



[Honor, Valor, Disciplina]

**U.A.E. CUERPO OFICIAL
BOMBEROS**
BOGOTÁ D.C.

**Plan de Prevención
de Recursos Humanos
y
Plan Anual de Vacantes**

2020



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE
**SEGURIDAD, CONVIVENCIA
Y JUSTICIA**



INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta lo definido por el Decreto 612 de 2018 “Por el cual se dictan directrices para la Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado” y de acuerdo a lo definido por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, es importante establecer las acciones que permitan el ingreso, desarrollo y retiro del personal que se vincule a la Planta de Personal de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos teniendo en cuenta el mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, y así acceder a los incentivos establecidos para el periodo.

Desde Desarrollo Organizacional, la Gestión del Talento Humano es un factor determinante de la administración pública, con la cual se busca el bienestar y desarrollo de los servidores y así el logro de resultados, condiciones de eficiencia, eficacia y efectividad, con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado.

Por lo anterior, es deber de la entidad y de la Subdirección de Gestión Humana estructurar el plan de previsión de recursos humanos de conformidad con lo señalado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que en su literalidad dispone: “1. 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. 2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

OBJETIVO

El objetivo del presente Plan de Previsión del Recurso Humano y plan anual de vacantes busca conocer el personal existente en la entidad tanto operativo como administrativo para desempeñar los diferentes cargos de la Entidad, siendo un instrumento para que la Dirección y la Subdirección de Gestión Humano puedan realizar la planificación estratégica

del recurso humano y la planeación institucional, ajustados al marco normativo actual y cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

OBJETIVO ESPECIFICO

Lograr la articulación de estrategias y las acciones necesarias para conocer de forma exacta el Recurso Humano necesario para la provisión de las vacantes de acuerdo a las vacantes existentes en la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos para la vigencia 2020.

METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recurso Humano en la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos se desarrolló teniendo en cuenta los siguientes aspectos: Análisis de necesidades de personal y análisis disponibilidad de personal, cabe destacar que la necesidad de personal se proyecta teniendo en cuenta las vacantes existentes hasta el 31 de diciembre de 2019, vacantes que se encuentran básicamente en el personal operativo de la Entidad, que en este momento en algunos casos no se puede proveer por la inexistencia de los empleos de capitán y subteniente de bomberos, de acuerdo al escalafón definido por el Decreto 256 de 2013 "Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera de los Cuerpos Oficiales de Bomberos".

1. ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL

1.1. IDENTIFICACION Y DETERMINACION DE NECESIDADES DE PERSONAL

La información correspondiente a la identificación y determinación de necesidades de personal se obtiene de la actualización de la información mes a mes del reporte realizado al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCSD a través del aplicativo de SIDEAP

1.2. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.

La planta de personal de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá corresponde a la establecida a través del Decreto 555 de 2011 conformada por un total de setecientos sesenta y tres (763) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico (ver anexo).

2. ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES

Este análisis se efectuó teniendo en consideración la planta de personal aprobado y vigente mediante el Decreto 559 de 2011 y de acuerdo a las vacantes existentes a 31 de diciembre de 2019.

2.1. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.

En la entidad no existen listas de elegibles al momento y se encuentra en fase de planeación la convocatoria para los empleos operativos.

2.2. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE ENCARGOS

En La actualidad existen las siguientes vacantes de personal operativo en la Entidad

EMPLEOS EN VACANCIA	CANTIDAD
Comandante de Bomberos	2
Subcomandante de Bomberos	6
Teniente de Bomberos	11
Sargento de Bomberos	18
Cabo de Bomberos	32
Bomberos	15

Fuente Reporte de SIDEAP a 31 de diciembre de 2019.

De dichos empleos por no cumplimiento de requisitos por parte del personal de carrera administrativa de la Entidad no se pueden proveer los cargos de: Comandante de Bomberos, Subcomandante de Bomberos y Teniente de Bomberos, ya que no existen los cargos de Subteniente y Capitán de Bomberos, que genera la imposibilidad de realizar encargos, en los empleos mencionados anteriormente.

Los cargos de Sargento de Bomberos, cabo de Bomberos podrán proveerse mediante encargo, una vez se consolide la evaluación de desempeño para el periodo 1 de febrero de 2019 a 31 de enero de 2020, con lo cual se podrá verificar que servidores cumplen con lo establecido por la Ley 909 de 2004 y Ley 1960 de 2019, claro está, una vez el nominador establezca las necesidades de provisión por el servicio.

De igual manera es importante tener en cuenta que no se ha realizado la provisión de los empleos mencionados anteriormente, debido al proceso de rediseño institucional en el

cual se encuentra la entidad, situación que conlleva la supresión de cargos de sargento de bomberos y cabo de bomberos.

Por ultimo las vacantes del empleo de bombero, pueden ser provistas conforme a las necesidades del servicio de la entidad.

ANEXO

Denominación del cargo	Nivel	Total No Cargos	CARGOS PROVISTOS A LA FECHA SEGUN FORMA DE VINCULACION				Vacantes
			Ordinario LNR	Carrera Administrativa	Encargo	Provisional	
Director Técnico 009-09	Directivo	1	1				0
Subdirector Técnico 068-07	Directivo	5	4				1
Jefe de Oficina Asesora 115-05	Asesor	2	2				0
Jefe de Oficina 006 - 05	Directivo	1	1				0
Asesor 105-05	Asesor	1	1				0
Profesional Especializado 222-26	Profesional	6		1	1	4	0
Profesional Especializado 222-24	Profesional	4			1	3	0
Profesional Especializado 222-22	Profesional	3			1	2	0
Profesional Universitario 219-20	Profesional	4	1	1		2	0
Profesional Universitario 219-17	Profesional	3				3	0
Profesional Universitario 219-14	Profesional	1				1	0
Comandante de Bomberos 203-16	Profesional	5			3	0	2
Subcomandante de Bomberos 336-22	Técnico	7		0	1	0	6
Teniente de Bomberos 419-21	Asistencial	25		6	8	0	11
Sargento de Bomberos 417-18	Asistencial	91		3	70		18
Cabo de Bomberos 413-17	Asistencial	143		1	108	2	32
Bomberos 475-15	Asistencial	451		14		422	15
Auxiliar Administrativo 407-27	Asistencial	3		3			0
Auxiliar Administrativo 407-20	Asistencial	2				2	0
Secretario 440-19	Asistencial	2				2	0
Secretario 440-18	Asistencial	1				1	0
Conductor 480-15	Asistencial	2				2	0
Total, cargos de planta Decreto 559 de 2011		763	10	29	193	446	85

Información reportada DICIEMBRE 2019 en SIDFAP

Calle 20 No. 68 A - 06
PBX: 382 25 00
Fax Extensión 1562
www.bomberosbogota.gov.co
Línea de Emergencia 123
NIT: 899.999.061-9.