

GT-PL05

**PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**Contenido**

[1. RESPONSABLE 3](#_Toc187782258)

[2. INTRODUCCIÓN 4](#_Toc187782259)

[3. OBJETIVOS 5](#_Toc187782260)

[OBJETIVO GENERAL 5](#_Toc187782261)

[OBJETIVOS ESPECÍFICOS 5](#_Toc187782262)

[4. ALCANCE 5](#_Toc187782263)

[5. ALINEACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES 6](#_Toc187782264)

[6. DEFINICIONES 10](#_Toc187782265)

[7. DIAGNÓSTICO 15](#_Toc187782266)

[8. REVISIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL 22](#_Toc187782267)

[9. PROVISIÓN DE LAS VACANTES PROYECCIÓN 2024 28](#_Toc187782268)

[10. CRONOGRAMA DE ACCIONES 31](#_Toc187782269)

[11. METAS - INDICADOR 34](#_Toc187782270)

[12. DOCUMENTOS RELACIONADOS 34](#_Toc187782271)

**.**

1. **RESPONSABLE**

La Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos a través del Acuerdo 637 de 2016 se establece como una Unidad Administrativa Especial del orden Distrital del sector central, de carácter eminentemente técnico y especializado, sin personería jurídica, con autonomía administrativa y presupuestal en cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004 y particularmente lo señalado en el artículo 17 que definió:

“***Planes y plantas de empleos.*** *Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación; c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado*.”

Para dar respuesta al mandato allí establecido, la 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.

1. **INTRODUCCIÓN**

La Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, conforme a los lineamientos establecidos en la Ley 909 de 2004 y en el Acuerdo 637 de 2016, se consolida como un organismo técnico y especializado con autonomía administrativa y presupuestal. En este contexto, y siguiendo los lineamientos del Decreto 509 de 2013, la Subdirección de Gestión Humana desempeña un papel crucial en la administración del talento humano, garantizando el cumplimiento de los planes anuales de vacantes para la vigencia 2025. Este documento detalla las acciones estratégicas orientadas a la provisión de cargos mediante modalidades como el encargo o la provisionalidad, asegurando la continuidad de los procesos misionales y de apoyo institucional. De esta forma, se articula con el Plan Estratégico Institucional y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), fortaleciendo las competencias de los servidores públicos y garantizando un servicio eficiente y de calidad a la ciudadanía.

1. **OBJETIVOS**

**OBJETIVO GENERAL**

Ejecutar las acciones necesarias para proveer las vacantes existentes, a través de los diferentes mecanismos de provisión (definitiva, encargo o provisionalidad), conforme al cumplimiento de requisitos y en el marco del plan anual de vacantes para la vigencia 2025.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

* Determinar los requisitos de cada uno de los empleos para determinar la posible provisión de éstos, con el personal de carrera administrativa de la Entidad.
* Identificar el personal de carrera administrativa que cumple con los requisitos para la provisión de las vacantes existentes para la vigencia 2025.
* Revisar y estimar los empleos que no podrán ser cubiertos a través de encargo y que, de no cursar a la fecha un concurso de méritos desde la CNSC, proveerlos mediante la modalidad de provisionalidad.

1. **ALCANCE**

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

La Entidad ha venido adelantado las acciones que permitan la provisión de las vacantes existentes utilizando las metodologías que brinde mayor agilidad a la entidad para su provisión, y así obtener un alto porcentaje de cargos ocupados por empleo, esto a través de la figura de encargo cumpliendo todos los requerimientos establecidos en la Ley 909 de 2004 y Ley 1960 de 2019, e igual manera y de forma excepcional por provisión mediante nombramiento provisional ante la no existencia de servidores/as con derechos de carrera administrativa para ocupar los cargos existentes en vacancia.

Con la provisión de los cargos existentes de los diferentes empleos, se busca dar cumplimiento a los procesos misionales y de apoyo de la Entidad, de manera óptima, eficaz y eficiente, fortaleciendo y consolidando la institucionalidad pública como agente directo de mejoramiento de las condiciones de vida de los ciudadanos a través de la respuesta integral de la gestión del riesgo de incendios, aspectos que en el día a día demandan mayores y mejores servicios, teniendo en cuenta la densidad y crecimiento poblacional que ha tenido la ciudad y su relevancia como ciudad región descritas en el Plan de Desarrollo Distrital.

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

Para materializar esos propósitos la entidad realizó un trabajo de construcción de parte de la Dirección a los(as) servidores(as) públicos(as) de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos y se diseño el Plan Estratégico 2024-2027, el cual se alinea a los objetivos trazados, y dentro del cual es parte fundamental el Talento Humano, como el activo más importante de la entidad considerando que los(as) servidores(as) son el motor que le dan vida a la misma y son el eje fundamental para el cumplimiento de la misionalidad institucional.

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.

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

El eje estructural que se articula con 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 la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030 (CONPES D.C.) y con los lineamientos establecidos por el Sello Distrital de Igualdad, el Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025 del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá integra de manera transversal el enfoque de género y los derechos de las mujeres en sus estrategias de gestión del talento humano. Este compromiso se materializa a través de acciones orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades, la equidad en el acceso a los procesos de selección, capacitación y promoción, así como la creación de un entorno laboral inclusivo que valore y respete la diversidad.

En este sentido, se prioriza la implementación de medidas afirmativas que promuevan la participación activa y el liderazgo de las mujeres en los distintos niveles jerárquicos de la entidad, reconociendo las barreras históricas que han limitado su acceso a ciertos roles operativos y administrativos. Además, se fortalecerán los programas de bienestar laboral para incorporar actividades que respondan a las necesidades diferenciadas de género, incluyendo el desarrollo de estrategias que permitan una mayor conciliación entre la vida personal y laboral, así como la adecuación de espacios físicos y políticas que garanticen la seguridad y el bienestar de las mujeres trabajadoras, especialmente en áreas operativas.

Asimismo, el Plan contempla el seguimiento de estas acciones en la reducción de brechas de género y en la mejora del clima organizacional. Estas iniciativas están alineadas con los principios del Sistema Distrital de Cuidado y buscan consolidar un modelo de gestión del talento humano que promueva la igualdad sustantiva, reconociendo las contribuciones de las mujeres al cumplimiento de la misión institucional del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá. De esta forma, la entidad reafirma su compromiso con la construcción de una ciudad más justa e inclusiva, tal como lo establece el Plan Distrital de Desarrollo y el Sello Distrital de Igualdad.

1. **DEFINICIONES**

**5.1. Carrera Administrativa:** Sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa que se harán exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección que se lleven a cabo por la CNSC.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**5.14. Provisionalidad:** El nombramiento provisional procederá de manera excepcional siempre que no haya empleados de carrera que cumplan con los requisitos y el perfil para ser encargados y no haya lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada.

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

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

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

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

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

1. **DIAGNÓSTICO**

El presente plan se desarrolla con la identificación de necesidades de personal, verificación de la disponibilidad de personal y verificación de cumplimiento de requisitos para la provisión de las vacantes existentes y por último la proyección de medidas de provisión para atender dichas necesidades.

Es necesario señalar que la entidad se encuentra a la espera de la Lista de Elegibles de la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC del concurso de méritos para el empleo de Bombero código 475 grado 15, del cual se ofertaron 283 vacantes. Adicionalmente, se encuentra a la espera del proceso para el concurso de los empleos del Sistema General de carrera correspondiente a la parte administrativa.

El plan de previsión de recursos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos para la vigencia 2025 se desarrolla en las siguientes etapas:

* Diagnóstico de provisión de empleos vigencia 2025
* Revisión de necesidades de personal.
* Verificación de la disponibilidad de personal
* Cumplimiento de requisitos
* Proyección de medidas de provisión

Lo anterior conforme a lo señalado en el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2024, el cual busca dar respuesta a las preguntas claves señaladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

**6.1. Diagnóstico de la provisión de empleos vigencia 2025.**

Para la vigencia 2024 se contaba con la información de las vacantes existentes de los diferentes empleos, tanto operativos como administrativos, para los cuales se debía aplicar las acciones de provisión conforme a lo señalado por la norma vigente, en total se contaba con 89 cargos de empleos vacantes. De dichas plazas vacantes los empleos de Comandante de Bomberos, Subcomandante de Bomberos y Teniente de Bomberos, Subteniente de Bomberos y Capitán de Bomberos, para los dos primeros empleos no existen servidores que cumplan con los requisitos de estudio y experiencia señalados en el manual de funciones y competencias laborales vigente, por lo cual las acciones se centraron en la provisión de las vacantes del empleo de mayor denominación comenzando con las vacantes de Capitán de Bomberos. Para el caso de los empleos de carreara administrativa, fueron cubiertos mediante nombramiento provisional ya que no existía personal de carrera administrativa que cumpla los requisitos.

Para realizar la provisión de las vacantes se tuvo en cuenta el marco normativo señalado para los empleos públicos, lo cual se encuentra en el Decreto 1083 de 2015 y la Ley 909 de 2004, principalmente lo que se establece en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 modificado por el Artículo 1° de la Ley 1960 de 2019 que señala:

***“ARTÍCULO******1.****El artículo*[*24*](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861#24)*de la Ley 909 de 2004, quedará así:*

***ARTÍCULO***[***24***](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861#24)***.****Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en esto si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.*

*En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley”.*

Tal y como lo señala la normatividad vigente, y de acuerdo con los empleos que tenían plazas vacantes se realizó la verificación de requisitos para los diferentes empleos a proveer, para lo cual se llevaron a cabo cinco (5) convocatorias.

En las cinco (5) convocatorias adelantadas se realizó la publicación de esta, permitiendo a los servidores con derechos de carrera realizar reclamación a las publicaciones en caso de identificar posible vulneración a su derecho preferencial, en aquellas donde no se identificó servidores de carrera y donde no se presentaron observaciones a las mismas, se cubre la plaza mediante nombramiento provisional, aplicando el procedimiento vigente en la materia por la entidad.

**Encargos:** Se publicaron en total cinco (5) convocatorias para proveer mediante encargo las vacantes existentes y que podían ser provistas mediante este mecanismo. De dichas convocatorias mediante encargo y conforme a lo señalado por la Ley 909 de 2004, Ley 1960 de 2019 se pudo pudieron proveer plazas de empleos tanto del Sistema Específico de Carrera como del Sistema General de Carrera.

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

* Subdirector Técnico código 068 grado 07 (Subdirección de Gestión Humana)
* Subdirector Técnico código 068 grado 07 (Subdirección Operativa)
* Subdirector Técnico código 068 grado 07 (Subdirección de Gestión Corporativa)
* Subdirector Técnico código 068 grado 07 (Subdirección Logística)

**Vinculación mediante nombramiento provisional:** De las convocatorias publicadas, donde no existen en la planta personal, servidores públicos con derechos de carrera que pudieran acceder mediante encargo a los cargos en vacancia, éstas fueron provistas mediante nombramiento provisional.

* Profesional Especializado código 222 grado 26 (Subdirección de Gestión Humana – Seguridad y Salud en el Trabajo)
* Profesional Especializado código 222 grado 26 (Despacho de Dirección – TIC´s)
* Profesional Especializado código 219 grado 17 (Subdirección de Gestión Humana – Desarrollo Organizacional)

**Vacantes Personal Operativo a 31 de diciembre de 2024**

| **RESUMEN GENERAL** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **N°** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **OCUPADOS** | **VACANTES EXISTENTES** | **VACANTES DEFINITIVAS** | **VACANTES TEMPORALES** |
| 1 | OPERATIVOS | 726 | 632 | 94 | 80 | 14 |
| 2 | ADMINISTRATIVOS | 44 | 43 | 1 | 1 | 0 |
|  | **TOTAL** | **770** | **675** | **95** | **81** | **14** |

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

| **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. 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

Conforme al plan de previsión de recursos para la vigencia 2024 se cumple con la provisión de las vacantes de los empleos Subteniente de Bomberos y Capitán de Bomberos, conforme a las plazas existentes.

Conforme a lo indicado anteriormente, para la vigencia 2024 se ejecutaron cinco (5) convocatorias para la provisión de las plazas existentes, como se señaló anteriormente, únicamente se sacaron procesos para aquellas plazas en las cuales si era posible de ser cubiertas.

Dichos procesos se llevaron a cabo de la siguiente manera:

* **Convocatoria 1:** PUBLICACIÓN DE VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS – PROCESO DE ENCARGO No. 01 DE 2024: EMPLEO DE PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 26 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO-, el 19 de enero de 2024 mediante comunicación radicada a través del No. I-00643-2024001189-UAECOB Id: 183670, se realiza la primera convocatoria para proveer el empleo señalado, dado que no existen servidores de carrera administrativa para provisión mediante encargo el mismo se cubre mediante nombramiento provisional.
* **Convocatoria 2:** PROCESO DE ENCARGO 02 DE 2024 - PUBLICACIÓN DE VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS Y PUNTAJE INICIAL DE LOS CRITERIOS DE DESEMPATE – PROCESO DE ENCARGO No. 002 de 2024: EMPLEO DE CAPITÁN DE BOMBEROS CÓDIGO 411 GRADO 27, se realiza la publicación mediante comunicación radicado a través del No. I-00643-2024004225-UAECOB Id: 188404 del 04 de marzo de 2024, y a través del radicado No. I-00643-2024005363-UAECOB Id: 190242 del 21 de marzo de 2024 se dio la publicación definitiva, donde se pudieron proveer cinco (5) plazas del empleo a través de encargo.
* **Convocatoria 3:** PUBLICACIÓN INICIAL DE VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS PROCESO DE ENCARGO No. 003 DE 2024: EMPLEO DE SUBTENIENTE DE BOMBEROS CÓDIGO 418 GRADO 19, se realiza la publicación inicial mediante comunicación radicado No. I-00643-2024006594-UAECOB Id: 192277 del 10 de abril de 2023, y a través del radicado No. I-00643-2024007183-UAECOB Id: 193235 del 23 de abril de 2024 se dio la publicación definitiva, donde se pudieron proveer cinco (5) plazas del empleo a través de encargo.
* **Convocatoria 4**: PUBLICACIÓN INICIAL DE VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS PROCESO DE ENCARGO No. 004 DE 2024 EMPLEOS: PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 26 – TICS PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 28 - ACADEMIA., se realiza la publicación mediante comunicación radicado No. I-00643-2024006903-UAECOB Id: 192756 del 18 de abril de 2024, dado que no existen servidores de carrera administrativa para provisión mediante encargo el mismo se cubre mediante nombramiento provisional.
* **Convocatoria 5:** PUBLICACIÓN INICIAL DE VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS PROCESO DE ENCARGO No. 005 de 2024: EMPLEO PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 17, se realiza la publicación mediante comunicación radicado No. I-00643-2024008374-UAECOB Id: 195366 del 16 de mayo de 2024, dado que no existen servidores de carrera administrativa para provisión mediante encargo el mismo se cubre mediante nombramiento provisional.

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 2024 que señala lo siguiente:

| **RESUMEN GENERAL** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **N°** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **OCUPADOS** | **VACANTES EXISTENTES** | **VACANTES DEFINITIVAS** | **VACANTES TEMPORALES** |
| 1 | OPERATIVOS | 726 | 632 | 94 | 80 | 14 |
| 2 | ADMINISTRATIVOS | 44 | 43 | 1 | 1 | 0 |
|  | **TOTAL** | **770** | **675** | **95** | **81** | **14** |

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

| **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. 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

En total a corte 31 de diciembre de 2024 se observa que la cantidad de vacantes existentes corresponde a 95 cargos, de los cuales 94 corresponden a empleos del personal operativo.

De dichos empleos a la fecha no todos pueden ser provistos por personal que ostente derechos de carrera, como lo son en la entidad las plazas que se encuentran en los empleos de: Teniente de Bomberos, Subcomandante de Bomberos y Comandante de Bomberos, porque el personal vinculado en la planta de personal no cumple los requisitos definidos en el manual de funciones y competencias laborales, definidos a través de la Resolución 841 de 2015, en total no pueden ser provistas 10 plazas de empleos (8 Tenientes de Bomberos – 1 Subcomandante de Bomberos y 1 Comandante de Bomberos).

Así las cosas, a la fecha se encuentra en vacancia con posibilidad de provisión los siguientes empleos:

| **NÚMERO** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **EMPLEOS PROVISTOS** | **VACANTES** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | BOMBERO | 495 | 429 | 66 |
| 2 | CABO DE BOMBEROS | 120 | 118 | 2 |
| 3 | SARGENTO DE BOMBEROS | 87 | 71 | 16 |
| 4 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222-28 | 1 | 0 | 1 |
|  | **TOTAL DE VACANTES** | **703** | **618** | **85** |

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

**Revisión de necesidades de personal, verificación de la disponibilidad de personal**

La previsión del recurso humano no responde solamente al cubrimiento de las vacantes, sino también conlleva un análisis claro de planeación institucional, partiendo de la realidad de la entidad que indica la falta de experiencia de los servidores de la misma entidad para proveer los empleos a través de encargo, teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto 256 de 2013 respecto al escalafón del personal operativo determino lo siguiente:

***“Artículo 6°. Estructura del escalafón.****El Escalafón del Cuerpo Operativo de los Cuerpos Oficiales de Bomberos estará conformado por dos (2) categorías: Oficiales y Suboficiales. Cada categoría está conformada por diferentes grados, así:*

***a) Categoría de Oficiales:***

*1. Comandante de Bomberos.*

*2. Subcomandante de Bomberos.*

*3. Capitán de Bomberos.*

*4. Teniente de Bomberos.*

*5. Subteniente de Bomberos.*

***b) Categoría de Suboficiales:***

*1. Sargento de Bomberos.*

*2. Cabo de Bomberos.*

*3. Bombero.”*

Además, estableció los tiempos de experiencia en cada empleo para poder ascender en el escalafón, lo anterior queda establecido así:

***“Artículo 10. Tiempo mínimo de servicio en cada grado.****Fíjense los siguientes tiempos mínimos, como requisito para ascender al grado inmediatamente superior:****a)***

***Categoría de Oficiales:***

*1. Comandante de Bomberos: Tres años de Subcomandante de Bomberos.*

*2. Subcomandante de Bomberos: Tres años de Capitán de Bomberos.*

*3. Capitán de Bomberos: Cuatro años de Teniente de Bomberos.*

*4. Teniente de Bomberos: Cuatro años de Subteniente.*

*5. Subteniente: Cuatro años de Sargento de Bomberos.*

***b) Categoría de Suboficiales:***

*1. Sargento de Bomberos: Cuatro años de Cabo de Bomberos.*

*2. Cabo de Bomberos: Cuatro años de Bombero.”*

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

Para la provisión de las vacantes existentes a la fecha (31 de diciembre de 2024) es claro definir las siguientes medidas para realizar su provisión:

* Aplicar las directrices contenidas en la Ley 909 de 2004 y Ley 1960 de 2019, para la provisión de los cargos de carrera administrativa cuando la misma sea requerida para la gestión de la Entidad, así como también el criterio unificado de la Comisión Nacional de Servicio Civil – CNSC para provisión mediante encargo.
* Continuar con el proceso de nombramiento de la persona que ostente los requisitos para desempeñar el empleo, conforme a los lineamientos brindados por la CNSC.
* Si no es posible efectuar un encargo, bien sea porque ningún funcionario cumpla con los requisitos de carrera, se procederá a realizar un nombramiento provisional en los casos que se determine conforme a la discrecionalidad del nominador.
* Desarrollar las acciones que correspondan en la planificación del concurso de méritos, el cual se viene conversando con la Comisión Nacional del Servicio Civil, lo anterior para el empleo de Bombero código 475 grado 15 y los empleos administrativos.

**Estimación de los costos de personal**

Para la vigencia 2025, el costo total de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos provista en un 100%, estimando un incremento del 5,20%, correspondería a $102.237.941.000.

Es así que para la provisión de los empleos que se encuentran vacantes al 31 de diciembre de 2024, la entidad estima el uso de los siguientes recursos:

Es de anotar para el empleo Bombero, se estima la provisión de 283 plazas, dado que se encuentran en el momento dentro del proceso del Concurso de Cuerpo Oficial de Bomberos de la CNSC, pero el siguiente análisis se realizará con los empleos que se encuentran a la fecha en vacancia.

| **Denominación del Empleo** | **Código** | **Grado** | **Cantidad de empleos a Proveer** | **Costo anual 1 empleo** | **Costo Total Anual** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Bombero | 475 | 15 | 67 | $ 35.997.842 | $ 2.411.855.414 |
| Cabo de Bomberos | 413 | 17 | 2 | $ 38.502.206 | $ 77.004.412 |
| Sargento de Bomberos | 417 | 18 | 16 | $ 39.754.395 | $ 636.070.320 |
| Profesional Especializado | 222 | 28 | 1 | $ 83.983.325 | $ 83.983.325 |
| TOTAL | | | **86** | **$ 198.237.768** | **$ 2.636.450.183** |

*Fuente: Subdirección de Gestión Humana – Nómina 2024*

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

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

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NÚMERO** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **OCUPADOS** | **VACANTES EXISTENTES** | **VACANTES DEFINITIVAS** | **VACANTES TEMPORALES** |
| 1 | BOMBERO | 495 | 429 | 67 | 58 | 9 |

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Número** | **Empleo por proveer** | **Costo de cada empleo ($)** | **Costo total de las 67 vacantes existentes ($)** |
| 1 | Bombero código 475 grado 15 | **$ 35.997.842** | **$ 2.411.855.414** |

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

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

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **OCUPADOS** | **VACANTES EXISTENTES** | **VACANTES DEFINITIVAS** | **VACANTES TEMPORALES** |
| 1 | CABO DE BOMBEROS | 120 | 118 | 2 | 1 | 1 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Empleo por proveer** | **Costo de cada empleo ($)** | **Costo total de las 2 vacantes existentes ($)** |
| 1 | Cabo de Bombero código 413 grado 17 | **$ 38.502.206** | **$ 77.004.412** |

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

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

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **OCUPADOS** | **VACANTES EXISTENTES** | **VACANTES DEFINITIVAS** | **VACANTES TEMPORALES** |
| 1 | SARGENTO DE BOMBEROS | 87 | 71 | 16 | 11 | 5 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Empleo por proveer** | **Costo de cada empleo ($)** | **Costo total de las 16 vacantes existentes ($)** |
| 1 | Sargento de Bomberos código 417 grado 18 | **$ 39.754.395** | **$ 636.070.320** |

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

* **Provisión de las vacantes del empleo de Profesional Especializado código 222 grado 28 (Subdirección de Gestión Humana – Academia)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **OCUPADOS** | **VACANTES EXISTENTES** | **VACANTES DEFINITIVAS** | **VACANTES TEMPORALES** |
| 1 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 |

| **Número** | **Empleo por proveer** | **Costo de cada empleo ($)** | **Costo total de 1 vacante existente ($)** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Profesional especializado código 222 grado 28 | **$ 83.983.325** | **$ 83.983.325** |

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

**Concurso de méritos**

Con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, ha cumplido con todas las fases del concurso, por lo cual la Entidad se encuentra a la espera del envío de la lista de elegibles para proveer los cargos del empleo de Bombero Código 475 grado 15. Las plazas llevadas al concurso son 283.

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:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NIVEL** | **DENOMINACIÓN** | **CANTIDAD VACANTES** | **TIPO DE CONCURSO** | | |
| **ABIERTO** | **CERRADO** | |
| PROFESIONAL | UNIVERSITARIO | 5 | 5 | 0 | |
| ESPECIALIZADO | 12 | 11 | 1 | |
| ASISTENCIAL | AUX ADTIVO | 2 | 2 | 0 | |
| CONDUCTOR | 2 | 2 | 0 | |
| SECRETARIO | 3 | 3 | 0 | |
| **TOTAL VACANTES PARA CONCURSO** | | **24** |  | |  |

*Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Información reporte OPEC.2024*

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 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. **METAS - INDICADOR**

80% de cumplimiento

1. **DOCUMENTOS RELACIONADOS**

|  |  |
| --- | --- |
| **CÓDIGO** | **DOCUMENTO** |
| GT-PL04 | Plan anual de vacantes |