistida implementados dentro del plan de bienestar.

Con respecto a las rutas de creación de valor de igual forma se registran mejoras en las calificaciones obtenidas respecto a años anteriores como se detalla en la siguiente tabla.

Tabla 14. Rutas de creación de valor. 2024

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	74	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	78
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	74
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	71
		- Ruta para generar innovación con pasión	75
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	66	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	69
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	68
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	70
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	58

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





RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	64	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	68
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	59
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	67	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	65
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	69
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	72	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	72

2.4. RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL 2024

La encuesta de clima laboral fue aplicada en el mes de agosto de 2024, la cual fue dirigida a todos los colaboradores del Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería, con relación a las dimensiones y variables que lo constituyen, en el marco del MIPG.

La medición de Clima laboral es el resultado de percepciones, interacciones y experiencias de cada colaborador frente a la entidad, dicho resultado es el que orienta a la dirección para mantener, intervenir o modificar aspectos centrales derivados de estas percepciones.

Los resultados obtenidos se describen a continuación.

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

MATRIZ DE RESULTADOS GENERALES			
LIDERAZGO	Dirección	42%	Medio
	Estímulo a la Excelencia	36%	Bajo
	Estímulo al Trabajo en Equipo	41%	Medio
	Solución de Conflictos	38%	Bajo
TOTAL VARIABLE		39%	BAJO
MOTIVACION	Realización Personal	58%	Medio
	Reconocimiento Aportes	36%	Bajo
	Responsabilidad	41%	Medio
	Condiciones de trabajo	39%	Bajo
TOTAL VARIABLE		32%	BAJO
RECIPROCIDAD	Aplicación al Trabajo	56%	Medio
	Cuidado al patrimonio institucional	38%	Bajo
	Retribución	42%	Medio
	Equidad	39%	Bajo
TOTAL VARIABLE		30%	BAJO
PARTICIPACION	Compromiso Institucional	44%	Medio
	Compatibilidad de Intereses	37%	Bajo
	Intercambio de Información	36%	Bajo
	Involucración el en cambio	32%	Bajo
TOTAL VARIABLE		43%	MEDIO
TOTAL CLIMA:		38%	BAJO

Fuente: CBOM. Oficina de Talento Humano

Las recomendaciones resultantes del análisis del clima organizacional se resumen en la siguiente tabla:

Tabla 15. Recomendación resultado del estudio de clima organizacional

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





29

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

VARIABLE	RECOMENDACIONES
DIRECCION	<ul style="list-style-type: none">o Capacitar a los líderes en competencias para el manejo de personal. Liderazgo efectivo
ESTIMULO A LA EXCELENCIA	<ul style="list-style-type: none">o Revisar el proceso de evaluación de desempeño y hacer ajustes en caso necesario.o Capacitar a los líderes en evaluación de desempeño.
ESTIMULO TRABAJO EQUIPO	<ul style="list-style-type: none">o Capacitar a los empleados en relaciones interpersonales y trabajo en equipo
SOLUCION DE CONFLICTOS	<ul style="list-style-type: none">o Capacitar a los líderes en Resolución de Conflictos y Comunicación Asertivao El Comité de Convivencia Laboral debe organizar estrategias de fortalecimiento de convivencia laboral.
RECONOCIMIENTO APORTES	<ul style="list-style-type: none">o Capacitar y sensibilizar a los líderes en estrategias de motivación para el personal.o La Dirección y su equipo deben revisar y fortalecer planes de incentivos para el personal.
EQUIDAD	<ul style="list-style-type: none">o Revisar desde la administración, la equidad en materia de beneficios, permisos, sanciones, trato al personal y recompensas , escala salarial.
INTERCAMBIO DE INFORMACION	<ul style="list-style-type: none">o Campaña para fortalecimiento de comunicación efectivao Capacitación a los líderes y personal en general sobre Comunicación Efectiva y Asertivao Revisión de las estrategias de comunicación organizacional y fortalecimiento en caso necesario.
INVOLUCRACION EN EL CAMBIO	<ul style="list-style-type: none">o Capacitar al personal en gestión del cambio.o Los líderes deben fortalecer los grupos primarios.

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





3. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

El Plan Estratégico de Gestión Humana en el CBOM, se desarrolla considerando las diferentes etapas del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, y de esta forma integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos del diagnóstico descrito en el capítulo anterior, se buscara mejorar las puntuaciones más bajas obtenidas en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, el FURAG 2023 y el análisis de clima organizacional, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que armonicen con los objetivos estratégicos del Plan estratégico institucional 2024-2027 del Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en el CBOM se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones, de acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla 16. Dimensiones MIGP

Índice de las dimensiones de Gestión y Desempeño
D1 Talento Humano
D2 Direccionamiento Estratégico y Planeación
D3 Gestión para Resultados con Valores
D4 Evaluación de Resultados
D5 Información y Comunicación
D6 Gestión del Conocimiento
D7 Control Interno

Tabla 17. Dimensión del Talento Humano 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

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publico	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
RUTA DE LA FELICIDAD		Elaborar e implementar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a la norma legal vigente.	Planeación/ Desarrollo	D2	GESTION DE LA SST	Servidores, contratistas
La felicidad nos hace productivos		Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico a los servidores, contratistas con el fin de : a) Implementar técnicas adecuadas de manipulación de cargas; b) Realizar pausas activas y ejercicios de estiramiento; c) Capacitar en ergonomía y uso correcto de equipos de protección personal (EPP); d) Diseñar programas de fortalecimiento físico enfocados en riesgos específicos del puesto.	Desarrollo	D2		Servidores, contratistas
		Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de	Desarrollo	D2	GESTION DE LA SST	Servidores, contratistas.
		Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con apoyo del COPASST.	Planeación/ Desarrollo	D2	GESTION DE LA SST	Servidores, contratistas.
		Desarrollar el programa de pausas activas.	Desarrollo	D2	GESTION DE LA SST	Servidores, contratistas.

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

Equilibrio de vida	Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural.	Planeación	D2	Bienestar	Servidores, contratistas
	Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida. saludable.	Planeación	D2	Bienestar / GESTION DE LA SST	Servidores, contratistas
	Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales.	Desarrollo	D2	GESTION DE LA SST	Servidores y contratistas
	Elaborar e implementar Programa de Vigilancia Epidemiológica (Visual y Auditivo).	Planeación/ Desarrollo	D2	GESTION DE LA SST	Servidores, contratista.
	Gestionar la modalidad suplementaria de Teletrabajo .	Desarrollo	D3	GESTION DE LA SST / Bienestar	Servidores
	Proveer las vacantes en el marco del concurso de méritos en curso.	Ingreso	D2, D5	Vinculación	Servidores
	Salario emocional	Difundir e implementar estrategias de Salario Emocional y horarios flexibles Socializar el Programa Servimos.	Planeación / Desarrollo Desarrollo	D2 D4	Bienestar Bienestar
	Generar e implementar el Plan de Incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad.	Planeación	D2, D3	Bienestar	Servidores

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

RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Innovación con pasión	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores, contratistas .
	Cultura de liderazgo	Analizar anualmente la información que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano.	Retiro	D2, D4	Retiro	Servidores
		Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.	Planeación	D2, D4	PIC	Servidores
		Desarrollar e implementar un Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Desarrollo	D2, D4	EDL	
	Bienestar del talento	Diseñar e implementar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad.	Planeación	D2	PIC	Servidores
		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma.	Planeación	D2, D4	PIC	Servidores

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

✉ 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





34

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

	Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, e incluirlas en el PIC.	Desarrollo	D2, D3	PIC	
	Gestionar actividad para la celebración del Día del Servidor Público.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores y contratistas
Liderazgo en valores	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	Desarrollo	D3	Bienestar	Servidores, contratistas.
Servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Planta Global del CBOM.	Desarrollo	D4	Vinculación	Servidores
	Implementar actividades que brinden herramientas en el nuevo ciclo de los Pre pensionados	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores
	Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas relacionadas con: competencia técnicas y operativas avaladas por la Dirección Nacional de Bomberos, Gestión del riesgo y prevención; Desarrollo de habilidades blandas; innovación y tecnologías; Gestión administrativa y organizacional ; Salud y bienestar integral; Simulacros y	Desarrollo	D2	PIC	

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

✉ 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





35

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

		entrenamientos prácticos; Atención a personas en situación de vulnerabilidad.				
		Implementar los mecanismos y herramientas dispuestos por la Entidad, para la transferencia de conocimiento.	Retiro	D2, D6	Retiro	Servidores
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como capacitar a los servidores en temas de servicio al ciudadano.	Desarrollo	D2, D5, D7	GESTION HUMANA	Servidores
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Gestionar la dotación de vestido y calzado para los servidores públicos.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Desarrollo	D2	Nómina	
		Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	Desarrollo	D2, D3, D7	Talento Humano	Servidores

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

✉ 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

RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Desarrollo	D4	Vinculación y Permanencia	Servidores
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.	Ingreso	D2, D7	Vinculación	
		Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Desarrollo	D2	SIGEP	
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	Desarrollo	D5	Vinculación y Permanencia	

4. EJES TEMATICOS PARA EL AÑO 2025

En articulación con el Plan Estratégico de la Entidad y las directrices de la Dirección de la entidad armonizadas con las políticas estatales en materia de planificación estratégica del recurso humano ha propuesto focalizar sus esfuerzos en tres ejes temáticos para la vigencia 2025:

4.1. Capacitación y desarrollo profesional:

Programas de formación continua en técnicas de rescate, manejo de equipos, primeros auxilios, y liderazgo.

4.2. Servidor 4.0

La aplicación del concepto de Servidor 4.0 en el Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería no solo se debe contemplar como una estrategia de corto plazo

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





sino también del mediano y largo plazo y conlleva la integración de habilidades, tecnologías y prácticas modernas para mejorar la eficiencia, la seguridad y la capacidad de respuesta ante emergencias. Este enfoque no solo se centra en la utilización de herramientas avanzadas, sino también en la formación continua y la adaptación de los bomberos al entorno digital y tecnológico de la Industria 4.0.

Las Áreas clave de aplicación del Servidor 4.0 en el Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería serán:

4.2.1. Uso de tecnología avanzada en operaciones:

- Drones y robots: Implementación de drones para evaluar áreas de difícil acceso, monitorear incendios o buscar sobrevivientes. Robots especializados podrían utilizarse en rescates en zonas peligrosas.
- Internet de las cosas (IoT): Sensores conectados en estaciones de bomberos, equipos y vehículos para monitorear en tiempo real la ubicación, el estado de los recursos y las condiciones ambientales.
- Realidad aumentada (AR): Uso de gafas o dispositivos AR para brindar información en tiempo real durante intervenciones (mapas de edificios, rutas de evacuación o niveles de gases tóxicos).

4.2.2. Gestión y análisis de datos:

- Big Data y analítica predictiva: Análisis de datos históricos para predecir zonas de alto riesgo de incendios o emergencias recurrentes, optimizando la planificación y los recursos.
- Sistemas de gestión integral: Plataformas digitales para coordinar equipos, asignar tareas y monitorear el progreso en tiempo real.

4.2.3. Formación y capacitación digital:

- Simuladores virtuales: Entrenamiento en escenarios de emergencia con realidad virtual (VR), permitiendo a los bomberos practicar respuestas en situaciones complejas sin riesgos reales.

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





- E-learning: Programas de formación online en manejo de nuevas tecnologías, primeros auxilios avanzados y protocolos internacionales.

4.2.4. Comunicación y colaboración digital:

- Sistemas de comunicación inteligentes: Plataformas que integran comunicación entre equipos, autoridades y otros organismos de socorro en tiempo real.
- Trabajo colaborativo en la nube: Almacenamiento y acceso a manuales, protocolos y bases de datos desde cualquier lugar.

4.2.5. Bienestar y seguridad del personal:

- Wearables y biomonitoreo: Dispositivos que miden en tiempo real signos vitales (frecuencia cardíaca, temperatura corporal) para garantizar la seguridad del bombero en entornos extremos.
- Sistemas de alerta temprana: Notificaciones automáticas en caso de niveles peligrosos de exposición a calor, humo o gases.

4.2.6. Habilidades de un bombero 4.0:

- Competencias digitales: Capacidad para operar drones, analizar datos, utilizar software especializado y manejar dispositivos IoT.
- Adaptación tecnológica: Aprender rápidamente el uso de nuevas herramientas.
- Trabajo en equipo digital: Colaborar con otros profesionales utilizando plataformas tecnológicas.

4.3. PLANEACION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

4.3.1. Planeación estratégica de la gestión del talento humano.

La planeación estratégica del talento humano es un proceso que alinea las políticas, recursos y capacidades del personal con los objetivos estratégicos de

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





39

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

una organización. En el contexto del Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería, esta planeación busca garantizar que el equipo humano esté preparado, capacitado y motivado para cumplir con las exigencias operativas y administrativas relacionadas con la protección de vidas, bienes y el medio ambiente.

Se enfoca en prever necesidades futuras, desarrollar competencias clave y crear un entorno laboral que fomente el desempeño óptimo, la seguridad y la retención del personal.

Para su formulación la entidad ha considerado los siguientes aspectos:

- Conocer y considerar el propósito, los objetivos estratégicos del Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería; conocer su entorno; los grupos de valor; así como vincular la planeación estratégica
- Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de talento humano.
- Considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP, Presidencia de la República, entre otras.
- Conocer el acto administrativo de creación de la entidad y sus modificaciones y conocer los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal vigentes.
- Gestionar la información relacionada con el talento humano en el SIGEP
- Contar con la caracterización actualizada de las áreas de talento humano.
- Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o de manera independiente, diferenciando, entre otros:
 - Planta global
 - Tipos de vinculación
 - Antigüedad en la entidad
 - Nivel, código, grado o Nivel académico
 - Calificaciones de desempeño
 - Cargos en vacancia definitiva por niveles
 - Cargos en vacancia temporal por niveles
 - Género
- Diseñar la planeación estratégica del talento humano que contemple:

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





- Plan Anual de Vacantes
- Plan Institucional de Capacitación
- Bienestar e incentivos
- Seguridad y salud en el trabajo
- Monitoreo y seguimiento del SIGEP
- Evaluación de desempeño
- Inducción y reinducción
- Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional
- Contar con un manual de funciones y competencias acorde con la normatividad y las directrices vigentes.
- Contar con un área estratégica y un responsable para el proceso de talento humano.

4.3.2. Desarrollo del PETH 2025

4.3.2.1. Plan anual de vacantes.

4.3.2.1.1. Objetivo General.

El Plan de Vacantes tiene como objetivos garantizar que la entidad cuente con el personal adecuado y suficiente para responder a emergencias, al mismo tiempo que asegura el cumplimiento de la ley, la eficiencia en los procesos de contratación y la mejora continua en la gestión del personal. Estos objetivos permiten a la entidad operar de manera eficiente y eficaz, garantizando que se puedan cubrir las vacantes oportunamente y que las personas seleccionadas sean las más capacitadas para desempeñar funciones críticas en la atención de emergencias.

4.3.2.2. Plan anual de Provisión de empleo

4.3.2.2.1. Objetivo 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.

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





4.3.2.3. Plan de bienestar e incentivos

4.3.2.3.1. Objetivo

Diseñar, ejecutar y promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán actividades de manera virtual y presencial cuando se requiera y teniendo en cuenta la normatividad vigente del autocuidado y la seguridad de todos los servidores:

- Actividades Pre pensionados
- Estrategia Salario Emocional
- Actividades de Convivencia Institucional asociadas al Código de Integridad
- Estrategia de recreación y deportes
- Programa entorno laboral saludable
- Actividades socio – culturales
- Programa de reconocimiento e incentivos

4.3.2.3.2. Objetivo incentivo

Propiciar el desarrollo de una cultura de trabajo enmarcada en la participación, la creatividad y productividad al interior del Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería; mediante el reconocimiento de los mejores servidores de carrera, libre nombramiento y remoción según nivel jerárquico, con niveles de desempeño sobresaliente, y el mejor equipo de trabajo; a fin de promover el compromiso, la transformación e innovación institucional

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





4.3.2.4. Plan de seguridad y salud en el trabajo

4.3.2.4.1. Objetivo

Implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en el Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería a través del diseño de estrategias para el cumplimiento de los estándares mínimos, con el fin de controlar y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica.

Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo prioritarios de acuerdo a las condiciones del trabajo con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072, la Resolución 0312 de 2019, por lo tanto se establece el plan anual de trabajo del SG-SST que busca mejorar la seguridad y salud de los servidores, contratistas y estudiantes en práctica de la Entidad y aumentar el porcentaje de implementación del sistema de acuerdo a los estándares mínimos correspondientes.

De esta manera, se implementarán programas enfocados en múltiples áreas: actividad física, equilibrio entre vida laboral y personal, alimentación saludable, salario emocional, desarrollo del liderazgo basado en valores, mejora del entorno físico y medidas preventivas de riesgos (a través de exámenes médicos, intervención en riesgos prioritarios como el psicosocial y el ergonómico-biomecánico). El objetivo principal de estos programas es fomentar una cultura entre los servidores que promueva tanto el bienestar como la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, todo ello basado en el autocuidado y la protección personal.

Los planes y programas establecidos en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) tienen como propósito incentivar el compromiso, reducir el estrés y, no menos importante, crear conciencia sobre los riesgos asociados a no adoptar hábitos de vida saludables. Esto contribuirá a mejorar los niveles de productividad y el logro de resultados, enalteciendo así la labor del servidor público.

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





4.3.2.5. Plan institucional de capacitación

4.3.2.5.1. Objetivo

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

Con el propósito de alcanzar nuestros objetivos, las capacitaciones programadas para el año 2025, en línea con el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC), se centrarán en los siguientes ejes temáticos dentro del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025 del Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería.

1. Atención de emergencias y técnicas operativas:

- **Combate de incendios:**

Técnicas avanzadas para incendios estructurales, forestales e industriales.
Uso y manejo de herramientas, equipos de protección personal (EPP) y extintores.

- **Rescate en diversas modalidades:**

Rescate en alturas, espacios confinados y estructuras colapsadas.
Rescate acuático.
Búsqueda y rescate en áreas urbanas y rurales (USAR).

- **Atención prehospitalaria:**

Primeros auxilios avanzados, manejo de pacientes traumatizados y reanimación cardiopulmonar (RCP).

Protocolos de atención en emergencias masivas y desastres.

2. Prevención y reducción del riesgo:

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





- **Gestión del riesgo de desastres:**

Identificación y análisis de amenazas y vulnerabilidades.
Diseño e implementación de planes de evacuación y simulacros.

- **Inspecciones de seguridad:**

Evaluación de riesgos en instalaciones públicas, privadas e industriales.
Normas y regulaciones aplicables en prevención de incendios.

3. Manejo de materiales peligrosos (HAZMAT):

Identificación, clasificación y manejo seguro de materiales peligrosos.
Respuesta a emergencias con sustancias químicas, biológicas o radiactivas.
Protocolos de descontaminación personal, ambiental y de equipos.

4. Gestión y uso de tecnología:

- **Equipos especializados:**

Manejo de drones para búsqueda, monitoreo y análisis en emergencias.
Uso de cámaras térmicas y sistemas de detección de gases.

- **Transformación digital:**

Capacitación en software de gestión de emergencias, planificación y análisis de datos.

Introducción a tecnologías como el Internet de las cosas (IoT) y sistemas de alerta temprana.

5. Seguridad y salud ocupacional:

Protocolos para garantizar la seguridad del bombero en operaciones de alto riesgo.

Manejo del estrés postraumático y apoyo psicológico.

Técnicas de autocuidado físico, ergonomía y uso de EPP.

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





6. Liderazgo y trabajo en equipo:

- **Liderazgo en emergencias:**

Toma de decisiones en situaciones críticas.

Coordinación de equipos interdisciplinarios y comunicación efectiva.

- **Trabajo en equipo:**

Promoción de la cohesión y el desempeño en equipos bajo presión.

Resolución de conflictos y manejo de diversidad en el equipo.

- **Educación comunitaria y relaciones públicas:**

- **Capacitación a la comunidad:**

Formación de brigadas comunitarias de emergencia.

Promoción de una cultura de prevención y autoprotección

- **Relaciones públicas y comunicación**

Comunicación efectiva con la ciudadanía durante emergencias

Gestión de medios y redes sociales para difundir información preventiva

5. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de autoevaluación de la Gestión Estratégica de Talento Humano, detallada en el punto 2.3 de este Plan se identificó el siguiente plan de acción:

- a. Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje: Ruta del Servicio y Ruta del Crecimiento.

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





46

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

- b. Sub rutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:
- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar
 - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen.
- c. De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el mediano plazo y se establecieron alternativas de mejora, así:

Variable Resultante	Alternativa de mejora	Fecha de inicio	Fecha de terminación
Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio	Implementar actividades para la desvinculación, con el fin de fortalecer habilidades que les permitan adaptarse y afrontar la nueva etapa de su vida de manera positiva	1/01/25	31/12/25
Diseñar e implementar programas de aprendizaje: inducción, entrenamiento y capacitación	Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.	1/01/25	31/12/25
Proveer las vacantes definitivas oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	Culminar el proceso de Concurso de méritos para la provisión del cargo de bomberos	1/01/25	31/12/25

Como resultado del autodiagnóstico de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se identifica un plan de acción con las variables más bajas, donde se establecen acciones que permiten generar mayor impacto en el proceso y contribuirán a incrementar el puntaje de Transformación.

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





6. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

Corresponderá al área de Talento Humano, realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan.

Toda vez que el presente Plan está integrado al Plan de Acción Institucional de la vigencia, el seguimiento se realizará cuatrimestralmente y se reportará el resultado de cada período, en el instrumento de seguimiento al Plan de Acción, en el compromiso asociado al Plan Estratégico de Talento Humano 2025. Al final de la vigencia se reportará el Informe Anual de Implementación de Planes Institucionales

Adicionalmente, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de Talento Humano como:

- FURAG - MIPG
- Matriz GETH - MIPG

7. INDICADORES

Se establecen los siguientes indicadores.

7.3. INDICADORES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

- Número de talleres o actividades de capacitación ejecutadas de capacitación/Número de talleres o actividades de capacitación programadas de capacitación * 100
- (Número de personas capacitadas en talleres o actividades ejecutadas en el Plan Institucional de Capacitación/Número total de empleados de la entidad)*100

7.4. INDICADOR CLIMA Y CULTURA LABORAL

- (Talleres o actividades del clima laboral ejecutadas /Número de talleres o actividades de clima laboral programadas) * 100

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

7.5. INDICADOR SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

- (Número de actividades cumplidas del Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo/Número de actividades planeadas en el Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo) * 100

7.6. INDICADOR PLAN DE BIENESTAR.

- (Número de talleres o actividades ejecutadas en el marco del Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos/Número de talleres o actividades programadas en el marco del Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos) * 100

JORGE ELIÉCER ARBELAEZ MORALES
DIRECTOR – COMANDANTE

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

