

GT-PL02

**PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**Contenido**

**1. INTRODUCCIÓN 3**

**2. OBJETIVOS 6**

[2.1. Objetivo Principal. 6](#_Toc88635899)

[2.2. Objetivos Específicos 6](#_Toc88635899)

**3. METODOLOGÌA 7**

[3.1. Diagnóstico de la provisión de empleos vigencia 2021. 7](#_Toc88635899)

[3.2. Revisión de necesidades de personal 11](#_Toc88635900)

[3.3. Revisión de necesidades de personal, verificación de la disponibilidad de personal 13](#_Toc88635901)

[3.4. Proyección de medidas de provisión para atender dichas necesidades 15](#_Toc88635902)

[3.5. Estimación de los costos de personal 15](#_Toc88635903)

[**4. PROVISION DE LAS VACANTES EN LA UAE CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS PROYECCIÓN 2022 18**](#_Toc88635904)

[4.1 Provisión de las vacantes del empleo de Bombero 18](#_Toc88635905)

[4.2 Provisión de las vacantes del empleo de Cabo de Bomberos 19](#_Toc88635906)

[4.3 Provisión de las vacantes del empleo de Sargento de Bomberos 20](#_Toc88635907)

[4.4 Provisión de las vacantes del empleo de Profesional Especializado 21](#_Toc88635908)

[**4.4.1 Acciones a ejecutar una vez se apruebe propuesta de rediseño institucional 21**](#_Toc88635910)

[4.5 Capitán de Bomberos 22](#_Toc88635911)

[4.6 Subteniente de Bomberos 22](#_Toc88635912)

[4.7 Concurso de méritos 22](#_Toc88635913)

[**5. CRONOGRAMA DE ACCIONES 24**](#_Toc88635914)

[5.1 Cronograma General de las acciones a ejecutar 25](#_Toc88635915)

[- DOCUMENTOS RELACIONADOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO 26](#_Toc88635916)

[- CONTROL DE CAMBIOS 26](#_Toc88635917)

1. **INTRODUCCIÓN**

La UAE Cuerpo Oficial de Bomberos a través del Acuerdo 637 de 2016 está organizada 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, y en cumplimiento a 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*.”

Es así como la entidad continua su proceso de actualización conforme a lo citado anteriormente, buscando la provisión de las vacantes existentes de forma ágil, claro está ajustando sus procedimientos a lo dispuesto en la normatividad, para obtener la provisión total de la planta de empleos, esto es proveyendo dichas vacantes, sea a través de la figura de encargo y excepcionalmente por provisión mediante nombramiento provisional, con el fin de 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.

De igual manera, teniendo en cuenta lo señalado por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en sus dimensiones y políticas, articulado así el Plan de Gestión Estratégica de Talento Humano - PGETH, como elemento que da vida a todo el proceso 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. (…)”*

La Entidad viene estableciendo junto con la Comisión Nacional del Servicio Civil, los procesos de planeación buscando una identificación de 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.

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.

1. **OBJETIVOS**

**2.1. Objetivo Principal**

Adoptar las estrategias que permitan identificar la disponibilidad de personal, con el fin de cubrir las vacantes existentes, conforme al cumplimiento de requisitos.

**2.2. Objetivos específicos**

* Reconocer y determinar los requisitos de cada uno de los empleos para la provisión de éstos, con el personal de carrera administrativa de la Entidad, conforme al cumplimiento de requisitos.
* 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 haber posibilidad a la fecha de un concurso de méritos, proveerlos mediante la modalidad de provisionalidad.

1. **METODOLOGIA**

El plan de previsión de recursos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos para la vigencia 2022 se desarrolla en las siguientes etapas:

1. Diagnóstico de provisión de empleos vigencia 2021
2. Revisión de necesidades de personal.
3. Verificación de la disponibilidad de personal
4. Cumplimiento de requisitos
5. Proyección de medidas de provisión

Lo anterior conforme a lo señalado en el plan anual de vacantes para la vigencia 2022, 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 2021.**

Para la vigencia 2021 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 plazas 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 no existente los empleos 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 empleo administrativo 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 siete (7) convocatorias.

En las siete (7) 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 siete (7) 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 Cabo de Bomberos y Sargento de Bomberos.
* Vinculación mediante nombramiento provisional: de las convocatorias publicadas, donde no existen en la planta personal con derechos de carrera que puedan acceder mediante encargo, las plazas fueron provistas mediante nombramiento provisional.

**Vacantes Personal Operativo a 31 de diciembre de 2021**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Número** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **OCUPADOS** | **VACANTES** |
| 1 | BOMBERO | 451 | 414 | 37 |
| 2 | CABO DE BOMBEROS | 143 | 103 | 40 |
| 3 | SARGENTO DE BOMBEROS | 91 | 86 | 5 |
| 4 | TENIENTE DE BOMBEROS | 25 | 8 | 17 |
| 5 | SUBCOMANDANTE DE BOMBEROS | 7 | 0 | 7 |
| 6 | COMANDANTE DE BOMBEROS | 5 | 3 | 2 |
|  | **TOTAL** | **722** | **614** | **108** |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Información a 31 de diciembre de 2021.

**Vacantes Personal Administrativo a 31 de diciembre de 2021**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Número** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **OCUPADOS** | **VACANTES** |
| 1 | DIRECTOR | 1 | 1 | 0 |
| 2 | SUBDIRECTOR TECNICO | 5 | 5 | 0 |
| 3 | JEFE DE OFICINA | 1 | 1 | 0 |
| 4 | JEFE DE OFICINA ASESORA | 2 | 2 | 0 |
| 5 | ASESOR | 1 | 1 | 0 |
| 6 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 13 | 11 | 2 |
| 7 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 8 | 8 | 0 |
| 8 | SECRETARIO | 3 | 3 | 0 |
| 9 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 5 | 5 | 0 |
| 10 | CONDUCTOR | 2 | 2 | 0 |
|  | **TOTAL** | **41** | **39** | **2** |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Información a 31 de diciembre de 2021.

Conforme al plan de previsión de recursos para la vigencia 2021 se cumple con la provisión de las vacantes de los empleos de Cabo de Bomberos y Sargento de Bomberos, conforme a las plazas existentes de la siguiente manera:

* Para el empleo de Cabo de Bombero a 31 de diciembre de 2020 existían 23 vacantes, se realiza la provisión de cuatro plazas con personal que ostenta derechos de carrera de las seis ofertadas, una de ellas no se cubre por fallecimiento del servidor de carrera y la otra por no cumplimiento de requisitos del servidor que ostenta derechos de carrera.
* Para el empleo de Sargento de Bomberos a 31 de diciembre de 2020 se contaba con 21 plazas disponibles, de las cuales se cubren 18 con los servidores que cumplen los requisitos del empleo y aplicando los criterios de la normatividad vigente y de la CNSC en el criterio unificado para encargo. Las plazas que no fueron 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 de mayor rango al de 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 2021 la imposibilidad de cubrir las plazas de Bombero, dado que para este año entra en vigencia la ley de garantías y la realización de un proceso que permita dicha actividad no permitía su culminación en los tiempos establecidos, lo anterior teniendo en cuenta que, si bien dichas provisiones podrían ser mediante nombramiento provisional, la administración tiene un claro compromiso con los preceptos de publicidad y transparencia para cubrir dichas plazas.

Además de las vacantes identificadas a corte 31 de diciembre de 2021, se presentaron diferentes situaciones que generan aumento de las vacantes; aspectos como muerte de servidores o retiro de algunos que aún no estaban en edad de pensión. Teniendo en cuenta las situaciones presentadas de manera muy oportuna se realiza la validación y verificación de los servidores con derechos de carrera que podrían cumplir y se generan los procesos correspondientes, con su respectiva publicación y brindando las garantías para que el personal de carrera que se sintiera vulnerado en su derecho presentará las respectivas reclamaciones.

Así las cosas, para la vigencia 2021 se ejecutaron siete (7) convocatorias para la provisión de las plazas existentes, como se señaló anteriormente, únicamente se sacan procesos para aquellas que si era posible de ser cubiertas.

Dichos procesos se llevaron a cabo de la siguiente manera durante el año 2021:

* Convocatoria 1: Empleo de Conductor código 480 grado 15: el 01 de febrero de 2021 mediante comunicación I-00643-2021002102 ID 68948, 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. Estaba previsto el retiro del servidor por encontrarse en edad de pensión, motivo por el cual se realiza la verificación de requisitos de los servidores con derechos de carrera con lo cual se constata que nadie cumple por lo cual se procede a su provisión mediante nombramiento provisional.
* Convocatoria 2: Empleo de Profesional Universitario 219 grado 17: se realiza la publicación mediante comunicación I-00643-2021005846 ID 74153 del 10 de marzo de 2021 dado que no existen servidores de carrera administrativa para provisión mediante encargo el mismo se cubre mediante nombramiento provisional.
* Convocatoria 3: Empleo de Sargento de Bomberos código 417 grado 18, se realiza la publicación mediante comunicación I-00643-2021008633 ID 78951 del 26 de abril de 202, el mismo contemplaba las reglas, criterios de desempate, etapas y cronograma del proceso teniendo en cuenta que en el mismo existían pluralidad de servidores que cumplían los requisitos. En total se cubrieron dieciocho (18) plazas del empleo en mención.
* Convocatoria 4: Empleo de Profesional Especializado código 222 grado 22, se realiza la publicación mediante comunicación I-00643-2021009158 UAECOB ID 79940 del 05 de mayo de 2021, dado que no existen servidores de carrera administrativa para provisión mediante encargo el mismo se cubre mediante nombramiento provisional.
* Convocatoria 5: Empleo de Profesional Universitario código 219 grado 17, 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.
* Convocatoria 6: Empleo de Cabo de Bomberos código 413 grado 17, se realiza la publicación mediante comunicación I-00643-2021012737 ID 86108 del 09 de julio de 2021, el mismo contemplaba los criterios de análisis, etapas y cronograma del proceso teniendo en cuenta que en el mismo existían pluralidad de servidores que cumplían los requisitos. En total se cubrieron cuatro (4) plazas del empleo en mención.
* Convocatoria 7: Empleo de Bombero código 475 grado 15 se realiza la publicación mediante comunicación I-00643-2021012224 ID 85303 del 01 de julio de 2021, dado que no existen servidores de carrera administrativa para provisión mediante encargo el mismo se cubre mediante nombramiento provisional, en total dos (2) plazas se proveen.

Como conclusión del proceso de provisión de las vacantes existentes durante la vigencia 2021, se cubrieron un total de veintiocho (28) plazas teniendo en cuenta lo establecido en la normatividad vigente y cumplimiento de requisitos en los diferentes empleos, de dicho total veinticuatro (24) corresponden a vacantes en los empleos operativos y 4 a vacantes en los empleos administrativos

* 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 2021 que señala lo siguiente:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Número** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **OCUPADOS** | **VACANTES** |
| 1 | BOMBERO | 451 | 414 | 37 |
| 2 | CABO DE BOMBEROS | 143 | 103 | 40 |
| 3 | SARGENTO DE BOMBEROS | 91 | 86 | 5 |
| 4 | TENIENTE DE BOMBEROS | 25 | 8 | 17 |
| 5 | SUBCOMANDANTE DE BOMBEROS | 7 | 0 | 7 |
| 6 | COMANDANTE DE BOMBEROS | 5 | 3 | 2 |
|  | **TOTAL** | **722** | **614** | **108** |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Pla anual de vacantes 2022 Información a 31 de diciembre de 2021.

| **NÚMERO** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **OCUPADOS** | **VACANTES** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | DIRECTOR | 1 | 1 | 0 |
| 2 | SUBDIRECTOR TECNICO | 5 | 5 | 0 |
| 3 | JEFE DE OFICINA | 1 | 1 | 0 |
| 4 | JEFE DE OFICINA ASESORA | 2 | 2 | 0 |
| 5 | ASESOR | 1 | 1 | 0 |
| 6 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 13 | 11 | 2 |
| 7 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 8 | 8 | 0 |
| 8 | SECRETARIO | 3 | 3 | 0 |
| 9 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 5 | 5 | 0 |
| 10 | CONDUCTOR | 2 | 2 | 0 |
|  | **TOTAL** | **41** | **39** | **2** |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Información a 31 de diciembre de 2021.

En total a corte 31 de diciembre de 2021 se observa que la cantidad de vacantes existentes corresponde a 110 cargos, los cuales en su mayoría un 98,19% 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, por que 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 pueden proveer las vacantes de los siguientes empleos:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **NÚMERO** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **OCUPADOS** | **VACANTES** |
| 1 | BOMBERO | 451 | 426 | 35\* |
| 2 | CABO DE BOMBEROS | 143 | 120 | 40\* |
| 3 | SARGENTO DE BOMBEROS | 91 | 70 | 5\* |
| 4 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 13 | 11 | 2 |
|  | **TOTAL DE VACANTES** | **698** | **627** | **82** |

\*Como se señaló anteriormente de estos empleos, se presentó propuesta de supresión en el estudio técnico de rediseño ante el DASCD, el cual se encuentra en revisión de dicha entidad

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Información a 31 de diciembre de 2021.

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 | 414 | 37 | 17 | 20 |
| 2 | CABO DE BOMBEROS | 143 | 103 | 40 | 40 | 0 |
| 3 | SARGENTO DE BOMBEROS | 91 | 86 | 5 | 5 | 0 |
| 4 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 13 | 11 | 2 | 2 | 0 |
|  | **TOTAL** | **698** | **614** | **84** | **64** | **20** |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Información a 31 de diciembre de 2021

* 1. **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 que en el 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 2021, adelantó las acciones necesarias para consolidar el estudio técnico de rediseño institucional, para lo cual adelanto 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 de 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, profesional para las funciones de Tics y 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 brinda respuesta por 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 solicitud aparte para la creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno y a su vez el empleo Jefe de Oficina, para liderar estas funciones, solicitud que se radica a través del radicado E-01052-2021004239-UAECOB Id: 83538 del 15 de junio de 2021, obteniendo Concepto Técnico Favorable. Es así como se realizan mesas de trabajo con la secretaría de Hacienda Distrital, revisando los documentos necesarios para la solicitud de certificado de viabilidad presupuestal, además de verificar la información presupuestal para la planta de personal de la Entidad, quedando radicada a través de E-01052-2021006834-UAECOB Id: 93025 del 14 de septiembre, obteniendo respuesta de viabilidad presupuestal a través del oficio 2021EE8898O1 del 13 de octubre y allegado a la Entidad el 09 de noviembre de 2021, por lo cual no se pudo continuar con el procedimiento de consecución de firmas de los actos administrativos, en atención al inicio de Ley de Garantías a partir del 13 de noviembre de 2021.

Alternamente con la solicitud de la creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno, se continuaron con las conversaciones con las diferentes Entidades Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la Secretaría de Hacienda Distrital, para continuar con la solicitud de rediseño institucional, acogiendo las observaciones dadas en el oficio 2021EE3463 del 08 de junio de 2021.

Es así como se radica nuevamente la solicitud de concepto para el rediseño ante el DASCD a través del oficio E-01052-2021007190-UAECOB Id: 94212, sobre el cual se recibieron observaciones al estudio técnico, las cuales quedaron radicadas bajo número 2021EE6844 del 22 de octubre de 2021, enviando respuesta a estas observaciones E-01052-2021008187-UAECOB Id: 98793 del 08 de noviembre de 2021. A la fecha nos encontramos a la espera de dicha respuesta para continuar con el procedimiento.

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

Para la provisión de las vacantes existentes a la fecha (31 de diciembre de 2021) es claro definir las siguientes medidas para realizar su provisión:

1. Aplicar las directrices contenidas en la Ley 909 de 2004, Ley 1960 de 2019 y Decreto 648 de 2017, 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.
2. Continuar con el proceso de nombramiento de la persona que cumpla los requisitos para desempeñar el empleo, conforme a los lineamientos brindados por la CNSC.
3. 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, en atención a la normatividad vigente.
4. Desarrollar las acciones que correspondan en la planificación del concurso de méritos que se tiene programado para ejecutar por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, lo anterior para el empleo de Bombero código 465 grado 15 y los empleos administrativos.
   1. **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 $66.898.987.

Es así que para la provisión de los empleos que se encuentran vacantes al 31 de diciembre de 2021 se estima los siguientes recursos:

| Denominación del Empleo | Código | Grado | Cantidad de empleos a Proveer | Costo anual 1 empleo | Costo Total Anual |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| BOMBERO | 475 | 15 | 35 | $ 93.045.601 | **$ 3.256.596.033** |
| CABO DE BOMBEROS | 413 | 17 | 40 | $ 99.518.739 | **$ 3.980.749.571** |
| SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | 5 | $ 102.755.309 | **$ 513.776.545** |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 222 | 26 | 1 | $ 141.858.993 | **$ 141.858.993** |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 222 | 24 | 1 | $ 116.747.437 | **$ 116.747.437** |
|  |  |  |  | **TOTAL** | **$ 8.009.728.579** |

**4.** **PROVISION DE LAS VACANTES EN LA UAE CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS PROYECCIÓN 2022**

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

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NÚMERO** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **OCUPADOS** | **VACANTES EXISTENTES** | **VACANTES DEFINITIVAS** | **VACANTES TEMPORALES** |
| 1 | BOMBERO | 451 | 414 | 37 | 15 | 20 |

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



15 vacantes definitivas

20 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 ($)** | **Costo total de las 37 vacantes existentes ($)** |
| 1 | Bombero código 475 grado 15 | $ 93.045.601 | $ 3.256.596.032,97 |

* 1. **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 | 103 | 40 | 40 | 0 |



40 vacantes definitivas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Número** | **Empleo por proveer** | **Costo de cada empleo ($)** | **Costo total de las 40 vacantes existentes ($)** |
| 1 | Cabo de Bombero código 413 grado 17 | $ 99.518.739 | $ 3.980.749.571 |

* 1. **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 | 86 | 5 | 5 | 0 |



5 vacantes definitivas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Número** | **Empleo por proveer** | **Costo de cada empleo ($)** | **Costo total de las 5 vacantes existentes ($)** |
| 1 | Sargento de Bombero código 417 grado 18 | $ 102.755.309 | $ 513.776.545 |

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

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NÚMERO** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **OCUPADOS** | **VACANTES EXISTENTES** | **VACANTES DEFINITIVAS** | **VACANTES TEMPORALES** |
| 1 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO CODIGO 222 GRADO 26 | 6 | 5 | 1 | 1 | 0 |
| 2 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO CODIGO 222 GRADO 24 | 4 | 3 | 1 | 1 | 0 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Número** | **Empleo por proveer** | **Costo de cada empleo ($)** | **Costo total de las 2 vacantes existentes ($)** |
| 1 | Profesional especializado código 222 grado 26 | $ 141.858.993 | $ 141.858.993 |
| 2 | Profesional especializado código 222 grado 24 | $ 116.747.437 | $ 116.747.437 |

* + 1. **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, con el fin de dar respuesta a las necesidades identificadas en el estudio de cargas laborales.

Si esta Dependencia (DASCD), tiene observaciones, se realizan y una vez se obtenga concepto favorable, así como también certificación de viabilidad presupuestal y la respectiva expedición de los nuevos decretos se procede al ajuste de manual de funciones y competencias laborales y realizar las convocatorias para las provisiones de las diferentes plazas.

Las creaciones estimadas de estas plazas, tienen un costo anual de $ 5.808.204.028. (Vigencia 2021)

| Denominación del Empleo | Código | Grado | Cantidad de empleos a crear | Costo anual 1 empleo | Costo Total Anual |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| BOMBERO | 475 | 15 | 79 | $ 93.045.601 | **$ 7.350.602.474** |
| CABO DE BOMBEROS | 413 | 17 | 23 | $ 99.518.739 | **$ 2.288.931.003** |
| SARGENTO DE BOMBEROS | 417 | 18 | 1 | $ 102.755.309 | **$ 102.755.309** |
| SUBTENIENTE DE BOMBEROS | 418 | 19 | 5 | $ 106.841.461 | **$ 534.207.307** |
| CAPITÁN DE BOMBEROS | 411 | 27 | 5 | $ 124.948.005 | **$ 624.740.023** |
| JEFE DE OFICINA | 006 | 05 | 1 | $ 267.693.437 | **$ 267.693.437** |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 222 | 28 | 1 | $ 145.697.826 | **$ 145.697.826** |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 222 | 26 | 2 | $ 141.858.993 | **$ 283.717.986** |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 222 | 24 | 1 | $ 116.747.437 | **$ 116.747.437** |
| TOTAL |  |  | **118** | **$ 1.199.106.808** | **$ 11.715.092.802** |

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Número** | **Empleo por proveer** | **Costo de cada empleo ($)** | **Costo total de las 79 vacantes existentes ($)** |
| 1 | Bombero código 475 grado 15 | $ 93.045.601 | $ 7.350.602.474 |

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Número** | **Empleo por proveer** | **Costo de cada empleo ($)** | **Costo total de las 23 vacantes existentes ($)** |
| 1 | Cabo de Bombero código 413 grado 17 | $ 99.518.739 | $ 2.288.931.003 |

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Número** | **Empleo por proveer** | **Costo de cada empleo ($)** | **Costo total de la vacante existentes ($)** |
| 1 | Sargento de Bombero código 417 grado 18 | $ 102.755.309 | $ 102.755.309 |

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

| **Número** | **Empleo por proveer** | **Costo de cada empleo ($)** | **Costo total de las 4 vacantes existentes ($)** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Profesional especializado código 222 grado 28 | $ 145.697.826 | $ 145.697.826 |
| 2 | Profesional especializado código 222 grado 26 | $ 141.858.993 | $ 283.717.986 |
| 3 | Profesional especializado código 222 grado 24 | $ 116.747.437 | $ 116.747.437 |

* 1. **Capitán de Bomberos**



**COSTO PROMEDIO ANUAL DE UN CAPITÁN DE BOMBEROS**

**$ 124.948.005**

* 1. **Subteniente de Bomberos**



**COSTO PROMEDIO ANUAL DE UN SUBTENIENTE DE BOMBEROS**

**$ 106.841.461**

* 1. **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 | 272 |
| 12 | Auxiliar Administrativo | 407 | 20 |  |
| 13 | Auxiliar Administrativo | 440 | 19 |  |
| 14 | Secretario | 440 | 18 |  |
| 15 | Conductor | 480 | 15 | 2 |
|  | **TOTAL** |  |  | **274** |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Información reporte OPEC.2021

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 se 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.

* 2. **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 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Propuesta de rediseño institucional presentado a DASCD |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Propuesta de rediseño institucional presentado a Secretaria de Hacienda Distrital |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Propuesta de rediseño institucional presentado a Secretaria Jurídica Distrital |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 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 2021.

\* Se proyectan actividades durante la vigencia del 20211, conforme los requerimientos de la CNSC.

* DOCUMENTOS RELACIONADOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

|  |  |
| --- | --- |
| **CÓDIGO** | **DOCUMENTO** |
| GT-PL02 | Plan Anual de Previsión de Recursos |
| FOR-GH-05-01 | Verificación de Requisitos |
| FOR-GH-05-02 | Acta de Posesión |
| FOR-GH-05-03 | Listado de Chequeo |
| PROD-GH-05 | Provisión de Empleo |

CONTROL DE CAMBIOS

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **VERSIÓN** | **FECHA** | **DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN** |
| Versión 01 | 31/01/2022 | Creación del documento |