



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA
Unidad Administrativa Especial Cuerpo
Oficial de Bomberos

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO 2012 - 2016

Elaboró: Lizbeth Ferrer Huffington	Cargo: Contratista Proceso Planeación y Gestión Estratégica
Revisó: Juan Carlos Sosa Rodriguez	Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación
Aprobó: Euclides Mancipe Tabares	Cargo: Director UAE Cuerpo Oficial de Bomberos



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA
Unidad Administrativa Especial Cuerpo
Oficial de Bomberos

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. BASE NORMATIVA

2. CONTEXTO INSTITUCIONAL

- 2.1 Antecedentes
- 2.2 Estructura
- 2.3 Operación por Procesos
- 2.4 Servicios
- 2.5 Armonización Institucional

3. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

- 3.1 Misión
- 3.2 Visión
- 3.3 Objetivos Estratégicos
- 3.4 Política del Sistema Integrado de Gestión
- 3.5 Objetivos del Sistema Integrado de Gestión
- 3.6 Diagnóstico organizacional
- 3.7 Valores y Principios
- 3.8 Plan de Acción Proyectos de Inversión Plan de Desarrollo "Bogotá Humana"

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Elaboró: Lizbeth Ferrer Huffington	Cargo: Contratista Proceso Planeación y Gestión Estratégica
Revisó: Juan Carlos Sosa Rodriguez	Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación
Aprobó: Euclides Mancipe Tabares	Cargo: Director UAE Cuerpo Oficial de Bomberos



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA
Unidad Administrativa Especial Cuerpo
Oficial de Bomberos

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

INTRODUCCIÓN

El Direccionamiento Estratégico de la UAECOB 2012-2016 es un documento de política institucional, que se constituye en la orientación estratégica de su gestión; llama a la acción y evidencia la voluntad institucional de aportar a la labor permanente de la seguridad ciudadana de Bogotá D.C.

En este documento dejamos plasmado nuestro compromiso y responsabilidad frente al **riesgo y las emergencias**, como un factor clave en el desarrollo de la Ciudad, de ahí nuestro empeño en convertirnos en líderes en el ramo en la región de las Américas. Para lograrlo, seremos recursivos y exploraremos sin temor nuevas alternativas. Generaremos alianzas con organismos de cooperación y emprenderemos planes ambiciosos de modernización. Buscaremos aliados dentro y fuera de nuestras fronteras y seremos eficientes en nuestros procesos.

Queda usted cordialmente invitado a participar de estos propósitos.

Elaboró: Lizbeth Ferrer Huffington	Cargo: Contratista Proceso Planeación y Gestión Estratégica
Revisó: Juan Carlos Sosa Rodriguez	Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación
Aprobó: Euclides Mancipe Tabares	Cargo: Director UAE Cuerpo Oficial de Bomberos



DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

1. BASE NORMATIVA

El proceso de Planeación Estratégica adelantado en la UAECOB, se adelantó tomando como referente la siguiente base normativa:

- **Ley 87 de 1993.** Por el cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 152 de 1994.** Por el cual se establece la ley orgánica del Plan Nacional de Desarrollo”.
- **Ley 872 de 2003.** Por el cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios.
- **Ley 1575 de 2012.** Por la cual se establece la Ley General de Bomberos de Colombia.
- **Acuerdo 257 de 2006.** Por el cual se dictan normas básicas sobre la estructura organización y funcionamiento de los organismos de las entidades de Bogotá D. C.
- **Acuerdo 489 de 2012.** Por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá, D. C., 2012 – 2016 *“Bogotá Humana”*
- **Decreto 541 de 2006.** Por el cual se determina el objeto, estructura organizacional y las funciones de la UAECOB.
- **Decreto 221 de 2007.** Por el cual se modifica la estructura organizacional y algunas funciones de las dependencias, Crea la Subdirección de Gestión del Riesgo de la UAECOB.
- **Decreto 555 de 2011.** Por el cual se modifica la estructura organizacional de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, D.C.
- **NTC GP 1000:2009.** Norma Técnica de Calidad de la Gestión Pública.
- **NTD-SIG 001:2011.** Norma Técnica Distrital del sistema Integrado de Gestión para las Entidades y Organismos Distritales

2. CONTEXTO INSTITUCIONAL

2.1. Antecedentes

El Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá fue fundado el 14 de mayo de 1895 por Decreto del entonces presidente de la República, Miguel Antonio Caro, constituyéndose inicialmente como una sección de la División Central de la Policía. En 1963 pasó a ser una dependencia de la Alcaldía Mayor de Bogotá y se dispuso que el Alcalde, como suprema autoridad administrativa fuera el Jefe del Cuerpo de Bomberos. Administrativamente, los bomberos entraron a formar parte de la planta global de la Secretaría de Gobierno y la comandancia, a solicitud del Alcalde Mayor, era ejercida por un oficial de la Policía Nacional.

Elaboró: Lizbeth Ferrer Huffington	Cargo: Contratista Proceso Planeación y Gestión Estratégica
Revisó: Juan Carlos Sosa Rodriguez	Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación
Aprobó: Euclides Mancipe Tabares	Cargo: Director UAE Cuerpo Oficial de Bomberos



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA
Unidad Administrativa Especial Cuerpo
Oficial de Bomberos

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

En 1998, en Concejo del Distrito Capital definió el Cuerpo Oficial de Bomberos como una institución adscrita a la Secretaría de Gobierno, responsable de la prevención y control de incendios y demás calamidades. Es medida, administrativamente se ejecutó en 1999 organizando al Cuerpo de Bomberos como una Dirección del despacho de la Secretaría de Gobierno y con la creación del respectivo cargo de Director.

En noviembre del 2006 el Cuerpo de Bomberos es organizado como una Unidad Administrativa Especial del sector central, denominada Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.

2.2. Estructura

La Estructura organizacional de la UAECOB está determinada por los Decretos 541 de 2006, por el cual se determina el objeto, estructura organizacional y las funciones de la UAECOB, el Decreto 221 de 2007, por el cual se crea la Subdirección de Gestión del Riesgo de la UAECOB y el Decreto 555 de 2011 que crea la Subdirección de Gestión Humana, la Subdirección Logística, la Oficina de Control Interno y el Asesor de Comunicaciones y Prensa.



Fig. 1 Estructura Organizacional

Elaboró: Lizbeth Ferrer Huffington	Cargo: Contratista Proceso Planeación y Gestión Estratégica
Revisó: Juan Carlos Sosa Rodriguez	Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación
Aprobó: Euclides Mancipe Tabares	Cargo: Director UAE Cuerpo Oficial de Bomberos



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA
Unidad Administrativa Especial Cuerpo
Oficial de Bomberos

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

2.3. Operación por Procesos

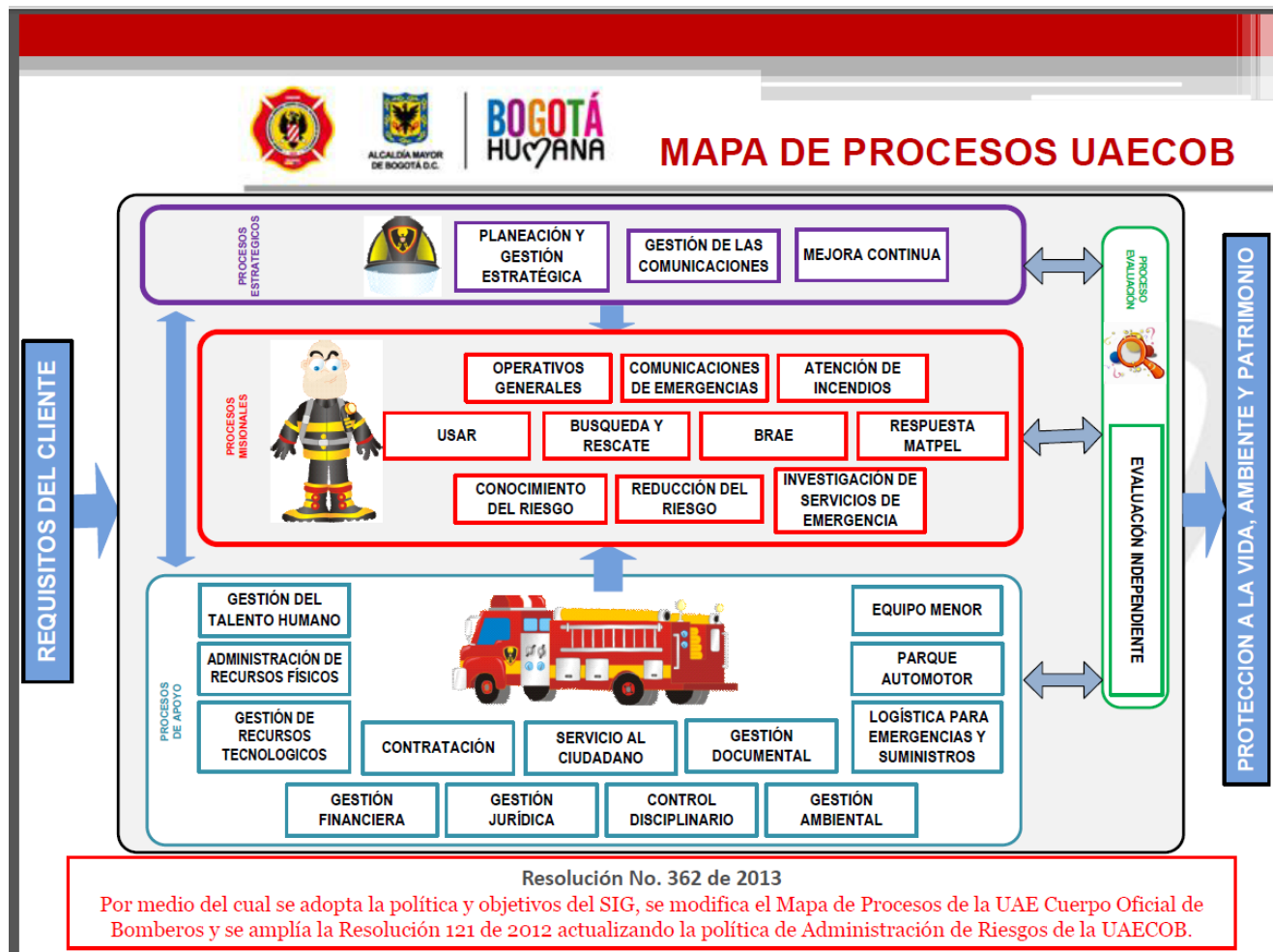


Fig. 2 Mapa de Procesos

Elaboró: Lizbeth Ferrer Huffington
Revisó: Juan Carlos Sosa Rodriguez
Aprobó: Euclides Mancipe Tabares

Cargo: Contratista Proceso Planeación y Gestión Estratégica
Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación
Cargo: Director UAE Cuerpo Oficial de Bomberos



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA
Unidad Administrativa Especial Cuerpo
Oficial de Bomberos

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

2.4. Servicios

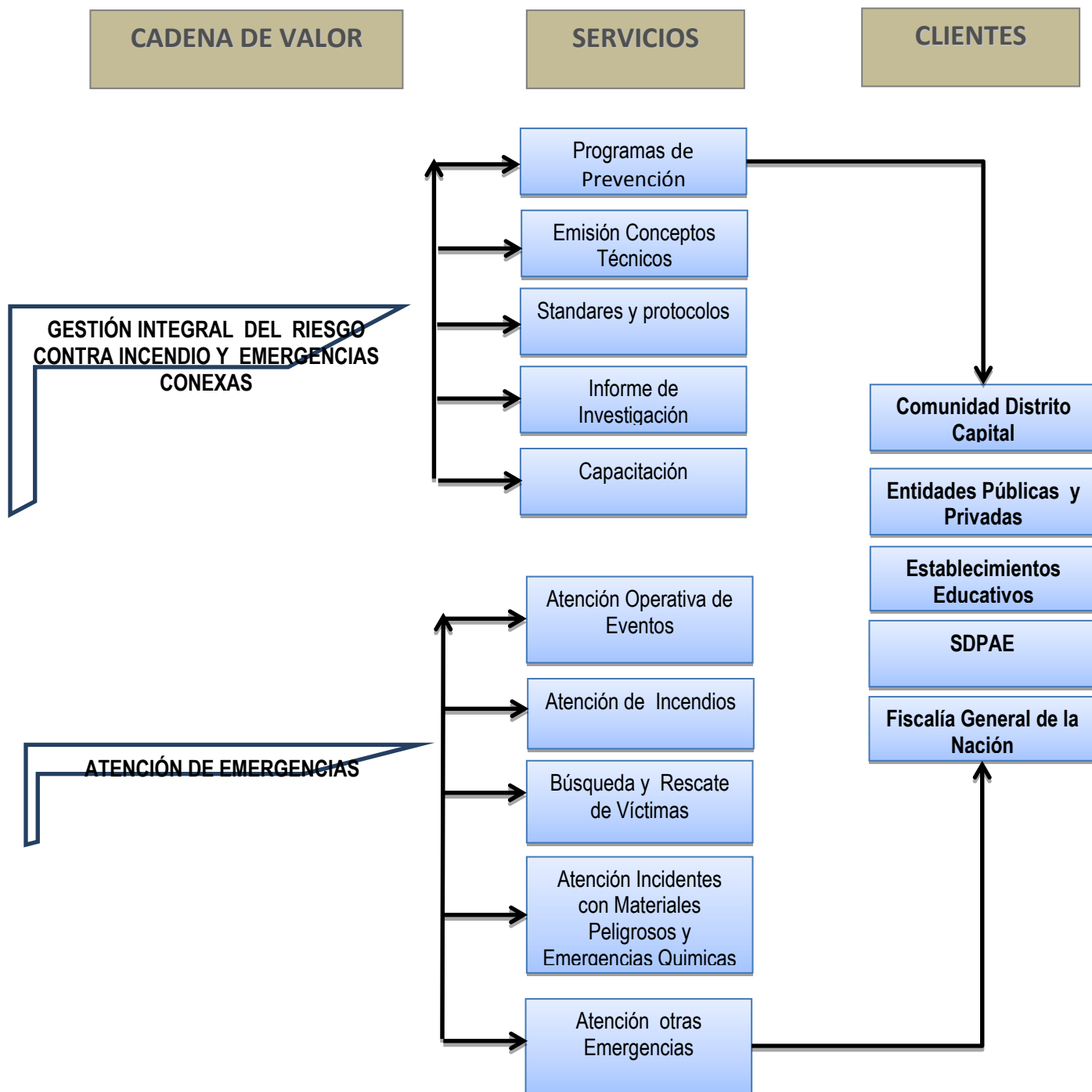


Fig. 3 Servicios UAECOB

Elaboró: Lizbeth Ferrer Huffington	Cargo: Contratista Proceso Planeación y Gestión Estratégica
Revisó: Juan Carlos Sosa Rodriguez	Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación
Aprobó: Euclides Mancipe Tabares	Cargo: Director UAE Cuerpo Oficial de Bomberos



DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

2.5. Armonización Institucional

- **Con el Plan de Desarrollo.**

El Direccionamiento Estratégico de la UAECOB no sólo contempla las tareas que hay que emprender dentro de la entidad para cumplir con nuestra misión. También se tienen considerados en él los lineamientos que establece el Gobierno Distrital a través del Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá, D. C., 20012 – 2016 **"BOGOTÁ HUMANA"**, el cual fue expedido mediante el Acuerdo 489/12.

El Plan de Desarrollo del Gobierno Distrital expresa dentro del capítulo III que tiene por título el **"Eje dos - Un territorio que enfrenta el cambio climático y se ordena alrededor del agua"** destaca dentro de uno de sus objetivos el *"Reducir la vulnerabilidad de la ciudad y los grupos humanos respecto al cambio climático y los desastres naturales. Promover una gestión institucional eficiente y coordinada, así como una cultura de la prevención y generar acciones para la reducción del riesgo, hacer más eficiente y humana la atención de los desastres"* desprendiéndose de allí el programa Gestión Integral del Riesgo, el cual se orienta hacia la prevención de riesgos, mediante la intervención integral del territorio en riesgo inminente, el fortalecimiento de las capacidades de las comunidades para reducir su vulnerabilidad e incrementar su resiliencia y el fortalecimiento de las entidades en la gestión del riesgo.

Igualmente en el capítulo IV que título **"Eje tres - Una Bogotá que defiende y fortalece lo público"**, se establece el programa "Fortalecimiento de la función administrativa y desarrollo institucional, en el que se tiene como uno de los proyectos prioritarios el Sistema de mejoramiento de la gestión y de la capacidad operativa de las entidades, participando aquí la UAECOB mediante la implementación y mantenimiento del Sistema Integrado de Gestión.

Es así como la UAECOB participa en el Plan de Desarrollo contemplando detalladamente acciones y eventos que deberán cumplir los diferentes procesos de la Entidad, delimitando los elementos de responsabilidad que le competen a cada uno de ello, con el fin de responder como equipo por los objetivos ahí consignados.

Elaboró: Lizbeth Ferrer Huffington	Cargo: Contratista Proceso Planeación y Gestión Estratégica
Revisó: Juan Carlos Sosa Rodriguez	Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación
Aprobó: Euclides Mancipe Tabares	Cargo: Director UAE Cuerpo Oficial de Bomberos



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA
Unidad Administrativa Especial Cuerpo
Oficial de Bomberos

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Participación de la UAECOB en el Plan de Desarrollo “Bogotá Humana” EJE 2

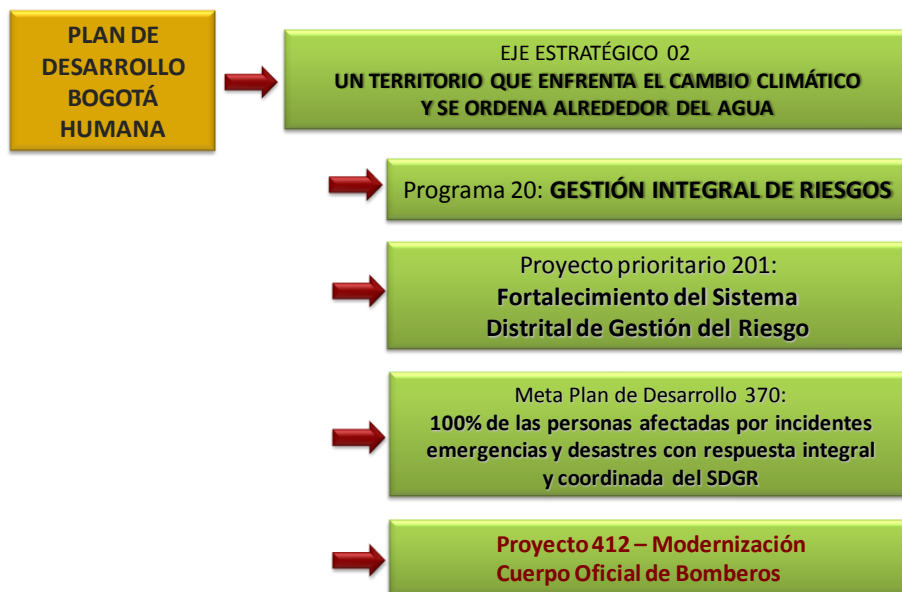


Fig. 4 Armonización Plan de Desarrollo “Bogotá Humana” – Eje 2

Participación de la UAECOB en el Plan de Desarrollo “Bogotá Humana” EJE 3

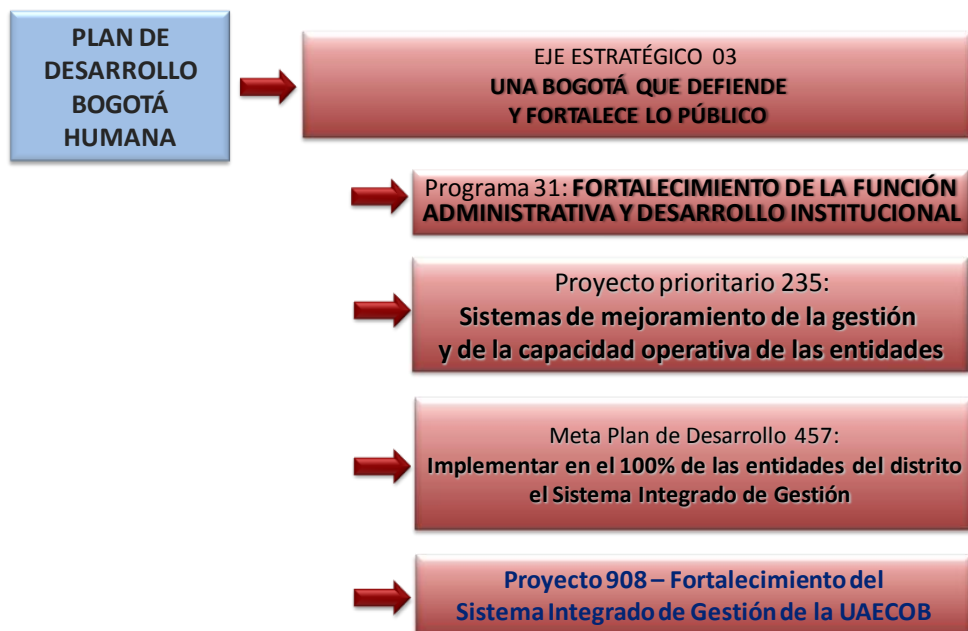


Fig. 5 Armonización Plan de Desarrollo “Bogotá Humana” – Eje 3

Elaboró: Lizbeth Ferrer Huffington	Cargo: Contratista Proceso Planeación y Gestión Estratégica
Revisó: Juan Carlos Sosa Rodriguez	Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación
Aprobó: Euclides Mancipe Tabares	Cargo: Director UAE Cuerpo Oficial de Bomberos



DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

• Interinstitucional.

Dentro del proceso de autoevaluación organizacional de la Entidad, se identificó como una oportunidad la interacción con otras entidades (públicas y privadas), dando pie al aprovechamiento de oportunidades de generar sinergias y economías de escala para la eficiente gestión de la Unidad.

En este cuatrienio la pretensión es acortar las brechas que se puedan presentar en la interacción institucional, proponiendo acciones gana – gana que permita a las partes su interactuar efectivo.

En esta interacción incluimos a los organismos de control, con quienes pretendemos mejorar nuestra articulación a través del eficaz cumplimiento de nuestras responsabilidades y del mejor aprovechamiento de sus conceptos y calificaciones como oportunidades de mejora.

La responsabilidad de ser efectivos en esta tarea no será únicamente de la Dirección de la Unidad; cada responsable de proceso reconoce sus entes de colaboración y desarrollará, a lo largo del cuatrienio, acciones específicas para lograr el acercamiento necesario.



Fig. 6 Interacción institucional

Elaboró: Lizbeth Ferrer Huffington	Cargo: Contratista Proceso Planeación y Gestión Estratégica
Revisó: Juan Carlos Sosa Rodriguez	Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación
Aprobó: Euclides Mancipe Tabares	Cargo: Director UAE Cuerpo Oficial de Bomberos



DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

3. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

3.1. MISIÓN

Proteger la vida, el ambiente y el patrimonio de la población de Bogotá D.C., mediante la atención y gestión del riesgo en incendios, rescates, incidentes con materiales peligrosos y otras emergencias, de manera segura, eficiente, con sentido de responsabilidad social, fundamentadas en la excelencia institucional del talento humano.

}

3.2. VISIÓN

Ser para el 2020 el Cuerpo Oficial de Bomberos referente para América, tanto en el sector público como el privado por su servicio, su excelencia institucional y el cumplimiento de estándares de clase mundial.

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

- **Corresponsabilidad de la gestión del riesgo:** Que exige la voluntad y compromiso de la Administración Distrital y la ciudadanía de trabajar juntas, la Administración de propiciar el mandato, a la participación ciudadana, mientras los ciudadanos deben participar decididamente, intervenir en las actividades públicas, articular e interactuar con ella frente al tema de gestión del riesgo.
- **Articulación institucional:** Con esta premisa sustentamos todas las acciones que se realizarán para poder integrarnos con entidades afines, dentro de los Sistemas de Prevención y Atención de Emergencias y Desastres a nivel distrital, nacional e internacional, con las cuales buscaremos trabajar estrechamente en pro de la sinergia necesaria para el logro de las metas trazadas.
- **Alianzas estratégicas e impulso a las relaciones internacionales:** Indispensable que se genere la asociación, ya sea como socios estratégicos o como clientes directos, a nuevos participantes que compartan los intereses de la Unidad. El enfoque que tenemos en este sentido pretende acercarnos a diversas instituciones y organismos, tanto privados como estatales y generar cooperación con ellos sobre los procesos que desarrollamos. Buscamos que no sólo encuentren atractiva la opción de desarrollo con la UAECOB, sino que también se hagan copartícipes del logro de nuestras metas.

Elaboró: Lizbeth Ferrer Huffington	Cargo: Contratista Proceso Planeación y Gestión Estratégica
Revisó: Juan Carlos Sosa Rodriguez	Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación
Aprobó: Euclides Mancipe Tabares	Cargo: Director UAE Cuerpo Oficial de Bomberos



DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

3.3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Preparar la respuesta y responder de manera efectiva y segura ante incendios, incidentes con materiales peligrosos y casos que requieran operaciones de rescate, así como en las demás situaciones de emergencia que se presenten en Bogotá D.C., además de dar apoyo en los ámbitos regional, nacional e internacional.

Generar corresponsabilidad del riesgo mediante la prevención, mitigación, transferencia y preparación con la comunidad ante el riesgo de incendios, incidentes con materiales peligrosos y rescates en general.

Consolidar la Gestión del Conocimiento a través del modelo de Gestión del Riesgo y sus líneas de acción.

Fortalecer la capacidad de gestión y desarrollo institucional e interinstitucional, para consolidar la modernización de la UAECOB y llevarla a la excelencia.

3.4. POLÍTICA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

La UAECOB, tiene como misión proteger la vida, el ambiente y el patrimonio de la población de Bogotá D.C., por medio de la gestión del riesgo de incendios y la atención de rescates e incidentes con materiales peligrosos, alineada con las directrices y planes de la administración distrital. La Entidad se encuentra comprometida en desarrollar e implementar las políticas, procesos y metodologías necesarias para el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mediante el mantenimiento, sostenibilidad y mejoramiento continuo del Sistema Integrado de Gestión, la armonización de los procesos y servicios y el cumplimiento de los requisitos legales vigentes y los demás que la Entidad suscriba y adopte voluntariamente, para la satisfacción de los requerimientos y necesidades de los usuarios y demás partes interesadas, para lo cual la Entidad:

- ✓ Presta los servicios bajo estándares de calidad, en forma eficaz, eficiente y efectiva, para la satisfacción y necesidades de los usuarios y partes interesadas.
- ✓ Desarrolla acciones tendientes a controlar los riesgos ocupacionales identificados.
- ✓ Establece las acciones tendientes a la mitigación de los impactos ambientales significativos y de responsabilidad social.
- ✓ Determina los lineamientos para el manejo adecuado de la seguridad de la información siendo coherentes con los principios de integralidad, disponibilidad y confidencialidad así como el patrimonio documental de la Entidad.
- ✓ Establece estrategias que permite el retorno de la operación ante situaciones adversas.

Elaboró: Lizbeth Ferrer Huffington	Cargo: Contratista Proceso Planeación y Gestión Estratégica
Revisó: Juan Carlos Sosa Rodriguez	Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación
Aprobó: Euclides Mancipe Tabares	Cargo: Director UAE Cuerpo Oficial de Bomberos



DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

3.5. OBJETIVOS DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

Subsistema de Gestión de la Calidad – SGC: Mejorar continuamente los documentos que hacen parte del SIG, a través de una adecuada Gestión del Conocimiento.

Subsistema de Control Interno - SCI: Establecer acciones, políticas, métodos, procedimientos y mecanismos de prevención, control, evaluación y mejoramiento continuo, que permitan la autoprotección necesaria para garantizar una función administrativa pública transparente y eficiente; actuando bajo el imperio de la Constitución y las normas, para cumplir la misión de la Unidad.

Subsistema de Gestión Ambiental - SGA: Gestionar los impactos ambientales significativos identificados en la UAECOB, a través del fomento de una cultura de responsabilidad ambiental integral.

Subsistema de Seguridad y Salud Ocupacional - S&SO: Identificar, prevenir y realizar el control y seguimiento a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mediante la gestión de los riesgos laborales en todas las actividades desarrolladas por servidores y contratistas en cumplimiento de la misionalidad de la UAECOB, en procura de mantener su salud física y mental.

Subsistema de Gestión de Seguridad de la Información – SGSI: Establecer las acciones que permitan generar directrices – lineamientos que permitan la implementación y divulgación de Políticas de Seguridad frente al buen uso de la información y la Administración del buen uso de la tecnología de la información dentro de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.

Subsistema Interno de Gestión Documental y Archivo –SIGA: Establecer las directrices que se deben aplicar para el manejo y control de los documentos que ingresan, se producen, se distribuyen, se tramitan, se organizan, se consultan, se conservan en el tiempo y/o eliminan en ejercicio de las funciones de las dependencias de la entidad.

Subsistema de Responsabilidad Social – SRS: Promover acciones socialmente responsables con nuestros grupos de interés dentro y fuera de la UAECOB basados en la naturaleza altruista de la entidad y sus funcionarios, generando transparencia con base en la rendición de cuentas, cumpliendo con la normatividad vigente enmarcado en comportamientos éticos y en el respeto a los derechos humanos en pro de la visión de la entidad para el año 2020.

Subsistema de Continuidad del Negocio – SCN: Establecer estrategias, para el funcionamiento de la Entidad que permitan la continuidad del servicio después de una situación adversa. Estas estrategias y procedimientos son creados para garantizar las actividades que lleven a cumplir la misión de UAECOB a la vez que se garantiza una respuesta adecuada a la ciudad.

Elaboró: Lizbeth Ferrer Huffington	Cargo: Contratista Proceso Planeación y Gestión Estratégica
Revisó: Juan Carlos Sosa Rodriguez	Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación
Aprobó: Euclides Mancipe Tabares	Cargo: Director UAE Cuerpo Oficial de Bomberos



DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

3.6. DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

DEBILIDADES	FORTALEZAS
1. Deficiencias en la comunicación organizacional 2. Debilidades en cultura de planeación 3. No se tiene la cultura para el adecuado reporte de los indicadores de gestión por proceso que tiene la entidad 4. Deficiencias en instrumentos de seguimiento y control a la gestión 5. Falta de personal operativo 6. Falta de un sistema integrado de información que apoye las intervenciones misionales y la gestión 7. Falta infraestructura (estaciones) para mejorar la cobertura del servicio. 8. La Academia no se encuentra reconocida oficialmente como ente capacitador 9. No se replica el conocimiento de las capacitaciones y experiencias tomadas en el exterior 10. No se cuenta con un inventario de bienes controlado 11. Deficiencias en la infraestructura sede administrativa 12. Falta integralidad en la asesoría jurídica a las áreas de la UAECOB 13. Riesgo moderado en la seguridad de la información 14. No se ha reglamentado un sistema específico de carrera administrativa 15. Deficiencias en la gestión de salud ocupacional de la UAECOB 16. Deficiencias en la gestión de la información financiera (estadística e histórica)	1. Reconocimiento y posicionamiento nacional y regional 2. Conformación grupos especiales de atención, la organización por compañías y áreas de investigación. 3. Premio Nacional de Alta Gerencia 4. Dinámica institucional de cambio y mejora continua 5. Premio "Oro" en la Gestión Distrital de Calidad 6. Competencia del equipo de trabajo 7. Alta especialización del personal operativo 8. Capacidad de respuesta 9. Simulacro Internacional de Emergencias 10. Proceso de acreditación USAR 11. Posicionamiento de la Academia de Bomberos de Bogotá 12. Desarrollo del Sistema de Información misional 13. Mejoramiento en el proceso de control de los recursos financieros



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA
Unidad Administrativa Especial Cuerpo
Oficial de Bomberos

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

OPORTUNIDADES

1. Premio Nacional de Alta Gerencia
2. Modernización en la gestión
3. Posicionamiento a nivel nacional e internacional
4. Sistema de información de indicadores
5. Desaceleración del crecimiento anual de las emergencias
6. Cooperación técnica internacional
7. Articulación institucional con el sistema distrital y nacional de prevención y atención de emergencias
8. Acreditación USAR
9. Gestión del conocimiento en investigación de incendios
10. Plan de capacitación por competencias laborales
11. Convenios institucionales (nacionales e internacionales) para proceso de capacitación
12. Escenario político favorable para viabilidad del sistema específico de carrera administrativa para los cuerpos oficiales de bomberos

AMENAZAS

1. Insuficiencia de recursos
2. Cambios normativos
3. Cuestionamientos de entes de control frente a la gestión realizada
4. Existencia de sectores de la ciudad que implican tiempos de respuesta mayores a 10 minutos
5. Plan de Ordenamiento Territorial: densificación vertical de la ciudad
6. Falsas alarmas y cambio de nomenclatura
7. Desastres naturales
8. Alta rotación de personal
9. Pérdida de memoria institucional
10. No reglamentación de la carrera administrativa para los Bomberos

3.7. VALORES Y PRINCIPIOS

Conforme al Ideario Ético de la UAECOB, adoptado mediante Resolución 116 de 2007, todos los funcionarios y contratistas de la UAECOB, de manera conjunta y coordinada establecieron los siguientes valores éticos:

- Probidad
- Respeto
- Responsabilidad
- Solidaridad
- Trabajo en Equipo
- Servicio
- Objetividad
- Lealtad
- Eficiencia
- Equilibrio
- Armonía Laboral

Elaboró: Lizbeth Ferrer Huffington

Revisó: Juan Carlos Sosa Rodriguez

Aprobó: Euclides Mancipe Tabares

Cargo: Contratista Proceso Planeación y Gestión Estratégica

Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación

Cargo: Director UAE Cuerpo Oficial de Bomberos



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA
Unidad Administrativa Especial Cuerpo
Oficial de Bomberos

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

3.8 PLAN DE ACCIÓN PROYECTOS DE INVERSIÓN PLAN DE DESARROLLO "BOGOTA HUMANA"

ANEXO 1.

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento, control y evaluación se constituyen en pilares fundamentales para el logro de los objetivos institucionales. Las condiciones en las cuales se desarrollan acciones y se toman decisiones cada vez más complejas en las organizaciones sociales, exigen un alineamiento entre todos los procesos misionales y de apoyo con los procesos de planeación estratégica.

El seguimiento nos permite establecer situaciones en las cuales se pueda diagnosticar la necesidad de hacer los ajustes requeridos para lograr el desarrollo de las estrategias institucionales.

La alineación de los Planes Operativos Anuales con el Plan Estratégico de la UAECOB, armoniza y da coherencia al componente estratégico institucional y garantiza la identificación de los objetivos estratégicos, con los cuales se relaciona el accionar de cada dependencia, en la mira del cumplimiento de los objetivos institucionales.

La consolidación del Sistema de Información de Indicadores para el seguimiento y control del modelo estratégico y el Sistema de Información Misional - SIM, serán herramientas gerenciales que permitirán valorar en forma permanente el nivel de ejecución y resultados de la gestión, detectar desviaciones, establecer tendencias y proponer recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento.

ANEXOS

- 1. PLAN DE ACCIÓN PROYECTOS DE INVERSIÓN PLAN DE DESARROLLO "BOGOTA HUMANA"

Elaboró: Lizbeth Ferrer Huffington	Cargo: Contratista Proceso Planeación y Gestión Estratégica
Revisó: Juan Carlos Sosa Rodriguez	Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación
Aprobó: Euclides Mancipe Tabares	Cargo: Director UAE Cuerpo Oficial de Bomberos