



[Honores, Valor, Disciplina]

**U.A.E. CUERPO OFICIAL
BOMBEROS**
BOGOTÁ D.C.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Versión 1 - 2026



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. GOBIERNO LOCAL CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE ACCIÓN SOCIAL	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Página 2 de 43

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. OBJETIVO.....	5
2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
3. ALCANCE.....	6
4. DEFINICIONES / SIGLAS	6
5. ROLES Y RESPONSABILIDADES	10
6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	11
6.1. CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD.....	12
6.1.1. Misión	12
6.1.2. Visión	12
6.1.3. Valores.....	13
6.2. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2024-2027	13
6.2.1. Primer Eje Estructural “Proteger”:	14
6.2.2. Segundo Eje Estructural “Potenciar”	14
6.2.3. Tercer Eje Estructural “Participar”	15
6.3. MAPA DE PROCESOS	16
6.4. CONTEXTO DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO	17
6.4.1. Objetivo.....	18
6.4.2. Alcance	18
6.4.3. Normatividad Asociada al Proceso de Gestión Humana	18
7. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	18
7.1. Plan Institucional de Capacitación	19
7.2. Plan de Bienestar y Estímulos	19
7.3. Plan Anual de Vacantes.....	19
7.4. Plan de Previsión de Recurso Humano	20
7.5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	20
7.6. Plan de Acción de Integridad	21
7.7. Plan de implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género	21
8. Alineación con los Objetivos Estratégicos Institucionales	21
9. CRONOGRAMAS DE SEGUIMIENTO	22
9.1. Plan Institucional de Capacitación	22
9.1.1. Seguimiento de los programas específicos de capacitación.....	23
9.1.2. Seguimiento al Plan Operativo del PIC	23
9.2. Plan de Bienestar y Estímulos	27
9.2.1. Conocimiento de las Fortalezas Propias	27
9.2.2. Estados Mentales Positivos	27
9.2.3. Propósito de Vida.....	28

Nota: Si usted imprime este documento se considera “Copia No Controlada” por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. GOBIERNO LOCAL CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE ACCIÓN SOCIAL	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Página 3 de 43

9.2.4.	Relaciones Interpersonales.....	28
9.2.5.	Salario Emocional	28
9.2.6.	Plan de Incentivos.....	28
9.3.	Plan Anual de Vacantes.....	28
9.4.	Plan de Previsión de Recurso Humano	29
9.5.	Plan de Acción de Integridad	30
9.5.1.	Programa de Transparencia Ética Pública	30
9.6.	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	34
9.6.1.	Objetivo estratégico 1	34
9.6.2.	Objetivo Estratégico 2	35
9.6.3.	Objetivo Estratégico 3	36
9.6.4.	Objetivo estratégico 4	37
10.	METAS E INDICADORES	37
10.1.	Plan Institucional de Capacitación	37
10.1.1.	Indicadores	39
10.2.	Plan de Bienestar y Estímulos	39
10.3.	Plan Anual de Vacantes.....	40
10.4.	Plan de Provisión de Recurso Humano.....	41
10.5.	Plan de Acción de Integridad	41
10.6.	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	41
11.	DOCUMENTOS INTERNOS	41
12.	DOCUMENTOS EXTERNOS	42
13.	CONTROL DE CAMBIOS.....	42
14.	CONTROL DE FIRMAS.....	42

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA Y RECURSOS HUMANOS CALLE 100 No. 100-100, Bogotá D.C. 110001 TEL: 01 (57) 310 3000	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Página 4 de 43

1. INTRODUCCIÓN

La Gestión Estratégica del Talento Humano en la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos es uno de los ejes principales para lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales de manera eficiente y eficaz.

Es por ello, que la Subdirección de Gestión Humana en busca de fortalecerse como proceso estratégico para este periodo pretende enfocarse en la creación y fortalecimiento de una cultura y clima organizacional acorde a las exigencias de la misionalidad y del Plan Estratégico Institucional, en procura de resguardar la seguridad y salud de nuestros servidores(as), en contar con alternativas para la formación y capacitación que permita el fortalecimiento permanente de las competencias internas y sobre todo en generar bienestar para todos los servidores(as) en su ciclo de vida laboral de acuerdo a la demografía.

De acuerdo con lo anterior, no solo se ha tenido en cuenta las directrices enmarcadas en el Decreto 612 de 2018, el cual establece que las entidades del Estado, de acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, deben integrar al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, los planes institucionales y estratégicos de talento humano que se relacionan a continuación:

1. Plan Anual de Vacantes
2. Plan de Previsión de Recursos Humanos
3. Plan Estratégico de Talento Humano
4. Plan Institucional de Capacitación
5. Plan de Bienestar y Estímulos
6. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

Sino que también se articula con las disposiciones de la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019 - 2030 “*Talento que ama Bogotá*”, cuyo objetivo general es “*potenciar el talento humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar*

Nota: Si usted imprime este documento se considera “Copia No Controlada” por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO Y LA CALIDAD DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Página 5 de 43

valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar” y la cual tiene como uno de sus objetivos específicos “empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales”.

Para lograrlo se tuvieron en cuenta insumos como la caracterización de los servidores, el autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, la evaluación del desempeño, las auditorías internas y externas realizadas a la Entidad, la medición de clima organizacional, el mapa de riesgos, la encuesta de riesgo psicosocial, la normatividad vigente, entre otros, los cuales permitieron definir el plan de acción para el Plan Estratégico de Talento Humano.

2. OBJETIVO

Potenciar el talento humano como activo más importante de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos mediante el desarrollo de rutas de valor que permite fortalecer sus competencias desde el ser, el saber y el hacer, en busca de brindar un servicio cercano y de calidad a la ciudadanía.

El Plan tiene como objetivo: Planear, organizar, ejecutar y controlar las acciones relacionadas con la administración y el desarrollo del Talento Humano al servicio de la Unidad, en pro del mejoramiento continuo, la satisfacción del personal y el desarrollo institucional, que permita contar con servidores idóneos y competentes, en un ambiente cálido de trabajo, para atender la misión y objetivos de la Entidad.

Adicionalmente, alineado con lo establecido en la Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones:

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar el impacto de las situaciones internas y externas que puedan influir en el ciclo de vida laboral de los servidores de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial

Nota: Si usted imprime este documento se considera “Copia No Controlada” por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. GOBIERNO LOCAL CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE ACCIÓN SOCIAL	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Página 6 de 43

de Bomberos, generando rutas de valor encaminadas a fortalecer, acompañar y/o disminuir el efecto de estos cambios.

- Mejorar la calidad de vida de los funcionarios de la entidad por medio del desarrollo de una estrategia de salario emocional.
- Fomentar y mejorar la cultura y el clima organizacional mediante estrategias que permitan generar empoderamiento y credibilidad en la institución.
- Satisfacer las necesidades de los servidores por medio del fortalecimiento de las capacidades, habilidades y competencias.
- Consolidar a la Escuela de Formación Bomberil como el centro rector de la gestión del conocimiento técnico, asegurando la transferencia efectiva de competencias y la actualización pedagógica del talento humano operativo y administrativo.

3. ALCANCE

La entidad cuenta con una planta de empleos definido por el Decreto 510 de 2023 “Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos”. El Plan Estratégico de Gestión Humana procura apoyar desde la gestión de ese recurso la gestión del cuerpo desde los aspectos de provisión de cargos, cobertura de vacantes, salud y seguridad, capacitación y bienestar.

4. DEFINICIONES / SIGLAS

- Accidente de Trabajo (AT):** Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha

Nota: Si usted imprime este documento se considera “Copia No Controlada” por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. GOBIERNO LOCAL CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE ACCIÓN SOCIAL	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Página 7 de 43

función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. [Ley 1562 de 2012, artículo 3].

- **Acción Correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].
- **Acción De Mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].
- **Acción Preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad u otra situación potencial no deseable [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].
- **Alistamiento:** en el tema de alistamiento se realizará la selección de los gestores de integridad, a través de las diferentes postulaciones por parte del personal operativo y administrativo, buscando un compromiso decidido para la participación y multiplicación de las diferentes actividades desarrolladas.
- **Armonización:** Consiste en generar las actividades requeridas para que se reconozca al nuevo grupo de Gestores de Integridad, y los mismos reciban la capacitación y sensibilización sobre la importancia de ser gestores para la entidad, además de reconocer las acciones generadas en los años anteriores. Con lo anterior se busca contar con gestores más comprometidos para las tareas que se adelantarán en el transcurso del año y además comenzarán la sensibilización en cada una de las estaciones con el personal operativo y administrativo.
- **Carrera Administrativa:** Se define en Colombia, como un sistema técnico de administración de personal, que regula los procesos de selección, evaluación del desempeño, calificación, capacitación, estímulos y retiro de los servidores públicos y busca la profesionalización del Talento Humano del sector público, teniendo como

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO CALLE 26 No. 10-10, Centro Histórico, Bogotá D.C.	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Página 8 de 43

principio de ingreso y ascenso a los cargos públicos, el mérito, con el fin de fortalecer la transparencia y el buen gobierno del país. El artículo 27 de la Ley 909 de 2004 define la Carrera Administrativa como un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. La sentencia C-285 de 2015 señala que el sistema de carrera hace parte de todo el entramado constitucional e irradia la concepción de Estado Social y Democrático de Derecho, al punto que la jurisprudencia no ha dudado en calificarlo como un principio fundamental, pilar esencial y eje definitorio de la estructura básica de la Carta Política de 1991. (<https://www.cnsc.gov.co/observatorio/carrera-administrativa>)

- **Comisión Nacional del Servicio Civil:** Es la responsable de la administración y vigilancia de las carreras, excepto de las carreras especiales, es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público en los términos establecidos en la ley.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diagnóstico:** es necesario realizar la verificación de la pertinencia de las acciones ejecutadas, por lo cual se debe dar uso a las herramientas generadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la cual se presentará a la Alta Dirección para generar las estrategias que sean necesarias, buscando una mayor apropiación.
- **Diligencia:** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. GOBIERNO LOCAL CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE ACCIÓN SOCIAL	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Página 9 de 43

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Implementación:** corresponde a cada una de las actividades que conlleven a alcanzar mejor apropiación y arraigo del Código de Integridad en el quehacer diario en la Entidad y que las mismas empiecen a ser visibilizadas por la ciudadanía.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **Nombramiento:** Forma de provisión de los empleos de que hacen parte de la función pública, existen las siguientes clases de nombramiento: ordinario, periodo de prueba, periodo de prueba en ascenso, provisional y encargo.
- **Nombramiento ordinario:** Cuando se trata de proveer empleos de libre nombramiento y remoción, teniendo en cuenta la facultad discrecional del no.
- **Plan Estratégico Institucional (PEI) 2024-2027:** Es el instrumento de planeación de alto nivel de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, que define la hoja de ruta estratégica para el cuatrienio. Este plan establece los objetivos institucionales, metas y estrategias orientadas al fortalecimiento de la capacidad operativa y técnica de la entidad. El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 se encuentra alineado con el Eje Estratégico de [Mencionar Eje, ej: Fortalecimiento Institucional y Desarrollo del Talento Humano], asegurando que la gestión del capital humano contribuya directamente al cumplimiento de la misión institucional y la visión de excelencia técnica.
- **Provisionalidad:** Modo de proveer cargos públicos cuando se presentan vacancias definitivas o temporales, mientras estos se proveen en propiedad conforme a las formalidades de ley son de carácter transitorio y excepcional, los mismos no pueden superar seis (6) meses, pero pueden ser prorrogables durante un periodo igual y buscan solucionar las necesidades del servicio y evitar las parálisis en el ejercicio de la función pública.
- **Respeto:** Reconozco: valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Página 10 de 43

- **Seguimiento y evaluación:** Por último, es necesario evaluar las acciones ejecutadas por medio de la Encuesta de Percepción de Integridad del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD- (Se adjunta el Instrumento de medición ver Anexo 1) y obtener resultados que permitan afianzar las actividades que sean más significativas para ser ejecutadas en la siguiente vigencia.
- **Vinculación:** Relación legal y reglamentaria que se establece entre una persona y la administración mediante el nombramiento y posesión.
- **Vacante temporal:** Corresponde a una vacante temporal es decir a los empleos de carrera cuyos titulares se encuentran en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos por: 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.
- **Vacante definitiva:** Se considera que un empleo está vacante definitivamente por: Renuncia regularmente aceptada; declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción; declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa; declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional; destitución, como consecuencia de proceso disciplinario; derogatoria del nombramiento; revocatoria del nombramiento; invalidez absoluta; estar gozando de pensión; edad de retiro forzoso; traslado; declaratoria de abandono del empleo; muerte; y las demás que determinen la Constitución Política y las leyes que rigen la materia.

5. ROLES Y RESPONSABILIDADES

La Subdirección de Gestión Humana de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá (UAECOB) es la instancia encargada de liderar el desarrollo e implementación del Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo con los lineamientos establecidos por la Ley 909 de 2004, el Decreto 509 de 2013, y demás normatividad vigente.

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Página 11 de 43

Dentro de sus responsabilidades, esta Subdirección coordina la formulación, ejecución y evaluación de otros planes fundamentales como:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar y Estímulos
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan de implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género
- Plan de Integridad
- Plan Estratégico de Talento Humano

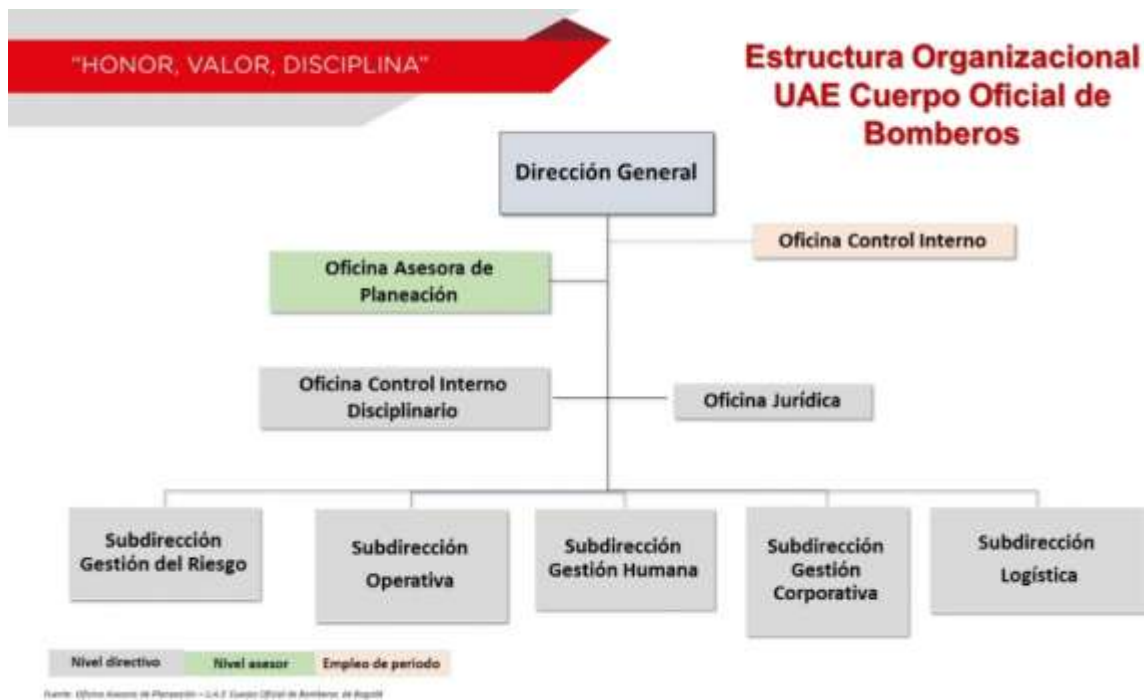
En conjunto, estos planes aseguran una gestión integral del talento humano, alineándose con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y respondiendo a las demandas administrativas, operativas y estratégicas de la entidad para el cumplimiento de sus objetivos misionales.

6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La UAECOB, en su calidad de Unidad Administrativa Especial, desarrolla sus funciones bajo la estructura organizacional establecida en el Decreto 509 de 2023 y cuenta con una planta de empleos formalizada mediante el Decreto 510 de 2023, articuladas funcionalmente con el Decreto Único del Sector Seguridad (Decreto 644 de 2025), o aquellos que los modifiquen, adicionen o sustituyan. La gestión del talento humano se fundamenta técnicamente en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente y se alinearán con los decretos anuales de incremento salarial y prestacional del Gobierno Distrital. Asimismo, en cumplimiento de la Ley 1712 de 2014, esta estructura y el directorio de servidores se encuentran publicados para consulta ciudadana en el Portal de Transparencia, asegurando la coherencia entre la realidad administrativa y los estándares de publicidad del Estado.

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y CONTROL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Página 12 de 43



Fuente: Sitio web <https://www.bomberosbogota.gov.co/content/organigrama>

6.1. CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD

La Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos – UAECOB, según el artículo 1 del Decreto 509 de 2023, es la entidad del Distrito que tiene por objeto la prevención y atención de emergencias e incendios, de conformidad con lo establecido en el artículo 16 del Acuerdo Distrital 637 de 2016.

6.1.1. Misión

Proteger la vida, el ambiente y el patrimonio, a través de la gestión integral de riesgos de incendios, atención de rescates en todas sus modalidades e incidentes con materiales peligrosos en Bogotá y su entorno.

6.1.2. Visión

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN COOPERACIÓN TERRITORIAL Y DESARROLLO INSTITUTO DE GESTIÓN	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Página 13 de 43

Al 2030 ser el mejor cuerpo de bomberos de Colombia soportado en el compromiso de sus colaboradores y la confianza de los ciudadanos, reconocido a nivel mundial por su fortaleza técnica y capacidad de gestión.

6.1.3. Valores

La tradición de Cuerpo Oficial de Bomberos ha mantenido en la doctrina bomberil los siguientes valores:

- Honor
- Valor
- Disciplina

Actualmente la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos tiene adoptado el Código de Integridad del Distrito, y los valores adoptados son:

- Honestidad
- Justicia
- Diligencia
- Compromiso
- Respeto

6.2. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2024-2027

El Plan Estratégico Institucional PEI- 2024-2027 de la UAECOB es otorgar los lineamientos institucionales y orientadores de la planificación para el presente cuatrienio, basado en 3 ejes estructurales “Proteger-Potenciar-Participar” P3, estableciendo para ello las diferentes acciones estratégicas concertadas año por año en las actividades del Plan de Acción Institucional.

Nota: Si usted imprime este documento se considera “Copia No Controlada” por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO CALLE 26 No. 10-10, Centro Histórico, Bogotá D.C.	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Página 14 de 43



Fuente: Oficina Asesora de Planeación

6.2.1. Primer Eje Estructural “Proteger”:

Objetivos Estratégicos del primer Eje Estructural:

- Desarrollar acciones innovadoras de caracterización de escenarios de riesgo, monitoreo e investigación de incidente misionales.
- Fortalecer las capacidades de la ciudad para la reducción del riesgo de incendios.
- Fortalecer las capacidades para el manejo de emergencias

6.2.2. Segundo Eje Estructural “Potenciar”

Objetivos Estratégicos del segundo Eje Estructural:

- Modernizar la gestión y el desempeño institucional a través de la articulación efectiva de los procesos, con innovación pública, transparencia y seguridad de la información para garantizar el equipamiento tecnológico y de infraestructura requerido por la misionalidad.

Nota: Si usted imprime este documento se considera “Copia No Controlada” por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. GOBIERNO LOCAL CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE ACCIÓN SOCIAL	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Página 15 de 43

- Impulsar el desarrollo integral del talento humano de la entidad con enfoque de género, a través de capacitación, bienestar, seguridad y fortalecimiento de los valores del servidor público, para proyectar una gestión institucional que reconoce el valor del Ser Humano.

6.2.3. Tercer Eje Estructural “Participar”

Objetivos Estratégicos del tercer Eje Estructural:

- Consolidar el relacionamiento con la ciudadanía y grupos de interés con una gestión institucional abierta, con enfoque de género y diferencial, soportada en la garantía de la participación ciudadana, el control social, la transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción para generar valor público.
- Fortalecer la capacidad institucional para la generación, procesamiento, reporte, difusión y uso de información estadística de calidad, mediante la consolidación de estrategias articuladas garantizando la toma de decisiones basadas en datos confiables y promoviendo el mejoramiento continuo de las operaciones estadísticas y el aprovechamiento de registros administrativos.

En la actualidad la UAECOB consciente de su accionar y liderazgo por su naturaleza misional, tiene como finalidad del Plan Estratégico Institucional 2024-2027, contribuir a la construcción y desarrollo de una ciudad mejor y más preparada para afrontar las emergencias propias de la prevención y atención de incendios, atención de rescates en todas sus modalidades e incidentes con materiales peligrosos en Bogotá y su entorno.

El objetivo de la estrategia es la de crear mayor valor público a todo el Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá; con la formulación de nuestro Plan Estratégico Institucional 2024-2027, la dirección de la entidad define los objetivos que pretende alcanzar y para ello, parte de un análisis de su propia realidad institucional, así como del entorno que la rodea.

En concordancia con la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030 (CONPES D.C.) y el Sello Distrital de Igualdad, el Plan Estratégico de Gestión Humana del Cuerpo Oficial

Nota: Si usted imprime este documento se considera “Copia No Controlada” por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. GOBIERNO LOCAL CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE ACCIÓN SOCIAL	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Página 16 de 43

de Bomberos de Bogotá integra un enfoque de género y derechos de las mujeres, reafirmando su compromiso con la promoción de la equidad de género en todos los niveles de la organización. Este enfoque se materializa a través de acciones estratégicas que buscan garantizar condiciones laborales inclusivas, seguras y libres de discriminación, fomentando un entorno de trabajo que valore la diversidad y la igualdad de oportunidades.

De manera específica, se prioriza la implementación de programas que promuevan la participación activa de las mujeres en roles operativos y administrativos, reconociendo su contribución al cumplimiento misional de la entidad. Asimismo, se fortalecen las políticas de bienestar laboral y seguridad con perspectiva de género, ajustando los espacios y recursos institucionales para responder a las necesidades diferenciadas de las trabajadoras. Estas acciones incluyen, entre otras, la adecuación de infraestructura para el personal femenino, la inclusión de indicadores de género en los procesos de evaluación y la promoción de una cultura organizacional basada en el respeto, la corresponsabilidad y la eliminación de estereotipos.

En alineación con los lineamientos del Sello Distrital de Igualdad, se avanzará en la transversalización del enfoque de género en los instrumentos de planeación institucional, asegurando que los proyectos de inversión y los planes estratégicos incorporen objetivos claros para cerrar brechas de género y garantizar los derechos de las mujeres. Esto incluye la medición y seguimiento de la percepción y satisfacción de las colaboradoras, así como la promoción de actividades de sensibilización y formación en igualdad de género dirigidas a todo el personal.

Con estas acciones, el Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá no solo cumple con los estándares establecidos por el Sello Distrital de Igualdad, sino que también se posiciona como una entidad líder en la implementación de políticas de igualdad de género en el sector público, contribuyendo al desarrollo de una ciudad más equitativa e inclusiva.

6.3. MAPA DE PROCESOS

El proceso de Gestión del Talento Humano es un proceso estratégico que se encarga de planear, organizar, ejecutar y controlar las acciones relacionadas con la administración y el desarrollo del

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. GOBIERNO LOCAL DE BOGOTÁ CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE ACREDITACIÓN Y CALIFICACIÓN	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Página 17 de 43

Talento Humano al servicio de la Unidad, en pro del mejoramiento continuo, la satisfacción del personal y el desarrollo institucional, que permita contar con servidores capacitados, en un ambiente cálido de trabajo, para atender la misión y objetivos de la Entidad.



Fuente: Oficina Asesora de Planeación

6.4. CONTEXTO DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO



Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN TRANSVERSAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS UNIDAD DE GESTIÓN	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Página 18 de 43

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

6.4.1. Objetivo

Planear, organizar, ejecutar y controlar las acciones relacionadas con la administración y el desarrollo del Talento Humano al servicio de la Unidad, en pro del mejoramiento continuo, la satisfacción del personal y el desarrollo institucional, que permita contar con servidores idóneos y competentes, en un ambiente cálido de trabajo, para atender la misión y objetivos de la Entidad.

6.4.2. Alcance

Inicia con la definición de políticas de operación y la planificación del proceso, la provisión del recurso humano, la gestión de las situaciones administrativas, la custodia de las historias laborales, las actividades de capacitación, nómina, calidad de vida, incentivos, evaluación del desempeño y la administración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6.4.3. Normatividad Asociada al Proceso de Gestión Humana

El proceso de Gestión del Talento Humano se fundamenta en un marco normativo integral (Anexo 1. Normograma SGH) que sigue los lineamientos del MIPG y la Ley 1575 de 2012. Para la vigencia 2026, la entidad integra como ejes rectores el Decreto 644 de 2025 (Decreto Único del Sector Seguridad) y la Resolución 0006 de 2026 (Nueva Jornada Operativa). Este marco se articula con la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015 como pilares del empleo público, junto con la Ley 2191 de 2022 (Desconexión Laboral) y el CONPES 14 (Equidad de Género). Transversalmente, el PETH garantiza el cumplimiento de la Ley 1712 de 2014 y la Ley 2195 de 2022 (PTEP), asegurando que la gestión sea transparente, íntegra y alineada con la realidad operativa institucional.

7. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La gestión del talento humano para la vigencia 2026 se fundamenta en una estrategia integral que articula seis componentes operativos y un eje transversal de equidad de género. Esta planificación no es inercial; responde directamente a los hallazgos del diagnóstico institucional que identifica necesidades críticas en vivienda, estabilidad financiera y salud mental, así como

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO CALLE 100 No. 100-100, Bogotá D.C. TEL: 01 (57) 310 4000	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Página 19 de 43

la urgencia de mitigar la accidentalidad técnica operativa. Bajo este enfoque, la UAECOB transita de una administración de personal hacia una gestión estratégica del potencial humano y la preservación del conocimiento especializado a través de su Academia. A continuación, se describen los pilares que conforman la hoja de ruta institucional, detallando su propósito estratégico y el soporte técnico que reglamenta su ejecución:

7.1. Plan Institucional de Capacitación

Se enfoca en el fortalecimiento de las capacidades, conocimientos y habilidades del personal operativo y administrativo para el aumento del desempeño misional, bajo los principios del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030. Esta estrategia se apoya en la Escuela de Formación Bomberil – Academia como motor técnico para el cierre de brechas de competencia, aplicando modelos pedagógicos que transforman la experiencia en terreno en conocimiento institucional documentado y aplicable. Al consolidarse como centro de excelencia, la Academia valida y transfiere el saber técnico a todas las estaciones, garantizando una formación con herramientas de vanguardia que optimizan las operaciones de respuesta a emergencias y la profesionalización permanente del talento humano.

7.2. Plan de Bienestar y Estímulos

Este componente se orienta a elevar la calidad de vida de los(as) servidores(as) públicos(as) mediante una estrategia integral que equilibra la dimensión personal, familiar y laboral. Para la vigencia 2026, el plan prioriza la atención de necesidades socioeconómicas identificadas en el diagnóstico (vivienda e inversiones) y el fortalecimiento de la salud mental a través de la implementación efectiva de la Política de Desconexión Laboral (Ley 2191 de 2022). Asimismo, integra de manera transversal el enfoque de género mediante acciones afirmativas dirigidas a mujeres cabeza de familia, garantizando la equidad en el acceso a los estímulos institucionales. Mediante acciones recreativas, deportivas y culturales, se busca favorecer el desarrollo humano integral, potenciar el clima organizacional y la retención del talento técnico-operativo.

7.3. Plan Anual de Vacantes

Nota: Si usted imprime este documento se considera “Copia No Controlada” por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN DIRECCIÓN DE ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Página 20 de 43

Este componente define la estrategia para la provisión técnica de los empleos en vacancia definitiva o temporal, asegurando la cobertura de las necesidades de personal operativo y administrativo. Su ejecución se fundamenta en el análisis de la planta actual y las proyecciones de retiro, garantizando la continuidad en la prestación del servicio esencial de bomberos bajo principios de mérito y eficiencia. Asimismo, este plan constituye el insumo fundamental para dar cumplimiento a la Ley 1712 de 2014.

7.4. Plan de Previsión de Recurso Humano

Este componente constituye el ejercicio prospectivo y analítico para determinar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal requeridas por la UAECOB para el cumplimiento de sus metas en 2026. A través del análisis de las dinámicas de retiro, la rotación histórica y los nuevos requerimientos de capacidad técnica para la atención de emergencias, este plan asegura la sostenibilidad operativa de la planta. Su articulación estratégica permite que la información sobre la planeación del talento humano sea coherente con lo reportado en el Portal de Transparencia, garantizando que la ciudadanía comprenda la lógica técnica y presupuestal detrás de la conformación de la planta de personal.

Nota Técnica: Para la vigencia 2026, el cálculo de vacantes y necesidades de planta se ha ajustado conforme al Artículo 3 de la Resolución 0006 de 2026, que modifica los ciclos de turnos y descansos del personal operativo, impactando directamente el factor de disponibilidad.

7.5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Este componente operativiza el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) en cumplimiento de la Ley 2195 de 2022 **incluyendo la actualización de la matriz de peligros biomecánicos y psicosociales (fatiga y sueño) derivada de los nuevos ciclos de turno operativo definidos en la Resolución 0006 de 2026 y los estándares de la Resolución 1843 de 2025.** Su objetivo estratégico para 2026 es la consolidación de una cultura institucional basada en la probidad y la interiorización del Código de Integridad por parte de servidores y colaboradores. Mediante el fortalecimiento de la participación ciudadana y la promoción de

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. GOBIERNO LOCAL CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE ACREDITACIÓN Y CALIFICACIÓN	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Página 21 de 43

valores como la transparencia y el servicio público, el plan busca elevar los estándares de confianza institucional y mitigar riesgos de corrupción.

7.6. Plan de Acción de Integridad

Orientado a la protección de la integridad física y mental del talento humano, este plan integra el cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 con los nuevos estándares de la Resolución 1843 de 2025 para evaluaciones médicas ocupacionales. Para la vigencia 2026, la estrategia prioriza la intervención de factores de riesgo psicosocial y el análisis de accidentalidad técnica operativa, buscando reducir la severidad de las lesiones y el ausentismo laboral. Su ejecución garantiza un entorno de trabajo seguro y saludable, fundamental para la sostenibilidad de la respuesta a emergencias de la UAECOB.

7.7. Plan de implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género

En cumplimiento del CONPES 14 de 2021 y los lineamientos del Distrito, este componente transversaliza el enfoque de género en la gestión del talento humano. Su objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades y la prevención de violencias, articulando acciones de transformación cultural y formación técnica en todas las áreas de la UAECOB.

8. Alineación con los Objetivos Estratégicos Institucionales

El objetivo principal que busca el Plan Estratégico Institucional -PEI- 2024-2027 de la UAECOB es otorgar los lineamientos institucionales y orientadores de la planificación para el presente cuatrienio, basado en 3 ejes estructurales “Proteger-Potenciar-Participar” P3, estableciendo para ello las diferentes acciones estratégicas concertadas año por año en las actividades del Plan de Acción Institucional.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. GOBIERNO LOCAL CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE ACCIÓN SOCIAL	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Página 22 de 43



Fuente: Oficina Asesora de Planeación

El eje estructural que se articulan los Objetivos Estratégicos es Potenciar, en donde se alinea con los siguientes objetivos estratégicos:

- Modernizar la gestión y el desempeño institucional a través de la articulación efectiva de los procesos, con innovación pública, transparencia y seguridad de la información para garantizar el equipamiento tecnológico y de infraestructura requerido por la misionalidad.
- Impulsar el desarrollo integral del talento humano de la entidad con enfoque de género, a través de capacitación, bienestar, seguridad y fortalecimiento de los valores del servidor público, para proyectar una gestión institucional que reconoce el valor del Ser Humano.
- Consolidar el relacionamiento con la ciudadanía y grupos de interés con una gestión institucional abierta, con enfoque de género y diferencial, soportada en la garantía de la participación ciudadana, el control social, la transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción para generar valor público.

9. CRONOGRAMAS DE SEGUIMIENTO

9.1. Plan Institucional de Capacitación

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO CALLE 26 No. 10-100, Bogotá, D.C. TEL: 373 1000	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Página 23 de 43

En línea con lo indicado en la Guía para la formulación del PIC, se llevará a cabo un seguimiento sobre los programas específicos de capacitación denominado de primer orden y otro sobre el plan operativo del PIC, denominado seguimiento de segundo orden.

9.1.1. Seguimiento de los programas específicos de capacitación

Se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Pertinencia de las estrategias de divulgación del programa.
- Cumplimiento de fechas de inscripciones.
- Número de inscritos.
- Cumplimiento fecha de inicio.
- Cumplimiento del cronograma de actividades y/o sesiones de capacitación.
- Cumplimiento de los capacitadores.
- Aciertos y desaciertos de la logística y/o medios tecnológicos.
- Desarrollo de las temáticas de forma pedagógica y didáctica.
- Desempeño de los participantes.
- Deserción de participantes.
- Instrumentos de evaluación del programa y los capacitadores.

Para esto se llevará el control a través del formato GT-PR21-FT12 Matriz seguimiento capacitaciones.

9.1.2. Seguimiento al Plan Operativo del PIC

De acuerdo con la recomendación de la Guía, se realizarán informes mensuales, con eso se van realizando acciones para el cumplimiento del plan operativo y del cronograma que se consigna en el documento del plan y cuyas líneas son una Misional y una de Gestión:

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y DEFENSA CORPORACIÓN PARA LA SEGURIDAD Y DEFENSA DE BOGOTÁ D.C.	Nombre del Proceso		Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
	Nombre del Documento		Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Página 24 de 43

● **Matriz del plan operativo PIC – Misional**

No.	TEMA	PERSONAL A IMPACTAR	EJE TEMÁTICO	PERIODO EJECUCIÓN (TRIMESTRE)
1	Reentrenamiento en materiales peligrosos	300	Eje 6: Habilidades y Competencias	III
2	Reentrenamiento en administración de incendios y emergencias	72	Eje 6: Habilidades y Competencias	III
3	Nivelación Buzos de Seguridad Pública	10	Eje 6: Habilidades y Competencias	IV
4	Incendios en Recintos Cerrados	24	Eje 6: Habilidades y Competencias	II
5	Emergencias con Gas Natural - Vehículos, Sistema de Tanque	24	Eje 6: Habilidades y Competencias	II
6	Control de Abejas en Situación de Emergencias	24	Eje 6: Habilidades y Competencias	II
7	Tronzado de Árboles en Situación de Emergencias	24	Eje 6: Habilidades y Competencias	III
8	Vuelo Nocturno	10	Eje 6: Habilidades y Competencias	IV
9	Operación más allá de la Línea de Vista (BVLOS)	10	Eje 6: Habilidades y Competencias	IV
10	Piloto de Drones	20	Eje 6: Habilidades y Competencias	IV
11	Operaciones de Rescate con Cuerdas	48	Eje 6: Habilidades y Competencias	II
12	Conductores y Mecánica Automotriz Básica	50	Eje 6: Habilidades y Competencias	II
13	Manejo, Inspección y Aplicación de Espumas FFF y AR-FFF	24	Eje 6: Habilidades y Competencias	IV
14	Uso, Mantenimiento y Función de Herramientas Especializadas para Emergencias.	24	Eje 6: Habilidades y Competencias	III
15	Instructores en Rescate en Espacios Confinados- REC	15	Eje 6: Habilidades y Competencias	III
16	Instructores en Rescate Rápido - RIT	15	Eje 6: Habilidades y Competencias	III
17	Riesgo Eléctrico	24	Eje 6: Habilidades y Competencias	I
18	Investigación de Incendios	24	Eje 6: Habilidades y Competencias	II
19	Investigación de Incendios	24	Eje 6: Habilidades y Competencias	II

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO COOPERACIÓN, COMUNICACIÓN Y CULTURA VIGILANCIA DEL TERRITORIO	Nombre del Proceso		Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
	Nombre del Documento		Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Página 25 de 43

No.	TEMA	PERSONAL A IMPACTAR	EJE TEMÁTICO	PERIODO EJECUCIÓN (TRIMESTRE)
20	Materiales Peligrosos Nivel Técnico	24	Eje 6: Habilidades y Competencias	II
21	Curso Incendios en Edificaciones de Gran Altura	24	Eje 6: Habilidades y Competencias	II
22	Sistema Comando de Incidentes Intermedio	24	Eje 6: Habilidades y Competencias	II
23	Levantamiento de Cargas, aparejadores grúa de rescate	24	Eje 6: Habilidades y Competencias	IV
24	Rescate Vehicular Pesado	24	Eje 6: Habilidades y Competencias	IV
25	Guía Canino	13	Eje 6: Habilidades y Competencias	III
26	Instructores brigadas de emergencia clase I y II	10	Eje 6: Habilidades y Competencias	III
27	USAR nivel operaciones	30	Eje 6: Habilidades y Competencias	II
28	NFPA 130 -Rescate en Sistemas de Tránsito sobre Rieles Fijos y Sistemas de Transporte Ferroviario de Pasajeros	10	Eje 6: Habilidades y Competencias	IV

Fuente: elaboración propia

● Matriz del plan operativo PIC – Gestión

No.	TEMA	PERSONAL A IMPACTAR	EJE TEMÁTICO	PERIODO EJECUCIÓN (TRIMESTRE)
1	Sistemas de Gestión Normas ISO 9001/ 27000 (Certificación auditores internos)	20	Eje 6: Habilidades y Competencias	III
2	Sistema de Gestión Ambiental ISO 9001:2015 (Certificación auditores internos)	20	Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	III
3	Inteligencia Artificial (Herramientas manejo office 365, POWER BI y temas jurídicos)	20	Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	III
4	Construcción Indicadores de Gestión	20	Eje 6: Habilidades y Competencias	III
5	Trámites PQR	20	Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	III
6	Conflicto de Intereses	20	Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	III

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN COOPERACIÓN, COMUNICACIÓN Y CULTURA UNIDAD DE GESTIÓN	Nombre del Proceso		Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
	Nombre del Documento		Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Página 26 de 43

No.	TEMA	PERSONAL A IMPACTAR	EJE TEMÁTICO	PERIODO EJECUCIÓN (TRIMESTRE)
7	Servicio al Ciudadano: Caracterización de la Ciudadanía y Grupos de Valor, y, Evaluación del Servicio y Medición de la Experiencia Ciudadana	20	Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	III
8	Participación Ciudadana	20	Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	III
9	Supervisión de Contratos	20	Eje 6: Habilidades y Competencias	III
10	Contratación Estatal, Estudios de mercado y Análisis del sector	20	Eje 6: Habilidades y Competencias	III
11	Bilingüismo	20	Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	III
12	Diplomado en Logística para Atención de Emergencias	20	Eje 6: Habilidades y Competencias	III
13	APH Básica	30	Eje 6: Habilidades y Competencias	II
14	Responsabilidades y Actividades del COPASST	10	Eje 6: Habilidades y Competencias	I
15	Responsabilidades y Actividades del Comité de Convivencia	10	Eje 6: Habilidades y Competencias	I
16	Plan Estratégico de Seguridad Vial- PESV	100	Eje 6: Habilidades y Competencias	II
17	Comunicación Accesible, Asertiva y de Liderazgo	30	Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	III
18	Negociación Colectiva (Directivos, líderes, jefes de estación y jefes de grupos)	35	Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	III
19	Resolución de Conflictos (Directivos, líderes, jefes de estación y jefes de grupos)	35	Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	III
20	Habilidades de Comunicación - Inteligencia emocional y colectiva	35	Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	III
21	Primeros Auxilios en Salud Mental	30	Eje 6: Habilidades y Competencias	III
22	Prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral	20	Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad	III
23	Sistema de Innovación y Gestión del Conocimiento	30	Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	II
24	Innovación Pública	30	Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	II
25	Auditoría y Control Interno	30	Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	III

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO CALLE 26 No. 10-10, Centro Histórico BOGOTÁ, COLOMBIA	Nombre del Proceso		Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
	Nombre del Documento		Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Página 27 de 43

Fuente: elaboración propia

9.2. Plan de Bienestar y Estímulos

Se desarrollarán las actividades de bienestar para el 2026 de la siguiente manera, no obstante, las mismas podrán ser modificadas conforme las necesidades misionales de la Entidad y la disponibilidad de los sitios para el desarrollo de estas.

9.2.1. Conocimiento de las Fortalezas Propias

ACTIVIDAD	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agt	Spt	Oct	Nov	Dic
Conmemoración del aniversario de la Institución					X							
Cierre del plan de acción (Evento de fin de año)											X	
Celebración de cumpleaños servidores de planta	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Reconocimiento mejores servidores(as) públicos(as) por nivel "carrera administrativa"											X	
Reconocimiento servidores(as) de Atención al Ciudadano												X

9.2.2. Estados Mentales Positivos

ACTIVIDAD	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agt	Spt	Oct	Nov	Dic
Celebración día de la mujer			X									
Reconocimiento día del Hombre			X									
Celebración día de la secretaria				X								
Celebración día del conductor						X						

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y CONTROL FISCAL Y FINANCIERO	Nombre del Proceso								Código: N/A			
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO								Versión: 1			
	Nombre del Documento								Fecha: 2026-01-29			
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO								Página 28 de 43			

ACTIVIDAD	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agt	Spt	Oct	Nov	Dic
Celebración día del Bombero											X	
Bienvenida la Navidad												X
Bonos navideños												X
Día de la familia			X	X	X			X	X	X		
Vacaciones recreativas										X		

9.2.3. Propósito de Vida

ACTIVIDAD	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agt	Spt	Oct	Nov	Dic
Actividades Pre pensionados				X			X		X			
Feria de Vivienda				X					X			

9.2.4. Relaciones Interpersonales

ACTIVIDAD	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agt	Spt	Oct	Nov	Dic
Actividades lúdicas o de integración por estaciones		X		X				X				
Encuentros deportivos				X						X		

9.2.5. Salario Emocional

ACTIVIDAD	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agt	Spt	Oct	Nov	Dic
Cuponera emocional (Según disposición y mutuo acuerdo con el jefe de estación)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

9.2.6. Plan de Incentivos

ACTIVIDAD	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agt	Spt	Oct	Nov	Dic
Otorgar los incentivos a los mejores servidores					X	X	X					
Otorgar incentivos para educación formal								X	X	X		

Fuente: Elaboración propia.

9.3. Plan Anual de Vacantes

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO COOPERACIÓN, COMUNICACIÓN Y CULTURA UNIDAD DE GESTIÓN	Nombre del Proceso		Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
	Nombre del Documento		Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Página 29 de 43

El seguimiento al desarrollo de las actividades de este plan se hace medibles en la medida en que tal como se estableció en el Plan de Acción Institucional, se den los reportes mensuales oportunamente sobre el carácter y número de las vacantes existentes al corte de cada periodo; lo que a su vez se verá reflejado en el seguimiento por trimestre en la relación entre los reportes emitidos y el número de meses de la fase.

ACTIVIDAD	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Agt.	Spt.	Oct.	Nov.	Dic.
Provisión de las vacantes de personal operativo por encargo.						X	X	X	X	X	X	
Provisión de las vacantes de personal administrativo por encargo.						X	X	X	X	X	X	
Provisión de las vacantes de personal operativo mediante provisionalidad (empleo Bombero)						X	X	X	X	X	X	
Provisión de las nuevas vacantes mediante encargo						X	X	X	X	X	X	

Fuente: Elaboración propia.

9.4. Plan de Previsión de Recurso Humano

Conforme a las etapas que se describen en el plan de previsión de recursos humanos, el cual se ejecuta mediante la provisión por encargo, nombramientos provisionales excepcionalmente y en carrera administrativa iniciando en Periodo de prueba para los empleos que llegarán objeto del proceso de provisión del empleo Bombero código 475 grado 15.

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y CONTROL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	Nombre del Proceso		Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
	Nombre del Documento		Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Página 30 de 43

Conforme a lo citado se definen acciones y tiempos generales para el cumplimiento de la planeación de la provisión y previsión de las vacantes existentes.

ACTIVIDAD	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Agt.	Spt.	Oct.	Nov.	Dic.
Provisión de las vacantes de personal operativo por encargo.						X	X	X	X	X	X	
Provisión de las vacantes de personal administrativo por encargo.						X	X	X	X			
Provisión de las vacantes de personal operativo mediante provisionalidad (empleo Bombero)						X	X	X	X	X	X	
Provisión de las nuevas vacantes mediante encargo						X	X	X	X	X	X	

Fuente: Elaboración propia.

9.5. Plan de Acción de Integridad

9.5.1. Programa de Transparencia Ética Pública

Entidad	Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos – UAECOB
Vigencia	01 de enero a 31 de diciembre de 2026
Objetivo	Aplicar y ejecutar estrategias dentro del Programa de Transparencia y Ética Pública que impulsen los valores del Código de Integridad, promoviendo una cultura de buenas prácticas en la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, con el fin de fortalecer la adopción y aplicación, por parte de servidores y colaboradores, de los valores que conforman el código de integridad.

Nota: Si usted imprime este documento se considera “Copia No Controlada” por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CORPORACIÓN PÚBLICA DE ECONOMÍA Y DESARROLLO CALLE SAN CARLOS 100, BOGOTÁ D.C.	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	Nombre del Documento	Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Página 31 de 43

SUBCOMPONENTE-ETAPA-FASE	ACTIVIDAD	META O PRODUCTO	RESPONSABLE	Inicio dd/mm/aa	Fin dd/mm/aa
Alistamiento	Postulación de los Gestores de Integridad	Actas o correos de postulación de los servidores.	Subdirección de Gestión Humana	15 enero 2026	31 enero 2026
	Verificación de cumplimiento de los requisitos de los Gestores Integridad Postulados lo realiza la SGH	Verificación que los postulados cumplan los requisitos de un gestor de integridad	Subdirección de Gestión Humana	1 febrero 2026	15 febrero 2026
Armonización	Reconocimiento de los Gestores de Integridad mediante acto administrativo	Un (1) acto administrativo actualizado.	Subdirección de Gestión Humana Gestores de Integridad	15 de febrero 2026	02 de marzo 2026
	Capacitación a los nuevos Gestores de Integridad	Capacitación a los gestores de integridad reconocidos por acto administrativo	Subdirección de Gestión Humana	2 marzo 2026	15 marzo 2026
	Sensibilización equipos de trabajo por parte de los Gestores de Integridad.	Acta de reunión.	Subdirección de Gestión Humana / Gestores de Integridad.	15 de marzo 2026	15 de abril 2026
Diagnóstico	Realizar actividades de divulgación sobre conflicto de intereses	Piezas de divulgación	Subdirección de Gestión Humana	01 mayo 2026	31 de julio 2026
	Aplicación encuesta de percepción del Integridad del DAFP	Aplicación de Herramienta del DAFP.	Subdirección de Gestión Humana	30 abril 2026	30 mayo 2026
	Análisis de los resultados de la Aplicación de la Encuesta	Informe de Resultados	Subdirección de Gestión Humana	1 de junio 2026	30 de julio mayo 2026

Nota: Si usted imprime este documento se considera “Copia No Controlada” por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. GOBIERNO DEL DISTRITO CAPITAL Y SECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS COMUNALES, CULTURALES Y DEPORTIVOS	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Página 32 de 43

SUBCOMPONENTE- ETAPA-FASE	ACTIVIDAD	META O PRODUCTO	RESPONSABLE	Inicio dd/mm/aa	Fin dd/mm/aa
	Realizar seguimiento a la actualización de Bienes y Rentas y conflicto de interés por parte de los servidores de la Entidad.	Reporte generado por la plataforma de SIDEAP la actualización de Bienes y Rentas y de la declaración de conflicto de interés.	Subdirección de Gestión Humana.	1 de junio 2026	31 julio 2026
	Implementar estrategias de divulgación y sensibilización de los valores de integridad .	piezas comunicativas sobre valores del código de integridad.	Subdirección de Gestión Humana	1 abril 2026	31 diciembre 2026
Implementación	Socialización escalera de integridad Ascenso con Honor código en acción	Registros fotográficos y listado de asistencia	Subdirección de Gestión Humana Desarrollo Organizacional, Gestores de Integridad.	1 abril 2026	31 diciembre 2026
	Divulgación y promoción del botón de integridad de la Entidad (canal interno)	Piezas comunicativas para difundir por los distintos medios de la Entidad	Subdirección de Gestión Humana – Gestores de Integridad	1 abril 2026	31 diciembre 2026
	Divulgación y promoción de canales de denuncia externos	Pieza comunicativa	Subdirección de Gestión Humana – Gestores de Integridad.	1 abril 2026	31 diciembre 2026
	Carnaval de los valores	Registros fotográficos – listas de asistencia	Subdirección de Gestión Humana.	1 de junio 2026	31 diciembre 2026
	Mesas de trabajo con el Equipo de Gestores de Integridad	Registros fotográficos y listado de asistencia de la actividad	Subdirección de Gestión Humana – Gestores de Integridad	1 abril 2026	31 diciembre 2026

Nota: Si usted imprime este documento se considera “Copia No Controlada” por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

	Nombre del Proceso	Código: N/A
		Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 2026-01-29
		Página 33 de 43

SUBCOMPONENTE- ETAPA-FASE	ACTIVIDAD	META O PRODUCTO	RESPONSABLE	Inicio dd/mm/aa	Fin dd/mm/aa
	Asistir o difundir capacitaciones brindadas por el DASC, alcaldía u otras Entidades relacionadas al código de integridad.	Registros fotográficos	Subdirección de Gestión Humana – Gestores de Integridad	1 febrero 2026	31 diciembre 2026
	Socialización de valores de integridad a través de videos	Video, fotos, entre otros	Subdirección de Gestión Humana – Gestores de Integridad	1 abril 2026	31 diciembre 2026
Evaluación y Seguimiento	Diseño informe de integridad	Informe de integridad	Subdirección de Gestión Humana.	1 marzo 2026	1 diciembre 2026

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Si usted imprime este documento se considera “Copia No Controlada” por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

Plantilla Elaboración de Documentos V1

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. OFICINA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y SERVICIOS CIVILES	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	Nombre del Documento	Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Página 34 de 43

9.6. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

9.6.1. Objetivo estratégico 1

Fomentar una cultura encaminada al autocuidado mediante programas para la adopción de hábitos de vida saludable, que promuevan la salud y ayuden a la prevención de enfermedades laborales y conductas de riesgo en los servidores y contratistas.

ACTIVIDAD	META/ PRODUCTO DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE EJECUCIÓN
Programa de Prevención en Riesgo Psicosocial	Ejecutar el 100% programa de prevención de riesgo psicosocial.	50% de personas con riesgo psicosocial incluidas en el programa.	FEBRERO – DICIEMBRE DE 2026
Campaña apaga tu incendio interior "Prevención del suicidio"	Ejecución al 100% del programa.	Número de actividades ejecutadas/número de actividades planeadas en el programa.	FEBRERO– SEPTIEMBRE DE 2026
Aplicación Batería de Riesgo psicosocial	Aplicar encuestas al 80% de los servidores y colaboradores.	Número de encuestas aplicadas/número del personal total de la entidad.	MAYO – NOVIEMBRE DE 2026
Campaña prevención del síndrome de Burnout o desgaste laboral	50% de los servidores capacitados en el desgaste laboral.	Número de actividades ejecutadas/número de actividades planeadas en el programa.	MARZO – NOVIEMBRE DE 2026
Llevar a cabo charlas preoperacionales	Fortalecimiento Psicosocial y Emocional en emergencias.	Número de charlas ejecutadas/ número de charlas programadas	MARZO – NOVIEMBRE DE 2026
Programa cuidadores "Transformando vidas"	Convenio con otras entidades, actividades a cuidadores y trabajadores con discapacidad.	Número de personas abordadas y uno a tres convenios realizados con otras entidades	FEBRERO– OCTUBRE DE 2026
Consolidar la estrategia de Fomento del equilibrio trabajo– vida personal	50% de los servidores capacitados	Número de actividades ejecutadas/número de actividades planeadas en el programa.	MARZO – NOVIEMBRE DE 2026

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. OFICINA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA	Nombre del Proceso		Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
	Nombre del Documento		Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Página 35 de 43

ACTIVIDAD	META/ PRODUCTO DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE EJECUCIÓN
Realizar un diagnóstico y análisis del estado de salud mental de los servidores operativos de la entidad.	Ejecutar el 100% de las actividades definidas para el diagnóstico y su análisis sobre salud mental del personal operativo	100% de las actividades ejecutadas/100 No de las actividades planeadas	FEBRERO – OCTUBRE DE 2026
Consolidar y ejecutar la estrategia “Construyendo Acuerdos”	Ejecutar el 100% de las actividades definidas para la vigencia en el marco de la estrategia	Alcanzar el 40% de participación del personal de planta y colaboradores en el marco de la estrategia	ABRIL – NOVIEMBRE DE 2026
Consolidar y ejecutar la estrategia de pausas activas en la entidad	Ejecutar el 100% de la estrategia	50% de personas impactadas de la estrategia	MARZO – OCTUBRE DE 2026
Realizar el seguimiento a los programas de vigilancia epidemiológica	Realizar el 100% de los seguimientos establecidos para los SVE existentes en la entidad	100% de los seguimientos establecidos realizados	MARZO – DICIEMBRE DE 2026
Consolidar el programa de Acondicionamiento físico para entidad como elemento del proceso de evaluación de desempeño	Ejecutar el 100% de las actividades definidas para consolidar el programa de acondicionamiento físico de la entidad	100% de las actividades ejecutadas/100 No de las actividades planeadas	ENERO - ABRIL 2026
Diseñar, consolidar y presentar juego con apoyo de la IA sobre alimentación saludable para el personal operativo con la estrategia oficial alerta	Ejecutar el 100% de las actividades definidas para el juego saludable	100% de las actividades ejecutadas/100 No de las actividades planeadas	FEBRERO - NOVIEMBRE 2026

Fuente: Elaboración propia.

9.6.2. Objetivo Estratégico 2

Realizar la identificación continua de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinar los controles.

Nota: Si usted imprime este documento se considera “Copia No Controlada” por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. OFICINA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN DE LA CALIDAD DEL SERVICIO Y DEL CIUDADANO	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Página 36 de 43

ACTIVIDAD	META/ PRODUCTO DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE EJECUCIÓN
Cumplir las actividades permanentes establecidas en la normatividad vigente	100% de inspecciones planeadas realizadas.	Número de inspecciones realizadas/total de las sedes	FEBRERO – DICIEMBRE DE 2026
Actualizar la Matriz de Identificación de Peligros y evaluación de Riesgos (MIPVER), acorde con los procedimientos vigentes, los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Laborales que se presenten.	Matriz de IPVER actualizada con relación a 5 grupos especializados.	Número de mesas de trabajo con grupos especializados/ número de mesas con grupos especializados programadas.	FEBRERO – DICIEMBRE DE 2026
Consolidar los documentos necesarios para la identificación de los riesgos en los procesos de capacitación al personal operativo de la entidad	Documentos creados para cada uno de los cursos de Academia sobre los riesgos identificados en cada proceso de formación	Número de documentos creados/Numero de cursos acompañados	FEBRERO – DICIEMBRE DE 2026
Realizar mediciones higiénicas ocupacionales (énfasis sobre cáncer en el personal bomberil)	90% mediciones higiénicas programadas realizadas.	Número de mediciones higiénicas realizadas/número de mediciones higiénicas programadas.	ABRIL- SEPTIEMBRE DE 2026

Fuente: Elaboración propia.

9.6.3. Objetivo Estratégico 3

Implementar medidas de intervención y control para los riesgos identificados, para mitigar los impactos reales y potenciales en situaciones generadoras de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

ACTIVIDAD	META/ PRODUCTO DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE EJECUCIÓN
PROGRAMA PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES	100% del programa de accidentes laborales ejecutado.	Número de actividades realizadas en el programa de prevención de riesgos laborales/Número total de actividades planeadas	ENERO – DICIEMBRE DE 2026

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Si usted imprime este documento se considera “Copia No Controlada” por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DIRECCIÓN DEL OFICIO GENERAL DE SECRETARÍA DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN DIRECCIÓN DE MONITOREO Y EVALUACIÓN	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Página 37 de 43

9.6.4. Objetivo estratégico 4

Promover la mejora continua del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y el compromiso de los servidores con la misma.

ACTIVIDAD	META/ PRODUCTO DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE EJECUCIÓN
PLAN DE CAPACITACIÓN SST	70% de las capacitaciones ejecutadas según programación	Número de actividades realizadas en el plan capacitación SST/Número total de actividades planeadas	FEBRERO – NOVIEMBRE DE 2026
Cumplir las actividades permanentes establecidas en la normatividad vigente	Ejecutar el 100% de las actividades contempladas en la Resolución 0312 de 2019	Número de estándares mínimos cumplidos/número de estándares mínimos por norma	ENERO – DICIEMBRE DE 2026
Fortalecer el control documental	Consolidar el cumplimiento de las TRD para SST	No de actividades ejecutadas/No actividades planeadas en control documental	MARZO – DICIEMBRE DE 2026
Llevar a cabo el seguimiento del cumplimiento de las responsabilidades del COPASST y Comité de Convivencia	Seguimiento a las actividades del COPASST Y COMITÉ DE CONVIVENCIA	No de seguimientos ejecutados/No actividades planeadas	ENERO – DICIEMBRE DE 2026

Fuente: Elaboración propia.

Promover la mejora continua del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y el compromiso de los servidores con la misma

10. METAS E INDICADORES

10.1. Plan Institucional de Capacitación

Al finalizar el año se llevará a cabo la evaluación en los tres niveles indicados en la Guía:

- Evaluar los programas desde el diseño curricular, el perfil de los docentes hasta los aspectos logísticos o tecnológicos. Esta evaluación se puede realizar a partir de la encuesta de satisfacción que realizan los participantes al final de cada programa académico.

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. OFICINA DEL OFICINARIO GENERAL DE ASESORIA Y ASESORIA GENERAL DE ASESORIA	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Página 38 de 43

- Evaluar el plan operativo del PIC, por tanto, se sugiere retomar la matriz del plan operativo y analizar los resultados de forma cuantitativa y cualitativa.
- La evaluación de tercer nivel, con la que se miden los impactos de los procesos de capacitación. Esta evaluación se relaciona con indicadores de efectividad, ya que este tipo de indicador “refleja la medida del impacto de los productos o los servicios en el objetivo; por lo tanto, mide los cambios que se producen en la situación inicial existente luego de la entrega del producto o servicio. El indicador de efectividad mide los cambios que se generan en la organización como consecuencia del uso de las competencias que los participantes han adquirido a través de la capacitación” (DAFP, 2008, p.48). Adicionalmente, se tendrá en cuenta el reglamento interno de capacitación y formación enfatizando en los siguientes criterios:
- Para los procesos de capacitación con convocatorias abiertas, además de los requisitos mínimos, se definirán por parte de la Escuela de Formación Bomberil unos criterios que permitan priorizar el personal inscrito y dependerán de la estrategia para el proceso de formación y de las necesidades del servicio (por ejemplo, que no hayan participado anteriormente en el mismo curso, antigüedad, construcción de material para la Escuela, apoyo en procesos de capacitación, etc.). Para las convocatorias cerradas los criterios serán definido por los líderes de las especialidades. En todo caso, el personal operativo seleccionado debe contar con el aval de la Subdirección Operativa.
- Toda inasistencia a los procesos de capacitación y formación debe ser reportada al coordinador de los cursos y a la Escuela de Formación Bomberil. En caso de que la persona citada no cumpla con la asistencia, deberá presentar una justificación válida, según lo consagrado en el artículo siguiente. En caso de que la inasistencia no sea justificada, se tomarán las medidas de acuerdo con el régimen disciplinario.
- Para justificar la inasistencia a las actividades desarrolladas dentro de los diferentes procesos de capacitación y formación impartidos por la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, el interesado deberá hacerlo ante la instancia coordinadora dentro de un término no superior a ocho (8) días hábiles siguientes a la fecha de ésta. Serán excusas válidas las siguientes:

Nota: Si usted imprime este documento se considera “Copia No Controlada” por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. OFICINA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA Y PARTICIPACIÓN CIVIL	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Página 39 de 43

- Incapacidades médicas con el absoluto cumplimiento de los requisitos legales establecidos.
- Permisos expedidos por autoridades competentes dentro de la Entidad;
- Muerte del(a) cónyuge o compañero(a) permanente, de un familiar hasta del cuarto (4º) grado de consanguinidad y segundo (2º) de afinidad.
- Necesidades del servicio.
- Citación a diligencias judiciales, debidamente respaldada por el documento respectivo.
- Otras situaciones de caso fortuito o fuerza mayor.

10.1.1. Indicadores

TIPO INDICADOR	NOMBRE	OBJETIVO	FÓRMULA
Eficiencia	Satisfacción	Medir el grado de satisfacción de los servidores frente a las actividades de capacitación	$\frac{\text{Número de servidores satisfechos (calificación buena y excelente) con las actividades capacitación}}{\text{Total, de servidores encuestados}} * 100$
Eficacia	Capacidad de cubrir demanda	Medir la participación de los servidores en las actividades de gestión humana.	$\frac{\text{Total, de servidores que asistieron a las capacitaciones}}{\text{Total de servidores que deben capacitarse}}$
Cumplimiento	Cumplimiento del Plan de capacitación	Medir el cumplimiento de las actividades programadas en el plan de capacitación	$\frac{\text{Número de capacitaciones programadas}}{\text{número de capacitaciones ejecutadas}}$
Eficiencia	Eficiencia/ producto medio	Mide la relación existente entre el avance de las capacitaciones y los recursos empleados	$\frac{\text{Costo total capacitaciones}}{\text{número de servidores capacitados}}$

Fuente: elaboración propia

10.2. Plan de Bienestar y Estímulos

La meta de este plan es ejecutar de manera integral el Plan de Bienestar e Incentivos 2026, orientado a fortalecer la calidad de vida, el clima organizacional y el sentido de pertenencia de los servidores de la UAECOB. La gestión se enfocará en la materialización de programas de protección

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. PODEREJECUTIVO CORPORATIVO Y ADMINISTRATIVO SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Página 40 de 43

social y estímulos no pecuniarios, incluyendo la estructuración técnica del primer Programa de Pre-pensionados. Se busca alcanzar un nivel de satisfacción superior al 85% y garantizar el cumplimiento normativo del Decreto 1083 de 2015, impactando positivamente en la productividad y la excelencia del servicio. Sus indicadores son:

Nombre del indicador	Objetivo	Tipo	Meta	Fórmula	Frecuencia
Cumplimiento	Medir la eficacia del plan de calidad de vida	Eficacia	90% de eficacia al final de cada trimestre	(Actividades de bienestar desarrolladas/Actividades de bienestar establecidas para el periodo) *100%	Trimestral
Satisfacción de los empleados	Medir la satisfacción de los beneficiarios del plan de calidad de vida	Calidad	90% de satisfacción	(Número de respuestas satisfactorias que evalúan el plan de Bienestar / Número total de respuestas) *100%	Anual

Fuente: elaboración propia.

10.3. Plan Anual de Vacantes

La meta de este plan es lograr una provisión total de las vacantes definitivas prioritarias para 2026, bajo el Sistema Específico de Carrera (Decreto Ley 256 de 2007). El objetivo es reducir la vacancia crítica, garantizar estabilidad institucional y asegurar la capacidad operativa de la UAE COB mediante listas de elegibles, encargos y, subsidiariamente, nombramientos provisionales. Los indicadores incluidos son:

Indicador	Fórmula	Meta
Eficacia de Provisión	$Eficacia = \frac{Cargos\ Provistos}{Vacantes\ Proyectadas} \times 100$	80%
Índice de Rotación	$Rotación = \frac{Renuncias\ del\ periodo}{Total\ personal\ provisto} \times 100$	NA
Tasa de Retención	$Retención = \frac{Personal\ que\ permanece}{Personal\ al\ inicio\ del\ periodo} \times 100$	NA

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. OFICINA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y SERVICIOS CIVILES	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Página 41 de 43

Fuente: elaboración propia.

10.4. Plan de Provisión de Recurso Humano

El propósito del plan de Provisión es ejecutar el 80% del cronograma de provisión de vacantes definitivas y temporales mediante encargos y nombramientos en la vigencia 2026. Reducir así la vacancia crítica operativa, garantizando la continuidad del servicio público esencial y la estabilidad institucional bajo principios de mérito y eficiencia técnica.

Indicador	Fórmula	Meta
Eficacia de Provisión	$Eficacia = \frac{Cargos\ Provistos}{Vacantes\ Proyectadas} \times 100$	80%
Índice de Rotación	$Rotación = \frac{Renuncias\ del\ periodo}{Total\ personal\ provisto} \times 100$	NA
Tasa de Retención	$Retención = \frac{Personal\ que\ permanece}{Personal\ al\ inicio\ del\ periodo} \times 100$	NA

Fuente: elaboración propia.

10.5. Plan de Acción de Integridad

La meta para el presente plan es lograr el fortalecimiento en la interiorización del Código de Integridad por parte de servidores/as y colaboradores/as, de igual manera fortalecer la participación ciudadana de manera más activa y así realizar las acciones de mejora necesarias que permitan que la entidad sea reconocida en su compromiso con los valores y la transparencia, lo cual conlleven mejorar los indicadores de medición de este criterio.

10.6. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Las metas e indicadores del Plan de SST están inmersos en los cuadros que para cada objetivo estratégico se incluyeron en la sección 9.6. de este documento.

11. DOCUMENTOS INTERNOS

Código	Nombre del documento / modelo documental
N/A	Plan de Provisión de Recursos Humanos

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. OFICINA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN DE LA CALIDAD DEL SERVICIO CALLE DE LA PAZ 100-100, BOGOTÁ D.C.	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Página 42 de 43

Código	Nombre del documento / modelo documental
N/A	Plan de vacantes
N/A	Plan de bienestar y estímulos
N/A	Plan Institucional de Capacitación
N/A	Plan anual de seguridad y salud en el trabajo
N/A	Plan de Gestión de la Integridad

12. DOCUMENTOS EXTERNOS

Nombre del documento	Versión / Año
CONPES 14 (Política Pública de Mujeres y Equidad de Género)	2021
Plan Nacional de Formación y Capacitación (DAFP)	2023 - 2030
Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	2/2021

13. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción de la Modificación
01	2026/01/29	Actualización del Plan Estratégico de Talento Humano GT-PL-07

14. CONTROL DE FIRMAS

Elaboró	Revisó	Aprobó
Original Firmado Julio César Valdés S. Profesional contratista SGH	Original Firmado José Andrés Ponce C. Subdirector de Gestión Humana	29/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño
	Original Firmado Angela Cifuentes Profesional contratista SGH	
	Original Firmado Nancy Viviana Hernández Contratista OAP	

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CORPORACIÓN PÚBLICA DE ECONOMÍA Y SERVICIOS CALLE DEL COMERCIO 100-100, BOGOTÁ D.C.	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 2026-01-29
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Página 43 de 43

Nota: Si usted imprime este documento se considera “Copia No Controlada” por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos