

GT-PL03

**PLAN ANUAL DE VACANTES**

**Tabla de contenido**

[1. INTRODUCCIÓN 4](#_Toc125538513)

[2. MARCO LEGAL 6](#_Toc125538514)

[3. OBJETIVOS 10](#_Toc125538515)

[3.1. Objetivo General 10](#_Toc125538516)

[3.2. Objetivos específicos 10](#_Toc125538517)

[4. AUTODIAGNÓSTICO 11](#_Toc125538518)

[5. METODOLOGÍA 22](#_Toc125538519)

[5.1. Medición 22](#_Toc125538520)

[6. MARCO CONCEPTUAL 24](#_Toc125538521)

[7. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL 28](#_Toc125538522)

[7.1. Empleos Operativos – Sistema Específico de Carrera 30](#_Toc125538523)

[7.2. Empleos de Libre nombramiento y remoción y administrativos - Sistema General de Carrera. 30](#_Toc125538524)

[7.3. Empleos provistos y vacantes existentes 34](#_Toc125538525)

[8. ANÁLISIS DE LA PROVISIÓN DE EMPLEOS 37](#_Toc125538526)

[8.1. Empleo de Bombero código 475 grado 15 37](#_Toc125538527)

[8.2. Empleo de Cabo de Bomberos código 413 grado 17 40](#_Toc125538528)

[8.3. Empleo de Teniente de Bomberos código 419 grado 21 47](#_Toc125538529)

[8.4. Empleo de Subcomandante de Bomberos código 336 grado 22 50](#_Toc125538530)

[8.5. Empleo de Comandante de Bomberos código 203 grado 16 51](#_Toc125538531)

[9. PROYECCIONES DE RETIRO 55](#_Toc125538532)

[9.1. Empleo de Bombero código 475 grado 15 56](#_Toc125538533)

[9.2. Empleo de Cabo de Bombero código 413 grado 17 56](#_Toc125538534)

[9.3. Empleo de Sargento de Bomberos código 417 grado 18 56](#_Toc125538535)

[9.4. Empleo de Teniente de Bomberos código 419 grado 21 56](#_Toc125538536)

[9.5. Empleo Conductor código 480 grado 15 57](#_Toc125538537)

[9.6. Empleos del Nivel Profesional (Profesional Universitario – Profesional Especializado) 57](#_Toc125538538)

[9.7. Indicadores conforme a medición de FURAG 57](#_Toc125538539)

[9.8. Impacto directo 63](#_Toc125538540)

[10. CONCLUSIONES 66](#_Toc125538541)

[11. CONTROL DE CAMBIOS 67](#_Toc125538542)

1. **INTRODUCCIÓN**

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento establecido en el literal d) del artículo 14 de la Ley 909 del 2004: “*Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado de este a la Comisión Nacional del Servicio Civil*”. Es así como la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos cuenta con dicho instrumento, el cual permite la medición de la cantidad de cargos que se encuentran disponibles para ser provistos en los diferentes procesos de selección meritocrática. Esta información facilita la planificación de los concursos de mérito para proveer dichos cargos e incidir en la planeación del talento humano y la formulación de políticas.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Entidad cumple con cada uno de los requisitos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, y de igual manera acoge los lineamientos establecidos en la normativa vigente, en donde se establece la realización de la proyección del presente plan, por último es necesario que las acciones estén acordes al cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, como marco para las acciones de ingreso desarrollo y retiro de los servidores de la planta de personal de la entidad.

Es importante resaltar, que el pilar más importante es la normativa vigente que existe sobre la materia y que, de igual manera, son las que rigen los procesos de provisión de vacantes sea mediante encargo o excepcionalmente de nombramiento provisional, así como también el cumplimiento de requisitos establecidos en el manual de funciones y competencias laborales.

Para establecer el Plan Anual de Vacantes es importante tener en cuenta los resultados de provisión del año inmediatamente anterior, así como los resultados de la medición de FURAG. Se continúa con la fijación de la metodología que corresponde en este caso a cumplimiento de lo establecido por el DAFP, en la cual se da respuesta a las preguntas establecidas por el FURAG cuando se realiza la medición del mismo, por último se presentan el estado actual de la planta las vacantes existentes tanto definitivas como temporales para realizar una descripción de su provisión teniendo en cuenta el cumplimiento de requisitos a la fecha conforme a lo señalado por el manual de funciones y competencias laborales de la Entidad.

Así las cosas, la proyección del presente plan permitirá la toma de decisiones ajustada a la realidad de la Entidad, a la normativa vigente a la fecha y conforme a la necesidad de provisión de las vacantes, teniendo presente siempre la misionalidad y el cumplimiento de sus objetivos estratégicos; todo lo anterior alineado a MIPG como herramienta fundamental de cumplimiento de los fines institucionales.

1. **MARCO LEGAL**

El Plan Anual de Vacantes se constituye como una herramienta de proyección de la Entidad, ya que permite conocer, identificar y definir las necesidades de la planta de personal y planear los requerimientos de provisión de las vacantes existentes en la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.

Ahora, el Plan Anual de Vacantes toma mayor relevancia ya que es elemento fundamental de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) como pilar del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG., por lo cual el ejercicio de planeación es fundamental para que se tomen decisiones acordes a las necesidades de la entidad y más en este momento si se viene desarrollando la planificación para el concurso de parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil en adelante – CNSC.

Así las cosas, la normativa relacionada con el Plan Anual de Vacantes es la siguiente:

* **Decreto 785 de 2005** *“Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley*[*909*](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861#0)*de 2004.”*

*“Articulo 3 Niveles jerárquicos de los empleos. Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial”.*

* ***Decreto 1083 de 2015*** *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*

*“****Capítulo 2.***

***ARTÍCULO 2.2.5.2.1******Vacancia definitiva.****El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos:*

*1. Por renuncia regularmente aceptada.*

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

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

*4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.*

*5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.*

*6. Por revocatoria del nombramiento.*

*7. Por invalidez absoluta.*

*8. Por estar gozando de pensión.*

*9. Por edad de retiro forzoso.*

*10. Por traslado.*

*11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.*

*12. Por declaratoria de abandono del empleo.*

*13. Por muerte.*

*14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.*

*15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes”.*

***“ARTÍCULO 2.2.5.2.2******Vacancia temporal.****El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones: (CURSIVA)*

*1. Vacaciones.*

*2. Licencia.*

*3. Permiso remunerado*

*4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.*

*5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.*

*6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.*

*7. Período de prueba en otro empleo de carrera.*

* ***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.”*

“*Igualmente, con el fin de comprender el PAV, a continuación, se enuncian los conceptos básicos que giran en torno a la clasificación o el nivel jerárquico de los empleos de acuerdo con el Decreto Ley 770 de 2005 6 para el Orden Nacional y el 785 de 20057 para el Orden Territorial:*

***Niveles jerárquicos de los empleos.*** *Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.*

***Naturaleza general de las funciones.*** *A los empleos agrupados en los niveles jerárquicos de que trata el párrafo anterior, les corresponden las siguientes funciones generales:*

***Nivel Directivo.*** *Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, formulación de políticas institucionales y adopción de planes, programas y proyectos.*

***Nivel Asesor****. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.*

***Nivel Profesional****. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.*

***Nivel Técnico.*** *Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas, misionales y de apoyo, as í́ como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.*

***Nivel Asistencial.*** *Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.”[[1]](#footnote-1)*

1. **OBJETIVOS**
   1. **Objetivo General**

Analizar las vacantes de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos tanto definitivas como temporales, con el propósito de facilitar su provisión en los empleos de carrera administrativa conforme al cumplimiento de la normativa vigente y acorde a las necesidades propias para el correcto cumplimiento de la misionalidad.

* 1. **Objetivos específicos**
* Actualizar periódicamente las vacantes que se generen en la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.
* Establecer la metodología, para la provisión de los empleos vacantes en la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.

1. **AUTODIAGNÓSTICO**

La Subdirección de Gestión Humana realizó los análisis de la Gestión de Talento Humano, en el cual se puede identificar que en el aspecto de provisión de empleo se cuenta un cumplimiento de 84%, lo cual refleja un aumento de 30% conforme a la medición del año inmediatamente anterior, este aspecto mejora debido a los procesos de provisión de vacantes adelantados para el 2022, principalmente por los encargos realizados, lo cual permite se formalicen procesos de encargo para los empleos que quedan en vacancia temporal o en su defecto la provisión en las modalidades existentes para contar con una planta óptima (Procesos de vinculación en provisionalidad), tal como lo establece la normativa.

Dichas convocatorias de encargo se realizan de manera tal, que no se presenten incertidumbres en la manera de su provisión, dado a que busca que su cubrimiento cumpla con todos los parámetros establecidos en la norma y adicionalmente fundamentados en la transparencia y en el mérito.

Los aspectos que se deben mejorar corresponden principalmente a estimar periódicamente las charlas con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, con el fin de que se lleguen a los Acuerdos necesarios para la realización de concurso de méritos, por tal motivo el no contar con listas de elegibles para la provisión definitiva de los empleos existentes en la Planta de Personal, es lo que conlleva que nuestra entidad cuente con un número de personas vinculadas en provisionalidad elevado con base a los servidores de carrera administrativa.

Como acciones adelantadas en la presente vigencia (2022), se tiene las mesas de trabajo y cumplimiento de las solicitudes realizadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil para llevar a cabo el concurso de méritos para el empleo de carrera específica Bombero código 475 grado 15, y conversaciones para adelantar el concurso con los empleos de carrera administrativa.

Por otro lado, como se ha señalado la entidad llevó a cabo el estudio de cargas laborales a través del contrato No 631 de 2020, conforme a la metodología definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, que como resultado del estudio adelantado señala la necesidad de crear empleos tanto para la parte operativa como para la administrativa conforme se observa en el siguiente cuadro.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dependencia propuesta** | **Directivo** | **Asesor** | **Profesional** | **Técnico** | **Asistencial** | **TOTAL** |
| **1. Dirección General** | 1 | 4 | 8 | 0 | 2 | **15** |
| **1.1. Oficina de Control Interno** | 1 | 0 | 4 | 0 | 1 | **6** |
| **1.2 Oficina Asesora de Planeación** |  | 1 | 31 | 0 | 1 | **33** |
| **1.3 Oficina Asesora Jurídica** |  | 1 | 13 | 7 | 1 | **22** |
| **2. Subdirección de Gestión del Riesgo** | 1 | 0 | 30 | 7 | 37 | **75** |
| **3. Subdirección Operativa** | 1 | 0 | 18 | 8 | 37 | **64** |
| **3.1 Estación B1-Chapinero** |  | 0 | 0 | 0 | 62 | **62** |
| **3.2 Estación B2-Central** |  | 0 | 0 | 0 | 98 | **98** |
| **3.3 Estación B3-Restrepo** |  | 0 | 0 | 0 | 50 | **50** |
| **3.4 Estación B4-Puente Aranda** |  | 0 | 3 | 0 | 80 | **83** |
| **3.5 Estación B5-Kennedy** |  | 0 | 0 | 0 | 83 | **83** |
| **3.6 Estación B6-Fontibón** |  | 0 | 0 | 0 | 71 | **71** |
| **3.7 Estación B7-Ferias** |  | 0 | 0 | 0 | 49 | **49** |
| **3.8 Estación B8-Bosa** |  | 0 | 0 | 0 | 43 | **43** |
| **3.9 Estación B9 Bellavista** |  | 0 | 0 | 0 | 53 | **53** |
| **3.10 Estación B10 Marichuela** |  | 0 | 0 | 0 | 37 | **37** |
| **3.11 Estación B11 Candelaria** |  | 0 | 0 | 0 | 47 | **47** |
| **3.12 Estación B12 Suba** |  | 0 | 0 | 0 | 44 | **44** |
| **3.13 Estación B13 Caobos Salazar** |  | 0 | 0 | 0 | 53 | **53** |
| **3.14 Estación B14 Bicentenario** |  | 0 | 0 | 0 | 68 | **68** |
| **3.15 Estación B15 Garcés Navas** |  | 0 | 0 | 0 | 34 | **34** |
| **3.16 Estación B16 Venecia** |  | 0 | 0 | 0 | 34 | **34** |
| **3.17 Estación B17 Centro Histórico** |  | 0 | 0 | 0 | 80 | **80** |
| **3.18 Estación B18 Santa Bárbara** |  | 0 | 0 | 0 | 40 | **40** |
| **3.19 Estación B19 Patiobonito** |  | 0 | 0 | 0 | 40 | **40** |
| **3.20 Estación B20 Sumapaz** |  | 0 | 0 | 0 | 28 | **28** |
| **4. Subdirección Logística** | 1 | 0 | 22 | 9 | 21 | **53** |
| **5. Subdirección de Gestión Corporativa** | 1 | 0 | 43 | 8 | 36 | **88** |
| **6. Subdirección de Gestión Humana** | 1 | 0 | 26 | 6 | 26 | **59** |
| **TOTAL** | **7** | **6** | **198** | **45** | **1256** | **1512** |

**FUENTE**: Construcción propia con base en el levantamiento de cargas de trabajo. Fundación Creamos Colombia. diciembre 2020

A partir de dicho ejercicio la entidad enfoca sus acciones en los siguientes aspectos; primero, consolidación de un estudio técnico para crear las plazas de los empleos que por ley debe darse obligatorio cumplimiento, lo cual permitirá para los empleos del sistema específico de carrera, aplicar a los “ascensos”, (en cumplimiento de los requisitos, ya que los ascensos en propiedad, deberán estar sujetos a los concursos de carrera que ofrece la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-) en cuanto al sistema general de carrera llevar a cabo la provisión de las vacantes en el menor tiempo posible, para así dar respuesta a las necesidades de la entidad, éstas provisiones se realizan conforme a la normativa vigente, permitiendo ya sea por encargo o excepcionalmente por provisionalidad.

Consecuentemente con lo anterior, la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos ha realizado las siguientes acciones, con el fin de contar con nuevas plazas de empleo, que conlleva a realizar procesos de provisión, dado a las necesidades de la entidad.

**Estudio de rediseño institucional**: En lo que corresponde al estudio de rediseño, con el fin de realizar las acciones que den respuesta a la normativa vigente, esto es la propuesta de creación de empleos que se encuentran contemplados en la Ley 256 de 2013 (Creación de empleos para contar con todos los establecidos en la escala jerárquica) – Decreto 367 de 2014 (Cambio de denominación y código de un empleo de carrera administrativa) - Resolución 09-069 de 2019 (Creación coordinador para la Escuela de Formación Bomberil- Academia de la Unidad Administrativa Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá) – Decreto 415 de1016 (Creación de empleo coordinar el tema de Tecnología de la Información bajo dirección del Director); es así que para darse las creaciones mencionadas anteriormente, se deberán realizar bajo la compensación, es decir se deberá suprimir algunos empleos que a la fecha se encuentran en vacancia definitiva.

Con el fin de que lo descrito en el párrafo anterior las siguientes son las acciones que se han llevado a cabo:

Se envió oficio radicado E-01052-2021003683-UAECOB Id: 81617, el 24 de mayo de 2021 al Departamento administrativo del Servicio Civil Distrital, solicitando concepto técnico para el Rediseño de la Entidad.

Se recibió respuesta del DASCD mediante No 2021EE3463 del 08 de junio de 2021, indicando que no se puede dar concepto favorable y remite una serie de ajustes necesarios al documento inicial teniendo en cuenta la entrada en vigencia de la norma acerca de disciplinarios, por lo cual la Entidad atendió las sugerencias dadas por el DASCD y separó el rediseño institucional en dos: 1. Todo lo referente a Oficina de Control Disciplinario Interno y 2. Las demás creaciones respecto a empleos de carrera específica y Profesionales Especializados.

Teniendo en cuenta conversaciones con el DASCD y con la entrada en vigencia de la Ley 2094 de2021, se tomó la decisión de enviar nuevamente oficio de solicitud de concepto para el rediseño, sin tener en cuenta todo lo relacionado con Control Disciplinario Interno, es por ello que se radica el oficio No. E-01052-2021007190-UAECOB Id: 94212 del 27 de septiembre de 2021.

El 22 de octubre de 2021, se recibió oficio desde el DASCD radicado No. EE20216844 quiénes requerían se le realizará observaciones al estudio técnico y a los actos administrativos que darían respuesta al rediseño, al cual se brindó respuesta mediante el oficio radicado No. E-01052-2021008187-UAECOB Id: 98793 del 08 de noviembre de 2021.

El DASCD a través del radicado No. 2022EE666-O1 del 13 de febrero de 2022 envían observaciones a la solicitud de Concepto Técnico para la Modificación de la Estructura Organizacional, la Planta de Empleos y el Manual Específico de Funciones y Competencias laborales de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, tanto en el Decreto de Estructura, como en la Resolución de Modificación de Manuales de Funciones y de Competencias Laborales. Es de anotar, estos nuevos ajustes son enviados al DASCD a través del oficio No. E-01052-2022003560-UAECOB Id: 121318 el 12 de mayo de 2022.

Es así como el 11 de julio se recibió oficio radicado No. 2-2022-1277, otorgando concepto técnico favorable para el desarrollo del rediseño institucional.

Teniendo el concepto positivo del DASCD, se envió solicitud de viabilidad presupuestal a la Dirección Distrital de Presupuesto, a través del radicado No. E-01052-2022005658-UAECOB Id: 129985 del 05 de agosto de 2022.

Desde la DDP luego de los análisis realizados a la solicitud, requirieron a través de correos electrónicos se realicen ajustes al concepto técnico favorable desde el DASCD, teniendo en cuenta que en este concepto se recopila todo el rediseño incluyendo el tema de disciplinarios, y es por ello que se debía ajustar la cantidad de empleos a crear y suprimir, dado a que ya se encontraba en firmas lo relacionado con OCDI y que afectaría lo descrito en el estudio técnico de rediseño institucional, es por ello que se envió al DASCD oficio radicado No. E-01052-2022006186-UAECOB Id: 132168 del 25 de agosto de 2022.

El 31 de agosto se recibió oficio radicado No. 2-2022-4297, a través del cual el DASCD informa se deben realizar algunos ajustes a la solicitud de concepto, en el sentido de solicitar un alcance donde se aclaren las razones por las cuales se ajustará la denominación y el código de un empleo en el Decreto de modificación de planta.

Teniendo en cuenta lo anterior, se envió nueva solicitud de alcance al concepto técnico al oficio radicado 2-2022-1277 de fecha julio 11 de 2022, a través del radicado No. E-01052-2022007131-UAECOB Id: 136133 el día 30 de septiembre de 2022.

Cabe resaltar dada la demora en volver a enviar el concepto técnico desde el DASCD, la DDP devolvió los documentos para el análisis de la viabilidad presupuestal, a través del radicado No. 2022EE491451O1 del 25 de octubre de 2022.

Se recibió concepto técnico favorable para el Rediseño Institucional desde el DASCD a través del oficio radicado No. 2-2022-10287, el día 17 de noviembre de 2022.

Mediante oficio radicado No. I-00643-2022023934-UAECOB Id: 141422 del 18 de noviembre de 2022, se envió la Subdirección de Gestión Corporativa, solicitud de certificados financiero y de bienes muebles que sirven como requisitos para enviar a la DDP la solicitud de Viabilidad Presupuestal.

Mediante correo electrónico del 18 de noviembre de 2022, se envió al área de nómina, de la Subdirección de Gestión Humana, la solicitud de costos de los empleos descritos en el rediseño, información que sirve como requisitos para enviar a la DDP la solicitud de Viabilidad Presupuestal.

Al recibir respuesta tanto por la Subdirección de Gestión Corporativa, como desde el área de nómina, documentos que hacen parte de las solicitudes ante la DDP-Secretaría de Hacienda, se envió la solicitud de viabilidad presupuestal el 15 de diciembre de 2022, oficio radicado E-01052-2022009116-UAECOB Id: 144715.

Siendo el 30 de diciembre se recibió respuesta por parte de la Dirección Distrital de Presupuesto quienes brindaron la viabilidad presupuestal para la creación de las plazas estimadas en el Rediseño Institucional. Esta respuesta tiene número radicado 2022EE624920O1.

Teniendo estos documentos, tanto la viabilidad técnica como la financiera, se proyectan loas exposiciones de motivos que deben contener los actos administrativos, así que se preparan los documentos para continuar con los trámites ante las Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia y Secretaría Jurídica Distrital y así darse la firma de los decretos por parte de la Alcaldesa Mayor de la ciudad, así se podrá realizar la provisión de los empleos operativos como administrativos, permitiendo de alguna manera garantizar el cumplimiento de la escalera de provisión de manera ascendente por parte del personal operativo.

**Estudio de rediseño (Oficina de Control Disciplinario Interno - OCDI):** Aplicación a lo dispuesto en la Ley 2094 de 2021, en lo concerniente al tema de Disciplinarios. Es así como se realizó:

Se envió solicitud de concepto técnico al DASCD bajo radicado E-01052-2021003683-UAECOB Id: 81617, el 24 de mayo de 2021.

Teniendo en cuenta mesas de trabajo con el DASCD, y atendiendo la Circular Conjunta Externa No. 05 de 2021 del 27 de mayo de 2021, por parte del DASCD y la Dirección Distrital de Presupuesto de la Secretaría Distrital de Hacienda - DDP-, donde se expiden los lineamientos para la creación de las Oficinas de Control Disciplinario Interno, se procede a realizar las acciones pertinentes para solicitar concepto técnico al DASCD, donde solo se abordarían las acciones pertinentes para la aplicación de la norma.

Se recibió respuesta del DASCD mediante No 2021EE3463 del 08 de junio de 2021, indicando que no se puede dar concepto favorable y remite una serie de ajustes necesarios al documento inicial teniendo en cuenta la entrada en vigencia de la norma acerca de disciplinarios, por lo cual la Entidad atendió las sugerencias dadas por el DASCD y separó el rediseño institucional en dos: 1. Todo lo referente a Oficina de Control Disciplinario Interno y 2. Las demás creaciones respecto a empleos de carrera específica y Profesionales Especializados.

Se envió al DASCD el oficio E-01052-021004239-UAECOB Id: 83538, solicitud de concepto técnico el cual fue recibido en esa Entidad con el radicado 2021ER4966 del 16 de junio de 2021 y registrado en SIDEAP el mismo día, con número Interno 63. La solicitud se encontraba relacionada con:

Creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno en la estructura organizacional.

Creación del empleo Jefe de Oficina para la Oficina de Control Disciplinario Interno en la planta de cargos.

Inclusión de la ficha Manual específico de funciones y competencias laborales del empleo Jefe de Oficina (Oficina de Control Disciplinario Interno), a crear.

Modificación del manual de funciones existente para los empleos que se encuentran relacionados con control disciplinario actualmente (Subdirección de Gestión Corporativa).

El 10 de agosto de 2021 se recibió el oficio con radicado 2021EE5444 O1, con concepto técnico favorable por el DASCD para la modificación de la estructura organizacional, la planta de empleos y el Manual específico de funciones y competencias laborales.

Al 14 de septiembre de 2021, a través del oficio E-01052-2021006834, se envió a la Dirección Distrital de Presupuesto – DDP- la “Solicitud viabilidad presupuestal para la modificación de la estructura organizacional, la planta de empleos y el Manual específico de funciones y competencias laborales de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos”.

El 12 de noviembre de 2021, se recibió de manera oficial en la Entidad con el radicado Id 99416, la respuesta desde la DDP de la viabilidad presupuestal informada y enviada vía correo electrónico el 09 de noviembre, la cual se había proyectado desde octubre 13 el oficio radicado No. 2021EE218898O1, y no se había enviado a la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos.

Debido a la entrada en vigencia de la ley 996 de 2005 (Ley de Garantías), se suspende la modificación de la planta de personal, esto es a partir de noviembre 13 de 2021, no se puede continuar con el proceso, hasta que no culmine dicho período.

En la vigencia de 2022, se realizaron las consultas con la DDP y DASCD, quiénes informaron se debía solicitar alcance a los conceptos emitidos en el año 2021, es por ello que a través del oficio con radicado E-01052-2021008187-UAECOB Id: 98793, del 10 de febrero de 2022, se remitió al DASCD alcance al concepto de la división de roles de instrucción y juzgamiento.

El 30 de marzo del 2022 se recibió concepto técnico favorable del DASCD con radicado 2022EE1563 (documento de fecha 29 de marzo de 2022), para adelantar las gestiones relacionadas con la creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno y la división de roles de instrucción y juzgamiento.

El 12 de mayo de 2022 se radicó ante la DDP de la Secretaría Distrital de Hacienda la solicitud de viabilidad presupuestal mediante radicado interno E-01052-2022003559-UAECOB Id: 121311.

El 29 de junio de 2022 se recibió oficio radicado No. 2022EE268745O1 a través del cual la DDP emite la viabilidad presupuestal.

Al recibo de la respuesta positiva de las entidades descritas anteriormente (DDP y DASCD), se tramitan las acciones para la firma de los actos administrativos para la modificación de planta y estructura de la entidad y por consiguiente la modificación de los manuales de funciones de los empleos involucrados allí. Los ajustes realizados son:

Crear la Oficina de Control Disciplinario Interno (Nivel Directivo) de la estructura administrativa de la Entidad.

Crear el empleo Jefe de Oficina para direccionar la Oficina de Control Disciplinario Interno.

Suprimir la Oficina Asesora Jurídica (Nivel Asesor) de la estructura administrativa de la Entidad.

Crear la Oficina Jurídica (Nivel Directivo) de la estructura administrativa de la Entidad.

Suprimir un (1) empleo Jefe de Oficina Asesora de Jurídica código 115 grado 05, el cual estaba a cargo la Oficina Asesora Jurídica.

Crear un (1) empleo de Jefe de Oficina código 006 grado 05, para que direccione la Oficina Jurídica.

Modificar el manual de funciones y competencias laborales del empleo Asesor código 105 grado 05, asignado al Despacho de Dirección para que apoye al Director a sustanciar los procesos disciplinarios.

Modificar el manual de funciones y de competencias laborales de los empleos Profesional Especializado, código 222, grados 26, 24, 22 y Profesional Universitario, código 219, grados 20 y 17 con funciones de control disciplinario, adscritos a la Subdirección de Gestión Corporativa, para que dependan de la Oficina de Control Disciplinario Interno y además los que pertenecían a la anterior Oficina Asesora Jurídica para que dependan de la Oficina Jurídica.

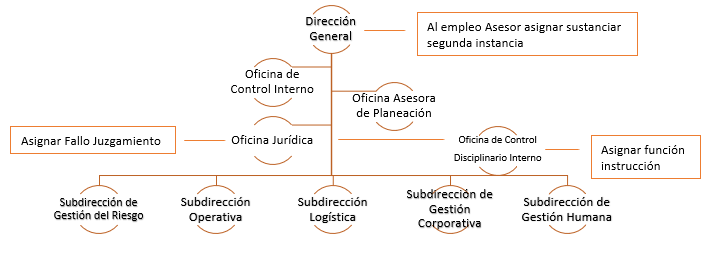
Suprimir la función asignada a la Subdirección de Gestión Corporativa relacionada con la atención de los asuntos disciplinarios.

Modificar el manual de funciones y competencias laborales del empleo Subdirector Técnico código 068 grado 07, suprimiendo la función relacionada con atender los asuntos disciplinarios.

Es así que lo anterior se materializó con la firma de la señora Alcaldesa de los Decretos 359 y 360 de 2022, a través de los cuales se modificaron la estructura y la planta de empleos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos.

Adicionalmente se emitieron las Resoluciones 1122 y 1481 de 2022, a través de los cuales se modificaron los manuales de funciones y competencias laborales de la Entidad (con relación al tema de Disciplinarios).

Es así que con la entrada en vigencia del Decreto 359 de 2022, la siguiente es la estructura administrativa de la entidad.



**Provisión de empleos:** Para la presente vigencia (2022) se han llevado cuatro (4) procesos internos para proveer las vacantes de los empleos existentes como eran las de profesional especializado de Seguridad y Salud en el Trabajo, profesional especializado para administración de personal – nómina, profesional universitario para administración de personal – nómina, en dos ocasiones, los cuales se proveen conforme al cronograma establecido.

Para las vacantes de los empleos operativos, como acciones adelantadas se encontraron:

- La provisión de 2 vacantes por orden de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, lo anterior para el empleo de Sargento de Bomberos.

Se inició el proceso de obtención de un listado de hojas de vida para proveer de manera transitoria mediante provisionalidad las plazas del empleo de Bombero, proceso que contiene las siguientes etapas o fases; Divulgación, Preinscripción, inscripción, Reclamaciones frente al listado de aspirantes admitidos, Publicación del resultado de verificación de requisitos mínimos, Verificación de requisitos mínimos, Contestación de las reclamaciones, Publicación listado definitivo, Citación a pruebas de conocimientos y de aptitudes, Aplicación de las pruebas de conocimientos, Aplicación de la prueba de aptitud, Publicación de resultado pruebas de conocimientos y de aptitud, Reclamaciones frente al listado de resultados de aplicación de pruebas de conocimientos y de aptitud, Contestación a las reclamaciones, Publicación de resultados definitivos sobre la aplicación de pruebas de conocimientos y de aptitud, Citación a pruebas físicas (eliminatoria), Aplicación de las pruebas físicas (eliminatorias), Tamizaje de IMC (índice de masa corporal, ejercicios de articulaciones, signos vitales), Publicación de resultados pruebas físicas (eliminatorias), Reclamaciones frente al listado de resultados de aplicación de pruebas físicas, Contestación de las reclamaciones, Publicación de resultados definitivos sobre la aplicación de pruebas físicas Citación a pruebas psicotécnicas (Clasificatorias), Aplicación de las pruebas psicotécnicas (Clasificatorias), Consolidación de resultado pruebas psicotécnicas (Actividad interna), Publicación de resultados definitivos, Reclamaciones frente a los resultados definitivos y valoración de antecedentes, Contestación a las reclamaciones, Publicación de resultados totales definitivos y provisión de las plazas existentes del empleo de Bombero.

Para el proceso señalado por orden judicial fue suspendido en la etapa de citación a pruebas psicotécnicas, dado que se presentaron con corte a 25 de octubre de 2022 la notificación de 14 acciones de tutela, de los cuales con el mismo corte la Entidad había sido notificada de 05 fallos de 1ª Instancia en contra. Todos estos fallos fueron impugnados por lo que el día 19/09/22 se reciben fallos donde se revocan 04 fallos y se confirma 01 fallo, situación que obliga a la entidad a dar cumplimiento al fallo en contra y realizar nuevamente las pruebas desde la prueba de aptitud. Se está en la programación de cada una de las etapas para logar terminar de manera correcta dicho proceso, son embargo alterando el cronograma definido para la vigencia 2022, por lo que se estima la provisión de las vacantes en el año 2023.

**LA PROPUESTA DE REDISEÑO:**

Tal como se expuso en el detalle de las acciones adelantadas por la Entidad, esta es la propuesta de creación de empleos que una vez obtenga respuesta positiva por las entidades correspondientes, se deberá realizar su provisión:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Denominación** | **Código** | **Grado** | **Cantidad empleos hoy** | **Cantidad para suprimir** | **Cantidad para crear** | **Cantidad empleos propuesta** |
| Jefe de Oficina | 6 | 5 | 1 |  | 1 | 2 |
| Profesional Especializado | 222 | 28 | 0 |  | 1 | 1 |
| Profesional Especializado | 222 | 26 | 6 |  | 1 | 7 |
| Profesional Especializado | 222 | 20 | 0 |  | 4 | 4 |
| Profesional Universitario | 219 | 20 | 4 | 4 |  | 0 |
| Comandante de Bomberos | 203 | 16 | 5 | 2 |  | 3 |
| Subcomandante de Bomberos | 336 | 22 | 7 | 6 |  | 1 |
| Capitán de Bomberos | 411 | 27 | 0 |  | 5 | 5 |
| Teniente de Bomberos | 419 | 21 | 25 | 15 |  | 10 |
| Subteniente de Bomberos | 418 | 19 | 0 |  | 5 | 5 |
| Sargento de Bomberos | 417 | 18 | 91 | 4 |  | 87 |
| Cabo de Bomberos | 413 | 17 | 143 | 23 |  | 120 |
| Bombero | 475 | 15 | 451 |  | 44 | 495 |
| **TOTAL** |  |  |  | **54** | **61** |  |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana – Desarrollo Organizacional Propuesta técnica de rediseño, 2022.

**LA CREACION OCDI**

En atención al artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 14 de la Ley 2094 de 2021, señala:

"ARTÍCULO 93. Control disciplinario interno. Toda entidad u organismo del Estado, con excepción de las competencias de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, debe organizar una unidad u oficina del más alto nivel encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores.

Si no fuere posible garantizar la segunda instancia por razones de estructura organizacional, esta será de competencia de la Procuraduría General de la Nación de acuerdo con sus competencias.

En aquellas entidades u organismos en donde existan regionales o seccionales, podrán crear oficinas de control interno del más alto nivel con sus respectivas competencias.

La segunda instancia seguirá la regla del inciso anterior, en el evento en que no se pueda garantizar en la entidad. En los casos en donde se deba tramitar la doble conformidad, la decisión final estará siempre a cargo de la Procuraduría General de la Nación, atendiendo sus competencias.

El jefe o director del organismo tendrá competencia para ejecutar la sanción.”

Y a las directrices dadas por las Entidades que regulan esta Entidad, se expidieron los Decretos 359 y 360 de 2022, a través de los cuales se modifican tanto la estructura como la planta de empleos de la Entidad, para dar respuesta a lo allí establecido.

Es así, como los cambios efectuados con estos actos administrativos son los siguientes:

Crear la Oficina de Control Disciplinario Interno (Nivel Directivo) de la estructura administrativa de la Entidad.

Crear el empleo Jefe de Oficina para direccionar la Oficina de Control Disciplinario Interno.

Suprimir la Oficina Asesora Jurídica (Nivel Asesor) de la estructura administrativa de la Entidad.

Crear la Oficina Jurídica (Nivel Directivo) de la estructura administrativa de la Entidad.

Suprimir un (1) empleo Jefe de Oficina Asesora de Jurídica código 115 grado 05, el cual estaba a cargo la Oficina Asesora Jurídica.

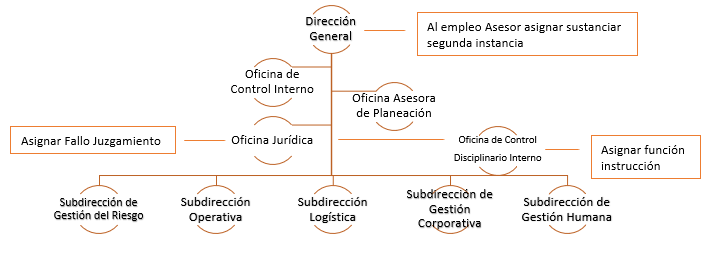
Crear un (1) empleo de Jefe de Oficina código 006 grado 05, para que direccione la Oficina Jurídica.

Modificar el manual de funciones y competencias laborales del empleo Asesor código 105 grado 05, asignado al Despacho de Dirección para que apoye al Director a sustanciar los procesos disciplinarios.

Modificar el manual de funciones y de competencias laborales de los empleos Profesional Especializado, código 222, grados 26, 24, 22 y Profesional Universitario, código 219, grados 20 y 17 con funciones de control disciplinario, adscritos a la Subdirección de Gestión Corporativa, para que dependan de la Oficina de Control Disciplinario Interno y además los que pertenecían a la anterior Oficina Asesora Jurídica para que dependan de la Oficina Jurídica.

Suprimir la función asignada a la Subdirección de Gestión Corporativa relacionada con la atención de los asuntos disciplinarios.

Modificar el manual de funciones y competencias laborales del empleo Subdirector Técnico código 068 grado 07, suprimiendo la función relacionada con atender los asuntos disciplinarios.



1. **METODOLOGÍA**

Se desarrolla la aplicación de los preceptos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, para lo cual se debe tener presente las vacantes existentes a 31 de diciembre de 2022, con lo cual se podrá establecer total de vacantes y cumplimiento de requisitos para su provisión.

* 1. **Medición**

Como se señaló anteriormente para dar cumplimiento a este aspecto se tomará lo definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por lo tanto, se extrae del documento de dicha Entidad los siguientes aspectos:

“En total son 6 preguntas que se desagregan en 5 niveles jerárquicos: Asesor, Profesional, Técnico, Asistencial y Otros y se clasifican de la siguiente manera”:

1. ¿Indique el número total de empleos con que cuenta la entidad en su planta de personal, con corte al 31 de diciembre?
2. ¿Del total de empleos con asignación presupuestal con corte a 31 de diciembre, indique cuantos tienen las siguientes naturalezas?
3. ¿Del total de empleos de carrera administrativa con asignación presupuestal al 31 de diciembre, indique el número de ellos por nivel jerárquico?
4. ¿Del total de empleos de carrera administrativa con asignación presupuestal con corte al 31 de diciembre, indique el total de estos empleos que se encuentran en vacancia definitiva por nivel jerárquico?
5. ¿Del total de empleos de carrera administrativa con asignación presupuestal con corte al 31 de diciembre y que se encuentran en vacancia definitiva, indique el número de estos empleos que se sometieron o están sometiendo a concurso de mérito?
6. ¿La entidad reportó las vacantes en la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC)?
7. **MARCO CONCEPTUAL**

* **Carrera Administrativa:** Se define Carrera Administrativa 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 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 de servicios:** La comisión de servicios es una forma de proveer un puesto de trabajo que ha quedado vacante (art. 64 del Real Decreto 364/1995). Es una figura que puede ser utilizada en casos de urgente e inaplazable necesidad por parte de funcionarios que reúnan los requisitos que se establezcan para el desempeño del puesto en concreto. Solamente funcionarios pueden optar a este tipo de nombramientos (ABC situaciones administrativas DAFP, 2018).
* **Encargo:** Consiste en la designación de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo que se encuentre vacante temporal o definitivamente, siempre que el respectivo servidor reúna los requisitos para desempeñarlo y mientras el titular de ese cargo se restituye o hasta se surta el proceso de selección (ABC situaciones administrativas DAFP, 2018).
* **Nombramiento provisional:** El nombramiento provisional procede de manera excepcional y únicamente cuando no exista servidores de carrera que puedan ser encargados (Decreto 4968 de 2007 y artículo 25 de la Ley 909 de 2004), cuya finalidad es la de garantizar la eficiencia en la función administrativa y propender por alcanzar los fines esenciales del Estado que son propósitos constitucionalmente previstos (Concepto 21171 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública).
* **Sistema general:** Se aplica a las entidades que pertenecen a la Rama Ejecutiva, de los niveles nacional y territorial, centralizadas y descentralizadas y aquellas relacionadas en el artículo 3º de la Ley 909 de 2004. (<https://www.cnsc.gov.co/observatorio/carrera-administrativa>).
* **Sistema Específico de Carrera:** Se entiende por sistemas específicos de carrera administrativa aquellos que en razón a la singularidad y especialidad de las funciones que cumplen las entidades en las cuales se aplican, contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera administrativa en materia de ingreso, capacitación, permanencia, ascenso y retiro del personal y se encuentran consagradas en leyes diferentes a las que regulan la función pública de conformidad con el numeral 1 del art 4º de la Ley 909 de 2004.

Se consideran sistemas específicos los siguientes:

El que rige para el personal que presta sus servicios en el Departamento Administrativo de Seguridad (DAS). El que rige para el personal que presta sus servicios en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC). El que regula el personal de la Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN). El que regula el personal científico y tecnológico de las entidades públicas que conforman el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología. El que rige para el personal que presta sus servicios en las Superintendencias. El que regula el personal que presta sus servicios en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República. El que regula el personal que presta sus servicios en la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil. Cuerpos Oficiales de Bomberos. El que regula el personal que presta sus servicios en la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP. (https://www.cnsc.gov.co/observatorio/carrera-administrativa).

* **Situación administrativa:** Son circunstancias en las que se pueden encontrar los empleados públicos frente a la Administración durante su relación laboral (ABC situaciones administrativas DAFP, 2018).
* **Vacante definitiva**: Es el estado de aquellos empleos que se encuentran desprovistos por alguna de las siguientes situaciones: Renuncia del titular. Muerte. Pensión. Pérdida de derechos de carrera administrativa (Decreto 1083 de 2015 Articulo 2.2.5.3.1).
* **Vacancia temporal**: Esta figura se presenta cuando el servidor con derechos de carrera se encuentra en alguna de las siguientes situaciones administrativas: vacaciones, licencia, comisión, 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 administrativa (Decreto 1083 de 2015 Articulo 2.2.5.2.2).

1. **ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL**

Para realizar el análisis de la planta de personal en primer lugar se dará respuesta a los interrogantes definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, de la siguiente manera:

* Indique el número total de empleos con que cuenta la entidad en su planta de personal, con corte al 31 de diciembre de 2022.

El número total de empleos en la planta de personal con corte a 31 de diciembre de 2022 se encuentra establecida mediante el Decreto 359 de 2022, la cual definió los siguientes empleos:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Número de empleos** | **Denominación** | **Código** | **Grado** |
| - | **Nivel Directivo** | **-** | **-** |
| 1 | Director Técnico | 9 | 9 |
| 5 | Subdirector Técnico | 68 | 7 |
| 3 | Jefe de Oficina | 6 | 5 |
| **-** | **Nivel Asesor** | **-** | **-** |
| 1 | Jefe de Oficina Asesora | 115 | 5 |
| 1 | Asesor | 105 | 5 |
| - | **Nivel Profesional** | **-** | **-** |
| 6 | Profesional Especializado | 222 | 26 |
| 4 | Profesional Especializado | 222 | 24 |
| 3 | Profesional Especializado | 222 | 22 |
| 4 | Profesional Universitario | 219 | 20 |
| 3 | Profesional Universitario | 219 | 17 |
| 5 | Comandante de Bomberos | 203 | 16 |
| 1 | Profesional Universitario | 219 | 14 |
| - | **Nivel Técnico** | **-** | **-** |
| 7 | Subcomandante de Bomberos | 336 | 22 |
| - | **Nivel Asistencial** | **-** | **-** |
| 25 | Teniente de Bomberos | 419 | 21 |
| 3 | Auxiliar Administrativo | 407 | 27 |
| 2 | Auxiliar Administrativo | 407 | 20 |
| 2 | Secretario | 440 | 19 |
| 91 | Sargento de Bomberos | 417 | 18 |
| 1 | Secretario | 440 | 18 |
| 143 | Cabo de Bomberos | 413 | 17 |
| 451 | Bombero | 475 | 15 |
| 2 | Conductor | 480 | 15 |
| **-** | **Total 764 empleos** | **-** | **-** |

Fuente: Decreto 359 de 2022 Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.

Cabe señalar aquí que la Entidad tiene unas particulares en la planta establecida, dado que el personal Operativo, es decir los empleos que dan cumplimiento a los procesos misionales (Comandante de Bomberos, Subcomandante de Bomberos, Teniente de Bomberos, Sargento de Bomberos, Cabo de Bombeos y Bombero), se encuentran adscritos al Sistema Específico de Carrera, tal como están definidos en el Decreto 256 de 2013; “*Por el cual se establece el sistema específico de carrera para los cuerpos oficiales de bomberos*”; y por otro lado la planta de personal contempla los empleos administrativos que se encuentran dentro del Sistema General de Carrera Administrativa.

* 1. **Empleos Operativos – Sistema Específico de Carrera**

Del total de los cargos existentes, para el cumplimiento de la misionalidad corresponde 722 cargos que se distribuyen en los empleos de: Bombero, Cabo de Bomberos, Sargento de Bomberos, Teniente de Bomberos, Subcomandante de Bomberos y Comandante de Bomberos, para los cuales dicho Decreto creó la siguiente cantidad de plazas de empleo:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **NÚMERO** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **NIVEL** |
| 1 | BOMBERO | 451 | ASISTENCIAL |
| 2 | CABO DE BOMBEROS | 143 | ASISTENCIAL |
| 3 | SARGENTO DE BOMBEROS | 91 | ASISTENCIAL |
| 4 | TENIENTE DE BOMBEROS | 25 | ASISTENCIAL |
| 5 | SUBCOMANDANTE DE BOMBEROS | 7 | TECNICO |
| 6 | COMANDANTE DE BOMBEROS | 5 | PROFESIONAL |
|  | **TOTAL** | **722** |  |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Decreto 359 de 2022

* 1. **Empleos de Libre nombramiento y remoción y administrativos - Sistema General de Carrera.**

Conforme a la información anterior se puede identificar que del total de la planta de personal establecida por el Decreto 359 de 2022, únicamente existente 42 empleos para el cumplimiento de las labores administrativas, correspondiendo a 11 cargos del nivel Directivo y Asesor y los 31 restantes a personal administrativo.

| **NÚMERO** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **NIVEL** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | DIRECTOR | 1 | DIRECTIVO |
| 2 | SUBDIRECTOR TECNICO | 5 | DIRECTIVO |
| 3 | JEFE DE OFICINA | 3 | DIRECTIVO |
| 4 | JEFE DE OFICINA ASESORA | 1 | ASESOR |
| 5 | ASESOR | 1 | ASESOR |
| 6 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 13 | PROFESIONAL |
| 7 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 8 | PROFESIONAL |
| 8 | SECRETARIO | 3 | ASISTENCIAL |
| 9 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 5 | ASISTENCIAL |
| 10 | CONDUCTOR | 2 | ASISTENCIAL |
|  | **TOTAL** | **42** |  |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Decreto 359 de 2022.

* Del total de empleos con asignación presupuestal con corte a 31 de diciembre de 2022, indique cuantos tienen las siguientes naturalezas.

| **Número** | **NATURALEZA DEL EMPLEO** | **CANTIDAD** |
| --- | --- | --- |
| 1 | ASESOR | 2 |
| 2 | PROFESIONAL | 26 |
| 3 | TECNICO | 7 |
| 4 | ASISTENCIAL | 720 |
| 5 | OTRO - DIRECTIVO | 9 |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Desarrollo organizacional 2022.

Conforme al tipo de provisión, la planta de personal de la entidad cuenta con la siguiente tipología de empleos y cantidad de plazas conforme al Decreto 359 de 2022.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Número** | **NATURALEZA DEL EMPLEO** | **CANTIDAD** |
| 1 | CARRERA ADMINISTRATIVA | 752 |
| 2 | LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN | 11 |
| 3 | PERÍODO FIJO | 1 |
|  | **TOTAL** | **764** |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Desarrollo organizacional 2022

* Del total de empleos de carrera administrativa con asignación presupuestal al 31 de diciembre de 2022, indique el número de ellos por nivel jerárquico.

| **Número** | **EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA** | **CANTIDAD** |
| --- | --- | --- |
| 1 | PROFESIONAL | 26 |
| 2 | TÉCNICO | 7 |
| 3 | ASISTENCIAL | 720 |
|  | **TOTAL** | **753** |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana – Información a 31 de diciembre de 2022.

* Del total de empleos de carrera administrativa con asignación presupuestal con corte al 31 de diciembre de 2022, indique el total de estos empleos que se encuentran en vacancia definitiva por nivel jerárquico.

A la fecha en la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, contamos con 543 plazas de los diferentes empleos en Vacancia Definitiva (aquellas que no cuentan con servidor con derechos de carrera), esto es el 71.07% de la planta, las plazas con servidores con derechos de carrera administrativa corresponden a 204 en los diferentes empleos esto corresponde al 26,70%, y funcionarios de libre nombramiento y remoción corresponde a 12 personas, que equivale a 1,57%, lo anterior distribuidos de la siguiente manera:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Distribución en la planta** | **Nivel del Empleo** | **Cantidad** | **Total** |
| Vacantes definitivas | Asistencial | 515 |  |
| Vacantes definitivas | Técnico | 7 |  |
| Vacantes definitivas | Profesional | 21 | **543** |
| Empleos con servidores de carrera administrativa | Asistencial | 198 |  |
| Empleos con servidores de carrera administrativa | Profesional | 6 |  |
| Empleos con servidores de carrera administrativa | Asesor | 1 | **204** |
| Empleos de libre nombramiento y remoción | Directivo | 10 |  |
| Empleos de libre nombramiento y remoción | Profesional | 1 | **12** |
|  | **TOTAL** | **764** |  |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana – Información a 31 de diciembre de 2022.

* Del total de empleos de carrera administrativa con asignación presupuestal con corte al 31 de diciembre y que se encuentran en vacancia definitiva, indique el número de estos empleos que se sometieron o están sometiendo a concurso de mérito.

Los empleos que se están sometiendo a concurso de méritos corresponde únicamente a uno de ellos, el cual reportó 282 vacantes definitivas y corresponde al empleo de Bombero código 475 grado 15.

* 1. **Empleos provistos y vacantes existentes**

Ahora bien, los empleos provistos a la fecha (31 de diciembre de 2022) son los siguientes tanto para personal operativo como administrativo:

**Empleos Operativos**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **OCUPADOS** | **VACANTES EXISTENTES** | **VACANTES DEFINITIVAS** | **VACANTES TEMPORALES** |
| 1 | BOMBERO | 451 | 409 | 42 | 19 | 23 |
| 2 | CABO DE BOMBEROS | 143 | 100 | 43 | 33 | 10 |
| 3 | SARGENTO DE BOMBEROS | 91 | 85 | 6 | 6 | 0 |
| 4 | TENIENTE DE BOMBEROS | 25 | 8 | 17 | 13 | 4 |
| 5 | SUBCOMANDANTE DE BOMBEROS | 7 | 0 | 7 | 7 | 0 |
| 6 | COMANDANTE DE BOMBEROS | 5 | 3 | 2 | 2 | 0 |
|  | **TOTAL** | **722** | **604** | **118** | **90** | **28** |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Información a 31 de diciembre de 2022.

**Empleos administrativos**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NÚMERO** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **OCUPADOS** | **VACANTES EXISTENTES** | **VACANTES DEFINITIVAS** |
| 1 | DIRECTOR | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 2 | SUBDIRECTOR TECNICO | 5 | 5 | 0 | 0 |
| 3 | JEFE DE OFICINA | 3 | 3 | 0 | 0 |
| 4 | JEFE DE OFICINA ASESORA | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 5 | ASESOR | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 6 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 13 | 13 | 0 | 0 |
| 7 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 8 | 8 | 0 | 0 |
| 8 | SECRETARIO | 3 | 3 | 0 | 0 |
| 9 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 5 | 5 | 0 | 0 |
| 10 | CONDUCTOR | 2 | 2 | 0 | 0 |
|  | **TOTAL** | **41** | **41** | **0** | **0** |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Información a 31 de diciembre de 2022.

1. **ANÁLISIS DE LA PROVISIÓN DE EMPLEOS**

Conforme a las vacantes existentes a la fecha (31 de diciembre de 2022) se establecen las vacantes que se pueden proveer conforme al cumplimiento de requisitos del personal de la entidad (esto para la provisión en el caso de encargos), y la metodología a utilizar en caso de que la provisión se realice a través de provisionalidad; cabe anotar, que como se describió anteriormente los empleos de la planta operativa en vacancia corresponde a un total de 118 empleos y en la parte administrativa únicamente 1 empleo, con lo cual se realiza la proyección de las vacantes que en determinado momento podrían ser provistas y cuales no con las actuales realidades de la entidad.

* 1. **Empleo de Bombero código 475 grado 15**

En el caso del empleo de Bombero código 475 grado 15, se cuenta en la actualidad con un total de 42 vacantes las cuales pueden ser provistas mediante proceso meritocrático de carrera administrativa cuando la CNSC inicie procesos, o en caso contrario mediante nombramientos en provisionalidad a discrecionalidad del nominador de la entidad.

Dicho empleo para su provisión debe cumplir lo señalado en el artículo 8 del Decreto 256 de 2013 y la Resolución Interna 841 de 2015: “*Por la cual se ajusta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos”.*

El Decreto 256 de 2013 señala:

“*Artículo 8°. Condiciones generales de ingreso. De conformidad con las vacantes existentes para ingreso a los Cuerpos Oficiales de Bomberos se exigen como mínimo los siguientes requisitos:*

*1. Ser colombiano.*

*2. Ser mayor de 18 años.*

*3. Tener definida su situación militar.*

*4. Ser bachiller en cualquier modalidad.*

*5. No haber sido o estar condenado a penas privativas de la libertad, excepto por delitos políticos o culposos, ni tener antecedentes disciplinarios y/o fiscales vigentes.*

*6. Poseer licencia de conducción mínimo C1 o equivalente vigente*”.

El manual de funciones y competencias laborales establecido por la resolución 841 de 2015 para el empleo en mención señala:

|  |
| --- |
| **V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS ESENCIALES** |
| **CONOCIMIENTOS GENERALES** |
| 1.     Estructura del Estado. |
| 2.     Estructura y funciones de la Entidad. |
| 3.     Constitución Política de Colombia. |
| 4.     Plan Nacional de Desarrollo. |
| 5.     Planeación estratégica y gestión documental. |
| 6.     Herramientas informáticas. |
| **CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS** |
| 1.     Normativa en seguridad humana, prevención, combate de incendios, materiales peligrosos y rescate. |
| 2.     Protocolos distritales para atención de emergencias. |
| 3.     Procedimientos operativos en la atención de emergencias. |
| 4.     Manejo de incidentes con materiales peligrosos. |
| 5.     Manejo básico de rescate en estructuras colapsadas. |
| 6.     Primeros auxilios avanzados. |
| 7.     Sistema comando de incidentes. |
| 8.     Sistema penal acusatorio. |
| 9.     Búsqueda y rescate en operaciones especiales: Rescate Urbano-USAR, incendios forestales, Materiales peligrosos-MATPEL, Búsqueda y rescate de animales en emergencia-BRAE. |
| **VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES** |
| **COMUNES** |
| **POR NIVEL JERARQUICO** |
| 1.     Orientación a resultados. |
| 1.     Manejo de la información. |
| 2.     Orientación al usuario y al ciudadano. |
| 2.     Adaptación al cambio. |
| 3.     Transparencia. |
| 3.     Disciplina. |
| 4.     Compromiso con la organización. |
| 4.     Relaciones Interpersonales. |
| *5.* Colaboración. |
| **VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA** |
| **Estudios** |
| Diploma de bachiller en cualquier modalidad. |
| Licencia de conducción C1 o su equivalente. |
| **Experiencia** |
| No requiere. |

* 1. **Empleo de Cabo de Bomberos código 413 grado 17**

En la actualidad las vacantes existentes para dicho empleo corresponden a 43, las cuales pueden ser provistas conforme a las necesidades del servicio mediante procesos internos de encargo y en caso de que no existan servidores con derechos de carrera para ocupar dichas plazas de empleo, será decisión del nominador de la entidad proveerlas mediante nombramiento en provisionalidad; los requisitos que se deben cumplir están señalados en la Resolución 841 de 2015: “*Por la cual se ajusta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos”.*

|  |
| --- |
| **V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES** |
| **CONOCIMIENTOS GENERALES** |
| 1.     Estructura del Estado. |
| 2.     Estructura y funciones de la Entidad. |
| 3.     Constitución Política de Colombia. |
| 4.     Plan Nacional de Desarrollo. |
| 5.     Planeación estratégica y gestión documental. |
| 6.     Herramientas informáticas. |
| **CONOCIMIENTOS ESPECIFICOS** |
| 1.     Normativa en seguridad humana, prevención, combate de incendios, materiales peligrosos y rescate. |
| 2.     Protocolos distritales para atención de emergencias. |
| 3.     Procedimientos operativos en la atención de emergencias. |
| 4.     Sistema comando de incidentes. |
| 5.     Salud Ocupacional e higiene y seguridad industrial. |
| 6.     Herramientas básicas de sistemas. |
| 7.     Atención y Protección contra incendios. |
| 8.     Malla vial del Distrito Capital. |
| 9.     Administración de desastres. |
| 10. Materiales peligrosos-MATPEL |
| 11. Búsqueda y rescate. |
| 12. Comunicación y manejo de grupos. |
| **VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES** |
| **COMUNES** |
| 1.     Orientación a resultados. |
| 2.     Orientación al usuario y al ciudadano. |
| 3.     Transparencia. |
| 4.     Compromiso con la organización. |
|  |
| **POR NIVEL JERARQUICO** |
| 1.     Manejo de la información. |
| 2.     Adaptación al cambio. |
| 3.     Disciplina. |
| 4.     Relaciones Interpersonales. |
| 5.     Colaboración. |
| **VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA** |
| **Estudios** |
| Diploma de bachiller en cualquier modalidad. |
| Licencia de conducción C2 o su equivalente. |
| **Experiencia** |
| Cuatro (4) años de Bombero |

De igual manera se debe dar cumplimiento a lo definido en la Ley 909 de 2004 en su artículo 24, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019 que señala:

*“ARTÍCULO**1. El artículo*[*24*](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861#24)*de la Ley 909 de 2004, quedará así:*

*ARTÍCULO*[*24*](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861#24)*. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.*

*En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.*

*El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.*

*Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.*

*En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva”*.

Los servidores que eventualmente cuentan con derechos de carrera administrativa en el empleo de Bombero código 475 grado 15 y que puede ser encargados una vez se realice la verificación de requisitos corresponde actualmente a tres, de no cumplir se puede cubrir las plazas mediante nombramiento provisional una vez culmine el proceso de listado de hojas de vida para la provisión transitoria de las vacantes existentes del empleo.

**Empleo de Sargento de Bomberos código 417 grado 18**

Para el presente empleo se puede realizar la provisión de vacantes, que a la fecha existen 6 plazas, y su provisión depende de las necesidades del servicio y proyección institucional, los requisitos están señalados en la Resolución 841 de 2015: “*Por la cual se ajusta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos”.*

En la actualidad no existen servidores que cuentan con derechos de carrera administrativa en el empleo de Cabo de Bombero código 413 grado 17 y que puede ser encargados una vez se realice la verificación de requisitos.

Adicionalmente revisando la planta de personal los servidores que actualmente se encuentran encargados en el empleo de Cabo de Bomberos código 413 grado 17 y que pueden eventualmente ser encargados una vez se realice la verificación de requisitos corresponde a 98 servidores que desempeñan mediante encargo el empleo inmediatamente anterior. Es importante tener en cuenta que de las plazas existentes del empleo en mención cuatro (4) serán afectadas por la propuesta de rediseño, es decir serán objeto de supresión. Por lo cual únicamente dos (2) plazas se pueden proveer.

|  |
| --- |
| **CONOCIMIENTOS GENERALES** |
| 1.     Estructura del Estado. |
| 2.     Estructura y funciones de la Entidad. |
| 3.     Constitución Política de Colombia. |
| 4.     Plan Nacional de Desarrollo. |
| 5.     Planeación estratégica y gestión documental. |
| 6.     Herramientas informáticas. |
| **CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS** |
| 1.     Normativa en seguridad humana, prevención, combate de incendios, materiales peligrosos y rescate. |
| 2.     Protocolos distritales para atención de emergencias. |
| 3.     Procedimientos operativos en la atención de emergencias. |
| 4.     Sistema comando de incidentes. |
| 5.     Atención y Protección contra incendios |
| 6.     Búsqueda y rescate |
| 7.     Materiales peligrosos |
| 8.     Malla vial del Distrito Capital. |
| 9.     Administración de desastres. |
| 10. Búsqueda y rescate en operaciones especiales: Rescate Urbano-USAR, incendios forestales, Materiales peligrosos-MATPEL, Búsqueda y rescate de animales en emergencia-BRAE. |
| 11. Comunicación y manejo de grupos. |
| **VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES** |
| **COMUNES** |
| 1.     Orientación a resultados. |
| 2.     Orientación al usuario y al ciudadano. |
| 3.     Transparencia. |
| 4.     Compromiso con la organización. |
| **POR NIVEL JERARQUICO** |
| 1.     Manejo de la información. |
| 2.     Adaptación al cambio. |
| 3.     Disciplina. |
| 4.     Relaciones Interpersonales. |
| 5.     Colaboración. |

* 1. **Empleo de Teniente de Bomberos código 419 grado 21**

A la fecha sobre el empleo de Teniente de Bomberos existen 17 vacantes las cuales en el momento no pueden ser provistas debido a no cumplimiento de requisitos por el personal de planta de la entidad, ya que un requisito para el mismo es la experiencia de cuatro (4) años en el empleo de Subteniente de Bomberos empleo que a la fecha no existe en la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, situación que cambia una vez se cuente con concepto técnico favorable y certificado de viabilidad presupuestal, conforme a los documentos que se encuentran radicados en el Departamento Administrativo del Servicio Civil- DASCD como ya se indicó anteriormente.

Lo anterior toda vez, que la provisión de empleos se realiza a discrecionalidad del nominador, y en atención a los compromisos adquiridos con las agremiaciones sindicales, no se ha surtido procesos de vinculación en provisionalidad.

Los requisitos están definidos en la Resolución 841 de 2015: “*Por la cual se ajusta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos”.*

|  |
| --- |
| **CONOCIMIENTOS GENERALES** |
| 1.     Estructura del Estado. |
| 2.     Estructura y funciones de la Entidad. |
| 3.     Constitución Política de Colombia. |
| 4.     Plan Nacional de Desarrollo. |
| 5.     Planeación estratégica y gestión documental. |
| **6.** Herramientas informáticas. |
| **CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS** |
| 1.     Normativa en seguridad humana, prevención, combate de incendios, materiales peligrosos y rescate. |
| 2.     Protocolos distritales para atención de emergencias. |
| 3.     Procedimientos operativos y protocolos para atención de emergencias. |
| 4.     Sistema comando de incidentes. |
| 5.     Administración de desastres. |
| 6.     Atención y Protección contra incendios |
| 7.     Sistema Penal Acusatorio. |
| 8.     Investigación de incendios. |
| 9.     Conocimientos en búsqueda y rescate. |
| 10. Búsqueda y rescate en operaciones especiales: Rescate Urbano-USAR, incendios forestales, Materiales peligrosos-MATPEL, Búsqueda y rescate de animales en emergencia-BRAE. |
| 11. Administración o manejo de personal. |
| 12. Resolución de conflictos. |
| **13.** Comunicación y manejo de grupos. |
| **VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES** |
| **COMUNES** |
| 1.     Orientación a resultados. |
| 2.     Orientación al usuario y al ciudadano. |
| 3.     Transparencia. |
| 4.     Compromiso con la organización. |
| **POR NIVEL JERARQUICO** |
| 1.     Manejo de la información. |
| 2.     Adaptación al cambio. |
| 3.     Disciplina. |
| 4.     Relaciones Interpersonales. |
| *5.* Colaboración. |
| **VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA** |
| **Estudios** |
| Diploma de bachiller en cualquier modalidad. |
| Licencia de conducción C2 o su equivalente. |
| **Experiencia** |
| Cuatro (4) años de Subteniente |

Se puede identificar que en el requisito de experiencia se solicita experiencia en el empleo de subteniente el cual no existe en la planta actual de la entidad.

* 1. **Empleo de Subcomandante de Bomberos código 336 grado 22**

El empleo de Subcomandante de Bomberos cuenta con 7 vacantes a la fecha, dicho empleo no puede ser provisto, ya que al igual del empleo de teniente uno de los requisitos es cumplir 3 años de experiencia como Capitán de Bomberos, empleo que no existe en la planta de personal de la Entidad.

Los requisitos están definidos en la Resolución 841 de 2015: “*Por la cual se ajusta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos”.*

|  |
| --- |
| **REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA** |
| **Estudios No. 1** |
| Título de formación técnica o tecnológica en los núcleos básicos del conocimiento de: |
| Administración; Arquitectura; Deportes, Educación Física y recreación; Derecho y Afines; Economía; Enfermería; Física; Ingeniería Administrativa y Afines; Ingeniería Ambiental, Sanitaria y Afines; Ingeniería Civil y Afines; Ingeniería de Sistemas, Telemática y Afines; Ingeniería Eléctrica y Afines; Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y Afines; Ingeniería Industrial y Afines; Ingeniería Mecánica y Afines; Ingeniería Química y Afines; Matemáticas, estadística y afines. |
| Licencia de conducción C2 o su equivalente. |
| **Experiencia** |
| Tres años de Capitán de Bomberos |

Se puede identificar que en el requisito de experiencia se solicita experiencia en el empleo de Capitán de Bomberos el cual no existe en la planta actual de la entidad. Este empleo es objeto de supresión en seis (6) plazas conforme al documento radicado en el DASCD.

* 1. **Empleo de Comandante de Bomberos código 203 grado 16**

El presente empleo cuanta con 3 vacantes las cuales no pueden ser provistas con personal de la planta de personal ya que a la fecha ningún servidor cumple con los requisitos establecidos en la Resolución 841 de 2015: “*Por la cual se ajusta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos”.* Los requisitos del presente empleo son los siguientes:

|  |
| --- |
| **V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS ESENCIALES** |
| **CONOCIMIENTOS GENERALES** |
| 1.     Estructura del Estado. |
| 2.     Estructura y funciones de la Entidad. |
| 3.     Constitución Política de Colombia. |
| 4.     Plan Nacional de Desarrollo. |
| 5.     Planeación estratégica y gestión documental. |
| 6.     Sistema Integrado de Gestión. |
| 7.     Herramientas informáticas. |
| **CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS** |
| 1.     Normativa en seguridad humana, prevención, combate de incendios, materiales peligrosos y rescate. |
| 2.     Protocolos distritales para atención de emergencias. |
| 3.     Procedimientos operativos en la atención de emergencias. |
| 4.     Sistema Comando de Incidente. |
| 5.     Administración de emergencias. |
| 6.     Atención de incidentes con materiales peligrosos. |
| 7.     Operaciones para la prevención y atención de incendios forestales. |
| 8.     Atención y Protección contra incendios. |
| 9.     Conocimiento en búsqueda y rescate. |
| 10. Búsqueda y rescate en operaciones especiales: Rescate Urbano-USAR, incendios forestales, Materiales peligrosos-MATPEL, Búsqueda y rescate de animales en emergencia-BRAE. |
| 11. Planeación estratégica. |
| 12. Administración de personal. |
| 13. Evaluación de Daños y Análisis de Necesidades. |
| 14. Resolución de Conflictos. |
| **VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES** |
| **COMUNES** |
| 1. Orientación a resultados |
| 2. Orientación al usuario y al ciudadano |
| 3. Transparencia |
| 4. Compromiso con la Organización |
| **POR NIVEL JERARQUICO** |
| 1. Aprendizaje Continuo |
| 2. Experticia profesional |
| 3. Trabajo en equipo y Colaboración |
| 4. Creatividad e Innovación |
| **VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA** |
| **Estudios** |
| **Núcleo básico del Conocimiento - Tarjeta profesional en los casos exigidos por la ley.  - Licencia de conducción C2 o su equivalente según la norma.** |
| Administración |
| Arquitectura |
| Deportes, Educación Física y recreación |
| Derecho y Afines |
| Economía |
| Enfermería |
| Física |
| Ingeniería Administrativa y Afines |
| Ingeniería Ambiental, Sanitaria y Afines |
| Ingeniería Civil y Afines |
| Ingeniería de Sistemas, Telemática y Afines |
| Ingeniería Eléctrica y Afines |
| Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y Afines |
| Ingeniería Industrial y Afines |
| Ingeniería Mecánica y Afines |
| Ingeniería Química y Afines |
| Matemáticas, estadística y afines |
| Medicina |
| Psicología |
| Química y afines |
| **Experiencia** |
| Tres (3) años de Subcomandante de Bomberos |

Se puede identificar que en el requisito de experiencia se solicita experiencia en el empleo de Subcomandante de Bomberos el cual existe en la planta actual de la Entidad, pero a la fecha no cuenta con servidores que provean dichas plazas, al igual que el empleo anterior es objeto de supresión en dos (2) plazas conforme a documento radicado en el DASCD.

1. **PROYECCIONES DE RETIRO**

Conforme a la proyección de los servidores públicos vinculados, que puede retirarse de la Entidad teniendo como criterio la edad actual de los mismos, se realiza una identificación de los empleos que se pueden ver afectados; para ello, respecto a los servidores público se deben ejecutar acciones y estrategias desde calidad de vida, formación y capacitación vayan en dos sentidos: preparar a las personas para su salida y transferir esas experiencias que conlleven a la construcción solida de la memoria institucional; adicionalmente frente a los empleos, realizar la proyección de su provisión.

* 1. **Empleo de Bombero código 475 grado 15**

Se proyecta la renuncia por edad y tramites de pensión de vejez la salida de un (1) servidor, pero se podría proveer con las demás vacantes existentes cuando se decida realizar el proceso y una vez se valide el cumplimiento de los requisitos. El servidor se encuentra vinculado en provisionalidad.

Es importante tener en cuenta que el próximo año se afecta la proyección de la provisión de las vacantes existentes debido a la ley de garantías la cual comienza en el mes de junio.

* 1. **Empleo de Cabo de Bombero código 413 grado 17**

Para el empleo de Cabo se cuenta con un servidor de carrera proyectado para retirarse de la Entidad, el mismo puede ser provisto mediante la figura de encargo o excepcionalmente por nombramiento provisional si se determina la necesidad del servicio.

* 1. **Empleo de Sargento de Bomberos código 417 grado 18**

En el empleo de sargento de bomberos se proyecta el retiro por resolución de pensión por vejez de cinco (5) servidores, lo cual demuestra el cambio generacional que está sucediendo en la entidad actualmente. Dichos empleos se podrían proveer mediante encargo cuando se tome la decisión.

* 1. **Empleo de Teniente de Bomberos código 419 grado 21**

Se proyecta el retiro de cuatro (4) tenientes de bomberos, no se puede llevar a cabo el proceso de provisión ya que no existe en la Entidad del empleo de Subteniente de Bomberos. Dicha situación puede cambiar debido a que actualmente se tienen radicado ante DASCD propuesta de rediseño institucional, de ser aprobado y cumplir con todas las etapas se daría cumplimiento a lo establecido en el Decreto 256 de 2013 y por ende se pueda empezar la provisión de los servidores que cumplan requisitos.

De igual manera un servidor de carrera titular de este empleo y que actualmente se encuentra en comisión de servicios en un empleo de libre nombramiento y remoción se proyecta para el retiro en la próxima vigencia.

* 1. **Empleo Conductor código 480 grado 15**

Se estima que los 2 cargos existentes en la planta de personal queden vacantes ante el retiro de los servidores que actualmente los ocupan por resolución de retiro por vejez, dichos empleos se podrían proveer una vez queden en vacancia mediante nombramiento provisional, claro está que dicha actividad se afecta por la ley de garantías, la cual comienza en el mes de junio de 2022.

* 1. **Empleos del Nivel Profesional (Profesional Universitario – Profesional Especializado)**

Por último, en la proyección se identifican tres (3) profesionales que pueden retirarse por resolución de pensión por vejez, empleos que pueden ser provistos mediante encargo o excepcionalmente en provisionalidad, proceso que también se afecta en caso de requerirse su provisión antes de que culmine ley de garantías.

A continuación, se presenta el total de servidores que se proyectan con posibilidad de retiro para la vigencia 2022, indicando su cargo actual el tipo de vinculación, fecha de nacimiento, así como la edad de nacimiento.

**TABLA**

* 1. **Indicadores conforme a medición de FURAG**

Teniendo en cuenta que el Plan Anual de Vacantes permite tener una visión real del número de plazas que pueden quedar en vacancia por las diferentes situaciones administrativas que se presenten, es importante tener en cuenta el análisis a través de los indicadores de gestión propios para la planta de personal en cuanto a rotación y retención;, el indicador de rotación permite identificar la provisión de los empleos a través del tiempo, es decir conocer cuanto tiempo se contempla para la provisión de las vacantes que se generan, el de retención nos permite identificar cuantos empleos se cuentan provistos por periodo de tiempo, los cuales se describen a continuación:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Denominación del Empleo** | **Código** | **Grado** | **Femenino o Masculino** | **Fecha de Nacimiento** | **Edad a Noviembre 11 de 2022** |
| JEFE DE OFICINA ASESORA | 115 | 05 | FEMENINO | 02/10/72 | 50 |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 222 | 26 | FEMENINO | 10/08/72 | 50 |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 20 | FEMENINO | 03/05/69 | 53 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 407 | 27 | FEMENINO | 01/10/69 | 53 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 407 | 20 | FEMENINO | 16/02/71 | 51 |
| TENIENTE DE BOMBEROS | 419 | 21 | FEMENINO | 14/09/69 | 53 |
| BOMBERO | 475 | 15 | FEMENINO | 26/07/68 | 54 |
| SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | FEMENINO | 28/11/72 | 49 |
| BOMBERO | 475 | 15 | FEMENINO | 05/03/74 | 48 |
| CABO DE BOMBEROS | 413 | 17 | FEMENINO | 17/12/69 | 52 |
| CABO DE BOMBEROS | 413 | 17 | FEMENINO | 26/08/71 | 51 |
| SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | FEMENINO | 03/05/74 | 48 |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 222 | 26 | FEMENINO | 01/04/55 | 67 |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 222 | 26 | FEMENINO | 01/06/71 | 51 |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 222 | 24 | FEMENINO | 19/10/57 | 65 |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 20 | FEMENINO | 10/07/68 | 54 |
| SUBDIRECTOR TECNICO | 068 | 07 | MASCULINO | 09/02/66 | 56 |
| SUBDIRECTOR TECNICO | 068 | 07 | MASCULINO | 14/09/62 | 60 |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 222 | 26 | MASCULINO | 13/11/58 | 63 |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 222 | 26 | MASCULINO | 09/02/67 | 55 |
| SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | MASCULINO | 30/03/65 | 57 |
| TENIENTE DE BOMBEROS | 419 | 21 | MASCULINO | 23/06/68 | 54 |
| TENIENTE DE BOMBEROS | 419 | 21 | MASCULINO | 08/03/64 | 58 |
| TENIENTE DE BOMBEROS | 419 | 21 | MASCULINO | 09/09/60 | 62 |
| TENIENTE DE BOMBEROS | 419 | 21 | MASCULINO | 05/05/64 | 58 |
| SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | MASCULINO | 20/01/65 | 57 |
| SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | MASCULINO | 01/06/59 | 63 |
| SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | MASCULINO | 26/11/61 | 60 |
| SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | MASCULINO | 27/03/67 | 55 |
| SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | MASCULINO | 04/11/62 | 60 |
| SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | MASCULINO | 12/10/69 | 53 |
| CABO DE BOMBEROS | 413 | 17 | MASCULINO | 19/08/64 | 58 |
| SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | MASCULINO | 16/05/55 | 67 |
| SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | MASCULINO | 07/09/68 | 54 |
| SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | MASCULINO | 04/09/67 | 55 |
| SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | MASCULINO | 22/01/70 | 52 |
| BOMBERO | 475 | 15 | MASCULINO | 17/09/66 | 56 |
| TENIENTE DE BOMBEROS | 419 | 21 | MASCULINO | 08/03/60 | 62 |
| CABO DE BOMBEROS | 413 | 17 | MASCULINO | 08/02/70 | 52 |
| BOMBERO | 475 | 15 | MASCULINO | 19/10/68 | 54 |
| BOMBERO | 475 | 15 | MASCULINO | 29/12/62 | 59 |
| BOMBERO | 475 | 15 | MASCULINO | 12/08/69 | 53 |
| CABO DE BOMBEROS | 413 | 413 | MASCULINO | 11/10/61 | 61 |
| BOMBERO | 475 | 15 | MASCULINO | 24/02/66 | 56 |
| BOMBERO | 475 | 15 | MASCULINO | 08/10/67 | 55 |
| BOMBERO | 475 | 15 | MASCULINO | 16/06/65 | 57 |
| BOMBERO | 475 | 15 | MASCULINO | 01/12/64 | 57 |
| CABO DE BOMBEROS | 413 | 17 | MASCULINO | 28/05/67 | 55 |
| BOMBERO | 475 | 15 | MASCULINO | 15/05/68 | 54 |
| BOMBERO | 475 | 15 | MASCULINO | 06/07/69 | 53 |
| CABO DE BOMBEROS | 413 | 17 | MASCULINO | 10/02/70 | 52 |
| BOMBERO | 475 | 15 | MASCULINO | 20/12/69 | 52 |
| CABO DE BOMBEROS | 413 | 17 | MASCULINO | 29/03/69 | 53 |
| TENIENTE DE BOMBEROS | 419 | 21 | MASCULINO | 26/04/69 | 53 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 407 | 27 | MASCULINO | 13/02/65 | 57 |
| CABO DE BOMBEROS | 413 | 413 | MASCULINO | 09/02/69 | 53 |
| SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | MASCULINO | 12/10/69 | 53 |
| BOMBERO | 475 | 15 | MASCULINO | 13/10/69 | 53 |
| CABO DE BOMBEROS | 413 | 17 | MASCULINO | 21/11/65 | 56 |
| SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | MASCULINO | 27/02/69 | 53 |
| CABO DE BOMBEROS | 413 | 17 | MASCULINO | 25/10/69 | 53 |
| COMANDANTE DE BOMBEROS | 203 | 16 | MASCULINO | 07/08/65 | 57 |
| COMANDANTE DE BOMBEROS | 203 | 16 | MASCULINO | 17/02/67 | 55 |
| COMANDANTE DE BOMBEROS | 203 | 16 | MASCULINO | 14/12/63 | 58 |
| TENIENTE DE BOMBEROS | 419 | 21 | MASCULINO | 30/01/61 | 61 |
| SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | MASCULINO | 15/12/64 | 57 |
| SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | MASCULINO | 14/03/67 | 55 |
| SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | MASCULINO | 29/11/65 | 56 |
| SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | MASCULINO | 27/02/70 | 52 |
| SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | MASCULINO | 20/07/63 | 59 |
| SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | MASCULINO | 21/09/66 | 56 |
| SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | MASCULINO | 07/07/66 | 56 |
| SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | MASCULINO | 14/02/65 | 57 |
| SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | MASCULINO | 15/01/67 | 55 |
| CONDUCTOR | 480 | 15 | MASCULINO | 06/10/62 | 60 |
| CONDUCTOR | 480 | 15 | MASCULINO | 20/04/57 | 65 |
| JEFE DE OFICINA | 006 | 05 | MASCULINO | 13/10/57 | 65 |

Fuente: Información Servidores prepensionados vigencia 2022, suministrada por Subdirección de Gestión Humana

**ACCIONES POR EJECUTAR**

Para consolidar la planeación de las acciones de provisión de las vacantes es importante efectuar unas actividades durante todo el año que conlleven cubrir las vacantes existentes en los empleos que se puedan proveer por cumplimiento de requisitos, lo cual afectará directamente la disponibilidad de servidores para cumplimiento de la misionalidad y fines de la Entidad, así las cosas como estrategia para cubrir las vacantes existentes se deberá llevar a cabo procesos de provisión acatando la normativa existente sobre la materia, lo anterior para verificar qué servidores de carrera cumplen y de no contar con esta población se pueda proceder a la provisión mediante nombramiento provisional. La otra estrategia en el tiempo es la realización del concurso de méritos, sobre la cual los tiempos de ejecución corresponden a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

Por lo cual, corresponde en el plan de previsión de recursos humanos proyectar los recursos presupuestales necesarios para cubrir dichos empleos.

De igual manera es necesario proyectar los recursos necesarios para la liquidación de los servidores que vinculados en provisionalidad se retiren por resolución de pensión de vejez y aquellos que se puedan ver afectados por el desarrollo del concurso de méritos para las vacantes que se ofertarán.

* 1. **Impacto directo**

Los impactos que se generan del Plan Anual de Vacantes se verán reflejados en la planta de personal y su provisión conforme a las necesidades del servicio, ya que a la fecha cierra con ciento dieciocho (118) vacantes, lo cual conforme a lo revisado por los diferentes empleos y que se proyecta en el plan de previsión de recursos, pueden ser provistos una vez se termine la “ley de garantías”, ahora bien de ser aprobado el proceso de rediseño institucional para el segundo semestre de la vigencia se puede proveer las vacantes de la planta de personal, toda vez que con la creación de los empleos de Subteniente de Bomberos y Capitán de Bomberos se realizará la provisión de los empleos dando cumplimiento a la jerarquiía estimada en el Decreto 256 de 2013.

Así las cosas, con la aprobación del rediseño institucional que conlleve la creación de cargos tanto administrativos para dar cumplimiento a normativa vigente y demás necesidades primordiales halladas en el diagnóstico de cargas laborales, como cargos de empleos operativos que no existen a la fecha esto es; Subteniente de Bomberos y Capitán de Bomberos, cumpliendo lo definido por el Decreto 256 de 2013, y logrando un escalafón bomberil completo se realizará la provisión de todas las vacantes de personal operativo, una vez se valide el cumplimiento de los requisitos.

Estos análisis fueron realizados, por lo cual fue elevado ante el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, solicitud de concepto para la creación de 56 plazas de empleos distribuidas de la siguiente manera:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Cantidad de cargos a crear** | **Denominación empleo** | **Dependencia a apoyar** |
| 1 | Profesional Especializado | Despacho Dirección |
| 1 | Profesional Especializado | Subdirección de Gestión Humana |
| 5 | Subteniente de Bomberos | Subdirección Operativa |
| 5 | Capitán de Bomberos | Subdirección Operativa |
| 44 | Bombero | Subdirección Operativa |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana – Desarrollo Organizacional

Con relación a los cargos señalados en el cuadro anterior no se ha recibido respuesta final, ya que se realizaron las adecuaciones y ajustes requeridos al estudio técnico solicitados por el DASCD, sin embargo es importante señalar que el próximo año se realizará el proceso electoral, por lo cual se activa la lo establecido en la Ley 996 de 2002 “Ley de Garantías”, (prohibición en modificar la nómina de las entidades, dentro de los cuatro (4) meses anteriores a las elecciones a cargos de elección popular)), esta inicia en el mes de junio, es por ello que los tiempos para la provisión de los empleos depende de los trámites que se realicen de manera oportuna, con relación a los avales suministrados por parte de las entidades que intervienen en el proceso, y así agilizar las acciones internas de provisión.

1. **CONCLUSIONES**

* La Entidad desarrolla las acciones necesarias establecidas por la normativa vigente en materia de ingreso, desarrollo y retiro del personal articulando todas las acciones dentro de lo establecido por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
* Teniendo en cuenta las vacantes existentes a la fecha se puede identificar cuáles pueden ser provistas, ya sean vacantes definitivas o temporales y cuales no se pueden proveer mediante encargos por falta de requisitos y establecer las tareas necesarias para alcanzar una provisión completa de la planta de personal de la entidad, a través de diferentes mecanismos.
* El plan de vacantes permite dar cumplimiento a la normativa del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la metodología definida, en primera instancia dando respuesta al FURAG como elemento principal de diagnóstico y que conlleve una mejora continua de las acciones por parte de la entidad en materia de la provisión de las vacantes que se generen en el futuro.
* La Entidad deberá continuar en las acciones que conlleven una provisión de las vacantes producto de concurso de méritos, a través de concurso desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, para lo cual se realizó el reporte de la OPEC como insumo inicial para dicho concurso.

1. **CONTROL DE CAMBIOS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **VERSIÓN** | **FECHA** | **DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN** |
| 01 | 23/01/2023 | Creación del documento para la vigencia 2023 |

1. Plan Anual de Vacantes Departamento Administrativo de la Función Pública 2021 [↑](#footnote-ref-1)