

GT-PL03

**PLAN ANUAL DE VACANTES**

Tabla de contenido

[**1.** **INTRODUCCIÓN** 4](#_Toc62846395)

[**2.** **MARCO LEGAL** 5](#_Toc62846396)

[**3.** **OBJETIVOS** 7](#_Toc62846397)

[**3.1.** **Objetivo General** 7](#_Toc62846398)

[**3.2.** **Objetivos específicos** 7](#_Toc62846399)

[**4.** **AUTODIAGNÓSTICO** 7](#_Toc62846400)

[**5.** **METODOLOGIA** 8](#_Toc62846401)

[**5.1.** **Medición** 9](#_Toc62846402)

[**6.** **MARCO CONCEPTUAL** 9](#_Toc62846403)

[**7.** **ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL** 10](#_Toc62846404)

[**7.1.** **Empleos Operativos** 11](#_Toc62846405)

[**7.2.** **Empleos de Libre nombramiento y remoción y administrativos** 11](#_Toc62846406)

[**7.3.** **Empleos provistos y vacantes existentes** 12](#_Toc62846407)

[**8.** **ANALISIS DE LA PROVISION DE EMPLEOS** 13](#_Toc62846408)

[**8.1.** **Empleo de bombero código 475 grado 15** 13](#_Toc62846409)

[**8.2.** **Empleo de Cabo de Bomberos código 413 grado 17** 14](#_Toc62846410)

[**8.3.** **Empleo de Sargento de Bomberos código 417 grado 18** 15](#_Toc62846411)

[**8.4.** **Empleo de Teniente de Bomberos código 419 grado 21** 18](#_Toc62846412)

[**8.5.** **Empleo de subcomandante de bomberos código 336 grado 22** 19](#_Toc62846413)

[**8.6.** **Empleo de comandante de bomberos código 203 grado 16** 20](#_Toc62846414)

[**8.7.** **Empleo de profesional universitario 219 grado 17** 21](#_Toc62846415)

[**9.** **PROYECCIONES DE RETIRO** 22](#_Toc62846416)

[**9.1.** **Empleo de Bombero código 475 grado 15** 22](#_Toc62846417)

[**9.2.** **Empleo de Cabo de Bombero código 413 grado 17** 22](#_Toc62846418)

[**9.3.** **Empleo de Sargento de Bombero código 417 grado 18** 22](#_Toc62846419)

[**9.4.** **Empleo de Teniente de Bombero código 419 grado 21** 22](#_Toc62846420)

[**9.5.** **Empleo de comandante de bomberos código 203 grado 16** 23](#_Toc62846421)

[**9.6.** **Conductor código 480 grado 15** 23](#_Toc62846422)

[**9.7.** **Profesionales** 23](#_Toc62846423)

[**10.** **ACCIONES POR EJECUTAR** 27](#_Toc62846424)

[**10.1.** **Impacto directo** 27](#_Toc62846425)

[**11.** **CONCLUSIONES** 27](#_Toc62846426)

[12. DOCUMENTOS RELACIONADOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO 28](#_Toc62846427)

[13. CONTROL DE CAMBIOS 28](#_Toc62846428)

1. **INTRODUCCIÓN**

El documento plan anual de vacantes contiene los elementos identificados por el Departamento Administrativo de la Función Pública establecidos por la normatividad vigente en materia de administración del Talento Humano, en este caso para la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, con el objetivo principal de realizar una correcta planeación y gestión del recurso humano, lo cual permite el cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, como elemento principal en el ejercicio de ingreso desarrollo y retiro del personal vinculado en la planta de personal.

Se parte desde el reconocimiento del marco normativo que debe cumplirse en cada una de las actuaciones, haciendo una diferenciación entre las vacantes definitivas y vacantes temporales que se encuentran actualmente y la forma como se puede proveer las vacantes existentes.

Para dicho cumplimiento de parte de los resultados arrojados por la medición de FURAG y cuales criterios o preguntas de dicho instrumento reflejan la realidad institucional en el año inmediatamente anterior, insumo fundamental que permite identificar las acciones requeridas para establecer la hoja de ruta a ejecutarse en el tema de provisión de las vacantes existentes. Se continúa con la fijación de la metodología que corresponde en este caso a cumplimiento de lo establecido por el DAFP, en la cual se da respuesta a las preguntas establecidas por el FURAG cuando se realiza la medición del mismo, por último se presentan el estado actual de la planta las vacantes existentes tanto definitivas como temporales para realizar una descripción de su provisión teniendo en cuenta el cumplimiento de requisitos a la fecha conforme a lo señalado por el manual de funciones y competencias laborales de la Entidad.

Lo anterior permitirá realizar una toma de decisiones ajustada a la realidad institucional, a la normatividad vigente a la fecha y conforme a la necesidad de provisión de las vacantes, teniendo presente siempre la misionalidad de la Entidad y el cumplimiento de sus objetivos estratégicos, todo lo anterior alineado a MIPG como herramienta fundamental de cumplimiento de los fines institucionales.

1. **MARCO LEGAL**

El plan anual de vacantes se constituye como una herramienta de proyección de la entidad, ya que permite conocer, identificar y definir las necesidades de la planta de personal y planear los requerimientos de provisión de las vacantes existentes en la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos.

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

Así las cosas, la normatividad relacionada con el plan anual de vacantes es la siguiente:

* Decreto 785 de 2005 *“Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley*[*909*](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861#0)*de 2004.”*
* *“Articulo 3* Niveles jerárquicos de los empleos. Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial”.
* Decreto 1083 de 2015 “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector* de Función Pública”

Capítulo 2*.*

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

1. Por renuncia regularmente aceptada.

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

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

4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.

5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.

6. Por revocatoria del nombramiento.

7. Por invalidez absoluta.

8. Por estar gozando de pensión.

9. Por edad de retiro forzoso.

10. Por traslado.

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

12. Por declaratoria de abandono del empleo.

13. Por muerte.

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

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

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

1. Vacaciones.

2. Licencia.

3. Permiso remunerado

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

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

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

7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

* Ley 909 de 2004 ““Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”
* Decreto 1083 de 2015 “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”****.***
1. **OBJETIVOS**
	1. **Objetivo General**

Identificar y conocer las vacantes tanto definitivas como temporales existentes en la Planta de Personal de la Entidad para su provisión conforme a las necesidades para el correcto cumplimiento de la misionalidad de esta.

* 1. **Objetivos específicos**
* Identificar las vacantes existentes en la planta de personal de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos.
* Establecer los requisitos de cada uno de los empleos para determinar la posible provisión de estos 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.
1. **AUTODIAGNÓSTICO**

Para conocer el avance en los procesos de provisión de vacantes y con la aplicación del autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano, se puede identificar que en la categoría de Provisión de empleo en los aspectos de proveer las vacantes definitivas de forma temporal mediante la figura de encargo, eficientemente, Proveer las vacantes definitivas oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes, Proveer las vacantes definitivas temporalmente mediante nombramientos provisionales, eficientemente, contar con las listas de elegibles vigentes en su entidad hasta su vencimiento, contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados, registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos, se cuenta con un avance ponderable del 40%.

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Autodiagnóstico Gestión del Talento Humano 2020.

De acuerdo con lo anterior, es importante señalar que los resultados tienen un bajo cumplimiento debido a la no existencia de concurso de méritos, lo cual se evidencia en la cantidad de personal provisional vinculado actualmente superior al personal de carrera administrativa, dado que el único concurso en el cual se ha ofertado las vacantes definitivas de la entidad corresponde a la convocatoria 001 de 2005, es decir 15 años que no se ha realizado provisión a través de los principios de igualdad, mérito y oportunidad.

Como acciones desarrolladas sobre este aspecto se puede indicar que a la fecha se está en la planeación del concurso para el empleo de bombero código 475 grado 15, situación que se verá reflejado en la siguiente medición, ante la eventual publicación de dicho proceso.

1. **METODOLOGIA**

Se desarrolla la aplicación de los preceptos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, para lo cual se debe tener presente las vacantes existentes a 31 de diciembre de 2020, con lo cual se podrá establecer total de vacantes y cumplimiento de requisitos para su provisión, ya sea por encargo o excepcionalmente y conforme a la discrecionalidad del nominador a través de nombramientos provisionales.

* 1. **Medición**

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

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

1. Indique el número total de empleos con que cuenta la entidad en su planta de personal, con corte al 31 de diciembre.
2. Del total de empleos con asignación presupuestal con corte a 31 de diciembre, indique cuantos tienen las siguientes naturalezas.
3. Del total de empleos de carrera administrativa con asignación presupuestal al 31 de diciembre, indique el número de ellos por nivel jerárquico.
4. Del total de empleos de carrera administrativa con asignación presupuestal con corte al 31 de diciembre, indique el total de estos empleos que se encuentran en vacancia definitiva por nivel jerárquico.
5. Del total de empleos de carrera administrativa con asignación presupuestal con corte al 31 de diciembre y que se encuentran en vacancia definitiva, indique el número de estos empleos que se sometieron o están sometiendo a concurso de mérito.
6. ¿La entidad reportó las vacantes en la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC)?
7. **MARCO CONCEPTUAL**
* **Vacancia temporal**: Esta figura se presenta cuando el servidor con derechos de carrera se encuentra en alguna de las siguientes situaciones administrativas: vacaciones, licencia, comisión, encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular, suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial, período de prueba en otro empleo de carrera administrativa.
* **Vacante definitiva**: Es el estado de aquellos empleos que se encuentran desprovistos por alguna de las siguientes situaciones: Renuncia del titular. Muerte. Pensión. Pérdida de derechos de carrera administrativa.
* **Encargo:** Consiste en la designación de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo que se encuentre vacante temporal o definitivamente, siempre que el respectivo servidor reúna los requisitos para desempeñarlo y mientras el titular de ese cargo se restituye o hasta se surta el proceso de selección.
* **Nombramiento provisional:** El nombramiento provisional procede de manera excepcional y únicamente cuando no exista servidores de carrera que puedan ser encargados (Decreto 4968 de 2007 y artículo 25 de la Ley 909 de 2004), cuya finalidad es la de garantizar la eficiencia en la función administrativa y propender por alcanzar los fines esenciales del Estado que son propósitos constitucionalmente previstos.
1. **ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL**

La planta de personal de la entidad se estableció mediante el Decreto 559 de 2011, la cual definió los siguientes empleos:

| **No. de empleos**  | **Denominación** | **Código** | **Grado** |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nivel Directivo** |
| 1 | Director Técnico | 009 | 09 |
| 5 | Subdirector Técnico | 068 | 07 |
| 1 | Jefe de Oficina | 006 | 05 |
| **Nivel Asesor** |
| 2 | Jefe de Oficina Asesora | 115 | 05 |
| 1 | Asesor | 105 | 05 |
| **Nivel Profesional** |
| 6 | Profesional Especializado | 222 | 26 |
| 4 | Profesional Especializado | 222 | 24 |
| 3 | Profesional Especializado | 222 | 22 |
| 4 | Profesional Universitario | 219 | 20 |
| 3 | Profesional Universitario | 219 | 17 |
| 5 | Comandante de Bomberos | 203 | 16 |
| 1 | Profesional Universitario | 219 | 14 |
| **Nivel Técnico** |
| 7 | Subcomandante de Bomberos | 336 | 22 |
| **Nivel Asistencial** |
| 25 | Teniente de Bomberos | 419 | 21 |
| 3 | Auxiliar Administrativo | 407 | 27 |
| 2 | Auxiliar Administrativo | 407 | 20 |
| 2 | Secretario | 440 | 19 |
| 91 | Sargento de Bomberos | 417 | 18 |
| 1 | Secretario | 440 | 18 |
| 143 | Cabo de Bomberos | 413 | 17 |
| 451 | Bombero | 475 | 15 |
| 2 | Conductor | 480 | 15 |
| **Total 763 empleos**  |

Fuente: Decreto 559 de 2011 UAE Cuerpo Oficial de Bomberos.

* 1. **Empleos Operativos**

Del total de los cargos existentes, para el cumplimiento de la misionalidad corresponde 722 cargos que se distribuyen en los empleos de: Bombero, Cabo de Bomberos, Sargento de Bomberos, Teniente de Bomberos, Subcomandante de Bomberos y Comandante de Bomberos, encontrándose en nivel asistencial 4 empleos, en el nivel técnico 1 empleo y en el nivel profesional un empleo, para los cuales dicho Decreto creo la siguiente cantidad de plazas:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **NIVEL** |
| 1 | BOMBERO | 451 | ASISTENCIAL |
| 2 | CABO DE BOMBEROS | 143 | ASISTENCIAL |
| 3 | SARGENTO DE BOMBEROS | 91 | ASISTENCIAL |
| 4 | TENIENTE DE BOMBEROS | 25 | ASISTENCIAL |
| 5 | SUBCOMANDANTE DE BOMBEROS | 7 | TECNICO |
| 6 | COMANDANTE DE BOMBEROS | 5 | PROFESIONAL |
| **TOTAL** | **722** |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Decreto 559 de 2011.

* 1. **Empleos de Libre nombramiento y remoción y administrativos**

Conforme a la información anterior se puede identificar que del total de la planta de personal establecida por el Decreto 559 de 2011, únicamente existente 41 empleos para el cumplimiento de las labores administrativas, correspondiendo a 10 cargos y los 31 restantes a personal administrativo

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **NIVEL** |
| 1 | DIRECTOR | 1 | DIRECTIVO |
| 2 | SUBDIRECTOR TECNICO | 5 | DIRECTIVO |
| 3 | JEFE DE OFICINA | 1 | ASESOR |
| 4 | JEFE DE OFICINA ASESORA | 2 | ASESOR |
| 5 | ASESOR | 1 | ASESOR |
| 6 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 13 | PROFESIONAL |
| 7 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 8 | PROFESIONAL |
| 8 | SECRETARIO | 3 | ASISTENCIAL |
| 9 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 5 | ASISTENCIAL |
| 10 | CONDUCTOR | 2 | ASISTENCIAL |
| **TOTAL** | **41** |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Decreto 559 de 2011.

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

Ahora bien, los empleos provistos a la fecha (31 de diciembre de 2020) son los siguientes tanto para personal operativo como administrativo:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **OCUPADOS** | **VACANTES EXISTENTES** | **VACANTES DEFINITIVAS** | **VACANTES TEMPORALES** |
| 1 | BOMBERO | 451 | 426 | 25 | 7 | 18 |
| 2 | CABO DE BOMBEROS | 143 | 120 | 23 | 23 | 0 |
| 3 | SARGENTO DE BOMBEROS | 91 | 70 | 21 | 21 | 0 |
| 4 | TENIENTE DE BOMBEROS | 25 | 9 | 16 | 11 | 5 |
| 5 | SUBCOMANDANTE DE BOMBEROS | 7 | 1 | 6 | 6 | 0 |
| 6 | COMANDANTE DE BOMBEROS | 5 | 3 | 2 | 2 | 0 |
| **TOTAL** | **722** | **629** | **93** | **70** | **23** |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Información a 31 de diciembre de 2020.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **OCUPADOS** | **VACANTES EXISTENTES** | **VACANTES DEFINITIVAS** |
| 1 | DIRECTOR | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 2 | SUBDIRECTOR TECNICO | 5 | 5 | 0 | 0 |
| 3 | JEFE DE OFICINA | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 4 | JEFE DE OFICINA ASESORA | 2 | 2 | 0 | 0 |
| 5 | ASESOR | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 6 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 13 | 13 | 0 | 0 |
| 7 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 8 | 7 | 1 | 1 |
| 8 | SECRETARIO | 3 | 3 | 0 | 0 |
| 9 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 5 | 5 | 0 | 0 |
| 10 | CONDUCTOR | 2 | 2 | 0 | 0 |
| **TOTAL** | **41** | **40** | **1** | **1** |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Información a 31 de diciembre de 2020.

1. **ANALISIS DE LA PROVISION DE EMPLEOS**

Conforme a las vacantes existentes a la fecha (31 de diciembre de 2020) se establecen las vacantes que se pueden proveer conforme al cumplimiento de requisitos del personal de la entidad, cabe anotar, que como se describió anteriormente los empleos de la planta operativa en vacancia corresponde a un total de 93 empleos y en la parte administrativa únicamente 1 empleo, con lo cual se realiza la proyección de las vacantes que en determinado momento podrían ser provistas y cuales no con las actuales realidades de la entidad.

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

En el tema del empleo de bombero código 475 grado 15 se cuenta en la actualidad con un total de 25 vacantes las cuales pueden ser provistas mediante el proceso que se defina por parte del nominador.

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

El Decreto 256 de 2013 señala:

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

*1. Ser colombiano.*

*2. Ser mayor de 18 años.*

*3. Tener definida su situación militar.*

*4. Ser bachiller en cualquier modalidad.*

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

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

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

|  |
| --- |
| **REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA** |
| **Estudios**  |
| Diploma de bachiller en cualquier modalidad.Licencia de conducción C1 o su equivalente. |
| **Experiencia** |
| No requiere. |

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

En la actualidad las vacantes existentes para dicho empleo corresponden a 23, las cuales pueden ser provistas conforme a las necesidades del servicio y decisión del nominador de la entidad, los requisitos que se deben cumplir están señalados en la Resolución 841 de 2015: “*Por la cual se ajusta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos”.*

|  |
| --- |
| **REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA** |
| **Estudios**  |
| Diploma de bachiller en cualquier modalidad. Licencia de conducción C2 o su equivalente. |
| **Experiencia** |
| Cuatro (4) años de Bombero |

Los servidores que eventualmente cuentan con derechos de carrera administrativa en el empleo de Bombero código 475 grado 15 y que puede ser encargados una vez se realice la verificación de requisitos corresponde a:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Cedula del Servidor** | **Empleo titular de carrera** | **Requisitos establecidos Manual de funciones** |
| 1 | 19397709 | Bombero código 475 grado 15 | Diploma de bachiller en cualquier modalidad. Licencia de conducción C2 o su equivalente.Cuatro (4) años de Bombero |
| 2 | 19472539 |
| 3 | 79882514 |
| 4 | 80028914 |
| 5 | 80155114 |
| 6 | 79473048 |

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

Para el presente empleo se puede realizar la provisión de vacantes, que a la fecha existen 21 cargos, y su provisión depende de las necesidades del servicio y proyección institucional, los requisitos están señalados en la Resolución 841 de 2015: “*Por la cual se ajusta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos”.*

|  |
| --- |
| **REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA** |
| **Estudios**  |
| Diploma de bachiller en cualquier modalidad. Licencia de Conducción C2 o su equivalente |
| **Experiencia** |
| Cuatro años de Cabo de Bomberos |

Los servidores que eventualmente que cuentan con derechos de carrera administrativa en el empleo de Cabo de Bombero código 413 grado 17 y que puede ser encargados una vez se realice la verificación de requisitos corresponde a:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Cedula del Servidor** | **Empleo titular de carrera** | **Requisitos establecidos Manual de funciones** |
| **1** | 79139933 | Cabo de Bomberos código 413 grado 17 | Diploma de bachiller en cualquier modalidad. Licencia de Conducción C2 o su equivalente Cuatro años de Cabo de Bomberos |

Adicionalmente revisando la planta de personal los servidores que actualmente se encuentran encargados en el empleo de Cabo de Bomberos código 413 grado 17 y que pueden eventualmente ser encargados una vez se realice la verificación de requisitos corresponde a:

| **No** | **Cedula del Servidor** | **Empleo titular de carrera** | **Requisitos establecidos Manual de funciones** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 52935840 | Bombero código 475 grado 15 | Diploma de bachiller en cualquier modalidad.Licencia de Conducción C2 o su equivalente Cuatro años de Cabo de Bomberos |
| 2 | 80724576 |
| 3 | 79822713 |
| 4 | 80023347 |
| 5 | 80037176 |
| 6 | 91432768 |
| 7 | 79924222 |
| 8 | 80732886 |
| 9 | 79974024 |
| 10 | 80732987 |
| 11 | 80126259 | Bombero código 475 grado 15 | Diploma de bachiller en cualquier modalidad.Licencia de Conducción C2 o su equivalente Cuatro años de Cabo de Bomberos |
| 12 | 79359840 |
| 13 | 79837551 |
| 14 | 79907701 |
| 15 | 80131804 |
| 16 | 80810538 |
| 17 | 80247032 |
| 18 | 80151991 |
| 19 | 79922070 |
| 20 | 80010196 |
| 21 | 52788957 | Bombero código 475 grado 15 | Diploma de bachiller en cualquier modalidad.Licencia de Conducción C2 o su equivalente Cuatro años de Cabo de Bomberos |
| 22 | 80022670 |
| 23 | 79716401 |
| 24 | 79997465 |
| 25 | 79214583 |
| 26 | 80051885 |
| 27 | 80060254 |
| 28 | 79998176 |
| 29 | 80092407 |
| 30 | 53117667 |
| 31 | 80109740 | Bombero código 475 grado 15 | Diploma de bachiller en cualquier modalidad.Licencia de Conducción C2 o su equivalente Cuatro años de Cabo de Bomberos |
| 32 | 80127127 |
| 33 | 79803677 |
| 34 | 79811292 |
| 35 | 80053852 |
| 36 | 79487629 |
| 37 | 80241196 |
| 38 | 80048060 |
| 39 | 80440420 |
| 40 | 80493772 |
| 41 | 92450714 | Bombero código 475 grado 15 | Diploma de bachiller en cualquier modalidad.Licencia de Conducción C2 o su equivalente Cuatro años de Cabo de Bomberos |
| 42 | 80019503 |
| 43 | 80066482 |
| 44 | 39759450 |
| 45 | 1023864776 |
| 46 | 53124026 |
| 47 | 80151487 |
| 48 | 80156367 |
| 49 | 1022332775 |
| 50 | 79901688 |
| 51 | 80152054 | Bombero código 475 grado 15 | Diploma de bachiller en cualquier modalidad.Licencia de Conducción C2 o su equivalente Cuatro años de Cabo de Bomberos |
| 52 | 79634895 |
| 53 | 80256257 |
| 54 | 80216474 |
| 55 | 80030060 |
| 56 | 1010172370 |
| 57 | 76310714 |
| 58 | 80440864 |
| 59 | 80496394 |
| 60 | 79639536 |
| 61 | 80828407 | Bombero código 475 grado 15 | Diploma de bachiller en cualquier modalidad.Licencia de Conducción C2 o su equivalente Cuatro años de Cabo de Bomberos |
| 62 | 93061449 |
| 63 | 63366076 |
| 63 | 80544656 |
| 65 | 80850476 |
| 66 | 80927117 |
| 67 | 80040925 |
| 68 | 81715159 |
| 69 | 80182383 |
| 70 | 52249783 |
| 71 | 79500995 | Bombero código 475 grado 15 | Diploma de bachiller en cualquier modalidad.Licencia de Conducción C2 o su equivalente Cuatro años de Cabo de Bomberos |
| 72 | 79878725 |
| 73 | 79579288 |
| 74 | 80208770 |
| 75 | 74281889 |
| 76 | 80112862 |
| 77 | 79606312 |
| 78 | 79957112 |
| 79 | 19490394 |
| 80 | 80720648 |
| 81 | 79958999 | Bombero código 475 grado 15 | Diploma de bachiller en cualquier modalidad.Licencia de Conducción C2 o su equivalente Cuatro años de Cabo de Bomberos |
| 82 | 80200409 |
| 83 | 3119187 |
| 48 | 8567480 |
| 85 | 11449636 |
| 86 | 11521887 |
| 87 | 79967172 |
| 88 | 2164452 |
| 89 | 7335731 |
| 90 | 13871234 |
| 91 | 52313963 | Bombero código 475 grado 15 | Diploma de bachiller en cualquier modalidad.Licencia de Conducción C2 o su equivalente Cuatro años de Cabo de Bomberos |
| 92 | 79138944 |
| 93 | 79431927 |
| 94 | 79454489 |
| 95 | 79503581 |
| 96 | 79593972 |
| 97 | 79640139 |
| 98 | 79696613 |
| 99 | 79710635 |
| 100 | 79711306 |
| 101 | 79725700 | Bombero código 475 grado 15 | Diploma de bachiller en cualquier modalidad.Licencia de Conducción C2 o su equivalente Cuatro años de Cabo de Bomberos |
| 102 | 79733874 |
| 103 | 79803348 |
| 104 | 79809795 |
| 105 | 79813908 |
| 106 | 79823894 |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Información a 31 de diciembre de 2020.

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

A la fecha sobre el empleo de teniente de bomberos existen 16 vacantes las cuales en el momento no pueden ser provistas debido a no cumplimiento de requisitos por el personal de planta de la entidad, ya que un requisito para el mismo es la experiencia de 4 años en el empleo de Subteniente de bomberos empleo que a la fecha no existe en la planta de personal de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos.

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

|  |
| --- |
| **REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA** |
| **Estudios** |
| Diploma de bachiller en cualquier modalidad.Licencia de conducción C2 o su equivalente. |
| **Experiencia** |
| Cuatro (4) años de Subteniente de bomberos |

Además, el empleo de teniente de bomberos por estar en el grado salarial 21, no percibe ingresos por horas extras, situación que genero una baja importante en los ingresos del personal que lo ocupa, situación que conlleva a que varios tenientes en encargo tomen la decisión de regresar a su empleo titular, el cual es sargento de bomberos.

* 1. **Empleo de subcomandante de bomberos código 336 grado 22**

El empleo de subcomandante cuenta con 6 vacantes a la fecha, dicho empleo no puede ser provisto, ya que al igual del empleo de teniente uno de los requisitos es cumplir 3 años de experiencia como Capitán de Bomberos, empleo que no existe en la planta de personal de la Entidad

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

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

* 1. **Empleo de comandante de bomberos código 203 grado 16**

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

|  |
| --- |
| **REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA** |
| **Estudios** |
| **Núcleo básico del Conocimiento** | **Posgrado y Tarjeta Profesional** |
| Administración | Tarjeta profesional en los casos exigidos por la ley. Licencia de conducción C2 o su equivalente según la norma. |
| Arquitectura |
| Deportes, Educación Física y recreación |
| Derecho y Afines |
| Economía |
| Enfermería |
| Física |
| Ingeniería Administrativa y Afines  |
| Ingeniería Ambiental, Sanitaria y Afines |
| Ingeniería Civil y Afines |
| Ingeniería de Sistemas, Telemática y Afines |
| Ingeniería Eléctrica y Afines |
| Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y Afines |
| Ingeniería Industrial y Afines |
| Ingeniería Mecánica y Afines |
| Ingeniería Química y Afines  |
| Matemáticas, estadística y afines |
| Medicina |
| Psicología |
| Química y afines |
| **Experiencia** |
| Tres (3) años de Subcomandante de Bomberos |

* 1. **Empleo de profesional universitario 219 grado 17**

Este empleo tiene una vacante, el mismo puede ser provisto ya que se puede dar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Resolución 841 de 2015: “*Por la cual se ajusta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos”.* Los requisitos del presente empleo son los siguientes:

|  |
| --- |
| **I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO** |
| Nivel: | Profesional |
| Denominación del empleo: | Profesional Universitario |
| Código: | 219 |
| Grado: | 17 |
| Dependencia: | Donde se ubique el cargo |
| Cargo del jefe inmediato: | Quien ejerza la supervisión directa |
| **REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA** |
| **Estudios** |
| **Núcleo básico del Conocimiento** | **Posgrado y Tarjeta Profesional** |
| Dependiendo en la subdirección u oficina, oficina asesora donde se vaya a proveer |
| **Experiencia** |
| Cuarenta y ocho (48) meses de experiencia profesional. |

1. **PROYECCIONES DE RETIRO**

Conforme a la proyección de personal que puede retirarse de la Entidad teniendo como criterio la edad actual de los mismos se realiza una identificación de los empleos que se pueden ver afectados de darse dicha situación y sobre lo cual se deben ejecutar acciones y estrategias desde calidad de vida, formación y capacitación que vayan en dos sentidos preparar a las personas para su salida y transferir esas experiencias que conlleven a la construcción solida de la memoria institucional.

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

Se proyecta la renuncia por edad y tramites de pensión de vejez la salida de 5 servidores, lo cual afectaría en el corto tiempo las unidades bomberiles de línea de fuego, pero se podría con las demás vacantes existentes proveerse en el corto tiempo ante el cumplimiento de los requisitos una vez se decida proveer. De estos servidores 3 son provisionales y 2 de carrera administrativa.

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

De acuerdo con la proyección realizada existen tres (3) servidores con derechos de carrera administrativa que eventualmente podrían salir de la entidad por resolución de pensión por vejez, dichos empleos se podrían cubrir por cumplimiento de requisitos por parte de los servidores que se encuentran en el empleo inmediatamente anterior.

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

En el empleo de sargento de bomberos se proyecta el retiro por resolución de pensión por vejez a 17 servidores, lo cual demuestra el cambio generacional que está sucediendo en la entidad actualmente. Dichos empleos se podrían proveer mediante encargo.

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

Se proyecta el retiro de 6 tenientes de bomberos, lo cual afectaría sustancialmente la línea operativa en el mando en las diferentes estaciones, ya que asumen el rol de jefes de estación si dicha situación se da únicamente quedan 3 tenientes en la entidad, además no habría cumplimiento de requisitos por la no existencia en la Entidad del empleo de Subteniente de Bomberos. Esto conlleva realizar las acciones necesarias para consolidar una propuesta de rediseño institucional que cree los cargos que faltan conforme al escalafón bomberil (Decreto 256 de 2013) y por ende se pueda empezar la movilidad hacia arriba.

* 1. **Empleo de comandante de bomberos código 203 grado 16**

La proyección estimada de retiro corresponde a 2 servidores, lo que impacta directamente en el mando y toma de decisiones, ya que de 5 cargos existentes a la fecha únicamente quedaría uno provisto, de darse esta situación no se podría proveer con personal de carrera administrativa de la Entidad, debido a no cumplimiento de requisitos por parte de los servidores actuales en los empleos inmediatamente anteriores.

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

Se estima que los 2 cargos existentes en la planta de personal queden vacantes ante el retiro de los servidores que actualmente los ocupan por resolución de retiro por vejez, dichos empleos se podrían proveer una vez queden en vacancia.

* 1. **Profesionales**

Por último, en la proyección se identifican cuatro (4) profesionales que pueden retirarse por resolución de pensión por vejez, empleos que pueden ser provistos mediante encargo o excepcionalmente en provisionalidad.

A continuación, se presenta el total de servidores que se proyectan con posibilidad de retiro para la vigencia 2021, indicando su cargo actual el tipo de vinculación, fecha de nacimiento, así como la edad de nacimiento.

| **No** | **CARGO** | **CODIGO** | **GRADO** | **CEDULA** | **NIVEL** | **TIPO DE VINCULACIÓN** | **FECHA DE NACIMIENTO** | **SEXO** | **EDAD** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 222 | 26 | 16621392 | PROFESIONAL | EN PROVISIONALIDAD | 13/11/1958 | MASCULINO | 62 AÑOS |
| 2 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 222 | 22 | 79269061 | PROFESIONAL | EN ENCARGO | 6/07/1962 | MASCULINO | 58 AÑOS |
| 3 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 222 | 24 | 41766535 | PROFESIONAL | EN ENCARGO | 5/08/1958 | FEMENINO | 62 AÑOS |
| 4 | SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | 79366690 | ASISTENCIAL | EN ENCARGO | 30/03/1965 | MASCULINO | 55 AÑOS |
| 5 | TENIENTE DE BOMBEROS | 419 | 21 | 35466137 | ASISTENCIAL | CARRERA ADMINISTRATIVA | 11/08/1956 | FEMENINO | 66 AÑOS |
| 6 | TENIENTE DE BOMBEROS | 419 | 21 | 79296073 | ASISTENCIAL | CARRERA ADMINISTRATIVA | 8/03/1964 | MASCULINO | 56 AÑOS |
| 7 | TENIENTE DE BOMBEROS | 419 | 21 | 79105733 | ASISTENCIAL | CARRERA ADMINISTRATIVA | 9/09/1960 | MASCULINO | 60 AÑOS |
| 8 | TENIENTE DE BOMBEROS | 419 | 21 | 79305018 | ASISTENCIAL | CARRERA ADMINISTRATIVA | 5/05/1964 | MASCULINO | 56 AÑOS |
| 9 | SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | 3017215 | ASISTENCIAL | EN ENCARGO | 20/01/1965 | MASCULINO | 55 AÑOS |
| 10 | SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | 8001243 | ASISTENCIAL | CARRERA ADMINISTRATIVA | 1/06/1959 | MASCULINO | 61 AÑOS |
| 11 | SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | 19467529 | ASISTENCIAL | EN ENCARGO | 26/11/1961 | MASCULINO | 59 AÑOS |
| 12 | SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | 80363638 | ASISTENCIAL | EN ENCARGO | 10/11/1965 | MASCULINO | 55 AÑOS |
| 13 | SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | 79289045 | ASISTENCIAL | EN ENCARGO | 1/01/1962 | MASCULINO | 58 AÑOS |
| 14 | SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | 51660019 | ASISTENCIAL | CARRERA ADMINISTRATIVA | 6/07/1959 | FEMENINO | 61 AÑOS |
| 15 | SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | 79238503 | ASISTENCIAL | EN ENCARGO | 28/06/1964 | MASCULINO | 56 AÑOS |
| 16 | SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | 79339754 | ASISTENCIAL | EN ENCARGO | 22/08/1963 | MASCULINO | 57 AÑOS |
| 17 | SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | 79264 | ASISTENCIAL | CARRERA ADMINISTRATIVA | 6/01/1963 | MASCULINO | 57 AÑOS |
| 18 | CABO DE BOMBEROS | 413 | 17 | 79315417 | ASISTENCIAL | EN ENCARGO | 19/08/1964 | MASCULINO | 56 AÑOS |
| 19 | SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | 19293870 | ASISTENCIAL | CARRERA ADMINISTRATIVA | 16/05/1955 | MASCULINO | 65 AÑOS |
| 20 | CABO DE BOMBEROS | 413 | 17 | 19490394 | ASISTENCIAL | EN ENCARGO | 4/11/1962 | MASCULINO | 58 AÑOS |
| 21 | TENIENTE DE BOMBEROS | 419 | 21 | 19395546 | ASISTENCIAL | EN ENCARGO | 8/03/1960 | MASCULINO | 60 AÑOS |
| 22 | SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | 79271840 | ASISTENCIAL | EN ENCARGO | 5/06/1963 | MASCULINO | 57 AÑOS |
| 23 | BOMBERO | 475 | 15 | 19397709 | ASISTENCIAL | CARRERA ADMINISTRATIVA | 12/10/1955 | MASCULINO | 65 AÑOS |
| 24 | BOMBERO | 475 | 15 | 19497368 | ASISTENCIAL | EN PROVISIONALIDAD | 29/12/1962 | MASCULINO | 58 AÑOS |
| 25 | BOMBERO | 475 | 15 | 19472539 | ASISTENCIAL | CARRERA ADMINISTRATIVA | 11/10/1961 | MASCULINO | 59 AÑOS |
| 26 | BOMBERO | 475 | 15 | 79352532 | ASISTENCIAL | EN PROVISIONALIDAD | 16/06/1965 | MASCULINO | 55 AÑOS |
| 27 | BOMBERO | 475 | 15 | 79414388 | ASISTENCIAL | EN PROVISIONALIDAD | 1/12/1964 | MASCULINO | 56 AÑOS |
| 28 | CABO DE BOMBEROS | 413 | 17 | 79359840 | ASISTENCIAL | EN ENCARGO | 21/11/1965 | MASCULINO | 55 AÑOS |
| 29 | COMANDANTE DE BOMBEROS | 203 | 16 | 79368245 | PROFESIONAL | EN ENCARGO | 7/08/1965 | MASCULINO | 55 AÑOS |
| 30 | COMANDANTE DE BOMBEROS | 203 | 16 | 79308372 | PROFESIONAL | EN ENCARGO | 14/12/1963 | MASCULINO | 57 AÑOS |
| 31 | TENIENTE DE BOMBEROS | 419 | 21 | 19437746 | ASISTENCIAL | EN ENCARGO | 30/01/1961 | MASCULINO | 59 AÑOS |
| 32 | SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | 79335049 | ASISTENCIAL | EN ENCARGO | 15/12/1964 | MASCULINO | 56 AÑOS |
| 33 | SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | 19465578 | ASISTENCIAL | EN ENCARGO | 9/01/1961 | MASCULINO | 59 AÑOS |
| 34 | SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | 14310098 | ASISTENCIAL | EN ENCARGO | 29/11/1965 | MASCULINO | 55 AÑOS |
| 35 | SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | 79278407 | ASISTENCIAL | EN ENCARGO | 20/07/1963 | MASCULINO | 57 AÑOS |
| 36 | SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | 79340457 | ASISTENCIAL | EN ENCARGO | 14/02/1965 | MASCULINO | 55 AÑOS |
| 37 | SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | 79348625 | ASISTENCIAL | EN ENCARGO | 31/03/1965 | MASCULINO | 55 AÑOS |
| 38 | CONDUCTOR | 480 | 15 | 79277100 | ASISTENCIAL | EN PROVISIONALIDAD | 6/10/1962 | MASCULINO | 58 AÑOS |
| 39 | CONDUCTOR | 480 | 15 | 19284462 | ASISTENCIAL | EN PROVISIONALIDAD | 20/01/1958 | MASCULINO | 62 AÑOS |
| 40 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 222 | 26 | 41771301 | PROFESIONAL | EN PROVISIONALIDAD | 1/04/1955 | FEMENINO | 65 AÑOS |

1. **ACCIONES POR EJECUTAR**

Para consolidar la planeación de las acciones de provisión de las vacantes es importante efectuar unas actividades durante todo el año que conlleven cubrir las vacantes existentes en los empleos que se puedan por cumplimiento de requisitos, lo cual afectará directamente la disponibilidad de servidores para cumplimiento de la misionalidad y fines de la Entidad.

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

De igual manera es necesario proyectar los recursos necesarios para la liquidación de los servidores que vinculados en provisionalidad se retiren por resolución de pensión de vejez.

* 1. **Impacto directo**

Los impactos que se generan del plan anual de vacantes se verán reflejados en la planta de personal y su provisión conforme a las necesidades del servicio, ya que a la fecha se cuenta con noventa y tres (93) vacantes de las cuales se pueden proveer por cumplimiento de requisitos un total de sesenta y nueve (69) vacantes, que directamente van a favorecer la operatividad y disponibilidad de personal en el caso de decidirse su provisión total.

Un impacto positivo que se generaría es realizar un proceso de rediseño institucional que conlleve la creación de los cargos operativos que no existen a la fecha esto es; subteniente y capitán de bomberos, para lo cual se deberá hacer un análisis de posible supresión y creación de cargos, pero que decidirse de esta manera permitirá cumplir lo definido por el Decreto 256 de 2013, generar un proceso de escalafón bomberil completo y en el mediano tiempo alcanzar la provisión de todas las vacantes de personal operativo, por cumplimiento de los requisitos, situación que conllevará movilidad hacia arriba y proyección institucional por el personal de la Entidad.

1. **CONCLUSIONES**
* La Entidad desarrolla las acciones necesarias establecidas por la normatividad vigente en materia de ingreso, desarrollo y retiro del personal articulando todas las acciones dentro de lo establecido por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
* La entidad genera las acciones dentro del marco de responsabilidad y celeridad del ejercicio público, a través de la planificación de las actividades que son necesarias para la provisión de las vacantes existentes, conforme a la proyección institucional, en este aspecto es importante identificar que una acción significativa es el desarrollo del rediseño institucional que conlleve la posible creación de los empleos de subteniente y capitán de bomberos.
* Teniendo en cuenta las vacantes existentes a la fecha se puede identificar cuáles pueden ser provistas, ya sean vacantes definitivas o temporales y cuales no se pueden proveer por falta de requisitos y establecer las tareas necesarias para alcanzar una provisión completa de la planta de personal de la Entidad.
* El plan de vacantes permite dar cumplimiento a la normatividad del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la metodología definida, en primera instancia dando respuesta al FURAG como elemento principal de diagnóstico y que conlleve una mejora continua de las acciones por parte de la entidad en materia de la provisión de las vacantes que se generen en el futuro.
* La Entidad deberá continuar en las acciones que conlleven una provisión de las vacantes producto de concurso de méritos, a través de concurso desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, para lo cual se realizó el reporte de la OPEC como insumo inicial para dicho concurso.
1. DOCUMENTOS RELACIONADOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

|  |  |
| --- | --- |
| **CÓDIGO** | **DOCUMENTO** |
|  | PLAN ANUAL DE VACANTES |
|  |  |
|  |  |

1. CONTROL DE CAMBIOS

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **VERSIÓN** | **FECHA** | **DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN** |
| Versión 01 | 29/01/2021 | Creación del documento |