

GT-PL02

**PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**Contenido**

[**1.** **RESPONSABLE** 3](#_Toc151035053)

[2. OBJETIVO GENERAL 4](#_Toc151035054)

[3. ALCANCE 5](#_Toc151035055)

[4. ALINEACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES 6](#_Toc151035056)

[5. DEFINICIONES 9](#_Toc151035057)

[6. DIAGNÓSTICO 14](#_Toc151035058)

[7. REVISIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL 22](#_Toc151035059)

[8. PROVISIÓN DE LAS VACANTES PROYECCIÓN 2024 28](#_Toc151035060)

[9. CRONOGRAMA DE ACCIONES 34](#_Toc151035061)

[10. METAS - INDICADOR 37](#_Toc151035062)

[11. DOCUMENTOS RELACIONADOS 37](#_Toc151035063)

[12. CONTROL DE CAMBIOS 37](#_Toc151035064)

**.**

1. **RESPONSABLE**

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 al mandato allí establecido, la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos a través del Decreto 509 de 2013, en el artículo 13, le entrega funciones a la Subdirección de Gestión Humana, indicando en los literales:

*“a) Participar con la Dirección en la formulación de las políticas y programas relacionados con la administración y desarrollo del talento humano de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos.*

*c) Coordinar, ejecutar y hacer seguimiento a la aplicación de las normas, procedimientos y políticas en administración de personal, desarrollo organizacional, régimen salarial y prestacional, evaluación del desempeño, salud ocupacional, capacitación y bienestar e incentivos para los servidores públicos de la entidad.*

*h) Verificar y evaluar el cumplimiento de las políticas, protocolos y procedimientos establecidos para la administración y desarrollo del talento humano de la Unidad, a través de las herramientas dispuestas, con el fin de determinar su eficiencia y cumplimiento de la normatividad vigente.”*

Teniendo en cuenta lo anterior, es responsabilidad de la Subdirección de Gestión Humana de la entidad, de adelantar los procedimientos que sean pertinentes para la gestión del talento humano.

1. **OBJETIVO GENERAL**

Ejecutar las acciones necesarias para 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 2024.

* 1. **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**
* 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 existentes para la vigencia 2024.
* 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.

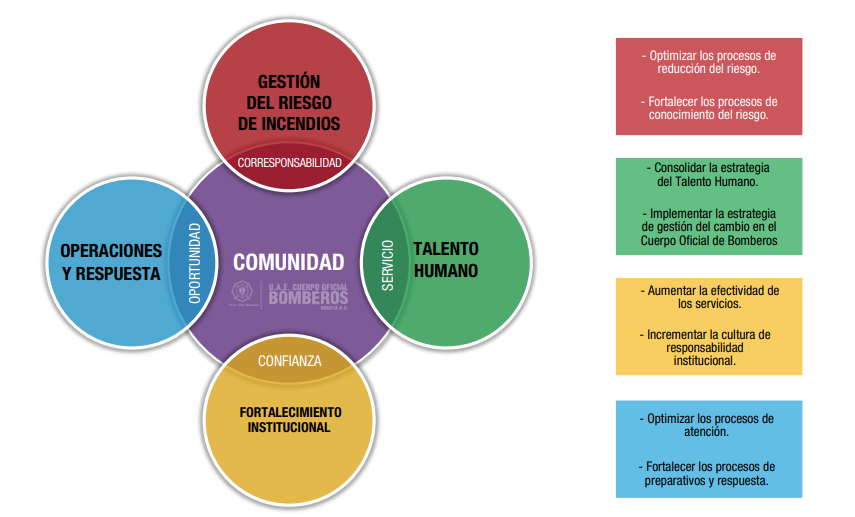
1. **ALCANCE**

La entidad cuenta con una planta de empleos definido por el Decreto 510 de 2023 *“Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.”,* de los cuales algunos se encuentran en vacancia definitiva o temporal.

Es importante señalar que con la entrada en vigencia del rediseño institucional, fueron creados algunos empleos, los cuales conllevan a dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 256 de 2013 (en cuanto a la creación de empleos de la escala jerárquica), para los empleos operativos y actualización de empleos conforme a demás disposiciones legales vigentes en cuanto a Tics y fortalecimiento del personal administrativo para el área de Academia conforme a su actividad como escuela de formación bomberil; por lo cual se han adelantado las acciones que permitan la provisión de las vacantes existentes utilizando las metodologías que brinde mayor agilidad a la entidad para su provisión, y así obtener un alto porcentaje de cargos ocupados por empleo, esto a través de la figura de encargo cumpliendo todos los requerimientos establecidos en la Ley 909 de 2004 y Ley 1960 de 2019, e igual manera y de forma excepcional por provisión mediante nombramiento provisional ante la no existencia de servidores/as con derechos de carrera administrativa para ocupar los cargos existentes en vacancia.

Con la provisión de los cargos existentes de los diferentes empleos, se busca dar cumplimiento a los procesos misionales y de apoyo de la Entidad, 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.

1. **ALINEACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES**



Con relación al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en sus dimensiones y políticas, es responsabilidad de la Subdirección Humana el Proceso del Talento Humano, cuyo objetivo según el PEI 2020- 2024

“(…) su base en el principio de Servicio, fundamento de la función pública, entendido éste como todas aquellas condiciones asociadas al capital humano que permitan el seguimiento, análisis y evaluación del empleo público, del desempeño de la administración pública y la toma de decisiones en la prestación del servicio público, para generar valor a la ciudadanía.

Los Objetivos Estratégicos que componen el presente pilar son los siguientes:

- **IMPLEMENTAR LA ESTRATEGIA DE GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS**

Identificar el impacto de situaciones internas y externas que pueden influir en el ciclo de vida laboral de los servidores de la UAE cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, generando rutas de valor encaminadas a fortalecer, acompañar y/o disminuir el efecto de estos cambios.

- **CONSOLIDAR LA ESTRATEGIA DEL TALENTO HUMANO**

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

Es así como se articula con 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.



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

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

*“****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. (…)”*

1. **DEFINICIONES**

**5.1. Carrera Administrativa:** 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 que se harán exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección que se lleven a cabo por la CNSC.

**5.2. Comisión Nacional del Servicio Civil:** Es la responsable de la administración y vigilancia de las carreras, excepto de las carreras especiales, es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público en los términos establecidos en la ley.

**5.3. Concurso de Carrera:** Los empleos de carrera son aquellos que se ejercen en los órganos y entidades del Estado, a los cuales se accede a través de un proceso de selección conocido como Concurso de Méritos.

**5.4. Empleo público:** Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

**5.5. Encargo:** Designación temporal a un empleado de carrera administrativa para asumir las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo.

**5.6. Incorporación:** La incorporación es un derecho preferencial que ostentan los servidores públicos inscritos en la carrera administrativa, bajo el cual, ante la supresión de los empleos sobre los cuales son titulares por causas establecidas en la Ley, cuentan con el derecho a ser vinculados en empleos iguales o equivalentes en la nueva planta de personal de la entidad o de otra que haya asumido sus funciones, de ser esto posible, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 44 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 2.2.11.2.1 del Decreto 1083 de 2015.

**5.7. Libre Nombramiento y Remoción**: Son aquellos empleos que corresponden a criterios de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas y directrices.

**5.7. MIPG:** El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.

**5.8. Nombramiento:** Forma de provisión de los empleos de que hacen parte de la función pública, existen las siguientes clases de nombramiento: ordinario, periodo de prueba, periodo de prueba en ascenso, provisional y encargo.

**5.9. Nombramiento en Periodo de prueba:** La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada mediante un concurso de méritos será nombrada en periodo de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento. Aprobado dicho período al obtener evaluación satisfactoria el empleado adquiere los derechos de la carrera, los que deberán ser declarados mediante la inscripción el Registro Público de la Carrera Administrativa. De no obtener la calificación satisfactoria del periodo de prueba, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente.

**5.10. Nombramiento en periodo de prueba en ascenso:** El empleado inscrito en el Registro Público de Carrera Administrativa que supere un concurso será nombrado en período de prueba, al final del cual se le actualizará su inscripción en el Registro Público, si obtiene calificación satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral. En caso contrario, regresará al empleo que venía desempeñando antes del concurso y conserva su inscripción en la carrera administrativa. Mientras se produce la calificación del período de prueba, el cargo del cual era titular el empleado ascendido podrá ser provisto por encargo o mediante nombramiento provisional.

**5.11. Nombramiento ordinario:** Cuando se trata de proveer empleos de libre nombramiento y remoción, teniendo en cuenta la facultad discrecional del nominador, previo cumplimiento de los requisitos para el desempeño del empleo.

**5.12. PEI 2020 – 2024:** El Plan Estratégico Institucional 2020 – 2024 de Bomberos Bogotá está construido a partir de los lineamientos establecidos en la versión 3 del Modelo Integrado de Planeación y de Gestión de diciembre de 2019, Dimensión de Direccionamiento Estratégico – Política de Planeación Institucional, que tiene como propósito permitir que las entidades definan la ruta estratégica y operativa que guiará su gestión, con miras a satisfacer las necesidades de sus grupos de valor.

**5.13. Proceso de selección por ascenso:** El concurso por ascenso es el proceso de selección que permite la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad o del mismo sector administrativo.

**5.14. Provisionalidad:** Modo de proveer cargos públicos cuando se presentan vacancias definitivas o temporales, mientras estos se proveen en propiedad conforme a las formalidades de ley son de carácter transitorio y excepcional, los mismos no pueden superar seis (6) meses, pero pueden ser prorrogables durante un periodo igual y buscan solucionar las necesidades del servicio y evitar las parálisis en el ejercicio de la función pública.

**5.15. Reincorporación:** La reincorporación es lo opción con la que cuentan los servidores públicos con derechos de carrera administrativa en el evento en que el cargo sobre el cual es titular haya sido suprimido por causas previstas en la Ley y no sea posible la incorporación por parte del nominador en la nueva planta de personal de la entidad a la que pertenecía el empleo o en otra, incluso, después de haberse surtido el proceso de reclamación ante la respectiva Comisión de Personal y, de ser el caso, ante la Comisión Nacional del Servicio Civil en segunda instancia. La reincorporación es efectuada previa aprobación de la Comisión Nacional del Servicio Civil, quien estudia la posibilidad de realizarla, determinando la existencia de empleos iguales o equivalentes en las plantas de personal de las entidades públicas en el orden señalado en el Decreto Ley 760 de 2005.

**5.16. Servidores públicos:** Se vinculan a la administración en forma legal o reglamentaria a través de un acto administrativo que se traduce en nombramiento y posesión.

**5.17. Vinculación**: Relación legal y reglamentaria que se establece entre una persona y la administración mediante el nombramiento y posesión.

**5.18. Vacante temporal:** Corresponde a una vacante temporal es decir a los empleos de carrera cuyos titulares se encuentran en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos por: Vacaciones, Licencia, Permiso remunerado, Comisión salvo en la de servicios al interior, Encargado separándose de las funciones del empleo del cual es titular, Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial, Período de prueba en otro empleo de carrera.

**5.19. Vacante definitiva:** Se considera que un empleo está vacante definitivamente por: Renuncia regularmente aceptada; declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción; declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa; declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional; destitución, como consecuencia de proceso disciplinario; derogatoria del nombramiento; revocatoria del nombramiento; invalidez absoluta; estar gozando de pensión; edad de retiro forzoso; traslado; declaratoria de abandono del empleo; muerte; y las demás que determinen la Constitución Política y las leyes que rigen la materia.

1. **DIAGNÓSTICO**

El presente plan se desarrolla con la identificación de necesidades de personal (esto con un insumo 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 señalar que la entidad abarcó las diferentes etapas y mesas de trabajo con la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC hasta la planeación del concurso de méritos para el concurso de méritos para el empleo de Bombero código 475 grado 15, del cual se ofertaron 283 vacantes y del cual a la fecha va en la etapa de Verificación de requisitos, por otro lado, se cancelaron los recursos económicos para el concurso de los empleos del Sistema General de carrera correspondiente a la parte administrativa.

El plan de previsión de recursos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos para la vigencia 2024 se desarrolla en las siguientes etapas:

* Diagnóstico de provisión de empleos vigencia 2023
* 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 2024, el cual busca dar respuesta a las preguntas claves señaladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

**6.1. Diagnóstico de la provisión de empleos vigencia 2023.**

Para la vigencia 2023 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 señalado por la norma vigente, en total se contaba con 88 cargos de empleos vacantes. De dichas plazas vacantes los empleos de Comandante de Bomberos, Subcomandante de Bomberos y Teniente de Bomberos, Subteniente de Bomberos y Capitán de Bomberos, para los dos primeros empleos 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 con 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 esta, 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 la plaza del empleo Profesional Universitario 219 Grado 14 (Subdirección de Gestión Humana).

**Vinculación Nombramiento Ordinario:** se aplicó el instructivo de mérito para realizar la provisión de los empleos:

* Asesor código 105 grado 05 (Despacho Dirección)
* Jefe de Oficina Asesora código 115 grado 05 (Oficina Asesora de Planeación)
* Subdirector Técnico código 068 grado 07 (Subdirección de Gestión Humana)
* Subdirector Técnico código 068 grado 07 (Subdirección Operativa)

**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.

* Profesional Especializado código 222 grado 26 (Oficina de Control Disciplinario Interno)
* Profesional Especializado código 222 grado 24 (Oficina Jurídica)
* 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.

**Vacantes Personal Operativo a 31 de diciembre de 2023**

| **RESUMEN GENERAL** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **N°** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **OCUPADOS** | **VACANTES EXISTENTES** | **VACANTES DEFINITIVAS** | **VACANTES TEMPORALES** |
| 1 | OPERATIVOS | 726 | 643 | 84 | 70 | 14 |
| 2 | ADMINISTRATIVOS | 44 | 40 | 4 | 3 | 1 |
|  | **TOTAL** | **770** | **682** | **88** | **73** | **15** |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Información a 07 de noviembre de 2023.

| **OPERATIVOS**  **Sistema específico de Carrera Administrativa Cuerpo Oficial de Bomberos** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **N°** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **OCUPADOS** | **VACANTES EXISTENTES** | **VACANTES DEFINITIVAS** | **VACANTES TEMPORALES** |
| 1 | BOMBERO | 495 | 436 | 59 | 51 | 8 |
| 2 | CABO DE BOMBEROS | 120 | 119 | 1 | 1 | 0 |
| 3 | SARGENTO DE BOMBEROS | 87 | 78 | 9 | 5 | 4 |
|  | SUBTENIENTE DE BOMBEROS | 5 | 0 | 5 | 5 | 0 |
| 4 | TENIENTE DE BOMBEROS | 10 | 7 | 3 | 1 | 2 |
|  | CAPITAN DE BOMBEROS | 5 | 0 | 5 | 5 | 0 |
| 5 | SUBCOMANDANTE DE BOMBEROS | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| 6 | COMANDANTE DE BOMBEROS | 3 | 2 | 1 | 1 | 0 |
|  | **TOTAL** | **726** | **642** | **84** | **70** | **14** |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Información a 07 de noviembre de 2023.

| **ADMINISTRATIVOS**  **Sistema General de Carrera Administrativa** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **N°** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **OCUPADOS** | **VACANTES EXISTENTES** | **VACANTES DEFINITIVAS** | **VACANTES TEMPORALES** |
| 1 | DIRECTOR | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | SUBDIRECTOR TECNICO | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | JEFE DE OFICINA | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | JEFE DE OFICINA ASESORA | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | ASESOR | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 19 | 16 | 3 | 3 | 0 |
| 7 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 |
| 8 | SECRETARIO | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 9 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 5 | 4 | 1 | 0 | 1 |
| 10 | CONDUCTOR | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 |
|  | **TOTAL** | **44** | **40** | **4** | **3** | **1** |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Información a 07 de noviembre de 2023.

Conforme al plan de previsión de recursos para la vigencia 2023 se cumple con la provisión de las vacantes de los empleos Cabo de Bomberos y Bombero, conforme a las plazas existentes de la siguiente manera:

Se realizó la provisión de las vacantes mediante encargo y nombramiento provisional de 22 cargos del empleo en mención, se vinculó personal mediante nombramiento provisional dado que no existen servidores con derechos de carrera para ser encargados.

Se presenta para la vigencia de 2023 el proceso de obtener un listado de hojas de vida para la provisión transitoria de las plazas de Bombero de los cuales se vincularon un total de 64 nuevos servidores para dicho empleo.

Conforme a lo indicado anteriormente, para la vigencia 2023 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 2023:

* **Convocatoria 1:** PUBLICACIÓN DE VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS – PROCESO DE ENCARGO No. 01 de 2023: EMPLEO DE PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 14 DE LA PLANTA GLOBAL DE ENTIDAD - SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA NÓMINA-, el 13 de febrero de 2023 mediante comunicación I-00643-2023002717-UAECOB Id: 151034, 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 02 DE 2023 - PUBLICACIÓN DE VERIFICACIÓN DE REQUISITOS – ENCARGO EMPLEO PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 26 - OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO: se realiza la publicación mediante comunicación o I-00643-2023004412-UAECOB Id: 153754 del 06 de marzo de 2023 dado que no existen servidores de carrera administrativa para provisión mediante encargo el mismo se cubre mediante nombramiento provisional.
* **Convocatoria 3:** PUBLICACIÓN DE VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS – PROCESO DE ENCARGO No. 03 de 2023: EMPLEO CABO DE BOMBEROS CÓDIGO 413 GRADO 17 – SUBDIRECCIÓN OPERATIVA – UAE CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS, se realiza la publicación mediante comunicación o -00643-2023006436-UAECOB Id: 157122 del 10 de abril de 2023.
* **Convocatoria 4**: PROCESO DE ENCARGO 04 DE 2023 - PUBLICACIÓN DE VERIFICACIÓN INICIAL DE REQUISITOS ENCARGO EMPLEO PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 24 CONTRATACIÓN, se realiza la publicación mediante comunicación o I-00643-2023006864-UAECOB Id: 157800 del 17 de abril de 2023, dado que no existen servidores de carrera administrativa para provisión mediante encargo el mismo se cubre mediante nombramiento provisional No. I-00643-2023006864-UAECOB Id: 157800.
* **Convocatoria 5:** PUBLICACIÓN DE VERIFICACIÓN INICIAL DE REQUISITOS MÍNIMOS Y ASIGNACIÓN DE PUNTAJE INICIAL DE CRITERIOS DE DESEMPATE – PROCESO DE ENCARGO No. 05 de 2023: EMPLEO DE SARGENTO DE BOMBEROS CÓDIGO 417 GRADO 18., se realiza la publicación mediante comunicación o I-00643-2023016105-UAECOB Id: 173282 de 29 de septiembre de 2023.

Es de anotar, el día 12/10/2023 desde la Subdirección de Gestión Humana se emitió el memorando correspondiente al radicado I-00643-2023016903-UAECOB Id: 174609, con asunto COMUNICACIÓN RELACIONADA CON PROCESO DE ENCARGO No. 05 DE 2023: EMPLEO DE SARGENTO DE BOMBEROS CÓDIGO 417 GRADO 18, el cual fue comunicado de forma masiva a través del correo electrónico [notificacionesgestionhumana@bomberosbogota.gov.co](mailto:notificacionesgestionhumana@bomberosbogota.gov.co) y donde se determinó dejar sin efectos jurídicos los documentos expedidos por la Subdirección de Gestión Humana relacionados con el proceso de encargo No. 005 de 2023.

1. **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 2023 que señala lo siguiente:

| **RESUMEN GENERAL** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **N°** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **OCUPADOS** | **VACANTES EXISTENTES** | **VACANTES DEFINITIVAS** | **VACANTES TEMPORALES** |
| 1 | OPERATIVOS | 726 | 643 | 84 | 70 | 14 |
| 2 | ADMINISTRATIVOS | 44 | 40 | 4 | 3 | 1 |
|  | **TOTAL** | **770** | **682** | **88** | **73** | **15** |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Información a 07 de noviembre de 2023.

| **OPERATIVOS**  **Sistema específico de Carrera Administrativa Cuerpo Oficial de Bomberos** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **N°** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **OCUPADOS** | **VACANTES EXISTENTES** | **VACANTES DEFINITIVAS** | **VACANTES TEMPORALES** |
| 1 | BOMBERO | 495 | 436 | 59 | 51 | 8 |
| 2 | CABO DE BOMBEROS | 120 | 119 | 1 | 1 | 0 |
| 3 | SARGENTO DE BOMBEROS | 87 | 78 | 9 | 5 | 4 |
|  | SUBTENIENTE DE BOMBEROS | 5 | 0 | 5 | 5 | 0 |
| 4 | TENIENTE DE BOMBEROS | 10 | 7 | 3 | 1 | 2 |
|  | CAPITAN DE BOMBEROS | 5 | 0 | 5 | 5 | 0 |
| 5 | SUBCOMANDANTE DE BOMBEROS | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| 6 | COMANDANTE DE BOMBEROS | 3 | 2 | 1 | 1 | 0 |
|  | **TOTAL** | **726** | **642** | **84** | **70** | **14** |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Información a 07 de noviembre de 2023.

| **ADMINISTRATIVOS**  **Sistema General de Carrera Administrativa** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **N°** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **OCUPADOS** | **VACANTES EXISTENTES** | **VACANTES DEFINITIVAS** | **VACANTES TEMPORALES** |
| 1 | DIRECTOR | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | SUBDIRECTOR TECNICO | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | JEFE DE OFICINA | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | JEFE DE OFICINA ASESORA | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | ASESOR | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 19 | 16 | 3 | 3 | 0 |
| 7 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 |
| 8 | SECRETARIO | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 9 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 5 | 4 | 1 | 0 | 1 |
| 10 | CONDUCTOR | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 |
|  | **TOTAL** | **44** | **40** | **4** | **4** | **1** |

*Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Información a 07 de noviembre de 2023.*

En total a corte 31 de diciembre de 2023 se observa que la cantidad de vacantes existentes corresponde a 88 cargos, los cuales 84 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 provistas 5 plazas.

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

| **NÚMERO** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **EMPLEOS PROVISTOS** | **VACANTES** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | BOMBERO | 495 | 436 | 59 |
| 2 | CABO DE BOMBEROS | 120 | 119 | 1 |
| 3 | SARGENTO DE BOMBEROS | 87 | 78 | 9 |
| 4 | CAPITAN DE BOMBEROS | 5 | 0 | 5 |
| 5 | SUBTENIENTE DE BOMBEROS | 5 | 0 | 5 |
|  | **TOTAL DE VACANTES** | **712** | **633** | **79** |

*Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Información a 31 de diciembre de 2023.*

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 | 495 | 436 | 59 | 51 | 8 |
| 2 | CABO DE BOMBEROS | 120 | 119 | 1 | 1 | 0 |
| 3 | SARGENTO DE BOMBEROS | 87 | 79 | 9 | 5 | 4 |
| 4 | CAPITAN DE BOMBEROS | 5 | 0 | 5 | 5 | 0 |
| 5 | SUBTENIENTE DE BOMBEROS | 5 | 0 | 5 | 5 | 0 |
|  | **TOTAL** | **712** | **633** | **79** | **67** | **12** |

*Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Información a 31 de diciembre de 2023.*

**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 de la entidad 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.”*

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

Para la provisión de las vacantes existentes a la fecha (31 de diciembre de 2023) 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 2024, el costo total de la planta de personal de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos provista en un 100%, estimando un incremento del 11.02%, corresponde a $88.597.039.001,59.

Es así que para la provisión de los empleos que se encuentran vacantes al 31 de diciembre de 2023, 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 | 59 | $ 102.581.713 | $ 6.052.321.067,00 |
| Cabo de Bomberos | 413 | 17 | 1 | $ 118.702.336 | $ 118.702.336,00 |
| Sargento de Bomberos | 417 | 18 | 9 | $ 113.863.214 | $ 1.024.768.926,00 |
| Subteniente de Bomberos | 418 | 19 | 5 | $ 107.095.019 | $ 535.475.094,52 |
| Profesional Especializado | 222 | 28 | 1 | $ 172.274.852 | $ 172.274.852,02 |
| Profesional Especializado | 222 | 26 | 2 | $ 287.342.146 | $ 574.684.292,00 |
| Auxiliar Administrativo | 407 | 27 | 1 | $ 172.642.969 | $ 172.642.969,00 |
| TOTAL | | | 78 | $ 795.132.379 | $ 8.650.869.537 |

*Fuente: Subdirección de Gestión Humana – Nómina 2023*

1. **PROVISIÓN DE LAS VACANTES PROYECCIÓN 2024**

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

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NÚMERO** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **OCUPADOS** | **VACANTES EXISTENTES** | **VACANTES DEFINITIVAS** | **VACANTES TEMPORALES** |
| 1 | BOMBERO | 495 | 436 | 59 | 51 | 8 |

*Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Información a 31 de diciembre de 2023.*



51 vacantes definitivas

8 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 ($)** | **Costo total de las 59 vacantes existentes ($)** |
| 1 | Bombero código 475 grado 15 | $102.581.712,8518 | $ 6052321058,2562 |

* **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 | 119 | 24 | 24 | 0 |



24 vacantes definitivas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Empleo por proveer** | **Costo de cada empleo ($)** | **Costo total de las 24 vacantes existentes ($)** |
| 1 | Cabo de Bombero código 413 grado 17 | $ 118.702.336,42 | $ 2.848.856.074,20 |

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

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **OCUPADOS** | **VACANTES EXISTENTES** | **VACANTES DEFINITIVAS** | **VACANTES TEMPORALES** |
| 1 | SARGENTO DE BOMBEROS | 91 | 79 | 12 | 8 | 4 |



8 vacantes definitivas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Empleo por proveer** | **Costo de cada empleo ($)** | **Costo total de las 12 vacantes existentes ($)** |
| 1 | Sargento de Bomberos código 417 grado 18 | $ 113.863.214,4 | $ 1.366.358.573,14 |

* **Provisión de las vacantes del empleo de Subteniente de Bomberos (Creaciones Rediseño)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **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 | $ 107.095.018,90 | $ 535.475.094,518 |

* **Provisión de las vacantes del empleo de Capitán de Bomberos (Creaciones Rediseño)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Número** | **Empleo por proveer** | **Costo de cada empleo ($)** | **Costo total de las 5 vacantes (una vez creadas)** |
| 1 | Capitán de Bomberos 411 grado 27 | $ 125.358.179,71 | $ 626.790.898,55 |

* **Provisión de las vacantes del empleo de Profesional Especializado (Creaciones rediseño)**

| **Número** | **Empleo por proveer** | **Costo de cada empleo ($)** | **Costo total de las vacantes existentes (una vez creadas) ($)** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Profesional especializado código 222 grado 28 | $ 172.274.852,022 | $ 172.274.852,022 |
| 2 | Profesional especializado código 222 grado 26 | $ 167.707.886,673 | $ 167.707.886,673 |

**Concurso de méritos**

Con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, se cumplió la fase de inscripción para participar en el concurso del empleo de Bombero Código 475 grado 15, aun no se cuenta con fase de planeación de las plazas de los empleos administrativos.

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 |  |
| 9 | Sargento de Bomberos | 417 | 18 |  |
| 10 | Cabo de Bomberos | 413 | 17 |  |
| 11 | Bombero | 475 | 15 | 283 |
| 12 | Auxiliar Administrativo | 407 | 20 |  |
| 13 | Auxiliar Administrativo | 440 | 19 |  |
| 14 | Secretario | 440 | 18 |  |
| 15 | Conductor | 480 | 15 | 2 |
|  | **TOTAL** |  |  | **283** |

*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 2023.

\* Se proyectan actividades durante la vigencia del 2024, conforme los requerimientos de la CNSC.

1. **METAS - INDICADOR**
2. **DOCUMENTOS RELACIONADOS**

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

1. **CONTROL DE CAMBIOS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **VERSIÓN** | **FECHA** | **DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN** |
| 01 | 22/01/2024 | Creación del documento para la vigencia 2024 |