



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

## **RESOLUCIÓN N.º. 391 DE 2023**

### **POR EL CUAL SE ADOPTA EL MODELO PARA LA GESTIÓN DE EMPLEOS DE NATURALEZA GERENCIAL DEL DISTRITO CAPITAL EN LA UNIDAD ADMINISTRATIVA CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS**

#### **EL DIRECTOR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS**

En uso de las facultades constitucionales y legales, en especial, lo previsto en el artículo 50º de la Ley 909 de 2004, artículo 2.2.13.1.12 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, en el Decreto Distrital 101 de 2004, y

#### **CONSIDERANDO QUE:**

La Ley 909 de 2004, establece en sus artículos 47º y 48º que los empleos de naturaleza gerencial son aquellos que conllevan el ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial; por su naturaleza, la provisión de dichos empleos son de libre nombramiento y remoción, en ese tenor, la gerencia en la administración pública comporta responsabilidades por la gestión de un conjunto de funciones cuyo ejercicio de resultados son posibles de ser medidos y evaluados bajo los principios de eficacia y eficiencia, por lo tanto, los empleados que ejercen funciones gerenciales en las entidades y organismos públicos están obligados a actuar con objetividad, transparencia y profesionalidad en ejercicio de su cargo.

El artículo 50º *ibídem* establece que, una vez nombrado el gerente público, de manera concertada con su superior jerárquico, determinará los objetivos a cumplir; de tal forma el gerente público, concretará los compromisos en el Acuerdo de Gestión, posteriormente describirá los resultados esperados en términos de cantidad y calidad y por último identificará los indicadores y los medios de verificación de dichos indicadores. Resultando este proceso estratégico clave en el fortalecimiento de la función administrativa distrital.

El artículo 2.2.13.1.12 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 establece que el Departamento Administrativo de la Función Pública diseñará una metodología para la elaboración, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, la cual podrá ser adoptada por las entidades y que, en caso de no ser adoptada, deberán desarrollar su propia metodología para elaborar, hacer seguimiento y evaluar los Acuerdos de Gestión, en todo caso, ciñéndose a los parámetros establecidos previamente.

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en el marco de sus competencias y con miras a garantizar el objeto

Calle 20 No. 68 A – 06 Edificio Comando - Código Postal: 110931 - PBX: 382 25 00  
www.bomberosbogota.gov.co  
Línea de emergencia 123  
NIT: 899.999.061-9.



Continuación de la resolución

**POR EL CUAL SE ADOPTA EL MODELO PARA LA GESTIÓN DE EMPLEOS DE NATURALEZA GERENCIAL DEL DISTRITO CAPITAL EN LA UNIDAD ADMINISTRATIVA CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS**

del Sector Administrativo de Gestión Pública, desarrollaron un modelo para la Gestión de Gerentes Públicos que recoge las diferentes directrices, normativas y técnicas asociados a los procesos de ingreso, desarrollo y evaluación de los gerentes públicos del Distrito Capital.

Lo anterior se desarrolló, entendiéndose la importancia estratégica de la función gerencial en el cumplimiento de las metas y la ejecución efectiva de los planes, programas, políticas, proyectos formuladas para el cumplimiento de la misión institucional y la Política Pública Distrital para la Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030 adoptada mediante Documento CONPES Distrital 007 de 2019 que establece como punto crítico y factor estratégico para su desarrollo en *“la necesidad de avanzar en la profesionalización y gestión del desempeño de los gerentes públicos en las entidades distritales.*

Dicho modelo de evaluación recoge los parámetros previstos en la ley, así como los estándares técnicos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública con una precisa orientación hacia el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales y el aprovechamiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones a través de su digitalización en el Sistema Distrital del Empleo y la Administración Pública -SIDEAP-.

Este modelo de Evaluación de Gerentes Públicos, complementa la ruta de gestión en el segmento directivo sobre el cual la Administración Distrital ha dado pasos importantes, teniendo en cuenta que, se ha consolidado la aplicación de un conjunto de pruebas que permiten la valoración de las competencias de los candidatos a cargos de Gerencia Pública, adicionalmente se ha implementado el servicio de publicación de hojas de vida para los candidatos a empleos de gerencias pública; en concordancia, se ha venido desarrollando una oferta de formación y capacitación en procura de fortalecer las competencias del segmento directivo de la administración distrital.

En consonancia y al considerar que los empleos de gerencia pública deben rendir cuentas de su desempeño, en términos de resultados y estos no se refieren únicamente al cumplimiento de normas y procedimientos vigentes, sino a las metas institucionales que se fijan las entidades públicas para responder al mandato ciudadano, su evaluación debe involucrar el aporte a las metas institucionales razón por la cual, el modelo de Evaluación de Gerentes Públicos previsto, contempla un aspecto importante en términos del fortalecimiento de la función administrativa pública distrital.



Continuación de la resolución

**POR EL CUAL SE ADOPTA EL MODELO PARA LA GESTIÓN DE EMPLEOS DE NATURALEZA GERENCIAL DEL DISTRITO CAPITAL EN LA UNIDAD ADMINISTRATIVA CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS**

De esta manera, los parámetros de evaluación en el sistema propuesto, integran los compromisos gerenciales y las competencias comportamentales (que incluye la evaluación de pares y del equipo de trabajo); dichos parámetros se aplican actualmente y se adiciona "*e/ aporte al cumplimiento de las metas institucionales*" que se obtiene a partir del Índice de Gestión Pública Distrital, manteniendo como aparece en el sistema vigente, el componente de compromisos adicionales voluntarios por parte del Gerente Público que representa un 5% adicional en la evaluación.

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, por conducto de la Circular Conjunta No. 003 de febrero de 2023 con el fin de contribuir dentro del proceso de mejora continua frente a la ejecución efectiva de los planes, programas, políticas y proyectos formulados para el cumplimiento de la misión institucional en el desarrollo e implementación de la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019 – 2030; elaboró el Modelo de Gerencia Pública y la Guía Gestión de los empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital, el cual se adopta en el presente acto administrativo.

Que, en razón a lo anteriormente expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1º. MODELO PARA LA GESTIÓN DE EMPLEOS DE NATURALEZA GERENCIAL.** ADOPTAR en la **Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos** el Modelo para la Gestión de Empleos de Naturaleza Gerencial en el Distrito Capital establecido en la Circular Conjunta No. 003 de 2023 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y en su Anexo Técnico.

**ARTÍCULO 2º. EVALUACIÓN DE GERENTES PÚBLICOS.** Adóptese a partir de la vigencia 2023 el modelo de evaluación de gerentes públicos del Distrito Capital en la **Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos** como sistema propio para la suscripción, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión instituidos en el artículo 50º de la Ley 909 de 2004 y demás disposiciones concordantes.



Continuación de la resolución

**POR EL CUAL SE ADOPTA EL MODELO PARA LA GESTIÓN DE EMPLEOS DE NATURALEZA GERENCIAL DEL DISTRITO CAPITAL EN LA UNIDAD ADMINISTRATIVA CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS**

**PARÁGRAFO 1º.** Las evaluaciones de los Acuerdos de Gestión correspondientes a la vigencia 2022 se efectuarán de conformidad con las reglas establecidas para su desarrollo en dicha anualidad y, por lo tanto, aplicarán los formatos establecidos previamente según el Sistema Tipo vigente para ese momento.

**PARÁGRAFO 2º. Período de Transición.** Las etapas de concertación y formalización de Acuerdos de Gestión efectuadas en los formatos establecidos en el sistema tipo de evaluación de gerentes públicos para la vigencia 2023, realizadas con anterioridad a la presente Resolución, gozan de validez. En todo caso, su digitalización a través del Sistema Distrital del Empleo y la Administración Pública –SIDEAP- se efectuará a más tardar el 31 de marzo de 2023, para efectos de realizar su posterior seguimiento y evaluación mediante el referido Sistema.

**ARTÍCULO 3º:** La Subdirección de Gestión Humana coordinará con la Subdirección Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño y con la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), las jornadas de capacitación sobre el uso y apropiación del módulo de Acuerdos de Gestión del SIDEAP por parte de los gerentes públicos de la **Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.**

**ARTÍCULO 4º.** La Circular Conjunta No. 003 de 2023 y su Anexo Técnico serán aplicables a todos los gerentes públicos de la **Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.**

**ARTÍCULO 5º.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**ARTÍCULO 6º.** La presente resolución será publicada en la página web de la **Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.**

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá, D.C., a los 27 días del mes de marzo de 2023.







Continuación de la resolución

**POR EL CUAL SE ADOPTA EL MODELO PARA LA GESTIÓN DE EMPLEOS DE  
NATURALEZA GERENCIAL DEL DISTRITO CAPITAL EN LA UNIDAD  
ADMINISTRATIVA CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS**



**DIEGO ANDRES MORENO BEDOYA**  
Director General UAECOB

Funcionario o Asesor	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por	Claribel del Pilar Suárez Castrillón	Contratista Subdirección de Gestión Humana	
Revisado por	Zaida C. Rincón	Contratista Subdirección de Gestión Humana	
Aprobado por	Javier Ricardo Ballesteros Gutiérrez	Subdirector de Gestión Humana	
Aprobado por	Monica María Pérez Barragan	Jefe Oficina Jurídica	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y/o técnicas vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma del Director de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos