

GT-PL02

**PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**Contenido**

[1. INTRODUCCIÓN 3](#_Toc125545847)

[2. OBJETIVOS 6](#_Toc125545848)

[3. METODOLOGIA 7](#_Toc125545849)

[4. PROVISIÓN DE LAS VACANTES EN LA UAE CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS PROYECCIÓN 2023 27](#_Toc125545850)

[5. CRONOGRAMA DE ACCIONES 33](#_Toc125545851)

[6. DOCUMENTOS RELACIONADOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN 35](#_Toc125545852)

[7. CONTROL DE CAMBIOS 35](#_Toc125545853)

1. **INTRODUCCIÓN**

La Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos a través del Acuerdo 637 de 2016 se establece como una Unidad Administrativa Especial del orden Distrital del sector central, de carácter eminentemente técnico y especializado, sin personería jurídica, con autonomía administrativa y presupuestal en cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004 y particularmente lo señalado en el artículo 17 que definió:

“***Planes y plantas de empleos.*** *Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación; c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado*.”

Para dar respuesta a las funciones allí establecidas, cuenta con una planta de empleos dispuesta en el Decreto 360 de 2022, de los cuales algunos se encuentran en vacancia,y así mismo la entidad se encuentra en el proceso de actualización y de cumplimiento a lo señalado anteriormente, buscando la provisión de las vacantes existentes utilizando las metodologías que brinde mayor agilidad a la entidad para su cubrimiento, ajustando sus procedimientos a lo dispuesto en la normativa, para poder obtener la provisión total de la planta de empleos, esto es a través de la figura de encargo y excepcionalmente por provisión mediante nombramiento provisional.

Con la provisión de los empleos, se busca prestar los servicios misionales y el desempeño de la Entidad en general, de manera óptima, eficaz y eficiente, fortaleciendo y consolidando la institucionalidad pública como agente directo de mejoramiento de las condiciones de vida de los ciudadanos a través de la respuesta integral de la gestión del riesgo de incendios, aspectos que en el día a día demandan mayores y mejores servicios, teniendo en cuenta la densidad y crecimiento poblacional que ha tenido la ciudad y su relevancia como ciudad región descritas en el Plan de Desarrollo Distrital.

Lo anterior teniendo en cuenta lo señalado por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en sus dimensiones y políticas, articulando así el Plan de Gestión Estratégica de Talento Humano - PGETH, como elemento que da vida a todo el procedimiento de ingreso, desarrollo y retiro de los servidores público, esto implica una información actualizada de los datos de los servidores de la Entidad.

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

*“ARTÍCULO 29. Concursos. Los concursos para el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa serán abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño.*

*ARTÍCULO 30. Competencia para adelantar los concursos. Los concursos o procesos de selección serán adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través de contratos o convenios interadministrativos, suscritos con universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior acreditadas por ella para tal fin. Los costos que genere la realización de los concursos serán con cargo a los presupuestos de las entidades que requieran la provisión de cargos. (…)”*

Es necesario indicar, que el presente plan se desarrolla con la identificación de necesidades de personal (esto con un insumo valioso, obtenido del resultado de cargas de trabajo realizado en el año 2020), verificación de la disponibilidad de personal y verificación de cumplimiento de requisitos para la provisión de las vacantes existentes y por último la proyección de medidas de provisión para atender dichas necesidades.

Es necesario dar a conocer, que la entidad viene sosteniendo reuniones junto con la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-, con el fin de abordar temas como los procesos de planeación para identificar los empleos que serán susceptibles de concurso de méritos para el empleo de Bombero código 475 grado 15, al igual los empleos del Sistema General de carrera correspondiente a la parte administrativa.

1. **OBJETIVOS**

**2.1. Objetivo General**

Adoptar las estrategias que permitan identificar la disponibilidad de personal, con el fin de proveer las vacantes existentes, a través de los diferentes mecanismos de provisión (definitiva, encargo o provisionalidad), conforme al cumplimiento de requisitos y en el marco del plan anual de vacantes para la vigencia 2023.

**2.2. Objetivos específicos**

* Reconocer y determinar los requisitos de cada uno de los empleos para determinar la posible provisión de éstos, con el personal de carrera administrativa de la Entidad.
* Identificar el personal de carrera administrativa que cumple con los requisitos para la provisión de las vacantes.
* Revisar y estimar los empleos que no podrán ser cubiertos a través de encargo y que, de no cursar a la fecha un concurso de méritos desde la CNSC, proveerlos mediante la modalidad de provisionalidad.

1. **METODOLOGIA**

El plan de previsión de recursos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos para la vigencia 2023 se desarrolla en las siguientes etapas:

Diagnóstico de provisión de empleos vigencia 2022

Revisión de necesidades de personal.

Verificación de la disponibilidad de personal

Cumplimiento de requisitos

Proyección de medidas de provisión

Lo anterior conforme a lo señalado en el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2023, el cual busca dar respuesta a las preguntas claves señaladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP

**3.1. Diagnóstico de la provisión de empleos vigencia 2022.**

Para la vigencia 2022 se contaba con la información de las vacantes existentes de los diferentes empleos, tanto operativos como administrativos, para los cuales se debía aplicar las acciones de provisión conforme a lo señalada por la normatividad vigente, en total se contaba con 94 cargos de empleos vacantes. De dichas plazas vacantes era claro desde el inicio de la vigencia que las correspondientes a los empleos de Comandante de Bomberos, Subteniente de Bomberos y Teniente de Bomberos, no se podrían proveer ya que a la fecha la entidad no cuenta con empleos de estas denominaciones, que son requisito para su provisión dentro del escalafón bomberil y, además, no existen servidores que cumplan con los requisitos de estudio y experiencia señalados en el manual de funciones y competencias laborales vigente, por lo cual las acciones se centraron en la provisión de las vacantes del empleo de mayor denominación comenzando con las vacantes de sargento de bomberos. Para el caso del empleo de carreara administrativa, el mismo fue cubierto mediante nombramiento provisional ya que no existía personal de carrera administrativa que cumpla los requisitos.

Para realizar la provisión de las vacantes se tuvo en cuenta el marco normativo señalado para los empleos públicos, lo cual se encuentra en el Decreto 1083 de 2015 y la Ley 909 de 2004, principalmente lo que se establece en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 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 esto 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”.*

Tal y como lo señala la normatividad vigente, y de acuerdo a los empleos que tenían plazas vacantes se realizó la verificación de requisitos para los diferentes empleos a proveer, para lo cual se llevaron a cabo cinco (5) convocatorias.

En las cinco (5) convocatorias adelantadas se realizó la publicación de la misma, permitiendo a los servidores con derechos de carrera realizar reclamación a las publicaciones en caso de identificar posible vulneración a su derecho preferencial, en aquellas donde no se identificó servidores de carrera y donde no se presentaron observaciones a las mismas, se cubre la plaza mediante nombramiento provisional, aplicando el procedimiento vigente en la materia por la entidad.

**Encargos:** Se publicaron en total cinco (5) convocatorias para proveer mediante encargo las vacantes existentes y que podían ser provistas mediante este mecanismo. De dichas convocatorias mediante encargo y conforme a lo señalado por la Ley 909 de 2004, Ley 1960 de 2019 se pudo proveer las plazas de los empleos de Profesional Universitario 219 Grado 14, Profesional especializado código 222 grado 26 y grado 24. De igual manera se realizó la provisión de 2 vacantes del empleo de Sargento de Bomberos código 417 grado 18 por orden administrativa de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y se aplicó el instructivo de mérito para realizar la provisión de los empleos de Asesor código 105 grado 05, Jefe de Oficina código 006 grado 05, para las oficinas de Jurídica y de Control Disciplinario Interno, estas por nombramiento ordinario.

**Vinculación mediante nombramiento provisional:** De las convocatorias publicadas, donde no existen en la planta personal, servidores públicos con derechos de carrera que pudieran acceder mediante encargo a los cargos en vacancia, éstas fueron provistas mediante nombramiento provisional.

**Vacantes Personal Operativo a 31 de diciembre de 2022**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **EMPLEOS PROVISTOS** | **VACANTES EXISTENTES** |
| 1 | BOMBERO | 451 | 409 | 42 |
| 2 | CABO DE BOMBEROS | 143 | 100 | 43 |
| 3 | SARGENTO DE BOMBEROS | 91 | 85 | 6 |
| 4 | TENIENTE DE BOMBEROS | 25 | 8 | 17 |
| 5 | SUBCOMANDANTE DE BOMBEROS | 7 | 0 | 7 |
| 6 | COMANDANTE DE BOMBEROS | 5 | 3 | 2 |
|  | **TOTAL** | **722** | **604** | **118** |

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

**Vacantes Personal Administrativo a 31 de diciembre de 2022**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **NÚMERO** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **EMPLEOS PROVISTOS** | **VACANTES EXISTENTES** |
| 1 | DIRECTOR | 1 | 1 | 0 |
| 2 | SUBDIRECTOR TECNICO | 5 | 5 | 0 |
| 3 | JEFE DE OFICINA | 3 | 3 | 0 |
| 4 | JEFE DE OFICINA ASESORA | 1 | 1 | 0 |
| 5 | ASESOR | 1 | 1 | 0 |
| 6 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 13 | 13 | 0 |
| 7 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 8 | 8 | 0 |
| 8 | SECRETARIO | 3 | 3 | 0 |
| 9 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 5 | 5 | 0 |
| 10 | CONDUCTOR | 2 | 2 | 0 |
|  | **TOTAL** | **42** | **42** | **0** |

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

Conforme al plan de previsión de recursos para la vigencia 2022 se cumple con la provisión de las vacantes de los empleos de Sargento de Bomberos, conforme a las plazas existentes de la siguiente manera:

Para el empleo de Sargento de Bomberos se proveen 2 plazas por orden administrativa de la CNSC, las que no han sido provistas hacen parte de las que se proponen para supresión y quedaron definidas en el estudio de rediseño que fue radicado en el DASCD para concepto técnico.

De igual manera, la provisión de las vacantes existentes en los empleos operativos se realiza del rango mayor al menor, es decir, se proveyeron las vacantes de Sargento de Bomberos y Cabo de Bomberos, para posteriormente realizar la provisión de las vacantes de Bombero.

Se presenta para la vigencia de 2022 el proceso de obtener un listado de hojas de vida para la provisión transitoria de las plazas 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.

Conforme a lo indicado anteriormente, para la vigencia 2022 se ejecutaron cinco (5) convocatorias para la provisión de las plazas existentes, como se señaló anteriormente, únicamente se sacaron procesos para aquellas plazas en las cuales si era posible de ser cubiertas.

Dichos procesos se llevaron a cabo de la siguiente manera durante el año 2022:

* **Convocatoria 1:** PROCESO DE ENCARGO 1 DE 2022 - PUBLICACIÓN DE VERIFICACIÓN DE REQUISITOS ENCARGO EMPLEO PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 24 NÓMINA, el 01 de agosto de 2022 mediante comunicación I-00643-2022016314-UAECOB Id: 129328, se realiza la primera convocatoria para proveer el empleo señalado, dado que no existen servidores de carrera administrativa para provisión mediante encargo el mismo se cubre mediante nombramiento provisional.
* **Convocatoria 2:** PROCESO DE ENCARGO 2 DE 2022 - PUBLICACIÓN DE VERIFICACIÓN DE REQUISITOS ENCARGO EMPLEO PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 14 NÓMINA: se realiza la publicación mediante comunicación o I-00643-2022016324-UAECOB Id: 129342 del 01 de agosto de 2022 dado que no existen servidores de carrera administrativa para provisión mediante encargo el mismo se cubre mediante nombramiento provisional.
* **Convocatoria 3:** Empleo de Profesional Especializado código 222 grado 26, se realiza la publicación mediante comunicación o I-00643-2022016807-UAECOB Id: 130152 del 08 de agosto de 2022.
* **Convocatoria 4**: PUBLICACIÓN DEFINITIVA DE VERIFICACIÓN DE REQUISITOS – PROCESO DE ENCARGO 04 DE 2022 - EMPLEO PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 14 NÓMINA, se realiza la publicación mediante comunicación I-00643-2022021386-UAECOB Id: 137535 del 10 de octubre de 2022, dado que no existen servidores de carrera administrativa para provisión mediante encargo el mismo se cubre mediante nombramiento provisional.
* **Convocatoria 5:** Empleo de Profesional Especializado código 222 grado 24, se realiza la publicación mediante comunicación I-00643-2021010466 ID 82231de 31 de mayo de 2021, dado que no existen servidores de carrera administrativa para provisión mediante encargo el mismo se cubre mediante nombramiento provisional.

**3.2. CREACION OCDI**

Proceso de provisión de las plazas creadas como Jefe de Oficina, para la Oficina de Control Disciplinario Interno y Oficina Jurídica para dar cumplimiento a la normatividad sobre la materia (Ley 2094 de 2021): Se llevó a cabo el proceso tendiente a evaluar las competencias (prueba a gerentes públicos) al candidato para ocupar la plaza creada y denominada Jefe de Oficina Código 006 Grado 05 Oficina de Control Disciplinario Interno; adicionalmente se hace la incorporación del empleo creado Jefe de Oficina Código 006 Grado 05 de la Oficina Jurídica.

Como conclusión del proceso de provisión de las vacantes existentes durante la vigencia 2022, se cubrieron un total de siete (7) plazas teniendo en cuenta lo establecido en la normatividad vigente y cumplimiento de requisitos en los diferentes empleos, de dicho total dos (2) corresponden a vacantes en los empleos operativos y tres (3) a vacantes en los empleos administrativos y se llevó a cabo la provisión de dos (2) cargos de Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno y Jefe de Oficina Jurídica.

**3.3. Revisión de necesidades de personal**

Para la revisión de las necesidades de personal se realiza un análisis actual de la planta de personal, para lo cual se toma la información del plan anual de vacantes con corte a 31 de diciembre de 2022 que señala lo siguiente:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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. Pla anual de vacantes 2023 Información a 31 de diciembre de 2022.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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** | **42** | **42** | **0** | **0** |

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

En total a corte 31 de diciembre de 2022 se observa que la cantidad de vacantes existentes corresponde a 118 cargos, los cuales en su totalidad corresponden a empleos del personal operativo.

De dichos empleos a la fecha no pueden ser provistos por personal que ostente derechos de carrera en la entidad las plazas que se encuentran en los empleos de: Teniente de Bomberos, Subcomandante de Bomberos y Comandante de Bomberos, porque el personal vinculado en la planta de personal no cumple los requisitos definidos en el manual de funciones y competencias laborales, definidos a través de la resolución 841 de 2015, en total no pueden ser susceptible de provisión 26 plazas.

Así las cosas, a la fecha se encuentra en vacancia los siguientes empleos:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **NÚMERO** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **EMPLEOS PROVISTOS** | **VACANTES** |
| 1 | BOMBERO | 451 | 408 | 43 |
| 2 | CABO DE BOMBEROS | 143 | 100 | 43\* |
| 3 | SARGENTO DE BOMBEROS | 91 | 85 | 6\* |
|  | **TOTAL DE VACANTES** | **685** | **593** | 92 |

\*Empleos que son objeto de supresión de unas plazas

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

De las vacantes anteriormente mencionadas las mismas se distribuyen en vacantes definitivas y temporales así:

| **NÚMERO** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **OCUPADOS** | **VACANTES EXISTENTES** | **VACANTES DEFINITIVAS** | **VACANTES TEMPORALES** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | BOMBERO | 451 | 408 | 43 | 19 | 24 |
| 2 | CABO DE BOMBEROS | 143 | 100 | 43 | 43 | 0 |
| 3 | SARGENTO DE BOMBEROS | 91 | 85 | 6 | 6 | 0 |
|  | **TOTAL** | **685** | **593** | **92** | **68** | **24** |

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

**Revisión de necesidades de personal, verificación de la disponibilidad de personal**

La previsión del recurso humano no responde solamente al cubrimiento de las vacantes, sino también conlleva un análisis claro de planeación institucional, partiendo de la realidad institucional que indica la falta de 2 niveles para dar cumplimiento del Decreto 256 de 2013 respecto al escalafón del personal operativo determino lo siguiente:

***“Artículo 6°. Estructura del escalafón.****El Escalafón del Cuerpo Operativo de los Cuerpos Oficiales de Bomberos estará conformado por dos (2) categorías: Oficiales y Suboficiales. Cada categoría está conformada por diferentes grados, así:*

***a) Categoría de Oficiales:***

*1. Comandante de Bomberos.*

*2. Subcomandante de Bomberos.*

*3. Capitán de Bomberos.*

*4. Teniente de Bomberos.*

*5. Subteniente de Bomberos.*

***b) Categoría de Suboficiales:***

*1. Sargento de Bomberos.*

*2. Cabo de Bomberos.*

*3. Bombero.*

Además, estableció los tiempos de experiencia en cada empleo para poder ascender en el escalafón, lo anterior queda establecido así:

***“Artículo 10. Tiempo mínimo de servicio en cada grado.****Fíjense los siguientes tiempos mínimos, como requisito para ascender al grado inmediatamente superior:****a) Categoría de Oficiales:***

*1. Comandante de Bomberos: Tres años de Subcomandante de Bomberos.*

*2. Subcomandante de Bomberos: Tres años de Capitán de Bomberos.*

*3. Capitán de Bomberos: Cuatro años de Teniente de Bomberos.*

*4. Teniente de Bomberos: Cuatro años de Subteniente.*

*5. Subteniente: Cuatro años de Sargento de Bomberos.*

***b) Categoría de Suboficiales:***

*1. Sargento de Bomberos: Cuatro años de Cabo de Bomberos.*

*2. Cabo de Bomberos: Cuatro años de Bombero.”*

Es importante señalar que la Entidad durante la vigencia 2022, adelantó las acciones necesarias para consolidar el estudio técnico de rediseño institucional, para ello se adelantaron mesas de trabajo con la Subdirección Operativa y Dirección, revisando las necesidades de personal para dichas funciones misionales y que den respuesta a lo establecido en el Decreto 256 de 2013.

De igual manera se realizó la revisión de los empleos necesarios a crear para dar cumplimiento a la normatividad vigente, de lo cual se obtiene la necesidad de la creación del empleo de Jefe de Oficina para la dependencia de Control Disciplinario Interno, un empleo profesional para las funciones de Tics y un empleo profesional para las funciones de academia conforme a la estructura de dicha área. Así las cosas, se obtuvo un documento preliminar que se radica a DASCD mediante No E-01052-2021003683-UAECOB Id: 81617 del 24 de mayo de 2021, del cual se recibe respuesta de dicha entidad indicando que no se puede dar concepto favorable y remite una serie de ajustes necesarios al documento inicial 2021EE3463 del 08 de junio de 2021.

Teniendo en cuenta los tiempos perentorios de la norma, se realiza:

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.

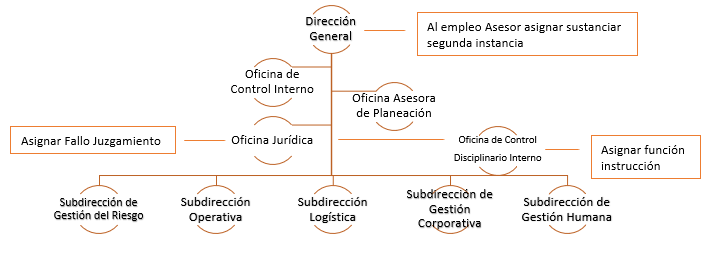
Suprimir la función asignada a la Subdirección de Gestión Corporativa relacionada con la atención de los asuntos disciplinarios.

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.



Adicionalmente, se encuentra radicada la solicitud de concepto para el **rediseño** **institucional**, que se realiza 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 realizara 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 envióa 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.

**Proyección de medidas de provisión para atender dichas necesidades**

Para la provisión de las vacantes existentes a la fecha (31 de diciembre de 2022) es claro definir las siguientes medidas para realizar su provisión:

Aplicar las directrices contenidas en la Ley 909 de 2004 y Ley 1960 de 2019, para la provisión de los cargos de carrera administrativa cuando la misma sea requerida para la gestión de la Entidad, así como también el criterio unificado de la Comisión Nacional de Servicio Civil – CNSC para provisión mediante encargo.

Continuar con el proceso de nombramiento de la persona que ostente los requisitos para desempeñar el empleo, conforme a los lineamientos brindados por la CNSC.

Si no es posible efectuar un encargo, bien sea porque ningún funcionario cumpla con los requisitos de carrera, se procederá a realizar un nombramiento provisional en los casos que se determine conforme a la discrecionalidad del nominador.

Desarrollar las acciones que correspondan en la planificación del concurso de méritos, el cual se viene conversando con la Comisión Nacional del Servicio Civil, lo anterior para el empleo de Bombero código 465 grado 15 y los empleos administrativos.

**Estimación de los costos de personal**

Para la vigencia 2022, el costo total de la planta de personal de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos provista en un 100%, estimando un incremento del 4,74%, corresponde a $66.898987.

Es así que para la provisión de los empleos que se encuentran vacantes al 31 de diciembre de 2022, la entidad estima el uso de los siguientes recursos:

| Denominación del Empleo | Código | Grado | Cantidad de empleos a Proveer | Costo anual 1 empleo | Costo Total Anual |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| BOMBERO | 475 | 15 | 43 | $ 85.839.902 | **$ 3.691.115.786** |
| CABO DE BOMBEROS | 413 | 17 | 20 | $ 102.836.020 | **$ 2.056.720.400** |
| SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | 1 | $ 107.613.386 | **$ 107.613.386** |
| TENIENTE DE BOMBEROS | 419 | 21 | 17 | $ 102.676.635 | **$ 1.745.502.795** |
| TOTAL |  |  | **88** | **$ 398.965.943** | **$ 7.600.952.367** |

1. **PROVISIÓN DE LAS VACANTES EN LA UAE CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS PROYECCIÓN 2023**

* **Provisión de las vacantes del empleo de Bombero**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NÚMERO | CARGO | CANTIDAD | OCUPADOS | VACANTES EXISTENTES | VACANTES DEFINITIVAS | VACANTES TEMPORALES |
| 1 | BOMBERO | 451 | 414 | 43 | 19 | 24 |

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



19 vacantes definitivas

24 vacantes temporales

[Esta foto](https://gartic.com.br/alita_/desenho-jogo/hidrante) de Autor desconocido está bajo licencia [CC BY-ND](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/3.0/)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Número | Empleo por proveer | Costo de cada empleo ($) | Costo total de las 43 vacantes existentes ($) |
| 1 | Bombero código 475 grado 15 | $ 85.839.902 | $ 3.691.115.786 |

* **Provisión de las vacantes del empleo de Cabo de Bomberos**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | CARGO | CANTIDAD | OCUPADOS | VACANTES EXISTENTES | VACANTES DEFINITIVAS | VACANTES TEMPORALES |
| 1 | CABO DE BOMBEROS | 143 | 100 | 43 | 43 | 0 |



20 vacantes definitivas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Número | Empleo por proveer | Costo de cada empleo ($) | Costo total de las 20 vacantes existentes ($) |
| 1 | Cabo de Bombero código 413 grado 17 | $ 102.836.020 | $ 2.056.720.400 |

* **Provisión de las vacantes del empleo de Sargento de Bomberos**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NÚMERO | CARGO | CANTIDAD | OCUPADOS | VACANTES EXISTENTES | VACANTES DEFINITIVAS | VACANTES TEMPORALES |
| 1 | SARGENTO DE BOMBEROS | 91 | 85 | 6 | 6 | 0 |



6 vacantes definitivas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Número | Empleo por proveer | Costo de cada empleo ($) | Costo total de la vacante existente ($) |
| 1 | Sargento de Bomberos código 417 grado 18 | $ 107.613.386 | $ 107.613.386 |

Acciones a ejecutar una vez se apruebe propuesta de rediseño institucional

La UAE Cuerpo Oficial de Bomberos radicó propuesta de rediseño institucional ante el DASCD, con el fin de obtener concepto técnico favorable para la creación de empleos, y así dar respuesta a las necesidades identificadas en el estudio de cargas laborales.

Al término de la vigencia 2022, se cuenta con los avales técnicos por parte del Departamento Administrativo del Servicio Civil DASCD y aval financiero por parte de la Dirección Distrital de Presupuesto DDP de la Secretaría de Hacienda.

Las creaciones estimadas de estas plazas tienen un costo de $ 5.044.249.244.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | CREACIÓN |  |  |
| DENOMINACION DEL EMPLEO | CODIGO | GRADO | No. DE EMPLEOS PLANTA ACTUAL | CANTIDAD | COSTO 1 CARGO | COSTO TOTAL CARGOS |
| Profesional Especializado | 222 | 28 |  | 1 | 155.174.610 | 155.174.610 |
| Profesional Especializado | 222 | 26 | 6 | 1 | 151.060.998 | 151.060.998 |
| Capitán de Bomberos | 411 | 27 |  | 5 | 112.914.952 | 564.574.760 |
| Subteniente de Bomberos | 419 | 21 |  | 5 | 96.464.618 | 482.323.090 |
| Bombero | 475 | 15 | 451 | 43 | 85.839.902 | 3.691.115.786 |
| TOTAL |  |  | 764 | 56 | $ 601.455.080 | $ 5.044.249.244 |

* **Provisión de las vacantes del empleo de Bombero**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Número | Empleo por proveer | Costo de cada empleo ($) | Costo total de las 87 vacantes existentes (una vez creadas) ($) |
| 1 | Bombero código 475 grado 15 | $ 85.839.902 | $ 7.468.071.474 |

* **Provisión de las vacantes del empleo de Subteniente de Bomberos**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Número | Empleo por proveer | Costo de cada empleo ($) | Costo total de las 5 vacantes existentes (una vez creadas) ($) |
| 1 | Subteniente de Bomberos código 419 grado 21 | $ 96.464.618 | $ 482.323.090 |

* **Provisión de las vacantes del empleo de Capitán de Bomberos**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Número | Empleo por proveer | Costo de cada empleo ($) | Costo total de las 5 vacantes (una vez creadas) |
| 1 | Capitán de Bomberos 411 grado 27 | $ 112.914.952 | $ 564.574.760 |

* **Provisión de las vacantes del empleo de Profesional Especializado**

| Número | Empleo por proveer | Costo de cada empleo ($) | Costo total de las vacantes existentes (una vez creadas) ($) |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Profesional especializado código 222 grado 28 | $ 155.174.610 | $ 155.174.610 |
| 2 | Profesional especializado código 222 grado 26 | $ 151.060.998 | $ 151.060.998 |

**Concurso de méritos**

Con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, se encuentra en la fase inicial para la planeación del concurso nacional para proveer las vacantes del empleo de Bombero Código 475 grado 15 y para la vigencia 2022 comenzar la planeación de los empleos administrativos.

Con relación a la convocatoria del empleo Bombero, la Entidad ya ha venido realizando los abonos correspondientes para dicho concurso.

En cuanto al reporte de la OPEC la Entidad (CNSC), realizó su actualización de reporte en la plataforma Sistema de Apoyo para la Igualdad Merito y Oportunidad - SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, quedando reportados los siguientes empleos:

| Número | Empleo reportado | Código | Grado | Cantidad empleo reportado |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Profesional Especializado | 222 | 26 |  |
| 2 | Profesional Especializado | 222 | 24 |  |
| 3 | Profesional Especializado | 222 | 22 |  |
| 4 | Profesional Universitario | 219 | 20 |  |
| 5 | Profesional Universitario | 219 | 17 |  |
| 6 | Comandante de Bomberos | 203 | 16 |  |
| 7 | Subcomandante de Bomberos | 336 | 22 |  |
| 8 | Teniente de Bomberos | 419 | 21 |  |
| 9 | Sargento de Bomberos | 417 | 18 |  |
| 10 | Cabo de Bomberos | 413 | 17 |  |
| 11 | Bombero | 475 | 15 | 282 |
| 12 | Auxiliar Administrativo | 407 | 20 |  |
| 13 | Auxiliar Administrativo | 440 | 19 |  |
| 14 | Secretario | 440 | 18 |  |
| 15 | Conductor | 480 | 15 | 2 |
|  | TOTAL |  |  | 304 |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Información reporte OPEC.2022

1. **CRONOGRAMA DE ACCIONES**

Conforme a las etapas que se describen en el plan de previsión de recursos humanos, el cual se ejecuta mediante la provisión por encargo, nombramientos provisionales excepcionalmente y una posible aprobación de la propuesta de rediseño institución se da cumplimiento al Decreto 256 de 2013 en cuanto al personal operativo de la entidad y crear los empleos de Subteniente y Capitán de Bomberos e identificar por medio de la medición de cargas laborales las necesidades de empleos administrativos y por último el proceso de concurso de méritos que se encuentra en fase de planeación con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

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

* **Cronograma General de las acciones a ejecutar**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ACTIVIDAD | Enero | Febrero | Marzo | Abril | Mayo | Junio | Julio | Agosto | Septiembre | Octubre | Noviembre | Diciembre |
| Provisión de las vacantes de personal operativo por encargo. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Provisión de las vacantes de personal administrativo por encargo. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Provisión de las vacantes de personal operativo mediante provisionalidad (empleo Bombero y Cabo de Bomberos) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Provisión de las nuevas vacantes mediante encargo |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Desarrollo de acciones en virtud del concurso de méritos \* |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

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

\* Se proyectan actividades durante la vigencia del 2021, conforme los requerimientos de la CNSC

1. **DOCUMENTOS RELACIONADOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN**

|  |  |
| --- | --- |
| **CÓDIGO** | **DOCUMENTO** |
| GT-PL03 | Plan anual de vacantes |

1. **CONTROL DE CAMBIOS**

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