

GT-PL04

**PLAN ANUAL DE VACANTES**

**Tabla de contenido**

[**Tabla de contenido** 2](#_Toc187832763)

[**1.** **RESPONSABLE** 3](#_Toc187832764)

[**2.** **INTRODUCCIÓN** 4](#_Toc187832765)

[**3.** **OBJETIVOS** 7](#_Toc187832766)

[**4.** **ALCANCE** 8](#_Toc187832767)

[**5.** **ALINEACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES** 8](#_Toc187832768)

[**6.** **DEFINICIONES** 12](#_Toc187832769)

[**8.** **DIAGNÓSTICO** 18](#_Toc187832770)

[**9.** **METODOLOGÍA** 19](#_Toc187832771)

[**10.** **ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL** 20](#_Toc187832772)

[**11.** **ANÁLISIS DE LA PROVISIÓN DE EMPLEOS** 28](#_Toc187832773)

[**12.** **PROYECCIONES DE RETIRO** 45](#_Toc187832774)

[**13** **CRONOGRAMA** 50](#_Toc187832775)

[**14** **CONCLUSIONES** 52](#_Toc187832779)

[**14.** **METAS – INDICADOR** 53](#_Toc187832780)

[**15.** **DOCUMENTOS RELACIONADOS** 53](#_Toc187832781)

1. **RESPONSABLE**

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

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

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

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

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

Es así como el Plan Anual de Vacantes es un instrumento establecido en el literal d) del artículo 14 de la Ley 909 del 2004: “*Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado de este a la Comisión Nacional del Servicio Civil*”. Es así como la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos cuenta con dicho instrumento, el cual permite la medición de la cantidad de cargos que se encuentran disponibles para ser provistos en los diferentes procesos de selección meritocrática. Esta información facilita la planificación de los concursos de mérito para proveer dichos cargos e incidir en la planeación del talento humano y la formulación de políticas.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Entidad cumple con cada uno de los requisitos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, y de igual manera acoge los lineamientos establecidos en la normativa vigente, en donde se establece la realización de la proyección del presente plan, por último es necesario que las acciones estén acordes al cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, como marco para las acciones de ingreso desarrollo y retiro de los servidores de la planta de personal de la entidad.

Es importante resaltar, que el pilar más importante es la normativa vigente que existe sobre la materia y que, de igual manera, son las que rigen los procesos de provisión de vacantes sea mediante encargo o excepcionalmente de nombramiento provisional, así como también el cumplimiento de requisitos establecidos en el manual de funciones y competencias laborales.

1. **INTRODUCCIÓN**

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 Unidad Administrativa Especial 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 el proceso de provisión del empleo Bombero en el concurso de la Comisión Nacional del Servicio Civil en adelante – CNSC.

Así las cosas, la normativa 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: (CURSIVA)*

*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.”*

“*Igualmente, con el fin de comprender el PAV, a continuación, se enuncian los conceptos básicos que giran en torno a la clasificación o el nivel jerárquico de los empleos de acuerdo con el Decreto Ley 770 de 2005 6 para el Orden Nacional y el 785 de 20057 para el Orden Territorial:*

***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 se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.*

***Naturaleza general de las funciones.*** *A los empleos agrupados en los niveles jerárquicos de que trata el párrafo anterior, les corresponden las siguientes funciones generales:*

***Nivel Directivo.*** *Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, formulación de políticas institucionales y adopción de planes, programas y proyectos.*

***Nivel Asesor****. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.*

***Nivel Profesional****. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.*

***Nivel Técnico.*** *Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas, misionales y de apoyo, as í́ como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.*

***Nivel Asistencial.*** *Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.”[[1]](#footnote-1)*

1. **OBJETIVOS**
   1. **Objetivo General**

Verificar los cargos vacantes existentes de la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos tanto definitivas como temporales, con el propósito de definir su provisión conforme al cumplimiento de la normativa vigente y acorde a las necesidades propias para el correcto cumplimiento de la misionalidad.

* 1. **Objetivos específicos**
* Actualizar periódicamente las vacantes que se generen en la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.
* Establecer la metodología, para la provisión de los empleos vacantes en la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, teniendo en cuenta la normatividad vigente para cada uno de los casos.

1. **ALCANCE**

Para establecer el Plan Anual de Vacantes es importante tener en cuenta los resultados de provisión del año inmediatamente anterior, así como los resultados de la medición de FURAG. 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.

Así las cosas, la proyección del presente plan permitirá la toma de decisiones ajustada a la realidad de la Entidad, a la normativa vigente a la fecha y conforme a la necesidad de provisión de las vacantes, teniendo presente siempre la misionalidad y el cumplimiento de sus objetivos estratégicos; todo lo anterior alineado a MIPG como herramienta fundamental de cumplimiento de los fines institucionales.

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

**Ilustración del Plan Estratégico Institucional 2024 - 2027
Se mencionan los 3 ejes estructurales, a saber:
Proteger
Potenciar, y
Participar
**

El objetivo principal que busca el Plan Estratégico Institucional -PEI- 2024-2027 de la UAECOB es otorgar los lineamientos institucionales y orientadores de la planificación para el presente cuatrienio, basado en 3 ejes estructurales “Proteger-Potenciar-Participar” P3, estableciendo para ello las diferentes acciones estratégicas concertadas año por año en las actividades del Plan de Acción Institucional.

El eje estructural que se articulan los Objetivos Estratégicos es Potenciar, en donde se alinea con los siguientes objetivos estratégicos:

2.1 Modernizar la gestión y el desempeño institucional a través de la articulación efectiva de los procesos, con innovación pública, transparencia y seguridad de la información para garantizar el equipamiento tecnológico y de infraestructura requerido por la misionalidad.

2.2 Impulsar el desarrollo integral del talento humano de la entidad con enfoque de género, a través de capacitación, bienestar, seguridad y fortalecimiento de los valores del servidor público, para proyectar una gestión institucional que reconoce el valor del Ser Humano.

3.1. Consolidar el relacionamiento con la ciudadanía y grupos de interés con una gestión institucional abierta, con enfoque de género y diferencial, soportada en la garantía de la participación ciudadana, el control social, la transparencia, acceso a la información pública y lucha conta la corrupción para generar valor público

Es así como se articula con el Plan de Gestión Estratégica de Talento Humano - PGETH, como elemento que da vida a todo el procedimiento de ingreso, desarrollo y retiro de los servidores público, esto implica una información actualizada de los datos de los servidores de la Entidad.



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

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

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

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

En concordancia con los lineamientos establecidos en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030 (CONPES D.C.) y el Sello Distrital de Igualdad de Género, el Plan Anual de Vacantes de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá integra los enfoques de género y derechos de las mujeres como principios fundamentales para la gestión del talento humano. Esto responde al compromiso institucional de garantizar la igualdad de oportunidades, eliminar las brechas de género y promover un entorno laboral inclusivo y respetuoso de las diversidades.

La implementación de estos enfoques se traduce en acciones concretas como la incorporación de criterios de equidad en los procesos de selección, la promoción de políticas de bienestar laboral que consideren las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, y la mejora de las condiciones laborales para el personal femenino operativo. Asimismo, se prioriza la sensibilización y formación del talento humano en temas de equidad de género, derechos humanos y prevención de violencias, en línea con los estándares establecidos por el Sello Distrital de Igualdad de Género. Estas acciones no solo fortalecen la capacidad institucional, sino que también posicionan a la UAECOB como una entidad modelo en la implementación de políticas públicas inclusivas y sostenibles.

Además, se resalta el compromiso de la entidad con la adecuación de espacios laborales y la promoción de contextos organizacionales favorables para las mujeres, garantizando su participación activa en todos los niveles jerárquicos y operativos.

1. **DEFINICIONES**
   1. **Carrera Administrativa:** Se define en Colombia, como un sistema técnico de administración de personal, que regula los procesos de selección, evaluación del desempeño, calificación, capacitación, estímulos y retiro de los servidores públicos y busca la profesionalización del Talento Humano del sector público, teniendo como principio de ingreso y ascenso a los cargos públicos, el mérito, con el fin de fortalecer la transparencia y el buen gobierno del país. El artículo 27 de la Ley 909 de 2004 define la Carrera Administrativa como un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. La sentencia C-285 de 2015 señala que el sistema de carrera hace parte de todo el entramado constitucional e irradia la concepción de Estado Social y Democrático de Derecho, al punto que la jurisprudencia no ha dudado en calificarlo como un principio fundamental, pilar esencial y eje definitorio de la estructura básica de la Carta Política de 1991. (<https://www.cnsc.gov.co/observatorio/carrera-administrativa>)
2. **Comisión de Servicios:** Es una figura que puede ser utilizada en casos de urgente e inaplazable necesidad por parte de funcionarios que reúnan los requisitos que se establezcan para el desempeño del puesto en concreto. Solamente funcionarios pueden optar a este tipo de nombramientos (ABC situaciones administrativas DAFP, 2018).
   1. **Comisión Nacional del Servicio Civil:** Es la responsable de la administración y vigilancia de las carreras, excepto de las carreras especiales, es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público en los términos establecidos en la ley.
   2. **Concurso de Carrera:** Los empleos de carrera son aquellos que se ejercen en los órganos y entidades del Estado, a los cuales se accede a través de un proceso de selección conocido como Concurso de Méritos.
   3. **Empleo público:** Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.
   4. **Encargo:** Designación temporal a un empleado de carrera administrativa para asumir las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo.
   5. **Incorporación:** La incorporación es un derecho preferencial que ostentan los servidores públicos inscritos en la carrera administrativa, bajo el cual, ante la supresión de los empleos sobre los cuales son titulares por causas establecidas en la Ley, cuentan con el derecho a ser vinculados en empleos iguales o equivalentes en la nueva planta de personal de la entidad o de otra que haya asumido sus funciones, de ser esto posible, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 44 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 2.2.11.2.1 del Decreto 1083 de 2015.
   6. **Libre Nombramiento y Remoción**: Son aquellos empleos que corresponden a criterios de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas y directrices.
   7. **MIPG:** El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.
   8. **Nombramiento:** Forma de provisión de los empleos de que hacen parte de la función pública, existen las siguientes clases de nombramiento: ordinario, periodo de prueba, periodo de prueba en ascenso, provisional y encargo.
   9. **Nombramiento en Periodo de prueba:** La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada mediante un concurso de méritos será nombrada en periodo de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento. Aprobado dicho período al obtener evaluación satisfactoria el empleado adquiere los derechos de la carrera, los que deberán ser declarados mediante la inscripción el Registro Público de la Carrera Administrativa. De no obtener la calificación satisfactoria del periodo de prueba, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente.
   10. **Nombramiento en periodo de prueba en ascenso:** El empleado inscrito en el Registro Público de Carrera Administrativa que supere un concurso será nombrado en período de prueba, al final del cual se le actualizará su inscripción en el Registro Público, si obtiene calificación satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral. En caso contrario, regresará al empleo que venía desempeñando antes del concurso y conserva su inscripción en la carrera administrativa. Mientras se produce la calificación del período de prueba, el cargo del cual era titular el empleado ascendido podrá ser provisto por encargo o mediante nombramiento provisional.
   11. **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 (Concepto 21171 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública).
   12. **Nombramiento ordinario:** Cuando se trata de proveer empleos de libre nombramiento y remoción, teniendo en cuenta la facultad discrecional del nominador, previo cumplimiento de los requisitos para el desempeño del empleo.
   13. **PEI 2020 – 2024:** El Plan Estratégico Institucional 2020 – 2024 de Bomberos Bogotá está construido a partir de los lineamientos establecidos en la versión 3 del Modelo Integrado de Planeación y de Gestión de diciembre de 2019, Dimensión de Direccionamiento Estratégico – Política de Planeación Institucional, que tiene como propósito permitir que las entidades definan la ruta estratégica y operativa que guiará su gestión, con miras a satisfacer las necesidades de sus grupos de valor.
   14. **Proceso de selección por ascenso:** El concurso por ascenso es el proceso de selección que permite la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad o del mismo sector administrativo.
   15. **Provisionalidad:** Modo de proveer cargos públicos cuando se presentan vacancias definitivas o temporales, mientras estos se proveen en propiedad conforme a las formalidades de ley son de carácter transitorio y excepcional, los mismos no pueden superar seis (6) meses, pero pueden ser prorrogables durante un periodo igual y buscan solucionar las necesidades del servicio y evitar las parálisis en el ejercicio de la función pública.
   16. **Reincorporación:** La reincorporación es lo opción con la que cuentan los servidores públicos con derechos de carrera administrativa en el evento en que el cargo sobre el cual es titular haya sido suprimido por causas previstas en la Ley y no sea posible la incorporación por parte del nominador en la nueva planta de personal de la entidad a la que pertenecía el empleo o en otra, incluso, después de haberse surtido el proceso de reclamación ante la respectiva Comisión de Personal y, de ser el caso, ante la Comisión Nacional del Servicio Civil en segunda instancia. La reincorporación es efectuada previa aprobación de la Comisión Nacional del Servicio Civil, quien estudia la posibilidad de realizarla, determinando la existencia de empleos iguales o equivalentes en las plantas de personal de las entidades públicas en el orden señalado en el Decreto Ley 760 de 2005.
   17. **Servidores públicos:** Se vinculan a la administración en forma legal o reglamentaria a través de un acto administrativo que se traduce en nombramiento y posesión.
   18. **Sistema general:** Se aplica a las entidades que pertenecen a la Rama Ejecutiva, de los niveles nacional y territorial, centralizadas y descentralizadas y aquellas relacionadas en el artículo 3º de la Ley 909 de 2004. (<https://www.cnsc.gov.co/observatorio/carrera-administrativa>).
   19. **Sistema Específico de Carrera:** Se entiende por sistemas específicos de carrera administrativa aquellos que en razón a la singularidad y especialidad de las funciones que cumplen las entidades en las cuales se aplican, contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera administrativa en materia de ingreso, capacitación, permanencia, ascenso y retiro del personal y se encuentran consagradas en leyes diferentes a las que regulan la función pública de conformidad con el numeral 1 del art 4º de la Ley 909 de 2004. Se consideran sistemas específicos los siguientes: El que rige para el personal que presta sus servicios en el Departamento Administrativo de Seguridad (DAS). El que rige para el personal que presta sus servicios en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC). El que regula el personal de la Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN). El que regula el personal científico y tecnológico de las entidades públicas que conforman el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología. El que rige para el personal que presta sus servicios en las Superintendencias. El que regula el personal que presta sus servicios en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República. El que regula el personal que presta sus servicios en la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil. Cuerpos Oficiales de Bomberos. El que regula el personal que presta sus servicios en la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP. (<https://www.cnsc.gov.co/observatorio/carrera-administrativa>).
   20. **Situación administrativa:** Son circunstancias en las que se pueden encontrar los empleados públicos frente a la Administración durante su relación laboral (ABC situaciones administrativas DAFP, 2018).
   21. **Vacante definitiva:** Se considera que un empleo está vacante definitivamente por: Renuncia regularmente aceptada; declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción; declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa; declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional; destitución, como consecuencia de proceso disciplinario; derogatoria del nombramiento; revocatoria del nombramiento; invalidez absoluta; estar gozando de pensión; edad de retiro forzoso; traslado; declaratoria de abandono del empleo; muerte; y las demás que determinen la Constitución Política y las leyes que rigen la materia.
   22. **Vacante temporal:** Corresponde a una vacante temporal es decir a los empleos de carrera cuyos titulares se encuentran en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos por: Vacaciones, Licencia, Permiso remunerado, Comisión salvo en la de servicios al interior, Encargado separándose de las funciones del empleo del cual es titular, Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial, Período de prueba en otro empleo de carrera.
   23. **Vinculación**: Relación legal y reglamentaria que se establece entre una persona y la administración mediante el nombramiento y posesión.
3. **DIAGNÓSTICO**

La Subdirección de Gestión Humana realizó los análisis de la Gestión de Talento Humano, en el cual se puede identificar que en el aspecto de provisión de empleo la Entidad ha venido realizando los procesos de encargo y provisión de empleos en la modalidad de provisionalidad, con el fin de cubrir las vacantes y poder dar respuesta de manera eficiente a los procesos definidos a cada dependencia.

Para el año 2023 la entidad finalizó con 89 vacantes que equivalen a un 11,56% de la planta en vacancia, para el año 2024 esta cifra aumenta en un 6,74%, con 95 vacante en atención a un alto número de renuncias conforme a la medición del año inmediatamente anterior. Es así como los procesos de encargo para los empleos que quedan en vacancia temporal o en su defecto la provisión en las modalidades existentes para contar con una planta óptima (Procesos de vinculación en provisionalidad), tal como lo establece la normativa.

La entidad ha realizado en cuanto al sistema general de carrera llevar a cabo la provisión de las vacantes en el menor tiempo posible, para así dar respuesta a las necesidades de la entidad, estas provisiones se realizan conforme a la normativa vigente, permitiendo ya sea por encargo o excepcionalmente por provisionalidad.

1. **METODOLOGÍA**

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 2024, con lo cual se podrá establecer total de vacantes y cumplimiento de requisitos para su provisión.

* 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. **ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL**

Para realizar el análisis de la planta de personal en primer lugar se dará respuesta a los interrogantes definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, de la siguiente manera:

* Indique el número total de empleos con que cuenta la entidad en su planta de personal, con corte al 31 de diciembre de 2024.

El número total de empleos en la planta de personal con corte a 31 de diciembre de 2024 se encuentra establecida mediante el Decreto 510 de 2023, la cual definió los siguientes empleos:

| **DENOMINACIÓN** | **CÓDIGO** | **GRADO** | **No. EMPLEOS** |
| --- | --- | --- | --- |
| **DESPACHO** | | | |
| Director Técnico | 009 | 09 | Uno (1) |
| Asesor | 105 | 05 | Uno (1) |
| **PLANTA GLOBAL** | | | |
| **NIVEL DIRECTIVO** | | | |
| Subdirector Técnico | 068 | 07 | Cinco (5) |
| Jefe de Oficina | 006 | 05 | Tres (3) |
| **NIVEL ASESOR** | | | |
| Jefe de Oficina Asesora de Planeación | 115 | 05 | Uno (1) |
| **NIVEL PROFESIONAL** | | | |
| Profesional Especializado | 222 | 28 | Uno (1) |
| Profesional Especializado | 222 | 26 | Siete (7) |
| Profesional Especializado | 222 | 24 | Cuatro (4) |
| Profesional Especializado | 222 | 22 | Tres (3) |
| Profesional Especializado | 222 | 20 | Cuatro (4) |
| Profesional Universitario | 219 | 17 | Tres (3) |
| Profesional Universitario | 219 | 14 | Uno (1) |
| Comandante de Bomberos | 203 | 16 | Tres (3) |
| **NIVEL TÉCNICO** | | | |
| Subcomandante de Bomberos | 336 | 22 | Uno (1) |
| **NIVEL ASISTENCIAL** | | | |
| Auxiliar Administrativo | 407 | 27 | Tres (3) |
| Auxiliar Administrativo | 407 | 20 | Dos (2) |
| Secretario | 440 | 19 | Dos (2) |
| Secretario | 440 | 18 | Uno (1) |
| Conductor | 480 | 15 | Dos (2) |
| Capitán de Bomberos | 411 | 27 | Cinco (5) |
| Teniente de Bomberos | 419 | 21 | Diez (10) |
| Subteniente de Bomberos | 418 | 19 | Cinco (5) |
| Sargento de Bomberos | 417 | 18 | Ochenta y siete (87) |
| Cabo de Bomberos | 413 | 17 | Ciento veinte (120) |
| Bombero | 475 | 15 | Cuatrocientos noventa y cinco (495) |
| **Total Planta de Empleos Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos** | | | **Setecientos setenta (770)** |

Fuente: Decreto 510 de 2023 Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.

Cabe señalar aquí que la Entidad tiene unas particulares en la planta establecida, dado que el personal Operativo, es decir los empleos que dan cumplimiento a los procesos misionales (*Comandante de Bomberos, Subcomandante de Bomberos, Capitán de Bomberos, Teniente de Bomberos, Subteniente de Bomberos, Sargento de Bomberos, Cabo de Bombeos y Bombero*), se encuentran adscritos al Sistema Específico de Carrera, tal como están definidos en el Decreto 256 de 2013; “*Por el cual se establece el sistema específico de carrera para los cuerpos oficiales de bomberos*”; y por otro lado la planta de personal contempla los empleos administrativos que se encuentran dentro del Sistema General de Carrera Administrativa.

* 1. **Empleos Operativos – Sistema Específico de Carrera**

Del total de los cargos existentes, para el cumplimiento de la misionalidad corresponde 726 cargos que se distribuyen en los empleos de: Bombero, Cabo de Bomberos, Sargento de Bomberos, Subteniente de Bomberos, Teniente de Bomberos, Capitán de Bomberos, Subcomandante de Bomberos y Comandante de Bomberos, para los cuales dicho Decreto creó la siguiente cantidad de plazas de empleo:

| **NÚMERO** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **NIVEL** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | BOMBERO | 495 | ASISTENCIAL |
| 2 | CABO DE BOMBEROS | 120 | ASISTENCIAL |
| 3 | SARGENTO DE BOMBEROS | 87 | ASISTENCIAL |
| 4 | SUBTENIENTE DE BOMBEROS | 5 | ASISTENCIAL |
| 5 | TENIENTE DE BOMBEROS | 10 | ASISTENCIAL |
| 6 | CAPITAN DE BOMBEROS | 5 | ASISTENCIAL |
| 5 | SUBCOMANDANTE DE BOMBEROS | 1 | TECNICO |
| 6 | COMANDANTE DE BOMBEROS | 3 | PROFESIONAL |
|  | **TOTAL** | **726** |  |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Decreto 510 de 2023.

* 1. **Empleos de Libre nombramiento y remoción y administrativos - Sistema General de Carrera.**

Conforme a la información anterior se puede identificar que del total de la planta de personal establecida por el Decreto 510 de 2023, únicamente existente 44 empleos para el cumplimiento de las labores administrativas, correspondiendo a 11 cargos del nivel Directivo y Asesor y los 31 restantes a personal administrativo.

| **NÚMERO** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **NIVEL** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | DIRECTOR | 1 | DIRECTIVO |
| 2 | SUBDIRECTOR TECNICO | 5 | DIRECTIVO |
| 3 | JEFE DE OFICINA | 3 | DIRECTIVO |
| 4 | JEFE DE OFICINA ASESORA | 1 | ASESOR |
| 5 | ASESOR | 1 | ASESOR |
| 6 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 19 | PROFESIONAL |
| 7 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 4 | PROFESIONAL |
| 8 | SECRETARIO | 3 | ASISTENCIAL |
| 9 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 5 | ASISTENCIAL |
| 10 | CONDUCTOR | 2 | ASISTENCIAL |
|  | **TOTAL** | **44** |  |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Decreto 510 de 2023.

* Del total de empleos con asignación presupuestal con corte a 31 de diciembre de 2024, indique cuantos tienen las siguientes naturalezas.

| **Número** | **NATURALEZA DEL EMPLEO** | **CANTIDAD** |
| --- | --- | --- |
| 1 | ASESOR | 2 |
| 2 | PROFESIONAL | 26 |
| 3 | TECNICO | 1 |
| 4 | ASISTENCIAL | 732 |
| 5 | OTRO - DIRECTIVO | 9 |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Desarrollo organizacional 2024.

Conforme al tipo de provisión, la planta de personal de la entidad cuenta con la siguiente tipología de empleos y cantidad de plazas conforme al Decreto 510 de 2023.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NÚMERO** | **NATURALEZA DEL EMPLEO** | **CANTIDAD** |
| 1 | CARRERA ADMINISTRATIVA | 758 |
| 2 | LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN | 11 |
| 3 | PERÍODO FIJO | 1 |
|  | **TOTAL** | **770** |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Desarrollo organizacional 2024.

* Del total de empleos de carrera administrativa con asignación presupuestal al 31 de diciembre de 2024, indique el número de ellos por nivel jerárquico.

| **NÚMERO** | **EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA** | **CANTIDAD** |
| --- | --- | --- |
| 1 | PROFESIONAL | 26 |
| 2 | TÉCNICO | 1 |
| 3 | ASISTENCIAL | 732 |
|  | **TOTAL** | **759** |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana – Información a 31 de diciembre de 2024.

* Del total de empleos de carrera administrativa con asignación presupuestal con corte al 31 de diciembre de 2024, indique el total de estos empleos que se encuentran en vacancia definitiva por nivel jerárquico.

A la fecha en la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, contamos con 573 plazas de los diferentes empleos en Vacancia Definitiva (aquellas que no cuentan con servidor con derechos de carrera (provistos y en vacancia)), esto es el 74,41% de la planta, las plazas provistas con servidores con derechos de carrera administrativa corresponden a 185 en los diferentes empleos, y funcionarios de libre nombramiento y remoción corresponde a 12 personas.

Acá se discrimina como se encuentran distribuidos los empleos:

| **Distribución en la planta** | **Nivel del Empleo** | **Cantidad** | **Total** |
| --- | --- | --- | --- |
| Vacantes definitivas (Provistas y/o vacantes) | Asistencial | 550 | **573** |
| Vacantes definitivas  (Provistas y/o vacantes) | Técnico | 1 |
| Vacantes definitivas  (Provistas y/o vacantes) | Profesional | 22 |
| Vacantes Temporales  (Provistas y/o vacantes) | Asistencial | 167 | **168** |
| Vacantes Temporales  (Provistas y/o vacantes) | Profesional | 1 |
| Empleos con servidores de carrera administrativa | Asistencial | 184 | **190** |
| Empleos con servidores de carrera administrativa | Profesional | 6 |
| Empleos de libre nombramiento y remoción | Directivo | 8 | **12** |
| Empleos de libre nombramiento y remoción | Asesor | 2 |
| Empleos de libre nombramiento y remoción | Profesional | 1 |
| Empleo Período Fijo | Directivo | 1 | **1** |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana – Información a 31 de diciembre de 2024.

* Del total de empleos de carrera administrativa con asignación presupuestal con corte al 31 de diciembre de 2024 y que se encuentran en vacancia definitiva, indique el número de estos empleos que se sometieron o están sometiendo a concurso de mérito.

Los empleos que se están sometiendo a concurso de méritos corresponde únicamente a uno de ellos, el cual reportó 283 vacantes definitivas y corresponde al empleo de Bombero código 475 grado 15.

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

Ahora bien, los empleos provistos a la fecha (31 de diciembre de 2024) son los siguientes tanto para personal operativo como administrativo:

**Empleos Operativos**

| **OPERATIVOS**  **Sistema específico de Carrera Administrativa Cuerpo Oficial de Bomberos** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **N°** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **OCUPADOS** | **VACANTES EXISTENTES** | **VACANTES DEFINITIVAS** | **VACANTES TEMPORALES** |
| 1 | BOMBERO | 495 | 429 | 66 | 62 | 5 |
| 2 | CABO DE BOMBEROS | 120 | 118 | 2 | 2 | 0 |
| 3 | SARGENTO DE BOMBEROS | 87 | 71 | 16 | 11 | 5 |
|  | SUBTENIENTE DE BOMBEROS | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | TENIENTE DE BOMBEROS | 10 | 2 | 8 | 4 | 4 |
|  | CAPITAN DE BOMBEROS | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | SUBCOMANDANTE DE BOMBEROS | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| 6 | COMANDANTE DE BOMBEROS | 3 | 2 | 1 | 1 | 0 |
|  | **TOTAL** | **726** | **632** | **94** | **80** | **14** |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Plan anual de vacantes 2024 Información a 31 de diciembre de 2024.

| **ADMINISTRATIVOS**  **Sistema General de Carrera Administrativa** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **N°** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **OCUPADOS** | **VACANTES EXISTENTES** | **VACANTES DEFINITIVAS** | **VACANTES TEMPORALES** |
| 1 | DIRECTOR | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | SUBDIRECTOR TECNICO | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | JEFE DE OFICINA | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | JEFE DE OFICINA ASESORA | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | ASESOR | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 19 | 18 | 1 | 1 | 0 |
| 7 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 |
| 8 | SECRETARIO | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 9 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| 10 | CONDUCTOR | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 |
|  | **TOTAL** | **44** | **43** | **1** | **1** | **0** |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Información a 31 de diciembre de 2024.

1. **ANÁLISIS DE LA PROVISIÓN DE EMPLEOS**

Conforme a las vacantes existentes a la fecha (31 de diciembre de 2024) se establecen las vacantes que se pueden proveer conforme al cumplimiento de requisitos del personal de la entidad (esto para la provisión en el caso de encargos), y la metodología a utilizar en caso de que la provisión se realice a través de provisionalidad; cabe anotar, que como se describió anteriormente los empleos de la planta operativa en vacancia corresponde a un total de 94 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**

El empleo de Bombero código 475 grado 15, cuenta en la actualidad con un total de 66 vacantes, las cuales pueden ser incluidas dentro de las que se tienen por proveer en el proceso de convocatoria proceso meritocrático de carrera administrativa cuando la CNSC inicie procesos, o en caso contrario mediante nombramientos en provisionalidad a discrecionalidad del nominador de la entidad.

Dicho empleo para su provisión debe cumplir lo señalado en el artículo 8 del Decreto 256 de 2013 y la Resolución Interna 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:

|  |
| --- |
| **V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS ESENCIALES** |
| **CONOCIMIENTOS GENERALES** |
| 1.     Estructura del Estado. |
| 2.     Estructura y funciones de la Entidad. |
| 3.     Constitución Política de Colombia. |
| 4.     Plan Nacional de Desarrollo. |
| 5.     Planeación estratégica y gestión documental. |
| 6.     Herramientas informáticas. |
| **CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS** |
| 1.     Normativa en seguridad humana, prevención, combate de incendios, materiales peligrosos y rescate. |
| 2.     Protocolos distritales para atención de emergencias. |
| 3.     Procedimientos operativos en la atención de emergencias. |
| 4.     Manejo de incidentes con materiales peligrosos. |
| 5.     Manejo básico de rescate en estructuras colapsadas. |
| 6.     Primeros auxilios avanzados. |
| 7.     Sistema comando de incidentes. |
| 8.     Sistema penal acusatorio. |
| 9.     Búsqueda y rescate en operaciones especiales: Rescate Urbano-USAR, incendios forestales, Materiales peligrosos-MATPEL, Búsqueda y rescate de animales en emergencia-BRAE. |
| **VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES** |
| **COMUNES** |
| **POR NIVEL JERARQUICO** |
| 1.     Orientación a resultados. |
| 1.     Manejo de la información. |
| 2.     Orientación al usuario y al ciudadano. |
| 2.     Adaptación al cambio. |
| 3.     Transparencia. |
| 3.     Disciplina. |
| 4.     Compromiso con la organización. |
| 4.     Relaciones Interpersonales. |
| *5.* Colaboración. |
| **VII. 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 2, las cuales pueden ser provistas conforme a las necesidades del servicio mediante procesos internos de encargo y en caso de que no existan servidores con derechos de carrera para ocupar dichas plazas de empleo, será decisión del nominador de la entidad proveerlas mediante nombramiento en provisionalidad; 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”.*

|  |
| --- |
| **V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES** |
| **CONOCIMIENTOS GENERALES** |
| 1.     Estructura del Estado. |
| 2.     Estructura y funciones de la Entidad. |
| 3.     Constitución Política de Colombia. |
| 4.     Plan Nacional de Desarrollo. |
| 5.     Planeación estratégica y gestión documental. |
| 6.     Herramientas informáticas. |
| **CONOCIMIENTOS ESPECIFICOS** |
| 1.     Normativa en seguridad humana, prevención, combate de incendios, materiales peligrosos y rescate. |
| 2.     Protocolos distritales para atención de emergencias. |
| 3.     Procedimientos operativos en la atención de emergencias. |
| 4.     Sistema comando de incidentes. |
| 5.     Salud Ocupacional e higiene y seguridad industrial. |
| 6.     Herramientas básicas de sistemas. |
| 7.     Atención y Protección contra incendios. |
| 8.     Malla vial del Distrito Capital. |
| 9.     Administración de desastres. |
| 10. Materiales peligrosos-MATPEL |
| 11. Búsqueda y rescate. |
| 12. Comunicación y manejo de grupos. |
| **VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES** |
| **COMUNES** |
| 1.     Orientación a resultados. |
| 2.     Orientación al usuario y al ciudadano. |
| 3.     Transparencia. |
| 4.     Compromiso con la organización. |
| **POR NIVEL JERARQUICO** |
| 1.     Manejo de la información. |
| 2.     Adaptación al cambio. |
| 3.     Disciplina. |
| 4.     Relaciones Interpersonales. |
| 5.     Colaboración. |
| **VII. 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 |

De igual manera se debe dar cumplimiento a lo definido en la Ley 909 de 2004 en su artículo 24, 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 estos 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.*

*El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.*

*Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.*

*En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva”*.

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 actualmente a tres, de no cumplir se puede cubrir las plazas mediante nombramiento provisional una vez culmine el proceso de listado de hojas de vida para la provisión transitoria de las vacantes existentes del empleo.

* 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 16 plazas, 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”.*

En la actualidad no existen servidores 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.

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 97 servidores que desempeñan mediante encargo el empleo inmediatamente anterior. Por lo cual, únicamente tendríamos dieciséis (16) plazas se pueden proveer.

|  |
| --- |
| **CONOCIMIENTOS GENERALES** |
| 1.     Estructura del Estado. |
| 2.     Estructura y funciones de la Entidad. |
| 3.     Constitución Política de Colombia. |
| 4.     Plan Nacional de Desarrollo. |
| 5.     Planeación estratégica y gestión documental. |
| 6.     Herramientas informáticas. |
| **CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS** |
| 1.     Normativa en seguridad humana, prevención, combate de incendios, materiales peligrosos y rescate. |
| 2.     Protocolos distritales para atención de emergencias. |
| 3.     Procedimientos operativos en la atención de emergencias. |
| 4.     Sistema comando de incidentes. |
| 5.     Atención y Protección contra incendios |
| 6.     Búsqueda y rescate |
| 7.     Materiales peligrosos |
| 8.     Malla vial del Distrito Capital. |
| 9.     Administración de desastres. |
| 10. Búsqueda y rescate en operaciones especiales: Rescate Urbano-USAR, incendios forestales, Materiales peligrosos-MATPEL, Búsqueda y rescate de animales en emergencia-BRAE. |
| 11. Comunicación y manejo de grupos. |
| **VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES** |
| **COMUNES** |
| 1.     Orientación a resultados. |
| 2.     Orientación al usuario y al ciudadano. |
| 3.     Transparencia. |
| 4.     Compromiso con la organización. |
| **POR NIVEL JERARQUICO** |
| 1.     Manejo de la información. |
| 2.     Adaptación al cambio. |
| 3.     Disciplina. |
| 4.     Relaciones Interpersonales. |
| 5.     Colaboración. |

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

A la fecha sobre el empleo de Teniente de Bomberos existen 8 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 cuatro (4) años en el empleo de Subteniente de Bomberos, empleos que a la fecha se encuentran provistos pero aún no cuentan con el requisito mínimo de experiencia.

Lo anterior toda vez, que la provisión de empleos se realiza a discrecionalidad del nominador, y en atención a los compromisos adquiridos con las agremiaciones sindicales, no se ha surtido procesos de vinculación en provisionalidad.

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”.*

|  |
| --- |
| **CONOCIMIENTOS GENERALES** |
| 1.     Estructura del Estado. |
| 2.     Estructura y funciones de la Entidad. |
| 3.     Constitución Política de Colombia. |
| 4.     Plan Nacional de Desarrollo. |
| 5.     Planeación estratégica y gestión documental. |
| **6.** Herramientas informáticas. |
| **CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS** |
| 1.     Normativa en seguridad humana, prevención, combate de incendios, materiales peligrosos y rescate. |
| 2.     Protocolos distritales para atención de emergencias. |
| 3.     Procedimientos operativos y protocolos para atención de emergencias. |
| 4.     Sistema comando de incidentes. |
| 5.     Administración de desastres. |
| 6.     Atención y Protección contra incendios |
| 7.     Sistema Penal Acusatorio. |
| 8.     Investigación de incendios. |
| 9.     Conocimientos en búsqueda y rescate. |
| 10. Búsqueda y rescate en operaciones especiales: Rescate Urbano-USAR, incendios forestales, Materiales peligrosos-MATPEL, Búsqueda y rescate de animales en emergencia-BRAE. |
| 11. Administración o manejo de personal. |
| 12. Resolución de conflictos. |
| **13.** Comunicación y manejo de grupos. |
| **VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES** |
| **COMUNES** |
| 1.     Orientación a resultados. |
| 2.     Orientación al usuario y al ciudadano. |
| 3.     Transparencia. |
| 4.     Compromiso con la organización. |
| **POR NIVEL JERARQUICO** |
| 1.     Manejo de la información. |
| 2.     Adaptación al cambio. |
| 3.     Disciplina. |
| 4.     Relaciones Interpersonales. |
| *5.* Colaboración. |
| **VII. 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 |

Se puede identificar que en el requisito de experiencia se solicita experiencia en el empleo de Subteniente de Bomberos que hoy los servidores que los ocupan no cuentan con el tiempo de servicio para postularse a proveer este empleo.

* 1. **Empleo de Subcomandante de Bomberos código 336 grado 22**

El empleo de Subcomandante de Bomberos cuenta con 1 vacantes a la fecha, dicho empleo no puede ser provisto, ya que dentro de sus requisitos es cumplir 3 años de experiencia como Capitán de Bomberos, empleo que se encuentra provisto pero sus servidores no cuentan con la totalidad del tiempo requerido para cumplir el requisito.

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 |

Se puede identificar que en el requisito de experiencia se solicita experiencia en el empleo de Capitán de Bomberos el cual los servidores que hoy ocupan estos empleos no cuentan con la totalidad del tiempo requerido.

* 1. **Empleo de Comandante de Bomberos código 203 grado 16**

El presente empleo cuenta con 1 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:

|  |
| --- |
| **V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS ESENCIALES** |
| **CONOCIMIENTOS GENERALES** |
| 1.     Estructura del Estado. |
| 2.     Estructura y funciones de la Entidad. |
| 3.     Constitución Política de Colombia. |
| 4.     Plan Nacional de Desarrollo. |
| 5.     Planeación estratégica y gestión documental. |
| 6.     Sistema Integrado de Gestión. |
| 7.     Herramientas informáticas. |
| **CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS** |
| 1.     Normativa en seguridad humana, prevención, combate de incendios, materiales peligrosos y rescate. |
| 2.     Protocolos distritales para atención de emergencias. |
| 3.     Procedimientos operativos en la atención de emergencias. |
| 4.     Sistema Comando de Incidente. |
| 5.     Administración de emergencias. |
| 6.     Atención de incidentes con materiales peligrosos. |
| 7.     Operaciones para la prevención y atención de incendios forestales. |
| 8.     Atención y Protección contra incendios. |
| 9.     Conocimiento en búsqueda y rescate. |
| 10. Búsqueda y rescate en operaciones especiales: Rescate Urbano-USAR, incendios forestales, Materiales peligrosos-MATPEL, Búsqueda y rescate de animales en emergencia-BRAE. |
| 11. Planeación estratégica. |
| 12. Administración de personal. |
| 13. Evaluación de Daños y Análisis de Necesidades. |
| 14. Resolución de Conflictos. |
| **VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES** |
| **COMUNES** |
| 1. Orientación a resultados |
| 2. Orientación al usuario y al ciudadano |
| 3. Transparencia |
| 4. Compromiso con la Organización |
| **POR NIVEL JERARQUICO** |
| 1. Aprendizaje Continuo |
| 2. Experticia profesional |
| 3. Trabajo en equipo y Colaboración |
| 4. Creatividad e Innovación |
| **VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA** |
| **Estudios** |
| **Núcleo básico del Conocimiento - Tarjeta profesional en los casos exigidos por la ley.  - Licencia de conducción C2 o su equivalente según la norma.** |
| 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 |
| Medicina |
| Psicología |
| Química y afines |
| **Experiencia** |
| Tres (3) años de Subcomandante de Bomberos |

Se puede identificar que en el requisito de experiencia se solicita experiencia en el empleo de Subcomandante de Bomberos el cual existe en la planta actual de la Entidad, pero a la fecha no cuenta con servidores que provean esta plaza.

1. **PROYECCIONES DE RETIRO**

Conforme a la proyección de los servidores públicos vinculados, 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; para ello, respecto a los servidores público se deben ejecutar acciones y estrategias desde calidad de vida, formación y capacitación 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; adicionalmente frente a los empleos, realizar la proyección de su provisión. Se revisa dentro de la planta servidores mayores a los 55 años de edad para los empleos del Sistema Específico de Carrera, y de 57 para mujeres y 62 para hombres en los empleos del Sistema General de Carrera así:

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

Se proyecta la renuncia por edad y tramites de pensión de vejez la salida de diez (10) servidores, pero se podría proveer con las demás vacantes existentes cuando se decida realizar el proceso y una vez se valide el cumplimiento de los requisitos. Los servidores se encuentran vinculados en provisionalidad.

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

Para el empleo de Cabo se cuenta con siete (7) servidores de carrera proyectado para retirarse de la Entidad, estos pueden ser provistos mediante la figura de encargo o excepcionalmente por nombramiento provisional si se determina la necesidad del servicio.

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

En el empleo de sargento de bomberos se proyecta el retiro de doce (12) servidores, lo cual demuestra el cambio generacional que está sucediendo en la entidad actualmente. Dichos empleos se podrían proveer mediante encargo cuando se tome la decisión o excepcionalmente por nombramiento provisional si se determina la necesidad del servicio, de contarse con personal que cumpla.

* 1. **Empleo de Subteniente de Bomberos código 418 grado 19**

Se proyecta el retiro de tres (3) Subtenientes de Bomberos, estos pueden ser provistos mediante la figura de encargo o excepcionalmente por nombramiento provisional si se determina la necesidad del servicio, de contarse con personal que cumpla.

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

Se proyecta el retiro de dos (2) Tenientes de Bomberos, estos pueden ser provistos mediante la figura de encargo o excepcionalmente por nombramiento provisional si se determina la necesidad del servicio, de contarse con personal que cumpla.

* 1. **Empleo de Capitán de Bomberos código 411 grado 27**

Se proyecta el retiro de cinco (5) capitanes de Bomberos, no se puede llevar a cabo el proceso de provisión ya que los servidores que se encuentran en el empleo Subteniente de Bomberos, aún no cumplen con el tiempo mínimo del requisito para este empleo. estos pueden ser provistos mediante la figura excepcionalmente por nombramiento provisional si se determina la necesidad del servicio.

* 1. **Empleo de Comandante de Bomberos código 203 grado 16**

Se proyecta el retiro de dos (2) Comandantes de bomberos, no se puede llevar a cabo el proceso de provisión ya que no se encuentra provisto el empleo Subcomandante de Bomberos.

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

Se estima que los dos (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 mediante nombramiento provisional.

* 1. **Empleos del Nivel Profesional (Profesional Universitario – Profesional Especializado)**

Por último, en la proyección se identifican dos (2) profesionales que pueden retirarse por resolución de pensión por vejez, empleos que pueden ser provistos mediante encargo o excepcionalmente en provisionalidad, proceso que también se afecta en caso de requerirse su provisión antes de que culmine ley de garantías.

A continuación, se presenta el total de servidores que se proyectan con posibilidad de retiro para la vigencia 2025, indicando su cargo actual el tipo de vinculación, fecha de nacimiento, así como la edad de nacimiento.

| **DENOMINACION DEL EMPLEO** | **NIVEL JERÁRQUICO** | **DEPENDENCIA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL** | **DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN NO.** | **NOMBRES** | **PRIMER APELLIDO** | **SEGUNDO APELLIDO** | **AÑOS** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | PROFESIONAL | SUBDIRECCION DE GESTION DEL RIESGO | 16621392 | CARLOS | ZAPATA | CANTOR | 66,00 |
| CAPITAN DE BOMBEROS | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 79305018 | RODOLFO | BARRERA | SOTO | 60,00 |
| SARGENTO DE BOMBEROS | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 79366690 | CIRO | GARZON | ROJAS | 59,00 |
| TENIENTE DE BOMBEROS | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 39755067 | GLADYS JANNETH | VELASQUEZ | HERNANDEZ | 55,00 |
| SARGENTO DE BOMBEROS | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 3017215 | ISIDRO | HERRERA | CASTRO | 59,00 |
| SARGENTO DE BOMBEROS | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 19467529 | GERMAN | ALDANA | MATIZ | 63,00 |
| SARGENTO DE BOMBEROS | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 19490394 | JOSE DE JESUS | TOLOZA | DIAZ | 62,00 |
| SARGENTO DE BOMBEROS | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 79417272 | WILSON | CHAPARRO | MARIN | 55,00 |
| SUBTENIENTE DE BOMBEROS | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 19293870 | EDGAR ENRIQUE | TOVAR | NIÑO | 69,00 |
| SUBTENIENTE DE BOMBEROS | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 80413977 | JOSELIN | SANCHEZ | PINILLA | 57,00 |
| SUBTENIENTE DE BOMBEROS | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 8001243 | OMAR ARMANDO | CASTAÑEDA | RODRIGUEZ | 65,00 |
| CABO DE BOMBEROS | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 19472539 | FERNANDO | CARO | TORRES | 63,00 |
| CABO DE BOMBEROS | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 79882514 | WILLIAM ANDRES | JIMENEZ | GOMEZ | 60,00 |
| SARGENTO DE BOMBEROS | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 79461381 | EDGAR MANUEL | ROJAS | VANEGAS | 56,00 |
| CABO DE BOMBEROS | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 79315417 | HERMES | SILVA | GOMEZ | 60,00 |
| SARGENTO DE BOMBEROS | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 79430677 | SEGUNDO FELIPE | MARTINEZ | ZAMBRANO | 57,00 |
| BOMBERO | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 79380669 | JUAN AUGUSTO | ANGEL | ICAZA | 58,00 |
| BOMBERO | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 79053118 | JORGE MAURICIO | ARAOZ | PALACIOS | 56,00 |
| BOMBERO | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 17341495 | MAURICIO | MACIAS | BECERRA | 55,00 |
| BOMBERO | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 79047833 | CARLOS EDUARDO | MARROQUIN | RODRIGUEZ | 58,00 |
| BOMBERO | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 79429538 | RAMIRO | CHACON | NIETO | 57,00 |
| BOMBERO | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 79352532 | DIEGO RAFAEL | VELANDIA | CESPEDES | 59,00 |
| CABO DE BOMBEROS | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 79431927 | PEDRO PABLO | PERALTA | HERRERA | 57,00 |
| BOMBERO | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 79446564 | JAIR ALBERTO | ROJAS | CASTIBLANCO | 56,00 |
| BOMBERO | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 79497177 | JORGE | ESPINOSA | FIGUEREDO | 55,00 |
| BOMBERO | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 79522951 | JULIO ROBERTO | AVILA | FLOREZ | 55,00 |
| CABO DE BOMBEROS | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 39759450 | MARTHA ISABEL | RAMIREZ | ESPITIA | 55,00 |
| SARGENTO DE BOMBEROS | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 79500995 | MAURICIO | AYALA | VASQUEZ | 55,00 |
| BOMBERO | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 80436125 | WILLIAM EULISES | GARCIA | GONZALEZ | 55,00 |
| CABO DE BOMBEROS | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 79359840 | JORGE ENRIQUE | PINZON | ROJAS | 59,00 |
| SARGENTO DE BOMBEROS | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 17647212 | URIEL | NARANJO | HENAO | 55,00 |
| CABO DE BOMBEROS | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 79487629 | RAFAEL | PENAGOS | BORJA | 55,00 |
| CAPITAN DE BOMBEROS | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 79450266 | LUIS EDISON | PANQUEVA | BUITRAGO | 56,00 |
| CAPITAN DE BOMBEROS | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 79492582 | CIPRIAN | BOHORQUEZ | FRACICA | 55,00 |
| CAPITAN DE BOMBEROS | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 79296073 | JAIRO ENRIQUE | BOLAÑOS | AGUILAR | 60,00 |
| CAPITAN DE BOMBEROS | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 19395546 | OSCAR ALBERTO | MARTINEZ | MENDEZ | 64,00 |
| COMANDANTE DE BOMBEROS | PROFESIONAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 79368245 | FIDEL HERMOGENES | MEDINA | MEDINA | 59,00 |
| COMANDANTE DE BOMBEROS | PROFESIONAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 79308372 | GONZALO EMILIO | CUELLAR | TELLO | 61,00 |
| TENIENTE DE BOMBEROS | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 19437746 | FABIO ENRIQUE | SASTOQUE | QUEVEDO | 63,00 |
| SARGENTO DE BOMBEROS | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 79423815 | PEDRO IVANEL | QUINTERO | CASTILLO | 57,00 |
| SARGENTO DE BOMBEROS | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 79401939 | NEIL DIONISIO | CARDENAS | CARDOZO | 58,00 |
| SARGENTO DE BOMBEROS | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION OPERATIVA | 80364410 | LUIS ALFONSO | ACOSTA | ROJAS | 58,00 |
| CONDUCTOR | ASISTENCIAL | DIRECCION DE LA UNIDAD | 79277100 | JAIME ALBERTO | BARRERA | CRUZ | 62,00 |
| CONDUCTOR | ASISTENCIAL | SUBDIRECCION DE GESTION HUMANA | 6027044 | JOSE BIGADIER | ALARCON | AMAYA | 67,00 |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | PROFESIONAL | OFICINA JURIDICA | 23488729 | BLANCA IRENE | DELGADILLO | PORRAS | 67,00 |

Fuente: Información Servidores prepensionados vigencia 2024, suministrada por Subdirección de Gestión Humana

* 1. **Indicadores conforme a medición de FURAG**

Teniendo en cuenta que el Plan Anual de Vacantes permite tener una visión real del número de plazas que pueden quedar en vacancia por las diferentes situaciones administrativas que se presenten, es importante tener en cuenta el análisis a través de los indicadores de gestión propios para la planta de personal en cuanto a rotación y retención;, el indicador de rotación permite identificar la provisión de los empleos a través del tiempo, es decir conocer cuánto tiempo se contempla para la provisión de las vacantes que se generan, el de retención nos permite identificar cuantos empleos se cuentan provistos por periodo de tiempo, los cuales se describen a continuación:

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 proveer por cumplimiento de requisitos, lo cual afectará directamente la disponibilidad de servidores para cumplimiento de la misionalidad y fines de la Entidad, así las cosas como estrategia para cubrir las vacantes existentes se deberá llevar a cabo procesos de provisión acatando la normativa existente sobre la materia, lo anterior para verificar qué servidores de carrera cumplen y de no contar con esta población se pueda proceder a la provisión mediante nombramiento provisional. La otra estrategia en el tiempo es la realización del concurso de méritos, sobre la cual los tiempos de ejecución corresponden a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

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 y aquellos que se puedan ver afectados por el desarrollo del concurso de méritos para las vacantes que se ofertarán.

* 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 cierra con noventa y cinco (95) vacantes, lo cual conforme a lo revisado por los diferentes empleos y que se proyecta en el plan de previsión de recursos, pueden ser provistos un total de 93 cargos teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente.

1. **CRONOGRAMA**

Conforme a la información que se describe en el plan de vacantes, el cual presenta las vacantes existentes a corte 31 de diciembre de 2024, se suma la información de los servidores que están próximos a jubilarse. Este reporte se envía mensualmente desde la Subdirección de Gestión Humana – Desarrollo Organizacional al despacho de la Dirección General, con el fin de establecer metodología de acción para las respectivas provisiones.

**Cronograma General de las acciones a ejecutar**

| ACTIVIDAD | Enero | Febrero | Marzo | Abril | Mayo | Junio | Julio | Agosto | Septiembre | Octubre | Noviembre | Diciembre |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Reporte mensual vacantes |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Es así que para darle respuesta al cubrimiento de las mismas, este plan se complementa con el Plan de Previsión de Recursos Humanos, empleos que se estiman proveer mediante la provisión por encargo, nombramientos provisionales excepcionalmente y en carrera administrativa iniciando en Periodo de prueba para los empleos que llegarán objeto del proceso de provisión del empleo Bombero código 475 grado 15.

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

**Cronograma General de las acciones a ejecutar**

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

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Información a 12 de diciembre de 2024.

1. **CONCLUSIONES**

* La Entidad desarrolla las acciones necesarias establecidas por la normativa 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.
* 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 mediante encargos por falta de requisitos y establecer las tareas necesarias para alcanzar una provisión completa de la planta de personal de la entidad, a través de diferentes mecanismos.
* El plan de vacantes permite dar cumplimiento a la normativa 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.

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

|  |  |
| --- | --- |
| **CÓDIGO** | **DOCUMENTO** |
| GT-PL02 | Plan de Previsión de Recursos Humanos |

1. Plan Anual de Vacantes Departamento Administrativo de la Función Pública 2021 [↑](#footnote-ref-1)