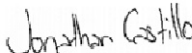
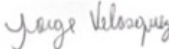


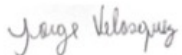
												Numero de informe para pago	Fecha de presentación del informe		
												3	dd	mes	aaaa
													3	7	2026
DATOS DEL CONTRATO															
No. Contrato		Año		Dependencia				Nombre del contratista				No. Identificación del contratista			
93		2026		SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA				JONATHAN HERNAN CASTILLO ENCISO				1013603235			
Objeto contractual:		SGH -Prestar servicios profesionales, en el marco de la estrategia de fortalecimiento institucional, apoyando en la propuesta de reorganización de planta de personal y de manuales específicos de funciones y competencias laborales, cuyo objetivo sea el mejoramiento de las capacidades de la entidad, a partir de la estructuración, aplicación y análisis de cargas laborales, que incida en el fortalecimiento de los programas de formación de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C.													
Fecha de firma del contrato:			Plazo (meses)		Fecha de inicio:			Fecha de terminación:			Período de reporte:	Nombre del supervisor:		Cargo del supervisor:	
dd	mes	aaaa	meses	días	dd	mes	aaaa	dd	mes	aaaa	En meses				
17	1	2026	5	0	26	1	2026	25	6	2026	3	MONICA MARIA PEREZ BARRAGAN JOSE ANDRES PONCE CAICEDO		Subdirector de gestión humana (E) Subdirector de gestión humana	
Para el actual periodo se presentaron modificaciones contractuales y/o modificaciones de pólizas. (deben ser cargadas en la plataforma transaccional de contratación)									Fecha de cargue		Fecha de modificación	Fecha de Aprobación de la Póliza		No. De poliza y Anexo	
EJECUCIÓN CONTRACTUAL: INFORME MENSUAL DE ACTIVIDADES															
Obligaciones específicas del contrato									Actividades realizadas						
1	Actualizar y apoyar en la estructuración de los documentos que contengan las funciones, competencias y perfiles conforme a la propuesta de rediseño institucional y a la normatividad vigente.								Se apoyó en la estructuración y actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales (MEFCL), armonizando requisitos de estudio y experiencia conforme al Decreto 640 de 2025, en coordinación con el equipo técnico.						
2	Verificar la viabilidad normativa y técnica de la nueva planta de empleos y analizar la creación, supresión o modificación de cargos, elaborando soportes técnicos y jurídicos.								Se participó en el análisis y avance de la proyección de la nueva planta de empleos y en la revisión de creación, supresión o modificación de cargos, elaborando soportes técnicos y jurídicos en conjunto con el grupo de trabajo.						
3	Elaborar los proyectos de actos administrativos del rediseño, producir los borradores de resoluciones o decretos requeridos para adoptar la nueva estructura, planta y MEFCL.								No se requirió adelantar ninguna actividad en el mes.						
4	Apoyar en la articulación institucional entre Gestión Humana, Jurídica y Planeación, con el objetivo de gestionar requerimientos técnicos y emitir conceptos o recomendaciones necesarias para la aprobación del rediseño.								No se requirió adelantar ninguna actividad para esta obligación en el periodo.						
5	Elaborar instrumentos de seguimiento y evaluación del rediseño organizacional, formulando indicadores, fichas técnicas, mecanismos de reporte y lineamientos de monitoreo continuo.								Se avanzó en la formulación de indicadores y fichas técnicas para el monitoreo del proceso de rediseño, en trabajo conjunto con el equipo multidisciplinario.						
6	Identificar riesgos jurídicos, operativos y administrativos asociados al proceso de rediseño realizando seguimiento matrices de riesgos y proponer acciones de mitigación.								Se realizó seguimiento a matrices de riesgos jurídicos, operativos y administrativos, proponiendo acciones de mitigación en coordinación con las áreas responsables.						
7	Elaborar informes técnicos de avance y cierre del proceso documentando resultados, hitos, soportes y evidencias que respalden el proceso de aprobación del rediseño.								Se participó en la redacción del documento de estudio técnico del avance de diagnóstico, documentando resultados, hitos y evidencias que respaldan el proceso de rediseño.						
8	Guardar plena reserva y confidencialidad respecto de la información, documentos o hechos conocidos en el desarrollo del contrato.								Se mantuvo la confidencialidad de la información y documentos manejados durante el desarrollo de las actividades contractuales.						
9	Las demás complementarias que se requieran en desarrollo de su objeto contractual								No se requirió alguna actividad adicional en el mes.						
ENTREGABLES DEL CONTRATO (ACUMULADOS) SI APLICA															
Productos o servicios a entregar					Fecha de entrega:			Anexo al informe del mes de:		Observaciones					
https://bomberosbog.sharepoint.com/:f:/s/SUBDIRECCINGESTINHUMANA/IgCH0IjVO-GjT4B9ZJQkR7qzAa1XDf7ZBHHA_xJovkM MF7s?e=qvuDHL					aa	mm	yyyy	Marzo							
					3	7	2026								

[Si es un link haga clic aquí](#)

[Ver en www.wagner-bhs.com](#)

DIFICULTADES TÉCNICAS, ADMINISTRATIVAS, FINANCIERAS, CONTABLES Y JURÍDICAS PRESENTADAS PARA LA EJECUCIÓN DEL OBJETO CONTRACTUAL					
Causas	Tipo de dificultad	Alternativa de Solución	Fecha solución	Gestión	Resultados
OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES DEL SUPERVISOR					
MONICA MARIA PEREZ BARRAGAN : OK JOSE ANDRES PONCE CAICEDO : OK					
FIRMAS DE REVISORES					
Tipo Revisor	Nombre del Revisor		Estado	Firma	
Contratista	JONATHAN HERNAN CASTILLO ENCISO		APROBAR		
REFERENTE	JORGE ANDRES VELASQUEZ GARCIA Contratista 1 al 31 de marzo		VoBo		
SUPERVISOR	MONICA MARIA PEREZ BARRAGAN Subdirector de gestión humana (E) 09 al 11 de marzo de 2026		APROBAR		
SUPERVISOR	JOSE ANDRES PONCE CAICEDO Subdirector de gestión humana 01 al 08 Marzo de 2026 y del 12 al 31 de marzo de 2026		APROBAR		
Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos de calidad					

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	CAUSACIÓN DE CUENTAS Y CONTABILIZACIÓN DE PAGOS	Código: GR-PR15-FT01
		Versión: 02
	CERTIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO - PAGO PERSONA NATURAL	Vigencia: 30/04/2026
		Página 1 of 1

INFORMACIÓN BÁSICA DEL CONTRATISTA / PROVEEDOR										
Nombre: JONATHAN HERNAN CASTILLO ENCISO						Identificación:1013603235				
Correo electrónico:soporte.1290@gmail.com						Teléfono:3014862178				
INFORMACIÓN DEL CONTRATO										
Contrato No:	93	De:	2026	Plazo de ejecución:	5	meses	0	días		
Fecha de inicio:	26	01	2026	Fecha de terminación:	25	06	2026			
Valor inicial:	\$ 46.000.000		Valor adición:	\$ 0		Valor total:	\$ 46.000.000			
No RP INICIAL:	5000999311		No RP ADICIÓN:							
Objeto	SGH -Prestar servicios profesionales, en el marco de la estrategia de fortalecimiento institucional, apoyando en la propuesta de reorganización de planta de personal y de manuales específicos de funciones y competencias laborales, cuyo objetivo sea el mejoramiento de las capacidades de la entidad, a partir de la estructuración, aplicación y análisis de cargas laborales, que incida en el fortalecimiento de los programas de formación de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C.									
Dependencia	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA			Fecha	03	07	2026			
Pago No:	3		No Total de Pagos:	6		Periodo de pago:	01-03-2026 al 31-03-2026			
VALORES PAGADOS (Registre los valores que ya fueron pagados en periodos anteriores)										
	Pago No 1:		Pago No 2:		Pago No 3:		Pago No 4:		Pago No 5:	
	\$ 1.533.333		\$ 9.200.000		\$ 0		\$ 0		\$ 0	
	Pago No 7:		Pago No 8:		Pago No 9:		Pago No 10:		Pago No 11:	
	\$ 0		\$ 0		\$ 0		\$ 0		\$ 0	
	Pago No 13:		Pago No 14:		Pago No 15:		Pago No 16:		Pago No 17:	
	\$ 0		\$ 0		\$ 0		\$ 0		\$ 0	
Total pagado	\$ 10.733.333		Saldo Actual	\$ 35.266.667		Valor a pagar	\$ 9.200.000			
Porcentaje de ejecución financiera:			23,33%		Saldo menos este pago:			\$ 26.066.667		
PAGOS DE SEGURIDAD SOCIAL										
Concepto	Planilla No	Valor	Periodo	Fecha pago			La revisión y aprobación del pago de los parafiscales es responsabilidad del supervisor del contrato			
ARL	70405920	\$ 41.800	Marzo	06	04	2026				
PENSION	70405920	\$ 1.360.000	Marzo	06	04	2026				
SALUD	70405920	\$ 1.000.000	Marzo	06	04	2026				
OBSERVACIONES DEL SUPERVISOR										
MONICA MARIA PEREZ BARRAGAN : OK JOSE ANDRES PONCE CAICEDO : OK										
RECIBIDO A SATISFACCIÓN										
En calidad de supervisor del Contrato anotado, manifiesto que el contratista cumplió a satisfacción y dentro de los términos contractuales con todas las obligaciones establecidas. Igualmente, certifico que el Contratista dio cumplimiento a lo establecido en las disposiciones legales vigentes sobre el régimen de seguridad social (conforme a lo señalado en el artículo 50 de la Ley 789 de 2002, la Ley 1562 de 2012, decreto 723 de 2013 y demás normas que regulen la materia), y cumplió con los aportes a salud y pensión y/o parafiscalidad aplicable.										
Por lo anterior, autorizo el pago por valor de: \$ 9.200.000 NUEVE MILLONES DOSCIENTOS MIL DE PESOS										
FIRMAS DE REVISORES										
Tipo Revisor	Nombre del Revisor					Estado	Firma			
REFERENTE	JORGE ANDRES VELASQUEZ GARCIA Contratista 1 al 31 de marzo					VoBo				
SUPERVISOR	MONICA MARIA PEREZ BARRAGAN Subdirector de gestión humana (E) 09 al 11 de marzo de 2026					APROBAR				
SUPERVISOR	JOSE ANDRES PONCE CAICEDO Subdirector de gestión humana 01 al 08 Marzo de 2026 y del 12 al 31 de marzo de 2026					APROBAR				
Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos										



2026

DOCUMENTO DE DIAGNOSTICO Y PROPUESTA DE

REARQUITECTURA ORGANIZACIONAL





Contenido

Introducción.....	7
1. Planeación.....	10
1.1. Identificación de la necesidad primaria	10
1.2. Definición de recursos	11
1.3. Definición de objetivos y delimitación del alcance	11
1.4. Factores Normativos a tener en cuenta	12
1.4.1. Naturaleza.....	16
1.4.2. Marco normativo en materia de estructura y planta de personal.....	18
1.4.3. Marco normativo en materia de su misionalidad	19
2. Diagnóstico organizacional.....	21
2.1. Análisis Interno.....	22
2.1.1. Análisis general de las funciones.....	22
2.1.1.1. Competencias	23
2.1.1.2. Reseña histórica	26
2.1.1.3. Contexto Distrital	28
2.1.2. Análisis de Modelo de Operaciones y mapa de procesos	29
2.1.2.1. Análisis del MOP a partir de la metodología de opciones prioritarias	67
2.1.2.2. Análisis del MOP en relación con el MIPG.....	74
2.1.3. Análisis de satisfacción o evaluación en la prestación de servicios	77
2.1.4. Análisis de Capacidades	83
2.1.4.1. Análisis financiero – enfoque presupuesto distrital.....	83
2.1.4.2. Análisis de la estructura organizacional.....	118
2.1.4.3. Análisis de recurso humano	120
2.1.4.4. Análisis de planta de empleos.....	144
2.1.5.5. Diagnóstico manual específico de funciones y competencias laborales.....	148
2.1.5.6. Análisis de contratos de prestación de servicios (profesional / apoyo a la gestión)	153
2.1.5.7. Análisis de capacidad tecnológica	154
2.1.5.8. Análisis de infraestructura	166



2.2.	Análisis de factores externos.....	166
2.2.5.	Análisis del entorno político.....	167
2.2.6.	Análisis del entorno económico	190
2.2.7.	Análisis del entorno social	192
2.2.8.	Análisis del entorno ambiental	205
2.3.	Conclusiones y recomendaciones del diagnóstico	218
3.	Propuesta de MOP.....	219
3.1.	Propuesta y diseño del MOP	219
3.2.	Diseño del mapa de procesos de la entidad.....	221
4.	Propuesta estructura.....	222
4.1.	Propuesta estructura	222
4.3.	Alineación Estructura con MOP	229
5.	Propuesta planta de personal.....	230
5.3.	Costos asociados a escenarios de planta de personal	238
6.	Conclusiones y recomendaciones del estudio técnico	239
7.	Referencias	240



Índice de tablas e ilustraciones

Tabla 1. Planta actual Decreto Distrital 510 de 2023	19
Tabla 2. Normatividad aplicable a la actividad bomberil	19
Tabla 3. Procesos que hacen parte del MOP de la UAECOB	31
Tabla 4. Procesos y procedimientos asociados al nivel Misional	33
Tabla 5. Procesos y procedimientos asociados al nivel Estratégico	48
Tabla 6. Procesos y procedimientos asociados al nivel Apoyo	56
Tabla 7. Procesos y procedimientos asociados al nivel Evaluación y Control	63
Tabla 8. Análisis de opciones prioritarias	68
Tabla 9. Correlación entre las políticas del MIPG, políticas y procesos del MOP de la UAECOB	75
Tabla 10. Movilizaciones de apoyo para atención de incendios forestales, 2024	82
Tabla 11. Ingresos tributarios	95
Tabla 12. Histórico presupuesto anual distrito	101
Tabla 13. Acumulado comparativo del presupuesto disponible	105
Tabla 14. Presupuesto inicial y comprometido SDCJ	107
Tabla 15. Presupuesto inicial y comprometido UACOB	109
Tabla 16. Presupuesto de funcionamiento	110
Tabla 17. Presupuesto de inversión	111
Tabla 18. Distribución general por nivel jerárquico	120
Tabla 19. Distribución general en nivel asistencial	122
Tabla 20. Planta de personal a 2024 UAECOB	144
Tabla 21. Cargos Operativos	146
Tabla 22. Cargos Administrativos	146
Tabla 23. Cuadro comparativo de verificación	152
Tabla 24. Factores externos tecnológicos más relevantes	162
Tabla 25. Presupuesto Anual Gastos (funcionamiento e inversión) de la Entidad	190
Tabla 26. Distribución de las dependencias por piso en el Edificio Comando	208
Tabla 27. Principal marco normativo aplicable	213
Tabla 28. Caracterización del talento humano que hace parte del Grupo Ambiental de la Entidad	214
Tabla 29. Propuesta creación de procesos en el rediseño del MOP 2026	219



Ilustración 1. Representación gráfica del Modelo de Operación por Procesos de la UAECOB	30
Ilustración 2. Resultados del Desempeño Institucional Territorio, vigencia 2024 de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.	75
Ilustración 3. Operaciones misionales de la UAECOB	77
Ilustración 4 Distribución de estaciones de Bomberos Bogotá, compañías y sus jurisdicciones	79
Ilustración 5 Servicios de emergencia atendidos, 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024	81
Ilustración 6. Servicios de emergencia por temporadas de lluvia y seca, 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024	81
Ilustración 7. Marco Normativo en materia de Hacienda Distrital	83
Ilustración 8. Objetivos y principios Presupuestales -Decreto 714 de 1996 (Artículo 8 al 13)	85
Ilustración 9. Composición del presupuesto	87
Ilustración 10. De la Preparación del presupuesto	88
Ilustración 11. Sistema presupuestal distrital	90
Ilustración 12. Estructura PDD	92
Ilustración 13. Ingresos distritales	93
Ilustración 14. Financiamiento del distrito	98
Ilustración 15. Ingresos distritales	99
Ilustración 16. Gastos del distrito	102
Ilustración 17. Distribución del gasto del distrito	102
Ilustración 18. Ejecución de compromisos y giros	105
Ilustración 19. Participación por tipo de gasto	106
Ilustración 20. Ejecución de compromisos y giros SDCJ	108
Ilustración 21. Participación por tipo de gasto SDCJ	109
Ilustración 22. Ejecución de compromisos y giros UACOB	110
Ilustración 23. Organigrama UAECOB a 2024	119
Ilustración 24. Organigrama Dirección General	120
Ilustración 25. Distribución general del talento humano	121
Ilustración 26. Distribución Nivel Asistencial	122
Ilustración 27. Fuerza operativa central	124
Ilustración 28. Roles especializados y de mando	124
Ilustración 29. Funciones administrativas y de apoyo	125
Ilustración 30. Distribución Subdirección Operativa	126
Ilustración 31. Distribución Subdirección Operativa	127
Ilustración 32. Distribución Subdirección Gestión Humana	128
Ilustración 33. Distribución Subdirección De Gestión Del Riesgo	128
Ilustración 34. Distribución Subdirección Logística	129
Ilustración 35. Distribución Dirección y Oficinas	130



Ilustración 36. Vinculación Nivel Directivo	131
Ilustración 37. Distribuciones líderes	131
Ilustración 38. Vacancia definitiva nivel directivo	133
Ilustración 39. Vinculación Nivel Asesor	133
Ilustración 40. Vinculación Nivel Profesional	134
Ilustración 41. Distribución Nivel Profesional	135
Ilustración 42. Vinculación Nivel Técnico	137
Ilustración 43. Vinculación Nivel Asistencial	137
Ilustración 44. Distribución Nivel Asistencial	138
Ilustración 45. Talento humano por vinculación	140
Ilustración 46. Conformación de planta activa y vacante	147
Ilustración 47. Presencia territorial UAECOB	148
Ilustración 48. Mapa de jurisdicciones y cubrimientos por compañía	200
Ilustración 49. Mapa de estaciones proyectadas	201
Ilustración 50. Datos de estaciones proyectadas	202
Ilustración 48. Mapa de ubicación de las sedes operativas de la UAECOB.	208
Ilustración 49. Mapa del predio Las Violetas, escenario de practica Academia Bomberil.	210
Ilustración 50. Mapa uso del suelo del predio Las Violetas, escenario de practica Academia Bomberil.....	211
Ilustración 51. Objetivo 4 - Plan Distrital de Desarrollo 2024-2027	212
Ilustración 55. Organigrama propuesto	224



Siglas

ABM - Asignación Básica Mensual
AUCES - Auxilio de Cesantías
BR - Bonificación por Recreación
BSP - Bonificación por Servicios Prestados
CCC - Centro de Coordinación y Comunicaciones
CDTD - Comisión Distrital de Transformación Digital
CNSC - Comisión Nacional del Servicio Civil
DAFP - Departamento Administrativo de la Función Pública
DASCD - Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
DNBC - Dirección Nacional de Bomberos de Colombia
ESAP - Escuela Superior de Administración Pública
GIT - Grupos Internos de Trabajo
GR - Gastos de Representación
HEDF - Horas Extras, Dominicales y Festivos
IA - Inteligencia Artificial
ICA - Impuesto de Industria y Comercio
MFMP - Marco Fiscal de Mediano Plazo
MinTIC - Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
NUSE - Número Único de Seguridad y Emergencias
PAC - Plan Anual de Caja
PIB - Producto Interno Bruto
POAI - Plan Operativo Anual de Inversiones
PON - Procedimientos Operativos Normalizados
POT - Plan de Ordenamiento Territorial
SART - Sistemas de Aeronaves Remotamente Tripuladas (Referenciado en el texto como grupo de operación de aeronaves no tripuladas)
SNGRD - Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres
TIC - Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
UAECOB - Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá



Introducción

La Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá UAECOB, enfrenta el reto ineludible de fortalecer sus capacidades operativas, modernizar su estructura organizacional, optimizar sus procesos internos y fortalecer su planta de personal, con el fin de garantizar una respuesta oportuna y efectiva ante las diversas contingencias que se presentan en la capital del país.

Bogotá ha experimentado un crecimiento poblacional, urbanístico e industrial significativo en las últimas décadas. Este fenómeno ha aumentado la complejidad de los riesgos asociados a incendios, emergencias estructurales, tecnológicas y ambientales, lo cual exige que la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá UAECOB, cuente con una estructura organizacional y planta de personal más moderna, flexible y eficiente para atender las nuevas demandas.

El proceso de fortalecimiento, modernización y mejora institucional se justifica en la necesidad de alinear la entidad con la estrategia institucional, las tendencias contemporáneas de la Gestión Pública Siglo XXI, los lineamientos y estándares nacionales e internacionales relacionados con la prevención y atención de emergencias e incendios, así como las principales agendas distritales, nacionales e internacionales en materia de gestión del riesgo de desastres como lo es Marco de Sendai para la Reducción del Riesgo de Desastres 2015-2030.

La Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá UAECOB, tiene como objetivo la prevención y atención de emergencias e incendios, conforme a lo establecido en el Decreto 509 de 2023 *“Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos”* y atendiendo lo establecido en el artículo 16 del Acuerdo Distrital 637 de 2016, *“Por el cual se crean el Sector Administrativo de Seguridad, Convivencia y Justicia, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, se modifica parcialmente el Acuerdo Distrital 257 de 2006 y se dictan otras disposiciones”* y reafirma su carácter y compromiso con la gestión en todo el Distrito Capital.

Es así, que para la prevención y atención de emergencias e incendios, desde la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá UAECOB, se ha dispuesto en el tiempo, en primer lugar, de personal competente para el cumplimiento de estas funciones, en segundo lugar, de la disposición de sitios específicos distribuidos en toda la ciudad para una atención eficaz, eficiente y oportuna en la atención de emergencias, estableciendo así las estaciones de bomberos y, adicionalmente, se ha especializado en distintas temáticas referentes a las emergencias en el marco de las condiciones demográficas, económicas, industriales, sociales y ambientales del Distrito Capital.



En este contexto resulta de especial importancia señalar que, en el año 2012, el poder legislativo expidió la Ley 1575 “*Por medio de la cual se establece la Ley General de Bomberos de Colombia*”, disposición legal que señala en su artículo 17 frente a los cuerpos de bomberos lo siguiente:

DEFINICIÓN. Las instituciones organizadas para la prevención, atención y control de incendios, los preparativos y atención de rescates en todas sus modalidades inherentes a su actividad y la atención de incidentes con materiales peligrosos, se denominan Cuerpos de Bomberos.

Así mismo, el artículo 18 *Ibidem*, estableció:

CLASES: Los Cuerpos de Bomberos son Oficiales, Voluntarios y Aeronáuticos, así:

a) Cuerpos de Bomberos Oficiales: Son aquellos que crean los concejos distritales o municipales, para el cumplimiento del servicio público para la gestión integral del riesgo contra incendio, los preparativos y atención de rescates en todas sus modalidades y la atención de incidentes con materiales peligrosos a su cargo en su respectiva jurisdicción. (...)

Como vemos, la precitada Ley, enmarca el accionar de los cuerpos de bomberos en la gestión integral del riesgo contra incendio, los preparativos y atención de rescates en todas sus modalidades y la atención de incidentes con materiales peligrosos.

Dicho lo anterior, igualmente conviene señalar que la Ley 1523 de 2012, “*Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones*”, define la gestión del riesgo de desastres en los siguientes términos:

DE LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES. La gestión del riesgo de desastres, en adelante la gestión del riesgo, es un proceso social orientado a la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas, estrategias, planes, programas, regulaciones, instrumentos, medidas y acciones permanentes para el conocimiento y la reducción del riesgo y para el manejo de desastres, con el propósito explícito de contribuir a la seguridad, el bienestar, la calidad de vida de las personas y al desarrollo sostenible.

PARÁGRAFO 1o. La gestión del riesgo se constituye en una política de desarrollo indispensable para asegurar la sostenibilidad, la seguridad territorial, los derechos e intereses colectivos, mejorar la calidad de vida de las poblaciones y las comunidades en riesgo y, por lo tanto, está intrínsecamente asociada con la



planificación del desarrollo seguro, con la gestión ambiental territorial sostenible, en todos los niveles de gobierno y la efectiva participación de la población.

PARÁGRAFO 2o. Para todos los efectos legales, la gestión del riesgo incorpora lo que hasta ahora se ha denominado en normas anteriores prevención, atención y recuperación de desastres, manejo de emergencias y reducción de riesgos.

Así las cosas, la misma disposición normativa establece que en cumplimiento de la política nacional de gestión del riesgo de desastres, las entidades públicas, privadas y comunitarias desarrollarán y ejecutarán los procesos de gestión del riesgo los cuales corresponden al conocimiento del riesgo, a reducción del riesgo y el manejo de desastres, en el marco de sus competencias, su ámbito de actuación y su jurisdicción, como componentes del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres.

En cuanto corresponde a la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos UAECOB, resulta de especial relevancia aclarar que a partir de la expedición del Acuerdo Distrital 257 de 30 de noviembre de 2006, *Por el cual se dictan normas básicas sobre la estructura, organización y funcionamiento de los organismos y de las entidades de Bogotá, Distrito Capital, y se expiden otras disposiciones*, se constituye como una Unidad Administrativa Especial sin personería jurídica, con autonomía administrativa y financiera que inicialmente hacía parte del Sector Gobierno, Seguridad y Convivencia. Sin embargo, dicha disposición fue modificada por el Acuerdo Distrital 637 del 31 de marzo de 2016, *Por el cual se crean el Sector Administrativo de Seguridad, Convivencia y Justicia, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, se modifica parcialmente el Acuerdo Distrital 257 de 2006 y se dictan otras disposiciones*, el cual, definió en su artículo 3 que, el Sector Administrativo de Seguridad, Convivencia y Justicia está integrado por la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, como cabeza de sector y por la Unidad Administrativa Especial del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá.

Así mismo, el artículo 16 *ibidem* determinó que, el Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, está organizado como una Unidad Administrativa Especial del orden distrital del sector central, de carácter eminentemente técnico y especializado, sin personería jurídica, con autonomía administrativa y presupuestal y se denomina Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá UAECOB.

Actualmente la estructura organizacional y la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá se encuentran en los Decretos Distritales 509 de 2023 y 510 de 2023.

En este sentido la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá UAECOB, propone modernizar su gestión y operación, alinear la estrategia con los



procesos, la estructura y la planta de personal, redefinir roles y responsabilidades y fusionar, crear o suprimir áreas o dependencias según las instrucciones que para el efecto emita la alta dirección de la Unidad y de los resultados de los análisis pertinentes; con lo cual se espera que la institución pueda asumir los retos del futuro.

Dentro del marco anterior, se presenta a lo largo de este documento, Estudio Técnico, las características fundamentales que, paso a paso, van justificando los cambios requeridos en la estructura interna y en la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá UAECOB.

El rediseño institucional, se adelantó desarrollando los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, especialmente los plasmados en la Guía – Rediseño Institucional de Entidades Públicas del Orden Territorial y los lineamientos técnicos del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD. Por tanto, se elaboró un diagnóstico organizacional que identificó la problemática y, a partir de ello, se planteó las soluciones pertinentes en la Unidad.

1. Planeación

1.1. Identificación de la necesidad primaria

La necesidad de adelantar un proceso de fortalecimiento y rediseño organizacional surge del reconocimiento técnico de las brechas existentes entre las capacidades institucionales actuales y las demandas crecientes que impone la dinámica evolutiva de Bogotá como distrito capital. Esto no responde a una coyuntura administrativa transitoria, sino a la necesidad de alinear la arquitectura institucional de la Unidad con los retos contemporáneos de la gestión del riesgo urbano y la prestación eficiente del servicio público esencial que le ha sido encomendado por mandato legal.

De hecho, el incremento poblacional y la transformación territorial han generado una presión creciente sobre la capacidad operativa de la UAECOB, evidenciada en el aumento sostenido de las emergencias atendidas. Por otra parte, desde el punto de vista normativo, la UAECOB enfrenta el reto de armonizar su operación con los nuevos marcos regulatorios y lineamientos de política pública que han sido expedidos en materia de gestión del riesgo, modernización institucional y eficiencia administrativa.

Adicionalmente, el análisis de la capacidad instalada revela que, con las estaciones operativas distribuidas en el Distrito Capital, la UAECOB enfrenta retos significativos en materia de cobertura territorial, tiempos de respuesta diferenciados según la localización geográfica, condiciones heterogéneas de infraestructura física, dotación tecnológica variable entre estaciones, y limitaciones en la especialización del talento humano para atender efectivamente el servicio requerido.



Adicionalmente, el análisis del modelo de operación por procesos vigente identifica oportunidades de optimización en la articulación entre los procesos misionales, estratégicos, de apoyo y de evaluación y control.

En esta medida, la necesidad primaria que motiva el presente estudio técnico se fundamenta, en la posibilidad de modernizar integralmente la arquitectura institucional de la UAECOB para garantizar que el servicio de una ciudad de más de 10 millones de habitantes, con dinámicas urbanas complejas, riesgos emergentes, y expectativas ciudadanas crecientes en materia de seguridad humana y protección de la vida.

Así, este proceso de fortalecimiento institucional busca, en esencia, cerrar las brechas identificadas entre la capacidad instalada actual y la capacidad requerida, mediante el rediseño del modelo de operación por procesos, el ajuste de la estructura organizacional, la modernización de la planta de empleos, la revisión integral del manual específico de funciones y competencias laborales.

1.2. Definición de recursos

La construcción del presente documento ha requerido la movilización de recursos institucionales de diversa naturaleza, así como el desarrollo de un proceso metodológico riguroso que garantice la calidad técnica y viabilidad financiera de las propuestas. Así, en alineación a la guía técnica para la gestión del cambio organizacional del DASCD, la definición y aseguramiento de los recursos necesarios para adelantar este proceso constituye un elemento fundamental de la fase de planeación, en tanto permite establecer las condiciones habilitantes para el desarrollo de cada una de las etapas subsiguientes del estudio técnico, desde el diagnóstico organizacional hasta la formulación de la propuesta de rediseño institucional.

Por lo que, en términos de talento humano, ha estado conformado por un equipo técnico multidisciplinario conformado por servidores públicos de la UAECOB, con el acompañamiento y asesoría permanente de del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. Adicionalmente, se ha contado con la participación de los líderes de las diferentes dependencias, quienes han aportado información primaria sobre las dinámicas operativas de sus áreas y las propuestas de mejoramiento organizacional desde la perspectiva de cada una de las áreas funcionales de la entidad.

1.3. Definición de objetivos y delimitación del alcance

Los objetivos del presente estudio técnico se derivan directamente de la necesidad primaria identificada y se articulan con los mandatos legales y normativos que rigen el funcionamiento de la UAECOB, así como con los lineamientos estratégicos establecidos en el Plan de Desarrollo Distrital 2024-2027 *"Bogotá Camina Segura"* y las políticas sectoriales en materia de seguridad, convivencia y gestión del riesgo.



Objetivo principal: Formular una propuesta técnica de fortalecimiento y modernización institucional de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, mediante el rediseño del modelo de operación por procesos, el ajuste de la estructura organizacional, la modificación de la planta de empleos.

Objetivos Específicos:

1. Desarrollar un diagnóstico organizacional integral que identifique y caracterice las brechas de capacidad institucional existentes en la UAECOB y los factores del entorno que inciden en el cumplimiento de la misión institucional, con el propósito de fundamentar técnicamente las propuestas de modificación organizacional.
2. Diseñar un modelo de operación por procesos modernizado que optimice la articulación entre los procesos misionales, estratégicos, de apoyo y de evaluación y control de la UAECOB.
3. Proponer una planta de empleos que responda a las necesidades reales de talento humano de la UAECOB, a partir de los resultados del ejercicio de medición de cargas de trabajo.
4. Elaborar el manual específico de funciones y competencias laborales actualizado para todos los empleos que conforman la planta de personal de la UAECOB en cumplimiento de la normatividad vigente y las metodologías técnicas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.
5. Proyectar el costo financiero y presupuestal de las modificaciones propuestas, mediante el análisis de los costos asociados a la implementación del nuevo modelo organizacional y la identificación de las fuentes de financiación disponibles.

1.4. Factores Normativos a tener en cuenta

De acuerdo con lo previsto en la Ley 1575 de 2012, *Por medio de la cual se establece la Ley General de Bomberos de Colombia*, la gestión integral del riesgo contra incendio, los preparativos y atención de rescates en todas sus modalidades y la atención de incidentes con materiales peligrosos, estarán a cargo de las instituciones Bomberiles y para todos sus efectos, constituyen un *servicio público esencial*¹ a cargo del Estado.

¹ De acuerdo con lo establecido por la Corte Constitucional, entre otra, en sentencia C-450 de 1995, el servicio público esencial se define en los siguientes términos:

La esencialidad del servicio no debe considerarse exclusivamente por el servicio mismo, esto es, por su naturaleza intrínseca, ni por la importancia de la actividad industrial, comercial o prestacional en la economía global del país y consecuentemente en relación con la magnitud del perjuicio que para ésta



Es importante señalar que la misma Ley contempla que la gestión integral del riesgo contra incendio, los preparativos y atención de rescates en todas sus modalidades y la atención de incidentes con materiales peligrosos es responsabilidad compartida, sin perjuicio de las atribuciones de las entidades que conforman el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres SNGRD, contemplado en la Ley 1523 de 2012, *Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones.*

Dicho lo anterior, resulta oportuno señalar que la norma rectora en la materia es la Ley 1575 de 2012, *Por medio de la cual se establece la Ley General de Bomberos de Colombia*, habida cuenta que la misma, desarrolla todo lo relacionado con la organización y el funcionamiento del servicio público esencial de gestión del riesgo contra incendios, así como la preparación y atención de rescates en todas sus modalidades y la atención de incidentes con materiales peligrosos. Esta norma establece las instituciones que integran los bomberos de Colombia, define las competencias de las entidades territoriales y nacionales, y fija los lineamientos para la planeación, financiación, operación y fortalecimiento de los cuerpos de bomberos en el territorio nacional.

Este cuerpo normativo, desarrolla entre otros aspectos el marco conceptual con relación a los cuerpos de bomberos del país en los siguientes términos:

ARTÍCULO 17. DEFINICIÓN. *Las instituciones organizadas para la prevención, atención y control de incendios, los preparativos y atención de rescates en todas sus modalidades inherentes a su actividad y la atención de incidentes con materiales peligrosos, se denominan Cuerpos de Bomberos.*

Asimismo, la norma en cita establece una clasificación de los cuerpos de bomberos en Colombia, distinguiéndolos en tres tipos: oficiales, voluntarios y aeronáuticos. Los cuerpos de bomberos oficiales son creados mediante acuerdo por los concejos distritales o municipales, con el fin de garantizar la prestación del servicio público esencial de gestión integral del riesgo contra incendios, la atención de rescates en todas sus modalidades y el manejo de incidentes con materiales peligrosos dentro de su respectiva jurisdicción, como es el caso del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá; por su parte,

representa su interrupción por la huelga. Tampoco, aquélla puede radicar en la invocación abstracta de la utilidad pública o de la satisfacción de los intereses generales, la cual es consustancial a todo servicio público.

El carácter esencial de un servicio público se predica, cuando las actividades que lo conforman contribuyen de modo directo y concreto a la protección de bienes o a la satisfacción de intereses o a la realización de valores, ligados con el respeto, vigencia, ejercicio y efectividad de los derechos y libertades fundamentales. Ello es así, debido a la preeminencia que se reconoce a los derechos fundamentales de la persona y de las garantías dispuestas para su amparo, con el fin de asegurar su respeto y efectividad.



los cuerpos de bomberos voluntarios son organizaciones sin ánimo de lucro, con fines de utilidad común, que deben contar con personería jurídica expedida por las secretarías de gobierno departamentales y con un certificado de cumplimiento otorgado por la Dirección Nacional de Bomberos DNBC, para poder operar conforme a la ley. Finalmente, los bomberos aeronáuticos corresponden a cuerpos especializados, a cargo de los explotadores públicos o privados de aeropuertos, bajo la vigilancia de la Autoridad Aeronáutica Colombiana, y orientados a la gestión del riesgo y atención de emergencias propias del entorno aeroportuario.

Creación

La historia de los bomberos en Colombia se remonta a finales del siglo XIX, con la creación de los primeros cuerpos de bomberos voluntarios y oficiales en ciudades como Bogotá y Cali. Estos grupos iniciales surgieron de la necesidad de atender incendios y otras emergencias, y con el tiempo se formalizaron y expandieron, dando lugar al actual Sistema Nacional de Bombero

La creación de la figura de bomberos en Colombia tiene una historia normativa que se remonta a varias décadas atrás, algunos de los hitos más importantes en la historia jurídica se presentan así:

Ley 322 de 1996, *Por la cual se crea el Sistema Nacional de Bomberos de Colombia*, fue una de las primeras normas que reguló la creación de los cuerpos de bomberos en el país y aunque esta ley fue derogada, debido a que su enfoque únicamente en la atención de incendios no era suficiente para las necesidades que se estaban presentando en el territorio, sentó las bases para las leyes y normatividad que hoy rigen cada uno de los procesos de las instituciones bomberiles.

- La Ley 1575 de 2012, *Por medio de la cual se establece la Ley General de Bomberos de Colombia*, es la norma fundamental que regula la creación y funcionamiento de los cuerpos de bomberos en el país, así como la prestación de las funciones bomberiles, su inspección y vigilancia, la estructura del órgano denominado “Bomberos de Colombia”, así como la destinación de recursos y las condiciones de los empleados de carrera dedicados al servicio de la población. Esta ley establece los principios y objetivos de la actividad bomberil en Colombia y define las responsabilidades y obligaciones de los cuerpos de bomberos, convirtiéndose de este modo, como se refirió con anterioridad, en la columna vertebral del servicio prestado por los bomberos en el país.
- Decreto 256 de 2013, *Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera para los Cuerpos Oficiales de Bomberos*, crea un sistema específico para los



operativos pertenecientes a los cuerpos oficiales de bomberos del país, diferente al régimen general de carrera administrativa, con el objetivo de mejorar la eficiencia y eficacia en la gestión de riesgos y emergencias.

- El Decreto 1066 de 2015, *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo del Interior*, logró recopilar de manera integral disposiciones, reglamentos y decretos alrededor de la actividad bomberil, así como requisitos y procedimientos para la creación y registro de los cuerpos de bomberos, junto con los procesos internos para el buen funcionamiento del sistema de prestación de servicios por parte de los bomberos en Colombia y el manejo de los recursos destinados a la misma.

Como vemos, a lo largo de los años, la normatividad sobre los bomberos en Colombia ha tenido que pasar por un proceso de adaptación frente a las necesidades cambiantes de la sociedad, para mejorar la eficacia y eficiencia de los servicios de emergencia y prevención de incendios, preparativos y atención de rescates en todas sus modalidades y la atención de incidentes con materiales peligrosos, la cual es fundamental para garantizar la calidad y efectiva prestación en la actuación contra todas aquellas situaciones de riesgo o emergencias que requieran la pronta y efectiva actuación de los bomberos.

Ahora bien, en cuanto corresponde al Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, su creación se generó mediante Decreto del 14 de mayo de 1895 proferido por el entonces presidente de la República, Miguel Antonio Caro, donde se creó el Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá como una sección dentro de la División Central de la Policía.

En 1963, la entidad pasó a ser una dependencia de la Alcaldía Mayor de Bogotá, quedando el Alcalde como su máxima autoridad administrativa. En esta etapa, el personal fue integrado a la planta global de la Secretaría de Gobierno, y la comandancia estuvo a cargo de un oficial de la Policía Nacional, designado a solicitud del Alcalde Mayor.

En 1998 el Concejo Distrital de Bogotá estableció que el Cuerpo Oficial de Bomberos sería una institución adscrita a la Secretaría de Gobierno, con la responsabilidad de prevenir y controlar incendios y otras emergencias. Esta decisión se implementó en 1999 con la organización de la entidad como una Dirección dentro del despacho de la Secretaría de Gobierno y la creación del cargo de Director.

A través del Acuerdo Distrital No. 257 de 2006, *Por el cual se dictan normas básicas sobre la estructura, organización y funcionamiento de los organismos y de las entidades de Bogotá, Distrito Capital, y se expiden otras disposiciones*, el Cuerpo de Bomberos fue transformado en una Unidad Administrativa Especial del sector central, denominada Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.



Con el Acuerdo Distrital No. 637 de 2016, *Por el cual se crean el Sector Administrativo de Seguridad, Convivencia y Justicia, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, se modifica parcialmente el Acuerdo Distrital 257 de 2006 y se dictan otras disposiciones*, se estableció el Sector Administrativo de Seguridad, Convivencia y Justicia, y se modificó parcialmente el Acuerdo Distrital 257 de 2006. En este marco normativo, el artículo 16 del Acuerdo Distrital No. 637 de 2016 definió la organización del Cuerpo Oficial de Bomberos como una Unidad Administrativa Especial del orden Distrital, con carácter técnico y especializado, sin personería jurídica, pero con autonomía administrativa y presupuestal. Su objeto principal quedó ratificado en la prevención y atención de emergencias e incendios.

Desde entonces, esta Unidad Administrativa Especial ha materializado su misionalidad, para lo cual ha establecido una estructura organizacional, su planta de cargos, manual de funciones específicas y competencias laborales, entre otros aspectos fundamentales para la prestación de sus servicios y buen funcionamiento en pro de los ciudadanos bogotanos.

1.4.1. Naturaleza

El Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá es una Unidad Administrativa Especial del orden Distrital del sector central adscrita a I, de carácter eminentemente técnico y especializado, sin personería jurídica, con autonomía administrativa y presupuestal, conforme lo dispone el artículo 16 del Acuerdo Distrital 637 de 2016, *Por el cual se crean el Sector Administrativo de Seguridad, Convivencia y Justicia, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, se modifica parcialmente el Acuerdo Distrital 257 de 2006 y se dictan otras disposiciones*, y demás normas concordantes.

El Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá es una entidad pública que tiene como objetivo principal la prevención y atención de incendios, así como la atención de emergencias y desastres (Ley 1575, 2012)², en concordancia con el Decreto 1066 de 2015 que ratifica el carácter público de la prestación de servicios realizada por los Cuerpos de Bomberos y establece sus responsabilidades y obligaciones en materia de seguridad y emergencia.

De este modo, el artículo 2o de la Ley 1575 de 2012, *Por medio de la cual se establece la Ley General de Bomberos de Colombia*, es claro al respecto y establece la esencia pública del servicio bomberil de los cuerpos oficiales, así:

² Congreso de Colombia. (21 de agosto de 2012) *Por medio de la cual se establece la Ley General de Bomberos de Colombia*. [Ley 1575 de 2012]. DO: 48.530. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48943>



Artículo 2. Gestión integral del riesgo contra incendio

La gestión integral del riesgo contra incendio, los preparativos y atención de rescates en todas sus modalidades y la atención de incidentes con materiales peligrosos, estarán a cargo de las instituciones Bomberiles y para todos sus efectos, constituyen un servicio público esencial a cargo del Estado.

Es deber del Estado asegurar su prestación eficiente a todos los habitantes del territorio nacional, en forma directa a través de Cuerpos de Bomberos Oficiales, Voluntarios y aeronáuticos.

En la misma línea, y teniendo de presente el marco constitucional que rige a Colombia, la Constitución Política de 1991 en su artículo 288 determina la función colaborativa que debe existir entre la nación y los cuerpos bomberiles encaminada a la adopción de políticas, planeación, regulaciones generales y cofinanciación de la gestión integral del riesgo contra incendios, los preparativos y atención de rescates en todas sus modalidades y la atención de incidentes con materiales peligrosos, estableciendo lo mismo en los siguientes términos:

ARTÍCULO 288. La ley orgánica de ordenamiento territorial establecerá la distribución de competencias entre la Nación y las entidades territoriales.

Las competencias atribuidas a los distintos niveles territoriales serán ejercidas conforme a los principios de coordinación, concurrencia y subsidiariedad en los términos que establezca la ley. (Const., 1991, art. 288)³

De allí que se resalte la naturaleza de servicio público esencial con la que se acredita la prestación brindada por parte de esta entidad, máxime cuando de la normatividad vigente se desprende la obligación que reposa en cabeza de la Nación sobre la garantía de prestación de este servicio, en pro de la tranquilidad y seguridad de cada uno de los ciudadanos colombianos, recayendo en esta unidad la protección de los ciudadanos bogotanos.

La naturaleza de este servicio encuentra también su sustento en la protección de la vida, los bienes y el entorno, tal cual como lo predica el precitado artículo de la ley general de bomberos, encaminando el correcto funcionamiento de su prestación, así como su eficaz desempeño en situaciones de emergencia y calamidad pública, a la eficiente, oportuna y efectiva reacción, priorizando en todo momento el interés general y la protección de la vida y la integridad de las personas. Los Bomberos del cuerpo oficial de Bogotá, en

³ Constitución política de Colombia [Const.] (1991) Artículo 288 [Título XI] Página del Senado. Recuperado de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991_pr009.html#288



nuestra calidad de servidores públicos, estamos investidos de una responsabilidad que trasciende lo meramente funcional, abarcando un compromiso ético y moral con la comunidad bogotana a la que servimos.

La condición de servicio público esencial también implica la disponibilidad permanente de los recursos necesarios para atender las emergencias, la capacitación constante de personal, la modernización de equipos y la coordinación interinstitucional, aspectos todos ellos que garantizan la eficacia y la eficiencia en la respuesta ante situaciones de riesgo, que enaltecen la labor encomendada; requisitos todos que han sido normados por parte de esta unidad a través de diferentes resoluciones que han propendido por la modificación y constante mejora en la prestación de nuestros servicios.

1.4.2. Marco normativo en materia de estructura y planta de personal

Para el desarrollo de su objeto, la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos –UAECOB, cuenta con una estructura organizacional prevista en el Decreto Distrital No. 509 de 2023, *Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos*, derogando los Decretos Distritales 555 de 2011 y 359 de 2022, así:

1. Dirección General
 - 1.1. Oficina de Control Interno
 - 1.2. Oficina de Control Disciplinario Interno
 - 1.3. Oficina Asesora de Planeación
 - 1.4. Oficina Jurídica
2. Subdirección de Gestión del Riesgo
3. Subdirección Operativa
4. Subdirección Logística
5. Subdirección de Gestión Corporativa
6. Subdirección de Gestión Humana

En el mismo sentido cuenta con una planta de empleos prevista en el Decreto Distrital 510 de 2023, *Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos*, en los siguientes términos:



Artículo 3°.- Para el ejercicio de sus funciones la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, quedará conformada de la siguiente manera:

Tabla 1. Planta actual Decreto Distrital 510 de 2023

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)

Fuente: Elaboración propia

1.4.3. Marco normativo en materia de su misionalidad

Tabla 2. Normatividad aplicable a la actividad bomberil



Nombre	Fecha	Contenido	Entidad
Ley 1523 de 2012	Abril 24	Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones (Ley 1523, 2012) ⁴	Congreso de la República
Decreto Ley 256 de 2013	Febrero 20	Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera para los Cuerpos Oficiales de Bomberos. (Decreto 256, 2013) ⁵	Gobierno Nacional
Decreto 350 de 2013	Marzo 4	Por el cual se establece la estructura de la Dirección Nacional de Bomberos, se determina las funciones de sus dependencias y se dictan otras disposiciones. (Decreto 350, 2013) ⁶	Gobierno Nacional
Decreto 351 de 2013	Marzo 4	Por el cual se establece la planta de personal de la Dirección Nacional de Bomberos y se dictan otras disposiciones. (Decreto 351, 2013) ⁷	Gobierno Nacional
Decreto 352 de 2013	Marzo 4	Por el cual se reglamenta el funcionamiento de la Junta Nacional de Bomberos de Colombia. (Decreto 352, 2013) ⁸	Gobierno Nacional
Resolución 661 de 2014	Junio 26	Por la cual se adopta el Reglamento Administrativo, Operativo, Técnico y Académico de los Bomberos de Colombia. (Resolución 661, 2014) ⁹	Dirección Nacional de Colombia

⁴ Congreso de la República. (24 de abril de 2012) *Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones.* [Ley 1523 de 2012]. DO: 48.411. Recuperado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=47141>

⁵ Ministerio del Interior. (20 de febrero de 2013) *Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera para los Cuerpos Oficiales de Bomberos.* [Decreto 256 de 2013]. DO: 48.710. Recuperado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52014>

⁶ Ministerio del Interior. (4 de marzo de 2013) *Por el cual se establece la estructura de la Dirección Nacional de Bomberos, se determina las funciones de sus dependencias y se dictan otras disposiciones.* [Decreto 350 de 2013]. DO: 48.723. Recuperado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52140>

⁷ Ministerio de Hacienda y Crédito Público. (4 de marzo de 2013) *Por el cual se establece la planta de personal de la Dirección Nacional de Bomberos y se dictan otras disposiciones.* [Decreto 351 de 2013]. DO: 48.723. Recuperado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=91990>

⁸ Ministerio del Interior. (4 de marzo de 2013) *Por el cual se reglamenta el funcionamiento de la Junta Nacional de Bomberos de Colombia.* [Decreto 352 de 2013]. DO: 48.723. Recuperado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52141>

⁹ Resolución 661 de 2014 [Ministerio del Interior]. *Por la cual se adopta el Reglamento Administrativo, Operativo, Técnico y Académico de los Bomberos de Colombia.* 26 de junio de 2014. Recuperado de:

https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_mininterior_0661_2014.htm



Ley 1952 de 2019	Enero 28	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. (Ley 1952, 2019) ¹⁰	Congreso de la República
Ley 2187 de 2022	Enero 6	"Por medio de la cual se autoriza a los cuerpos de bomberos de Colombia la prestación del servicio de traslado pacientes en salud en el territorio colombiano" (Ley 2187, 2022) ¹¹	Congreso de la República
Resolución 430 de 2024	Octubre 2021	"Por la cual se establecen los estándares administrativos, académicos, técnicos y operativos para la creación de los Cuerpos de Bomberos Oficiales en el territorio colombiano" (Resolución 430, 2024) ¹²	Dirección Nacional de Bomberos
Resolución 431 de 2024	Octubre 21	"Por la cual se establecen los estándares de los procedimientos operativos normalizados (PON) para los cuerpos de bomberos del país" (Resolución 431, 2024) ¹³	Dirección Nacional de Bomberos

Fuente: Elaboración propia

2. Diagnóstico organizacional

La Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos está organizada como una Unidad Administrativa Especial del orden Distrital del sector central, de carácter eminentemente técnico y especializado, sin personería jurídica, con autonomía

¹⁰ Congreso de la República. (28 de enero de 2019) *Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.* [Ley 1952 de 2019]. DO: 50.850. Recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1952_2019.html

¹¹ Congreso de la República. (6 de enero de 2022) *Por medio de la cual se autoriza a los Cuerpos de Bomberos de Colombia la prestación del servicio de traslado pacientes en salud en el territorio colombiano.* [Ley 2187 de 2022]. DO: 51.909. Recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2187_2022.html

¹² Resolución 430 de 2024 [Dirección Nacional de Bomberos]. *Por la cual se establecen los estándares administrativos, académicos, técnicos y operativos para la creación de los Cuerpos de Bomberos Oficiales en el territorio colombiano.* 21 de octubre de 2024. Recuperado de: <https://dnbc.gov.co/wp-content/uploads/2024/10/RESOLUCION-430-DE-2024-Por-la-cual-se-establencen-los-estandares-tecnicos-y-operativos-para-la-creacion-de-los-cuerpos-de-bomberos-oficiales.pdf>

¹³ Resolución 431 de 2024 [Dirección Nacional de Bomberos]. *Por la cual se establecen los estándares de los procedimientos operativos normalizados (PON) para los cuerpos de bomberos del país.* 21 de octubre de 2024. Recuperado de: <https://dnbc.gov.co/wp-content/uploads/2024/10/RESOLUCION-431-estandar-PON-cuerpos-de-bomberos-del-pais.pdf>



administrativa y presupuestal Adscrita a la secretaria de Seguridad, Convivencia y Justicia.¹⁴

2.1. Análisis Interno

El presente análisis comprenderá conocer el estado actual de la entidad, desde aspectos, técnicos, normativos, de talento humano, financieros y tecnológicos que impactan en la gestión cotidiana en la prestación y atención de emergencias en el distrito.

2.1.1. Análisis general de las funciones

Las funciones de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo oficial de Bomberos de Bogotá UAECOB, no solo se derivan de su quehacer institucional y definido estructuralmente, sino que adicionalmente, se provee de lineamientos nacionales e internacionales en materia de bomberos y de la gestión del riesgo de desastres. Por consiguiente, en el presente apartado se identificarán las funciones que se derivan de lineamientos nacionales en la materia y así mismo con sus funciones en el ámbito institucional que definen su rol y campo de acción específicamente en el Distrito capital, inclusive, de los lineamientos internacionales en la materia.

En cuanto corresponde a la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá, se destaca que el Decreto Distrital No. 509 de 2023, Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, establece:

La Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, deberá cumplir con las funciones descritas en el artículo 16 del Acuerdo Distrital 637 de 2016 y demás normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan:

- a) Gerenciar los proyectos de desarrollo institucional articulados con los programas de gestión integral del riesgo de incendio, preparativos y atención de rescates, e incidentes con materiales peligrosos que formule el Gobierno Distrital para la capital y la región, en el marco del Sistema Distrital de Prevención y Atención de Emergencias.
- b) Asesorar al Secretario Distrital de Seguridad en lo referente a la formulación de políticas para la prevención y atención de incendios.

¹⁴ De acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Distrital No. 257 de 30 de noviembre de 2006, *Por el cual se dictan normas básicas sobre la estructura, organización y funcionamiento de los organismos y de las entidades de Bogotá, Distrito Capital, y se expiden otras disposiciones*, las Unidades Administrativas Especiales sin personería jurídica son organismos del Distrito Capital, con autonomía administrativa y financiera, que cumplen funciones administrativas para desarrollar o ejecutar programas propios del Sector Central.



- c) Atender oportunamente las emergencias relacionadas con incendios, explosiones y calamidades conexas.
- d) Desarrollar campañas públicas y programas de prevención de incendios y otras calamidades conexas en coordinación con la Dirección de Prevención y Atención de Emergencias y demás organismos que contribuyan al logro de su misión.
- e) Adelantar programas de capacitación que fortalezcan la carrera técnica Bomberil a nivel distrital a través del centro académico de Bomberos en coordinación con los demás organismos inherentes para tal fin.
- f) Coordinar con las autoridades locales y nacionales las acciones de prevención y atención contra incendios, conforme a lo previsto en los planes y programas del Sistema Distrital de Prevención y Atención de Desastres.
- g) Generar programas de capacitación para los habitantes del Distrito Capital en materia de prevención y control de incendios y demás emergencias conexas.
- h) Conceptuar sobre las materias que le sean sometidas a su consideración por el Secretario Distrital de Seguridad dentro del marco de sus competencias institucionales.
- i) Analizar y proponer modelos organizacionales para la respuesta a emergencias contra incendios en el Distrito Capital.
- j) Conocer, dar trámite y decidir del recurso de apelación de las decisiones que profieran los Inspectores y Corregidores Distritales de Policía, respecto de los comportamientos contrarios a la convivencia que afectan la seguridad e integridad de las personas en materia de artículos pirotécnicos y sustancias peligrosas.

2.1.1.1. Competencias

De acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de la Ley 1575 de 2012, *Por medio de la cual se establece la Ley General de Bomberos de Colombia*, los cuerpos de bomberos tendrán las siguientes funciones:

1. Llevar a cabo la gestión integral del riesgo en incendios que comprende:

- a) Análisis de la amenaza de incendios;*
- b) Desarrollar todos los programas de prevención;*
- c) Atención de incidentes relacionados con incendios;*
- d) Definir, desarrollar e implementar programas de mitigación;*
- e) Llevar a cabo los preparativos tanto en los cuerpos de bomberos, como en la comunidad y todas las instalaciones de personas de derecho público y privado para garantizar la respuesta oportuna, eficiente y eficaz.*



2. Adelantar los preparativos, coordinación y la atención en casos de rescates, tanto en los cuerpos de bomberos, como en la comunidad y en todas las instalaciones de las personas de derecho público y privado, de acuerdo con sus escenarios de riesgo.
3. Adelantar los preparativos, coordinación y la atención de casos de incidentes con materiales peligrosos, tanto en los cuerpos de bomberos, como en la comunidad y en todas las instalaciones de las personas de derecho público y privado, de acuerdo con sus escenarios de riesgo.
4. Investigar las causas de las emergencias que atienden y presentar su informe oficial a las autoridades correspondientes.
5. Servir de organismo asesor de las entidades territoriales en temas relacionados con incendios, rescates e incidentes con materiales peligrosos y seguridad humana.
6. Apoyar a los comités locales de gestión del riesgo en asuntos bomberiles.
7. Ejecutar los planes y programas que sean adoptados por las instituciones de los bomberos de Colombia.
8. Prestación del servicio de traslado de pacientes para la atención de emergencias médicas en salud de forma subsidiaria.¹⁵

PARÁGRAFO. Las anteriores funciones serán cumplidas en atención a los estándares y parámetros aprobados por la junta nacional de bomberos.

En cuanto corresponde a la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá, se destaca que el Decreto Distrital No. 509 de 2023, *Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos*, establece:

La Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, deberá cumplir con las funciones descritas en el artículo 16 del Acuerdo Distrital 637 de 2016 y demás normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan:

- a) Gerenciar los proyectos de desarrollo institucional articulados con los programas de gestión integral del riesgo de incendio, preparativos y atención de rescates, e incidentes con materiales peligrosos que formule el Gobierno Distrital

¹⁵ Numeral adicionado por el artículo 5 de la Ley 2187 de 2022, *Por medio de la cual se autoriza a los Cuerpos de Bomberos de Colombia la prestación del servicio de traslado pacientes en salud en el territorio colombiano.*



para la capital y la región, en el marco del Sistema Distrital de Prevención y Atención de Emergencias.

b) Asesorar al Secretario Distrital de Seguridad en lo referente a la formulación de políticas para la prevención y atención de incendios.

c) Atender oportunamente las emergencias relacionadas con incendios, explosiones y calamidades conexas.

d) Desarrollar campañas públicas y programas de prevención de incendios y otras calamidades conexas en coordinación con la Dirección de Prevención y Atención de Emergencias y demás organismos que contribuyan al logro de su misión.

e) Adelantar programas de capacitación que fortalezcan la carrera técnica Bomberil a nivel distrital a través del centro académico de Bomberos en coordinación con los demás organismos inherentes para tal fin.

f) Coordinar con las autoridades locales y nacionales las acciones de prevención y atención contra incendios, conforme a lo previsto en los planes y programas del Sistema Distrital de Prevención y Atención de Desastres.

g) Generar programas de capacitación para los habitantes del Distrito Capital en materia de prevención y control de incendios y demás emergencias conexas.

h) Conceptuar sobre las materias que le sean sometidas a su consideración por el Secretario Distrital de Seguridad dentro del marco de sus competencias institucionales.

i) Analizar y proponer modelos organizacionales para la respuesta a emergencias contra incendios en el Distrito Capital.

j) Conocer, dar trámite y decidir del recurso de apelación de las decisiones que profieran los Inspectores y Corregidores Distritales de Policía, respecto de los comportamientos contrarios a la convivencia que afectan la seguridad e integridad de las personas en materia de artículos pirotécnicos y sustancias peligrosas.

Todo lo anterior, teniendo en consideración que la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá -UAECOB es de carácter eminentemente técnico y especializado, sin personería jurídica, con autonomía administrativa y presupuestal y su objeto es la prevención y atención de emergencias e incendios, ello en concordancia con lo previsto en la Ley 1575 de 2012, *Por medio de la cual se establece la Ley General de Bomberos de Colombia*, donde se establece que la gestión integral del riesgo contra incendio, los preparativos y atención de rescates en todas sus modalidades y la atención



de incidentes con materiales peligrosos, estarán a cargo de las instituciones Bomberiles y para todos sus efectos, constituyen un servicio público esencial a cargo del Estado.

2.1.1.2. Reseña histórica

El Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá es una entidad técnica especializada, cuyo principal objetivo es dirigir, coordinar y atender las distintas emergencias relacionadas con incendios, explosiones y calamidades conexas, para garantizar la seguridad y protección de la vida y el patrimonio de los habitantes del Distrito Capital.

Desde su creación, la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos UAECOB ha atravesado un continuo proceso de modernización, fortaleciendo su capacidad operativa y de respuesta ante emergencias. A lo largo de su evolución, ha experimentado importantes hitos que han definido su estructura y funciones:

- **Fundación (1895):** El 14 de mayo de 1895, mediante decreto del entonces presidente de la República, Miguel Antonio Caro, se creó el Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá como una sección dentro de la División Central de la Policía.
- **Incorporación a la Alcaldía Mayor de Bogotá (1963):** En 1963, la entidad pasó a ser una dependencia de la Alcaldía Mayor de Bogotá, quedando el Alcalde como su máxima autoridad administrativa. En esta etapa, el personal fue integrado a la planta global de la Secretaría de Gobierno, y la comandancia estuvo a cargo de un oficial de la Policía Nacional, designado a solicitud del Alcalde Mayor.
- **Definición como institución adscrita (1998-1999):** En 1998, el Concejo Distrital de Bogotá estableció que el Cuerpo Oficial de Bomberos sería una institución adscrita a la Secretaría de Gobierno, con la responsabilidad de prevenir y controlar incendios y otras emergencias. Esta decisión se implementó en 1999 con la organización de la entidad como una Dirección dentro del despacho de la Secretaría de Gobierno y la creación del cargo de Director.
- **Reorganización como Unidad Administrativa Especial (2006):** A través del Acuerdo Distrital No. 257 de 2006, *Por el cual se dictan normas básicas sobre la estructura, organización y funcionamiento de los organismos y de las entidades de Bogotá, Distrito Capital, y se expiden otras disposiciones*, el Cuerpo de Bomberos fue transformado en una Unidad Administrativa Especial del sector central, denominada Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.
- **Estructura organizacional (2006):** Se profirió el Decreto Distrital 541 de 2006, *Por el cual se determina el objeto, la estructura organizacional y las funciones de la*



*Unidad administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, estableciendo como objeto de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos el de dirigir, coordinar y atender en forma oportuna las distintas emergencias relacionadas con incendios, explosiones y calamidades conexas, en desarrollo del parágrafo 1° del artículo 52 del Acuerdo Distrital 257 de 2006. Este Decreto fue objeto de modificación a través de Decreto Distrital No. 221 de 2007, **Por el cual se modifica la Estructura Organizacional y algunas funciones de las dependencias de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.***

- Estructura organizacional (2011): El día 07 de diciembre de 2011 se profirió el Decreto Distrital No. 555, *Por el cual se modifica la estructura organizacional de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, D.C.*
- Autonomía administrativa y presupuestal (2016): Con el Acuerdo Distrital No. 637 de 2016, *Por el cual se crean el Sector Administrativo de Seguridad, Convivencia y Justicia, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, se modifica parcialmente el Acuerdo Distrital 257 de 2006 y se dictan otras disposiciones*, se estableció el Sector Administrativo de Seguridad, Convivencia y Justicia, y se modificó parcialmente el Acuerdo Distrital 257 de 2006. En este marco normativo, el artículo 16 del Acuerdo Distrital No. 637 de 2016 definió la organización del Cuerpo Oficial de Bomberos como una Unidad Administrativa Especial del orden Distrital, con carácter técnico y especializado, sin personería jurídica, pero con autonomía administrativa y presupuestal. Su objeto principal quedó ratificado en la prevención y atención de emergencias e incendios.
- Modificación del Decreto Distrital 555 de 2011 (2022): Con la finalidad de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, *Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario*, modificado por el artículo 14 de la Ley 2094 de 2021, *Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones*, se profirió el Decreto Distrital 359 de 2022, *Por medio del cual se modifica el Decreto Distrital 555 de 2011 "Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Unidad Administrativa Cuerpo Oficial de Bomberos y se dictan otras disposiciones"*, creando la Oficina de Control Disciplinario Interno y la Oficina Jurídica.
- Modificación de la estructura organizacional (2023): Atendiendo a las nuevas dinámicas en la ejecución de las actividades asignadas, los nuevos enfoques de innovación, así como los cambios propios de las dinámicas sociales, ambientales, políticas, entre otras, se determinó la modificación de la estructura organizacional para lo cual se tuvo como base el estudio técnico elaborado por la Unidad



Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá UAECOB, el cual se realizó conforme a los resultados del estudio de cargas laborales aplicado en la Entidad en la vigencia 2020, lo que dio como resultado el Decreto Distrital 509 de 2023, *Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos*, derogando los Decretos Distritales 555 de 2011 y 359 de 2022.

- Modificación de la planta de empleos (2023): De acuerdo con los antecedentes expuestos, se profiere el Decreto Distrital 510 de 2023, *Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos*. Modificación de la estructura organizacional (2023): Atendiendo a las nuevas dinámicas en la ejecución de las actividades asignadas, los nuevos enfoques de innovación, así como los cambios propios de las dinámicas sociales, ambientales, políticas, entre otras, se determinó la modificación de la estructura organizacional para lo cual se tuvo como base el estudio técnico elaborado por la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá UAECOB, el cual se realizó conforme a los resultados del estudio de cargas laborales aplicado en la Entidad en la vigencia 2020, lo que dio como resultado el Decreto Distrital 509 de 2023, *Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos*, derogando los Decretos Distritales 555 de 2011 y 359 de 2022.
- Modificación de la planta de empleos (2023): De acuerdo con los antecedentes expuestos, se profiere el Decreto Distrital 510 de 2023, *Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos*.

2.1.1.3. Contexto Distrital

La Unidad Administrativa Especial del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá UECOB pertenece al nivel central de la administración pública, de conformidad con el artículo 21 del Acuerdo Distrital 257 de 2006, *Por el cual se dictan normas básicas sobre la estructura, organización y funcionamiento de los organismos y de las entidades de Bogotá, Distrito Capital, y se expiden otras disposiciones*, según el cual, la estructura administrativa de Bogotá Distrito Capital, comprende el Sector Central, el Sector Descentralizado, funcionalmente o por servicios, y el Sector de las Localidades, de conformidad con el artículo 54 y demás normas concordantes del Decreto Ley 1421 de 1993, *Por el cual se dicta el régimen especial para el Distrito Capital de Santafé de Bogotá*.



Según el artículo 25 del citado Acuerdo, las Unidades Administrativas Especiales sin personería jurídica son organismos del Distrito Capital, con autonomía administrativa y financiera, que cumplen funciones administrativas para desarrollar o ejecutar programas propios del Sector Central.

Por disposición del Acuerdo Distrital 637 de 2016, *Por el cual se crean el Sector Administrativo de Seguridad, Convivencia y Justicia, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, se modifica parcialmente el Acuerdo Distrital 257 de 2006 y se dictan otras disposiciones*, se creó el sector Administrativo de "Seguridad, Convivencia y Justicia.", bajo la coordinación de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia, como cabeza del sector.

El Sector Administrativo de Seguridad, Convivencia y Justicia está integrado por la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, cabeza del sector y la Unidad Administrativa Especial sin personería jurídica del Cuerpo Oficial de Bomberos, entre otras. De esta manera, se modifica el artículo 51 del Acuerdo 257 que al conformar el sector Gobierno, Seguridad y Convivencia, incluía a la unidad administrativa especial sin personería jurídica del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, entre otras entidades.

De conformidad con el artículo 2 del acuerdo modificadorio invocado, el sector administrativo de Seguridad, Convivencia y Justicia tiene la misión de liderar, planear y orientar la formulación, la adopción, la ejecución, la evaluación y el seguimiento de las políticas públicas, los planes, los programas y proyectos, las acciones y las estrategias en materia de seguridad ciudadana, convivencia, acceso a la justicia, orden público, prevención del delito, las contravenciones y conflictividades, y la coordinación de los servicios de emergencias en el Distrito Capital en el marco del primer respondiente.

2.1.2. Análisis de Modelo de Operaciones y mapa de procesos

El Modelo de Operación por Procesos (MOP) es una herramienta que permite la generación de valor público a través del establecimiento de estándares de operación organizacional que direccionan el planear, hacer, verificar y actuar de una organización. En este sentido, su análisis debe hacerse desde una perspectiva sistémica para determinar la articulación entre la misionalidad declarada y los procesos establecidos, así como para identificar elementos que requieren armonizarse según la operación de la UAECOB. El análisis del MOP se realizó teniendo en cuenta la documentación publicada en el sitio web de la entidad.

Con relación a la conformación del MOP, se identificó que el 09 de abril del 2021 mediante Resolución No. 338 la UAECOB adoptó la misión institucional y el mapa de procesos de la entidad, a continuación, se presenta el Modelo de Operación por Procesos vigente:

Ilustración 1. Representación gráfica del Modelo de Operación por Procesos de la UAECOB



Fuente: Sitio web UAECOB. Tomado de <https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/procesos/sistemas-gestion>

Con relación al anterior diagrama, se evidencia que la UAECOB actualmente cuenta con un total de diez (10) procesos debidamente caracterizados, pese a que la representación gráfica muestra tres tipos de colores (azul, rojo y amarillo), tanto en el diseño gráfico del MOP como la resolución que lo adopta, no es posible identificar su asociación en los niveles estratégicos, misionales y de apoyo.

De acuerdo con el conocimiento del equipo técnico se infiere que los procesos en color rojo corresponden a los misionales, el azul al estratégico y los amarillos a los de apoyo, sin embargo, para que todos los actores de la entidad y demás partes interesadas puedan tener certezas sobre el enfoque organizacional, es necesario no dejar aspectos a la interpretación y hacer más comprensible el diseño del MOP.

De acuerdo con las anteriores precisiones, continuación, en la siguiente tabla se presenta de manera detallada los procesos existentes, su codificación y objetivo:

Tabla 3. Procesos que hacen parte del MOP de la UAECOB

Macroproceso	Proceso	Codificación	Objetivo del proceso	Responsable
Procesos Misionales	Reducción	RD-CP01	Formular medidas de intervención correctivas y prospectivas con el fin de reducir la amenaza, la exposición y disminuir la vulnerabilidad de las personas, los medios de subsistencia, los bienes, la infraestructura y los recursos ambientales; para minimizar los daños y costo social, en caso de producirse incendios, incidentes con materiales peligrosos y búsqueda y rescate.	Subdirector de Gestión del Riesgo
Procesos Misionales	Manejo	MN-CP01	Optimizar la organización y coordinación institucional en la preparación y respuesta requeridos para la atención efectiva de las emergencias en Incendios, materiales peligrosos y rescates en todas sus modalidades en Bogotá D.C.	Subdirector Operativo
Procesos Misionales	Conocimiento	CN-CP01	Conocer de manera detallada las condiciones de riesgo de la ciudad de Bogotá que se encuentren asociadas a la misión de la UAECOB e identificar, diseñar y priorizar las medidas de intervención destinadas a reducir el riesgo y a prepararse para la respuesta a emergencias.	Subdirector de Gestión del Riesgo
Proceso Estratégicos	Gestión Estratégica	GE-CP01	Liderar y orientar la formulación de la planeación estratégica táctica y operativa de la entidad, con el fin de orientar la gestión de las áreas en temas de planeación, presupuesto, inversión y riesgos, todo esto soportado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.	Jefe Oficina Asesora de Planeación



Macroproceso	Proceso	Codificación	Objetivo del proceso	Responsable
Proceso Estratégicos	Gestión del Talento Humano	GT-CP01	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.	Subdirección Talento Humano
Procesos de Apoyo	Gestión Jurídica	GJ-CP01	Asesorar jurídicamente a las áreas de la UAECOB, previendo el cumplimiento de las Normatividad aplicable en todas las actuaciones administrativas y lineamientos jurídicos que se expidan o celebren salvaguardando los intereses y la seguridad jurídica de la Entidad y Representar jurídicamente a la Entidad buscando reducir el daño antijurídico de la misma.	Jefe de la Oficina Jurídica
Procesos de Apoyo	Servicio a la Ciudadanía	SC-CP01	Establecer las directrices de interacción entre la entidad y la ciudadanía a través de canales efectivos de comunicación para prestar una atención oportuna en el marco de la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía y demás normas que regulan la atención ciudadana.	Subdirectora de Gestión Corporativa
Procesos de Apoyo	Gestión de Recursos	GR-CP01	Gestionar los recursos de la entidad, mediante la adquisición de bienes y servicios, la administración de inventarios y de infraestructura, la gestión documental y el cuidado del ambiente; garantizando la ejecución de los recursos financieros, buscando una eficiente ejecución del gasto público y un óptimo manejo, control y seguimiento de la disposición y uso de recursos físicos.	Subdirectora de Gestión Corporativa Subdirectora de Logística



Macroproceso	Proceso	Codificación	Objetivo del proceso	Responsable
Procesos de Apoyo	Gestión Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	TIC-CP01	Generar e implementar soluciones estratégicas y proyectos de optimización, para el cumplimiento de los fines misionales de la UAECOB, apoyados en los lineamientos, estándares y mejores prácticas de Tecnologías de la Información y las comunicaciones de acuerdo con el modelo de arquitectura definido por MINTIC y demás organismos, comunicando la información pertinente y relevante para la entidad.	Jefe de la Oficina de Planeación Líder de Comunicaciones
Evaluación y Control	Evaluación y Control	EC-CP01	Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones, la mejora continua y el fortalecimiento del Sistema de Control Interno a través de seguimientos y auditorias que permitan generar alertas tempranas que contribuyan con el mejoramiento continuo de la Entidad, y adelantar los procesos disciplinarios que permitan establecer la responsabilidad de los funcionarios y ex funcionarios de la entidad.	Director

Fuente: Elaboración propia con información disponible en el sitio web de la UAECOB

Frente a los procedimientos, es pertinente precisar que no se identificó la existencia del Manual de Procesos y Procedimientos. La revisión de la documentación disponible en el sitio web de la entidad (<https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/procesos/sistemas-gestion>) permitió rastrear un total de ciento treinta y siete (137) procedimientos con su respectiva caracterización.

A continuación, en las siguientes tablas se presenta de manera detallada la relación de los cuarenta y ocho (48) procedimientos misionales, cuarenta y seis (46) estratégicos, treinta y nueve (39) de apoyo y cuatro (4) de evaluación y control:

Tabla 4. Procesos y procedimientos asociados al nivel Misional



(Promover, Velar, Rescatar)

Proceso	Nombre del Procedimiento	Codificación	Objetivo
Reducción	Participación de bomberos en consejos locales de gestión el riesgo y cambio climático	RD-PR01	Definir los lineamientos para la intervención de la UAECOB en los Consejos Locales del Riesgo y Cambio Climático como una instancia de coordinación, asesoría, planeación, consulta, seguimiento y evaluación de la administración local, aportando elementos técnicos a fin de garantizar el desarrollo óptimo de la participación de la entidad y de su articulación con el SDGR- Sistema Distrital de Gestión de Riesgos.
Reducción	Capacitación virtual para brigadas contra incendio empresarial	RD-PR02	Capacitar y entrenar brigadas contra incendio de los sectores energético, industrial, petróleo, minero, portuario, comercial, y similar en Colombia en el marco de la reglamentación dada en la normatividad vigente y por la Resolución 256 de 2014.
Reducción	Aglomeraciones de público	RD-PR05	Establecer las actividades de inspección, evaluación y acompañamiento de las condiciones de protección contra incendio y de seguridad humana para las actividades de aglomeraciones de público que le sean solicitados.
Reducción	Programas y campañas de prevención	RD-PR04	Diseñar, formular e implementar programas y campañas de prevención en desarrollo de las acciones que desde la prospectiva institucional se generen, dando cumplimiento a la normatividad vigente en



Proceso	Nombre del Procedimiento	Codificación	Objetivo
			materia de gestión integral del riesgo.
Reducción	Emisión del concepto técnico en seguridad humana y sistemas de protección contra incendios	RD-PR03	Desarrollar las actividades necesarias para la prestación de los servicios de inspecciones técnicas, revisión de proyectos y la emisión del concepto técnico de seguridad humana y protección contra incendios, de acuerdo con el marco normativo aplicable vigente.
Manejo	Incendios Estructurales en Edificaciones de Gran Altura	MN-PR05	Dar respuesta oportuna para controlar y extinguir técnicamente un incendio estructural para edificaciones de gran altura, mediante una adecuada planeación, optima coordinación y administración eficaz de los recursos, para garantizar la seguridad de los bomberos, ocupantes del edificio y personal del entorno, minimizando los efectos adversos para la vida, ambiente y bienes de la comunidad.
Manejo	Rescate Vehicular	MN-PR01	Establecer los lineamientos para estabilizar y rescatar en forma segura víctimas de accidentes en vehículos mediante una adecuada coordinación y eficaz administración de los recursos



(Promer, Manos, Rescatando)

Proceso	Nombre del Procedimiento	Codificación	Objetivo
Manejo	Atención de Incendio Forestal	MN-PR03	Determinar los parámetros para dar respuesta oportuna en el manejo de los incendios forestales en áreas de cobertura vegetal mediante una adecuada planeación, óptima coordinación y administración de los recursos, para garantizar la seguridad de los bomberos y la comunidad, minimizando los efectos adversos a la vida, salud, bienes y ambientes, incluyendo todos los componentes de la diversidad ecológica.
Manejo	Seguridad en Operaciones	MN-PR-04	Garantizar que el personal operativo aplique las acciones de seguridad establecidas en cada una de las etapas de la atención de un incidente, con el fin de proteger su integridad y la de todo su equipo.
Manejo	Rescate en eventos de remoción en masa	MN-PR06	Dar respuesta segura y oportuna a incidentes que involucren fenómenos de remoción en masa, logrando una óptima coordinación y administración de recursos técnicos y humanos, para garantizar la seguridad de los bomberos y personal de otras instituciones que intervienen para la búsqueda, rescate de víctimas y recuperación de cadáveres.
Manejo	Rescate en Montaña	MN-PR07	Localizar, acceder, estabilizar y extraer en forma segura, víctimas



Proceso	Nombre del Procedimiento	Codificación	Objetivo
			extraviadas y o lesionadas en escenarios de baja media y alta montaña, garantizando una adecuada coordinación y eficaz administración de los recursos
Manejo	Rescate vertical	MN-PR09	Realizar las operaciones de rescate de personas que se encuentran atrapadas o que no puedan salir por sus propios medios de estructuras de un alto grado de complejidad incluyendo edificaciones altas, estructuras subterráneas, formaciones naturales y demás lugares que requieran maniobras de rescate vertical.
Manejo	Bombero Caído	MN-PR10	Desarrollar las técnicas y tácticas descritas en el manual técnico del equipo de intervención rápida para la búsqueda, localización y extracción de los bomberos que se encuentren desorientados, atrapados, heridos y con déficit de aire en que impidan o dificulten la evacuación por sus propios medios de una zona peligrosa por la materialización de los riesgos presentes.
Manejo	Búsqueda y localización con equipo K-9	MN-PR11	Apoyar a la Unidad Administrativa Especial del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, D.C con equipos K9 capacitados para la búsqueda y localización de víctimas en incidentes que



Proceso	Nombre del Procedimiento	Codificación	Objetivo
			impliquen colapso estructural, deslizamiento y operaciones en campo abierto en forma segura, a fin de salvaguardar la vida e integridad física de las víctimas como de los propios rescatistas.
Manejo	Control y recolección de abejas por parte de las estaciones	MN-PR12	Atender oportunamente y en forma segura las emergencias relacionadas con el control y recolección de enjambres o colonias de abejas a fin de salvaguardar la vida e integridad física de las personas y el medio ambiente.
Manejo	Rescate de animales en emergencia por las estaciones	MN-PR13	Ubicar, rescatar y atender en forma segura y efectiva a los animales domésticos, silvestres o de granja que se encuentren en situación de emergencia y/o desastre, con el fin de salvaguardar la vida e integridad de los animales en actuaciones coordinadas y seguras.
Manejo	Bienestar Canino	MN-PR14	Este procedimiento inicia con la limpieza de los caniles, y termina con el reacondicionamiento de los caninos y del equipo.
Manejo	Atención de incidentes con gas natural	MN-PR-15	Brindar respuesta eficiente y oportuna a incidentes que involucren gas natural, logrando una óptima coordinación y administración de recursos técnicos y humanos, garantizando la seguridad de los bomberos, minimizando los efectos adversos para la vida,



Proceso	Nombre del Procedimiento	Codificación	Objetivo
			salud, ambiente y bienes de la comunidad.
Manejo	Rescate en espacios confinados	MN-PR16	Rescate en forma segura la(s) víctima(s) que se encuentren atrapadas al interior de un espacio confinado.
Manejo	Respuesta a incidentes con materiales peligrosos	MN-PR-17	Dar respuesta segura, oportuna y eficiente a incidentes que involucren materiales y sustancias peligrosas mediante la administración de recursos humanos y técnicos que permitan garantizar la seguridad de los bomberos y personal de otras instituciones que intervienen en el control, mitigando los efectos adversos para la vida, salud, medio ambiente y bienes de la comunidad.
Manejo	Activación, movilización y seguimiento a incidentes	MN-PR18	Establecer las actividades para la recepción y transmisión de la información de un incidente, la coordinación y seguimientos de los recursos y requerimientos necesarios para la atención efectiva de las emergencias.
Manejo	Desmovilización y cierre de operaciones	MN-PR19	Determinar las actividades para la desmovilización de los recursos utilizados en la atención de la emergencia generando el cierre operacional y el cierre administrativo.



(Plan, Man, Recurso)

Proceso	Nombre del Procedimiento	Codificación	Objetivo
Manejo	Atención a emergencias por inundaciones	MN-PR20	Realizar las labores de salvamento y rescate en inundaciones originadas por desbordamiento de cauces, por fallas en la red hidráulica y precipitaciones torrenciales.
Manejo	Búsqueda y Recuperación Subacuático	MN-PR21	Realizar la búsqueda y recuperación subacuático de víctima (s) y/o bienes involucrados (s) en emergencias y/o accidentes en fuentes hídricas, mediante el desarrollo de actividades seguras efectuadas por los buzos.
Manejo	Rescate por extensión y aguas rápidas	MN-PR22	Realizar labores de localización y rescate de víctimas que han caído a fuentes hídricas y aguas rápidas con el fin de salvaguardar su vida, en combinación de técnicas y recursos disponibles.
Manejo	Ejercicio de medición de eficiencia respiratoria	MN-PR23	Generar los parámetros para desarrollar una prueba controlada de eficiencia respiratoria específica, con el propósito de obtener los resultados que serán insumo para la Subdirección de Gestión Humana.
Manejo	Atención de incendios en túneles	MN-PR24	Dar respuesta oportuna para controlar y extinguir de forma segura, un incendio que se presente en un túnel, a fin de garantizar la seguridad de los bomberos, la vida e integridad física de las víctimas, sus bienes y ambiente; mediante una adecuada coordinación y



Proceso	Nombre del Procedimiento	Codificación	Objetivo
			eficaz administración de los recursos.
Manejo	Aseguramiento de aguas en operaciones	MN-PR25	Proporcionar al conductor/operador de máquinas contraincendios, la manera adecuada, técnica y segura para utilización de una bomba centrífuga, suministrando caudales y presiones con el fin de proveer chorros contra incendios, desde el depósito del vehículo, fuentes presurizadas y/o fuentes estáticas.
Manejo	Ciclo de respuesta USAR	MN-PR26	Establecer los lineamientos para la respuesta a nivel local, regional, nacional e internacional en operaciones de búsqueda y rescate urbano en diferentes modalidades, de acuerdo con las necesidades humanitarias en territorio.
Manejo	Ejercicio de simulacro operativo	MN-PR27	Generar los parámetros para desarrollar ejercicios de simulación o simulacro, con el propósito de realizar entrenamiento, reentrenamiento y/o validación de procedimientos con el personal operativo del Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá, identificando acciones de mejora en los preparativos para la respuesta.



Proceso	Nombre del Procedimiento	Codificación	Objetivo
Manejo	Atención de Incendios Electrónicos	MN-PR28	Controlar y extinguir los incendios e incidentes eléctricos preservando la seguridad de los bomberos, la vida de las víctimas, el ambiente y los bienes, mediante una adecuada planeación, coordinación y eficaz administración de los recursos.
Manejo	Atención de incendio vehicular	MN-PR29	Establecer lineamientos para dar respuesta eficiente y oportuna a los incendios vehiculares, mediante una adecuada planeación, óptima coordinación y administración eficaz de los recursos, garantizando la seguridad, ocupantes del vehículo y personal del entorno, minimizando los efectos adversos para la vida, ambiente y bienes de la comunidad.
Manejo	Atención de incendios edificaciones 1 a 6 pisos	MN-PR30	Dar respuesta oportuna en el control y extinción de un incendio estructural en edificaciones no mayor de seis (6) pisos.
Manejo	Rescate técnico en remotes mecánicos	MN-PR31	Rescatar en forma segura víctimas atrapadas o suspendidas en el sistema de cable aéreo, utilizando técnicas de rescate en alturas mediante una adecuada coordinación y eficaz administración de los recursos.



Proceso	Nombre del Procedimiento	Codificación	Objetivo
Manejo	Operaciones con UAS a cargo del equipo especializado SART	MN-PR32	Establecer las actividades para la operación de los sistemas de aeronaves no tripuladas como soporte a cualquier operación de conocimiento, reducción y manejo del riesgo de desastre a cargo de la Entidad y operaciones humanitarias. Con el fin de proteger la vida, ambiente y el patrimonio, mediante la coordinación y eficaz administración de los recursos tecnológicos y de comunicaciones, haciendo uso adecuado del espacio aéreo.
Manejo	Ataques con agentes químicos	MN-PR33	Dar respuesta, segura y eficiente a víctimas de ataques con agentes químicos, mediante técnicas que permitan garantizar la seguridad de los bomberos, proporcionando una primera atención para evitar el aumento en los daños ocasionados y preservando la escena.
Manejo	Recepción y trámite de solicitudes de gestión operativa	MN-PR34	Gestionar las solicitudes relacionadas con las funciones de la subdirección operativa coherentes con uniformes del personal bomberil, seguimiento al uso de la herramienta tecnológica dispuesta por la entidad para el registro de los incidentes y emergencias, entrega de insumos para respuesta de derechos de petición, socialización de información relacionada



Proceso	Nombre del Procedimiento	Codificación	Objetivo
			con procedimientos, operación y demás temas de interés para las estaciones y grupos especializados.
Manejo	Instalación UCC Inicial	MN-PR35	Establecer un procedimiento para la coordinación inicial de los equipos internacionales USAR en operaciones ante la ocurrencia de eventos donde se requiera desplegar el equipo y en representación de estos antes las autoridades locales del país afectado.
Manejo	Instalación RDC inicial	MN-PR36	Establecer un procedimiento para el registro y orientación de los equipos de ayuda que llegan al lugar de la emergencia, mientras se establece una efectiva coordinación con la autoridad local.
Manejo	Trámite de ordenes operativas	MN-PR37	Socializar el uso, alcance, responsabilidades y trámite de las órdenes operativas.
Manejo	Grúa rescate pesado GR-01	MN-PR38	Atender incidentes que involucren el izaje de cargas sobredimensionadas, recuperación y remolque de los vehículos de la entidad o de los grupos especializados, cuando sea requerido. También se apoyará a las entidades del Distrito cuando los incidentes que estas atiendan sobrepasen su capacidad operativa.



(Planos, Mapas, Recorridos)

Proceso	Nombre del Procedimiento	Codificación	Objetivo
Manejo	Revisión de hidrantes	MN-PR39	Verificar las condiciones físicas e hidráulicas de la red de hidrantes de la ciudad para realizar la consolidación de la información del estado de estos elementos en la base de datos de la UAECOB, con el fin de conocer la disponibilidad y/o necesidades de este recurso para la atención de los incidentes.
Manejo	Emergencia con árboles	MN-PR40	Atender de manera segura y eficiente las emergencias relacionadas con el corte, la poda y/o tronzado de árboles o partes de ellos que representen un riesgo inminente de caída o que ya hayan caído, y que generen peligros en vías públicas, sobre personas, animales, vehículos, edificaciones u otros espacios, mediante la adecuada coordinación y administración de recursos como HEA'S, equipo automotor, recurso humano y demás necesarios, con el fin de salvaguardar la vida, la integridad física de las personas, sus bienes, el entorno y el ambiente.
Conocimiento	Determinación de origen y causas de incendios y/o explosivos	CN-PNR01	Establecer la zona o punto de origen y determinar la causa del incendio y/o explosión que no sea producto de atentado terrorista, en cumplimiento a los requerimientos técnicos y legales, con el propósito de dar respuesta



Proceso	Nombre del Procedimiento	Codificación	Objetivo
			a las autoridades administrativas, judiciales y de control cuando sea requerida.
Conocimiento	Expedición de constancias y/o informes de atención de servicios o incidentes de emergencia	CN-PR02	Generar y expedir la “CONSTANCIA DE ATENCIÓN DE SERVICIOS O INCIDENTES” en el sitio de la emergencia por parte del comandante de incidente y/o el “INFORME DE SERVICIOS DE EMERGENCIA” elaborado por el Equipo de Investigación de Incendios donde La Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, D. C. (UAECOB), hace constar que personal y equipo asignado a esta unidad atendió el servicio de emergencia, previa solicitud escrita del solicitante.
Conocimiento	Caracterización y análisis de escenarios de riesgo	CN-PR04	Identificar la ubicación, gravedad de los daños potenciales y la probabilidad de ocurrencia de los fenómenos amenazantes en Bogotá D.C asociados a la misionalidad de la UAECOB (incendios, rescates en todas sus modalidades y materiales peligrosos) de acuerdo con lo establecido por la Ley 1575 de 2012, por medio de la cual se establece la



Proceso	Nombre del Procedimiento	Codificación	Objetivo
			Ley General de Bomberos de Colombia.
Conocimiento	Proyección e Innovación	CN-PR05	Generar conocimiento mediante el estudio de las características propias de los recursos y necesidades de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, así como el desarrollo de políticas, planes, programas, proyectos, protocolos, procedimientos, estrategias, y estándares que conlleven a soluciones prácticas, proporcionando resultados que permitan el mejoramiento continuo, la innovación y la transferencia del conocimiento, propendiendo por el fortalecimiento institucional y la articulación interinstitucional.
Conocimiento	Sala de monitoreo y análisis situacional	CN-PR06	Realizar seguimiento en tiempo real de los incidentes atendidos por la entidad para generar datos e información que permitan conocer el comportamiento de los fenómenos amenazantes. Realizar seguimiento en tiempo real de los incidentes atendidos por la entidad para generar datos e información que permitan conocer el comportamiento de los fenómenos amenazantes.



Fuente: Elaboración propia con información disponible en el sitio web de la UAECOB

Tabla 5. Procesos y procedimientos asociados al nivel Estratégico

Proceso	Nombre del Procedimiento	Codificación	Objetivo
Gestión Estratégica	Administración del riesgo	GE-GA01-PR01	Definir la ruta para la implementación y desarrollo de la política de administración del riesgo que brinde lineamientos para la adecuada identificación, valoración, tratamiento y control de los riesgos de toda naturaleza a los que se enfrenta la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial Bomberos de Bogotá.
Gestión Estratégica	Información Documentada	GE-PR01	Describir la metodología necesaria para asegurar la correcta elaboración, identificación, presentación, aprobación, revisión, actualización, distribución y control de la información documentada interna y externa, teniendo en cuenta los requisitos legales, normativos o de las partes interesadas pertinentes a la UAECOB.
Gestión Estratégica	Gestión de la cooperación técnica y financiera no reembolsable	GE-PR02	Coordinar y asesorar la cooperación técnica y financiera no reembolsable de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial Bomberos de Bogotá, según la política distrital vigente en esta materia y los requerimientos misionales de la entidad.
Gestión Estratégica	Formulación, programación, actualización y seguimiento de proyectos de inversión y metas plan distrital de desarrollo	GT-PR06	Efectuar la formulación, programación, actualización de los proyectos de inversión, así como el seguimiento a las metas Plan Distrital de Desarrollo para de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, mediante el diligenciamiento de la ejecución física y financiera de los proyectos de inversión en los aplicativos establecidos de la MGA y SEGPLAN, de tal manera que se dé cumplimiento a la misión de la entidad y los compromisos establecidos en el marco del Plan de Desarrollo vigente.



Gestión Estratégica	Viabilidad Técnica de la Inversión	GTE-PR07	Establecer las actividades requeridas para la revisión y aprobación de las solicitudes de expedición de CDP, con el fin de dar viabilidad a las mismas dentro de los procesos de contratación que se adelanten en la vigencia fiscal, en concordancia con las actividades definidas en los proyectos de inversión de la entidad.
Gestión del Talento Humano	Autoliquidación de aportes sistemas de seguridad social y aportes parafiscales	GT-PR02	Realizar el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral (Salud, Pensión y Riesgos Laborales) y Aportes Parafiscales, de los servidores Públicos de la entidad de conformidad con la normatividad vigente.
Gestión del Talento Humano	Evaluación de desempeño personal de carrera administrativa	GT-PR03	Realizar la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de la entidad inscritos en carrera administrativa o periodo de prueba en los instrumentos de calificación correspondientes, como herramienta de gestión, que busca cualificar el rendimiento laboral, examinar los comportamientos y las competencias laborales, habilidades y actitudes para determinar planes de mejoramiento, permanencia en el servicio, planes de capacitación, incentivos y permanencia de acuerdo con la normatividad vigente.
Gestión del Talento Humano	Otorgamiento de vacaciones	GT-PR04	Conceder el disfrute de vacaciones a los (as) servidores (as) públicos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos, de conformidad con la normatividad vigente.
Gestión del Talento Humano	Liquidación de horas laboradas	GT-PR05	Establecer el procedimiento a seguir para el trámite de reconocimiento, liquidación y registro en nómina de las horas laboradas por los servidores Operativos del nivel asistencial y técnico y conductores de planta de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.
Gestión del Talento Humano	Administración de historias laborales	GT-PR06	Administrar el archivo de la serie documental Historias Laborales de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos, de tal forma que garantice la autenticidad e integridad de los expedientes atendiendo los parámetros de reserva y



			confidencialidad que los documentos revisten.
Gestión del Talento Humano	Retiro de servidor	GT-PR07	Garantizar que el retiro del servicio de los servidores públicos de la U.A.E. Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá se efectúe con plena observancia de los requisitos y condiciones establecidos en las normas vigentes.
Gestión del Talento Humano	Comisión de Servicios	GT-PR08	Establecer lineamientos y actividades necesarias para solicitar y otorgar comisiones de servicio dentro y fuera del territorio nacional a los servidores de la entidad UAE- Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá.
Gestión del Talento Humano	Reporte e investigaciones de accidentes e incidentes	GT-PR09	Establecer el paso a paso para garantizar el reporte e investigación de los accidentes e incidentes de trabajo que afecten a servidores y contratistas, así como la identificación de las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia, en cumplimiento de la normatividad vigente.
Gestión del Talento Humano	No disponibilidad o insuficiencia de personal	GT-PR11	Definir las acciones necesarias para la expedición de la certificación de no disponibilidad o insuficiencia de personal, para la contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con persona natural y/o jurídica, que se requieran celebrar en la Entidad.
Gestión del Talento Humano	Gestión del aprendizaje, formación y capacitación del talento humano - Línea de Gestión	GT-PR12	Realizar la gestión que garantice la coordinación, ejecución y seguimiento a las capacitaciones y formaciones en temas de gestión, orientados al desarrollo y mejoramiento de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores y servidoras, que propicien un eficaz desempeño del cargo, desarrollo personal integral y permitan la mejor prestación de los servicios al interior de la entidad.



Gestión del Talento Humano	Investigación de accidentes por COVID-19	GT-PR13	Establecer el paso a paso para garantizar el reporte de los accidentes de trabajo COVID-19 que afecten a servidores y contratistas ante las entidades que corresponda y los requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia.
Gestión del Talento Humano	Retiro parcial de cesantías	GT-PR14	Tramitar las solicitudes de retiro parcial de cesantías por parte de los servidores públicos de la planta de personal de la entidad.
Gestión del Talento Humano	Prácticas laborales	GT-PR15	Establecer los lineamientos para realizar la vinculación formativa de practicantes con la finalidad de complementar la formación teórico-práctica y apoyar los planes, programas y proyectos para mejorar la gestión institucional de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá.
Gestión del Talento Humano	Permisos remunerados	GT-PR17	Atender y dar trámite a las solicitudes de permisos remunerados presentadas por los Servidores Públicos de la planta de personal de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos.
Gestión del Talento Humano	Rehabilitación y Reincorporación Laboral	GT-PR18	Establecer desde sistema de seguridad y salud en el trabajo los parámetros para el reintegro laboral de los funcionarios, posterior a una enfermedad laboral, accidente de trabajo, enfermedad común o accidente no laboral que necesite un tratamiento integral y físico con el fin de conservar y mejorar el estado de salud, productividad y calidad de vida.
Gestión del Talento Humano	Licencias no remuneradas y por luto	GT-PR19	Atender y dar trámite a las solicitudes de Licencias: No remunerada - ordinarias, o licencia de luto presentadas por los servidores públicos de la planta de personal de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos.



Gestión del Talento Humano	Teletrabajo	GT-PR20	Implementar el programa de Teletrabajo para los servidores públicos de la U.A.E. Cuerpo Oficial Bomberos Bogotá, para los empleos que, de acuerdo con las funciones y competencias laborales puedan ser desarrolladas sin requerir la presencia física del servidor público que lo ejerce en un sitio específico de trabajo, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación – TIC.
Gestión del Talento Humano	Gestión del aprendizaje, formación y capacitación del talento humano - Misional	GT-PR21	Realizar gestión, coordinación, implementación, ejecución y seguimiento a las capacitaciones y formaciones, dirigidas al personal operativo, orientadas al desarrollo de habilidades, destrezas y competencias en temas inherentes al cumplimiento de la misión institucional, en atención y gestión del riesgo en incendios, incidentes con materiales peligrosos, rescates en todas sus modalidades y otras emergencias relacionadas, que propicien un eficaz desempeño de la actividad bomberil, desarrollo personal integral y permitan la mejor prestación de los servicios al interior de la entidad.
Gestión del Talento Humano	Diligenciamiento declaración de bienes y rentas y conflictos de interés para servidores públicos	GT-PR22	Brindar apoyo en la gestión de diligenciamiento de Bienes y Rentas y conflicto de interés en su actualización dentro del aplicativo de SIDEAP, conforme a lo señalado en la normatividad vigente para la materia.
Gestión del Talento Humano	Permiso sindical	GT-PR23	Tramitar los permisos sindicales remunerados en ocasión al derecho de asociación sindical y que son de carácter legal.
Gestión del Talento Humano	Provisión de empleos	GT-PR24	Proveer los empleos que se encuentran en vacancia de la planta de personal de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos, mediante las modalidades de nombramiento existentes conforme las disposiciones normativas y los lineamientos vigentes establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.



Gestión del Talento Humano	Modificaciones manuales de funciones	GT-PR25	Realizar la modificación de un Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, con el fin de cumplir los requerimientos que se puedan presentar respecto a un empleo específico, teniendo como base las guías establecidas para ella Departamento Administrativo del Servicio Civil -DASCD-, Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-.
Gestión del Talento Humano	Incapacidades	GT-PR26	Establecer los lineamientos para el trámite de reconocimiento, liquidación y registro en el Sistema Integrado de Administración de Personal –SIAP– (Aplicativo de nómina) de las incapacidades y licencias por enfermedad, paternidad y/o maternidad de los(as) servidores(as) de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C.
Gestión del Talento Humano	Inspecciones de Seguridad en Instalaciones	GT-PR27	Identificar condiciones de riesgo potencial que puedan generar incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, para determinar controles que nos permita corregir, prevenir y mejorar los ambientes físicos de trabajo en las instalaciones de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá.
Gestión del Talento Humano	Evaluaciones médicas ocupacionales	GT-PR28	Definir las responsabilidades y el lineamiento a seguir para la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas, de egreso o retiro, por cambio de ocupación, por reubicación y post incapacidad o de reintegro laboral, al personal de la Unidad Administrativa Especial del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá (UAECOB), así como apoyar el proceso de diseño de los sub programas de medicina preventiva y del trabajo de la entidad, de conformidad con lo establecido por el artículo 10 de la resolución 1016 de 1989 o la norma que lo modifique.



Gestión del Talento Humano	Liquidaciones de demanda	GT-PR30	Elaborar la liquidación de la sentencia judicial, sentencia ejecutiva o conciliación con el fin darle traslado a la Oficina Asesora jurídica o al juzgado según sea el caso, para el proceso jurídico respectivo.
Gestión del Talento Humano	Dotación botiquines primeros auxilios estaciones	GT-PR31	Presentar a nivel general la metodología de dotación de los elementos del botiquín que se maneja para la atención básica en primeros auxilios en las estaciones de bomberos.
Gestión del Talento Humano	Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	GT-PR32	Identificar los peligros y condiciones de potencial riesgo que puedan generar incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales en las estaciones, sedes y procesos de la UAE Cuerpo Oficial Bomberos, con el fin de valorar los riesgos y definir las medidas de control.
Gestión del Talento Humano	Evaluación de desempeño personal vinculado en provisionalidad	GT-PR33	Realizar la evaluación de la gestión del desempeño laboral de los servidores públicos de la entidad vinculados en provisionalidad con base en el instrumento desarrollado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil – DASCD, herramientas que permiten visualizar la gestión del personal provisional, que busca cualificar el rendimiento laboral, examinar los comportamientos y las competencias laborales, habilidades y actitudes para determinar planes de mejoramiento, permanencia en el servicio y planes de capacitación de acuerdo con la normatividad vigente.
Gestión del Talento Humano	Reubicaciones	GT-PR34	Establecer e identificar las actividades necesarias que se deben ejecutar para llevar a cabo las reubicaciones laborales de los servidores públicos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos.
Gestión del Talento Humano	Formulación del plan institucional de capacitación	GT-PR35	Formular el Plan Institucional de Capacitación con el fin de satisfacer las necesidades de la Entidad mediante la definición de procesos de formación y capacitación que permitan el fortalecimiento, del ser, saber y el hacer



			en la dimensión del talento humano de la entidad que se verá reflejado en el cumplimiento eficiente de su misionalidad.
Gestión del Talento Humano	Pasantía social	GT-PR36	Establecer los lineamientos para las solicitudes de pasantes estudiantiles, que realicen las diferentes instituciones de educación superior, con la finalidad de complementar la formación teórico-práctica y apoyar los planes, programas y proyectos para mejorar la gestión institucional de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos.
Gestión del Talento Humano	Asignación auditorios Escuela de Formación Bomberil	GT-PR37	Establecer los lineamientos para el préstamo de los auditorios asignados a la Escuela de Formación Bomberil - UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, para usuarios internos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos.
Gestión del Talento Humano	Solicitud escenarios escuela de formación bomberil	GT-PR38	Establecer los lineamientos para la solicitud de los escenarios asignados a la Escuela de Formación Bomberil - UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, para usuarios internos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos.
Gestión del Talento Humano	Inducción y reinducción	GT-PR39	Brindar orientación al servidor de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá con respecto a la Entidad, el Distrito y el Estado, mediante actividades de formación para lograr la integración de éste a la cultura organizacional y al propósito del empleo.
Gestión del Talento Humano	Citas y Procedimientos médicos	GT-PR41	Realizar registro, control y seguimiento a las solicitudes de permisos que se presente para asistir a citas o procedimiento médicos durante el horario laboral, asignadas por las entidades prestadoras de salud (EPS), administradora de riesgos laborales (ARL), medicina prepagada y médico particular.
Gestión del Talento Humano	Entrega y devolución equipos, herramienta y accesorios	GT-PR42	Establecer los lineamientos generales para la entrega y devolución de los equipos, herramientas y accesorios asignados la Escuela de Formación



			Bomberil - UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá.
Gestión del Talento Humano	Reincorporación laboral y ocupacional	GT-PR43	Establecer los lineamientos de reubicación, readaptación y reintegro laboral de los servidores que presenten recomendaciones o restricciones médicas derivado de enfermedad laboral o accidente de trabajo, así como enfermedades o accidentes de origen común y que requieran el ajuste de sus actividades o entorno laboral, para los servidores de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá UAECOB.
Gestión del Talento Humano	Elección de los representantes de personal instructor y estudiantes	GT-PR44	Establecer los lineamientos para la elección y conformación de los (as) representantes del personal instructor y representantes de los estudiantes, de la Escuela de Formación Bomberil-Academia de la Unidad Administrativa Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá. Lo anterior, dando cumplimiento a la Resolución No. 1024 del 04 de octubre de 2021.
Gestión del Talento Humano	Reconocimiento de saberes técnico laboral Bombero	GT-PR45	Establecer los lineamientos para el reconocimiento de saberes del Técnico Laboral Bombero de la Escuela de Formación Bomberil – Academia de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, para usuarios internos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos.
Gestión del Talento Humano	Formulación de queja por presunto acoso laboral al Comité de Convivencia	PROD-GTH-06	Dar a conocer a los funcionarios de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial Bomberos de Bogotá, el procedimiento para formular y realizar el trámite de una queja por presunto acoso laboral.

Fuente: Elaboración propia con información disponible en el sitio web de la UAECOB

Tabla 6. Procesos y procedimientos asociados al nivel Apoyo



Proceso	Nombre del Procedimiento	Codificación	Objetivo
Gestión Jurídica	Licitación Pública	GJ-PR01	Definir las actividades para llevar a cabo un proceso de selección y contratación de proponentes a través de la modalidad de licitación pública, para adquisición de bienes, obras y/o servicios diferentes a los de características técnicas uniformes y de común utilización, cuyo monto corresponda a la mayor cuantía de la UAECOB.
Gestión Jurídica	Contratación Directa	GJ-PR02	Definir las actividades para llevar a cabo un proceso de selección y contratación de proponentes a través de la modalidad de Contratación Directa, para prestar bienes y/o servicios UAECOB.
Gestión Jurídica	Mínima cuantía	GJ-PR03	Definir las actividades para llevar a cabo un proceso de selección y contratación de proponentes a través de la modalidad de Contratación de mínima cuantía, para adquisición de bienes, obras y/o servicios diferentes a los de características técnicas uniformes y de común utilización, cuyo monto corresponda a la mayor cuantía de la UAECOB.
Gestión Jurídica	Uso de plataforma talento no palanca	GJ-PR04	Diseñar lineamientos de selección para la vinculación del personal a través de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, haciendo uso de la plataforma Talento No Palanca en la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos - UAECOB.
Gestión Jurídica	Concurso de méritos abiertos	GJ-PR05	Definir las actividades para llevar a cabo un proceso de selección y contratación de proponentes para la prestación de servicios de consultoría, ejecución de proyectos de inversión, estudios de diagnóstico, Prefactibilidad o factibilidad para programas o proyectos específicos, Asesorías técnicas de coordinación, control y supervisión, Interventoría, Asesoría, Gerencia de obra o de proyectos, Dirección, programación y la ejecución de



			diseños, planos, anteproyectos y proyectos o proyectos de arquitectura, por medio del Concurso de Méritos Abierto de acuerdo con las necesidades de la UAECOB.
Gestión Jurídica	Selección abreviada de menor cuantía	GJ-PR06	Definir las actividades para llevar a cabo un proceso de selección y contratación de proponentes a través de la modalidad de Selección Abreviada bajo la causal de menor cuantía, para adquisición de bienes, obras y/o servicios diferentes a los de características técnicas uniformes y no uniformes, cuyo monto corresponda a la mayor cuantía de la UAECOB.
Gestión Jurídica	Manejo y archivo del expediente único del contrato y otros documentos	GJ-PR07	Establecer los lineamientos a seguir para conformar, custodiar y salvaguardar el Expediente mixto del Contrato, teniendo en cuenta las necesidades y objetivos de la Entidad, así como las normas de gestión documental, de los documentos relativos a las etapas Precontractual, Contractual y Post contractual, atendiendo la funcionalidad del expediente electrónico y la transaccionalidad de la plataforma Secop II.
Gestión Jurídica	Defensa judicial en proceso contencioso administrativo	GJ-PR09	Ejercer la defensa judicial de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, propendiendo por los intereses de esta, con el fin de evitar sentencias en su contra.
Gestión Jurídica	Representación extrajudicial	GJ-PR10	Ejercer la representación extrajudicial de la Unidad Administrativa especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, en los casos que se requiera.
Gestión Jurídica	Pago sentencias judiciales y conciliaciones	GJ-PR11	Adelantar los trámites pertinentes para el pago de obligaciones derivadas de las sentencias condenatorias en contra de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, o de las decisiones judiciales o administrativas y acuerdos conciliatorios, conforme a los términos legales, para garantizar el adecuado manejo de los recursos públicos.
Gestión Jurídica	Modificación contractual	GJ-PR12	Definir el lineamiento aplicable a la elaboración y legalización de las modificaciones de los contratos estatales



			que celebra la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos - UAECOB.
Gestión Jurídica	Gestión del Normograma	GJ-PR13	Identificar, verificar y actualizar la normatividad de carácter constitucional, legal, reglamentario e interna, aplicables a todos los procesos que desarrolla la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C. y, definidos dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en concordancia con su objeto misional.
Gestión Jurídica	Procedimiento administrativo sancionatorio	GJ-PR14	Establecer las directrices que permitan tramitar y resolver los procedimientos administrativos sancionatorios que se cursen en la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá.
Gestión Jurídica	Liquidación de contratos y/o convenios	GJ-PR15	Establecer lineamientos para adelantar los procesos de liquidación de contratos y/o convenios de manera oportuna de acuerdo con la normatividad vigente.
Gestión Jurídica	Elaboración, revisión jurídica y aprobación de actos administrativos internos o conceptos jurídicos	GJ-PR16	Establecer las directrices que permitan tramitar, revisar, aprobar y numerar los actos administrativos y asesorar en materia jurídica a través de conceptos en la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá.
Servicio a la ciudadanía	Satisfacción de la ciudadanía	SC-PR01	Medir el nivel de satisfacción de la ciudadanía en relación con los servicios y la atención que presta la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos, con el fin de tomar acciones que mejoren el servicio prestado.
Servicio a la ciudadanía	Atención a la ciudadanía	SC-PR04	Definir las directrices de interacción entre la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos y la ciudadanía, a través de canales efectivos de comunicación, para ofrecer una atención oportuna en el marco de la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía y demás normas que regulan la atención ciudadana.



Servicio a la ciudadanía	Trámite PQRSD de la ciudadanía	SC-PR05	Atender las PQRSD formulados a través de los canales de interacción definidos por la entidad y el Distrito, que se relacionen con el cumplimiento de la misión y objetivos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos, dando cumplimiento a los principios, procedimientos y términos dispuestos legalmente.
Gestión Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Divulgación de la información	TIC-PR01	Brindar información asertiva, objetiva y oportuna de la misionalidad de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá a los públicos de interés de la entidad (servidores, contratistas, ciudadanía, medios de comunicación y entidades públicas) de forma coherente y veraz.
Gestión Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Gestión de usuarios de red, tarjetas de acceso y aplicativos institucionales	TIC-PR02	Crear, eliminar modificar y/o reactivar los perfiles de seguridad y categorizar a los usuarios en el dominio, correo electrónico institucional y acceso a los diferentes aplicativos vigentes de la UAECOB.
Gestión Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Copias de seguridad	TIC-PR04	Ejecutar las copias de Seguridad de la información almacenada en los servidores de la red de datos de la UAECOB Con el fin de respaldar la información sensible de la entidad.
Gestión Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Gestiones incidentes de seguridad de la información	TIC-PR05	Definir las actividades para gestionar los incidentes de seguridad y privacidad de la información, teniendo en cuenta los lineamientos y estándares definidos, a través de una oportuna identificación, atención y respuesta con el fin de mitigar el impacto asociado a la pérdida de la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.
Gestión Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Gestión de cambios tecnológicos		Asegurar que todos los cambios realizados en la plataforma que soporta los servicios tecnológicos de la UAECOB, se despliegan de forma controlada, minimizando el impacto sobre la operación y siguiendo un flujo estandarizado que permita hacer



[Promo, Video, Reciclado]

Comunicaciones			seguimiento al ciclo de vida del cambio desde su registro hasta su cierre.
Gestión Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Gestión de la configuración CMDDB	TIC-PR08	Mantener la integridad de la configuración de los productos que se encuentran en los sistemas de información y componentes de la plataforma tecnológica de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C., velando por que los cambios que se producen se registran de una forma controlada.
Gestión Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Gestión de vulnerabilidades	TIC-PR09	Establecer el método para identificar, analizar y priorizar la aplicación y remediación de los planes de mitigación de las vulnerabilidades presentes en infraestructura tecnológica, que permita minimizar los riesgos a los que está expuesta la información mediante una gestión oportuna.
Gestión Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Gestión de requerimiento de software	TIC-PR06	Atender los requerimientos de mejoramiento o de automatización de procesos a través del desarrollo o adquisición de sistemas de información en la UAECOB.
Gestión de Recursos	Mantenimiento preventivo y correctivo del parque automotor	GR-PR26	Establecer las acciones y controles de los mantenimientos preventivos y correctivos para reducir las causas asociadas al parque automotor.
Gestión de Recursos	Suministro de combustible para los vehículos del parque automotor y reporte de novedades	GR-PR27	Brindar respuesta oportuna para el suministro efectivo de combustible (ACPM/GASOLINA) a los vehículos del parque automotor en las diferentes estaciones de servicio.
Gestión de Recursos	Recepción y trámite de solicitudes de mesa logística	GR-PR28	Gestionar las solicitudes relacionadas con el parque automotor, equipo menor y suministros consumibles.
Gestión de Recursos	Presentación ejecución presupuestal	GR-PR29	Efectuar la ejecución presupuestal de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, de acuerdo con la



			información suministrada por cada uno de los responsables del gasto, registrando los movimientos presupuestales de acuerdo con los compromisos suscritos.
Gestión de Recursos	Tramite de solicitudes herramienta LOG+	GR-PR30	Recepcionar, gestionar y tramitar las solicitudes de mantenimiento relacionadas con el parque automotor de la entidad a través de la herramienta LOG+.
Gestión de Recursos	Construcción de edificaciones	GR-PR31	Garantizar la calidad de la construcción de edificaciones nuevas, reforzamiento estructural, ampliación y adecuaciones, desarrolladas por la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos, de acuerdo con la normatividad vigente.
Gestión de Recursos	Retiro de bienes y bajas de cuentas	GR-PR32	Determinar el medio, las características y el modo por el cual se decide retirar definitivamente del servicio uno o varios bienes que forman parte de los activos; de manera física, de las bases de datos administrativas del control de bienes PCT y de los registros contables de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá.
Gestión de Recursos	Identificación de aspectos y evaluación impactos ambientales	GR-PR33	Establecer la metodología para la identificación de los aspectos ambientales asociados a los procesos y actividades realizadas en la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, evaluando los impactos ambientales significativos, reales y potenciales, con el fin de contribuir en el desempeño ambiental.
Gestión de Recursos	Trámite de solicitudes de depuración ante el Comité Sostenibilidad del Sistema Contable	GR-PR34	Adelantar las gestiones administrativas que permitan recomendar a la Dirección General de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos, autorizar la depuración de las cifras y demás datos contenidos en los estados financieros, informes y reportes contables, contando para ello con el concurso del Comité Técnico de Sostenibilidad Contable, con el fin de generar información contable con las características de confiabilidad, relevancia y comprensibilidad.
Gestión de Recursos	Contabilización de ingresos operacionales	GR-PR35	Realizar los registros contables de los abonos en cuentas bancarias del Distrito Capital, reportados mensualmente por la



	de la UAECBB y de los abonos en cuentas bancarias de la Dirección Distrital de Tesorería - DDT		Dirección Distrital de Contabilidad, al igual que de los ingresos devengados mensualmente por la Unidad correspondientes a la tasa que cobra el Distrito Capital por la emisión de Conceptos Técnicos y Servicios Especiales, para reflejar la realidad económica de la entidad con respecto a los ingresos.
Gestión de Recursos	Mantenimiento preventivo y correctivo de las vías internas y externas de la UAECOB	GR-PR36	Establecer las acciones necesarias para el diagnóstico, mantenimiento preventivo y correctivo de las zonas viales en las instalaciones de la UAECOB y zonas continuas, que permitan mitigar posibles conflictos de circulación que se puedan presentar con los diferentes actores viales, mejorando las condiciones de transitividad del parque Automotor de la entidad.
Gestión de Recursos	Toma física de inventarios	GR-PR37	Verificar físicamente los bienes o elementos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos en los almacenes, bodegas, áreas y dependencias, que están a cargo de servidores públicos, contratistas, terceros, usuarios, para confrontar y conciliar las existencias reales contra los registros de las bases de datos del Área de Inventarios y el área contable; con el fin de comprobar la existencia, clasificar, analizar y evaluar el estado de los bienes y determinar si hay bienes sobrantes y/o posibles faltantes.
Gestión de Recursos	Disposición final de documentos de archivo	GR-PR19	Establecer las directrices para controlar la selección de los documentos en cualquier etapa del ciclo vital, con miras a su conservación temporal, permanente, o a su eliminación conforme a lo dispuesto en las Tablas de Retención Documental y/o Tablas de Valoración Documental de las dependencias de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.

Fuente: Elaboración propia con información disponible en el sitio web de la UAECOB

Tabla 7. Procesos y procedimientos asociados al nivel Evaluación y Control



Proceso	Nombre del Procedimiento	Codificación	Objetivo
Evaluación y Control	Auditoría Independiente	EC-PR01	Realizar auditorías integrales, independientes, neutrales y objetivas, de conformidad con la metodología de las Normas Internacionales de Auditoría – NIAS, al cumplimiento legal-normativo, la gestión y resultados de los procesos y/o procedimientos; seguimiento a los planes de mejoramiento, entre otras actividades de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos.
Evaluación y Control	Control Disciplinario Interno Etapa de Instrucción	EC-PR03	Definir las actividades que se deben agotar durante la actuación disciplinaria adelantada contra los servidores, ex servidores y particulares que ejerzan funciones públicas dentro de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, que tiene como finalidad garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución, la ley y los tratados internacionales.
Evaluación y Control	Proceso ordinario-Primera Instancia Etapa de Juzgamiento	EC-PR04	Brindar a la Oficina Jurídica de la Unidad una metodología para que el procedimiento disciplinario en el rol de juzgamiento sea adelantado conforme a los principios, normas rectoras, procedimientos y disposiciones consagradas en la ley disciplinaria para las etapas que componen el juzgamiento de una conducta que constituya falta disciplinaria, una vez el funcionario de conocimiento decida adelantar el juicio ordinario. Adoptar las decisiones de fondo con plena observancia de las garantías procesales respecto a la configuración de una falta disciplinaria, la existencia de una causal de exclusión de responsabilidad y la sanción que de manera proporcionada se impone al disciplinable.



Evaluación y Control	Proceso disciplinario - segunda instancia	EC-PR05	Definir los lineamientos para garantizar la correcta revisión y resolución de los procesos disciplinarios en segunda instancia, asegurando el debido proceso, la transparencia, la legalidad y la equidad en las decisiones emitidas por la Dirección General de la UAECOB.
----------------------	---	---------	---

Fuente: Elaboración propia con información disponible en el sitio web de la UAECOB

El análisis integral de los procesos existentes con sus respectivos procedimientos documentados arroja que, es necesario realizar un ajuste en las denominaciones de los procesos misionales con el fin de lograr proyectar un nombre que sea más preciso y claro para todas las partes interesadas, en correspondencia con los procedimientos que se ejecutan. Asimismo, es pertinente crear los procedimientos asociados a la recepción, clasificación y despacho de emergencias dentro de la entidad, en la que se pueda direccionar la operación que viene realizando el Centro de Coordinación y de Comunicaciones una vez recibe las notificaciones de emergencias e incidentes desde la Central de Emergencias de Bogotá (123); esto teniendo en cuenta que dentro del Modelo de Operación por Procesos vigente no se encuentra visibilizado.

Con relación a los procesos estratégicos, se hace necesario desligar del proceso de Gestión del Talento Humano, los procedimientos relacionados con la operación de la Escuela de Formación Bomberil- Academia, toda vez que la capacitación de los bomberos es altamente especializada y excede los alcances tradicionales de la Gestión del Talento Humano, mientras esta se enfoca usualmente en procesos de reclutamiento, contratación, bienestar, evaluación y desarrollo general del personal; la educación y cualificación de los operativos requiere un enfoque académico, técnico y operativo que responda a la misionalidad de la Unidad Administrativa del Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá entidad: Proteger la vida, el ambiente y el patrimonio, a través de la gestión integral de riesgos de incendios, atención de rescates en todas sus modalidades e incidentes con materiales peligrosos en Bogotá y su entorno.

La formación bomberil implica que el entrenamiento este basado en estándares nacionales e internacionales, con uso de equipos especializados, adecuación de escenarios de simulación de emergencia y cumplimiento de normativas de seguridad específicas para la labor, lo que acarrea un proceso autónomo que puede ser liderado desde la Escuela de Formación Bomberil- Academia UAECOB, teniendo en cuenta que está actualmente cuenta con licencia de funcionamiento de una institución de carácter oficial de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (ETDH), según Resolución No. 09-069 del 2019 conferida por la Dirección Local de Educación de Fontibón.



Dicho movimiento permitirá a la UAECOB, avanzar hacia la meta de fortalecimiento de la profesionalización de la labor bomberil, mejorar el control y trazabilidad de la capacitación técnica de los uniformados y aumentar la especialización organizacional al permitir que la Gestión del Talento Humano se concentre en lo administrativo y este nuevo proceso se enfoque en la preparación técnica y operativa de los bomberos.

De otro lado, actualmente se cuenta con un proceso de Gestión Estratégica, sin embargo, con el fin de fortalecer el cumplimiento de los objetivos de la UAECOB, se recomienda crear un proceso de Planeación Estratégica, que aborde la elaboración de planes y programas estratégicos; y para que la gestión se sitúe específicamente en la ejecución y control, para la mejora continua.

Adicionalmente, se considera pertinente crear los siguientes tres (3) procesos: I) Comunicación Estratégica, con el fin de fortalecer la cultura organizacional en alineación con la transparencia institucional, acceso a la información y gestión de la reputación, mediante la incorporación de mecanismos que permitan determinar los lineamientos para las comunicaciones internas en la UAECOB y a nivel externo, hacia los grupos de interés; II) Analítica de Datos Estadísticos, esencial para dar soporte a la planificación estratégica y mejorar la evaluación de desempeño; y III) Innovación, Tecnología y Gestión del Conocimiento, para potenciar la transferencia y uso del conocimiento organizacional y sistematizar buenas prácticas y experiencias críticas, en articulación con el desarrollo del Laboratorio de Innovación que se está desarrollando en la entidad.

Frente a los procesos de apoyo, se considera necesario crear los siguientes nueve (9) procesos: Gestión Administrativa, Gestión Financiera, Gestión Contractual, Gestión Documental, Salud y Seguridad en el Trabajo, Gestión Corporativa Institucional, Administración de Bienes, Sostenibilidad Ambiental, y Gestión Corporativa Institucional; los cuales permitirán elevar la capacidad operativa y estratégica en la UAECOB. En consecuencia, con esto, se da una mayor proyección al proceso existente de Gestión de Recursos, el cual quedaría eliminado.

Dentro de este análisis se evidencia que el componente de gestión ambiental, pese a declarar en la misión institucional, desde la protección del ambiente, a nivel interno solo se encontró dentro del proceso de Gestión de Recursos, el procedimiento de identificación de aspectos y evaluación impactos ambientales, lo cual resulta insuficiente para la implementación del Plan Institucional de Gestión Ambiental en las diecinueve (19) sedes de la UAECOB.

Finalmente, en el marco de los procesos de Evaluación y Control, se cuenta con único proceso denominado Evaluación y Control, sin embargo, teniendo en cuenta que el fin de este proceso es asesorar a la dirección en el mejoramiento continuo y evaluar de manera independiente la entidad, se considera necesario crear dos (2) procesos relacionados con el Control Interno Disciplinario y el mejoramiento institucional.

2.1.2.1. Análisis del MOP a partir de la metodología de opciones prioritarias

El análisis de opciones prioritarias es una herramienta propuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, que tiene como fin establecer la pertinencia de la operación de los procesos con los que cuenta la entidad, valorando si es pertinente al objeto y la misionalidad, y, si se deben ejecutar directamente o a través de terceros, logrando mayor eficiencia en su ejecución, a través de intervenciones o ajustes en los mismos.

La aplicación de esta metodología se basa en la formulación de las siguientes preguntas:

- **¿Se requiere que el proceso sea llevado a cabo?**, en este caso se plantea la necesidad del proceso frente a la norma que atribuye. En caso de que éste no sea requerido se debe optar por su eliminación.
- **¿Es necesario que el proceso sea ejecutado por la entidad?**, cuando se establece la necesidad de que el proceso sea llevado a cabo por la entidad, ya sea por razones normativas, por la naturaleza del proceso o porque no existen las condiciones para que este sea provisto por un tercero; deberán implementarse medidas de mejoramiento continuo del proceso.
- **¿Se está llevando a cabo el mismo proceso en varias dependencias de la entidad, en otras entidades del sector, o en otro sector?**, este interrogante permite determinar si existe duplicidad o colisión de procesos y funciones y tomar medidas para resolverlos entorno en procura de la ineficiencia administrativa.

Bajo este contexto, el resultado del análisis de los procesos a través de esta metodología permite determinar la decisión final para cada proceso y la forma de abordar aquellos que no son fundamentales para la consecución de los objetivos; en este sentido las decisiones que se pueden tomar son:

- **Eliminar:** la evaluación del proceso determina que no se requiere que el proceso sea llevado a cabo por la entidad.
- **Desconcentrar:** la evaluación del proceso determina que es necesario desconcentrar el proceso en razón a su funcionalidad frente al objeto misional.
- **Trasladar:** la evaluación del proceso determina que se deben reubicar en otra dependencia con una mayor afinidad.
- **Contratar:** después de la evaluación del proceso, se puede evidenciar que es susceptible que un agente externo pueda proveer de mejor manera el servicio disminuyendo también el gasto asociado.
- **Mantener:** se determina que la entidad puede continuar asumiendo el proceso, buscando la eficiencia y el control de este.



- **Mantener con ajustes:** se determina que la entidad puede continuar asumiendo el proceso, pero requiere de una modificación de este.

Teniendo en cuenta el breve referente conceptual mencionado anteriormente sobre la metodología, se presenta a continuación la matriz de revisión y análisis de los procesos de la UAECOB:

Tabla 8. Análisis de opciones prioritarias

Depende ncia	Macro proce so	Pro ces o	¿Se requi ere el proc eso?	¿Es necesar io que sea ejecuta do por la entidad ?	¿Se lleva a cabo en otras depe nden cias?	Observaciones
Subdirecc ión de Gestión del Riesgo	Proce sos Mision ales	Red ucci ón	Si	Si	No	Se mantiene con ajustes, se recomienda modificar el nombre por uno que sea más claro en su alcance y de fácil comprensión para las partes interesadas.
Subdirecc ión Operativa	Proce sos Mision ales	Man ejo	Si	Si	No	Se mantiene con ajustes, se recomienda modificar el nombre por uno que sea más claro en su alcance y de fácil comprensión para las partes interesadas. Así mismo, revisar la pertinencia de agrupar los procedimientos de acuerdo con los diez (10) grupos especializados: I. Grupo de Rescate Urbano (USAR) por su sigla en inglés "Urban Search And Rescue". II. Grupo de Búsqueda y Rescate de Animales en Emergencias (BRAE). III. Grupo de Búsqueda, Salvamento y Rescate Acuático y Subacuático (UARBO). IV. Grupo Especializado en Materiales Peligrosos



Dependencia	Macro proceso	Proceso	¿Se requiere el proceso?	¿Es necesario que sea ejecutado por la entidad?	¿Se lleva a cabo en otras dependencias?	Observaciones
						(MATPEL). V. Grupo Especializado para la Gestión Integral de Riesgo Contra Incendios Forestales. VI. Grupo de Sistemas de Aeronaves Remotamente Tripuladas (SART). VII. Grupo de Comunicaciones en Emergencias. VIII. Grupo de Investigación de Incendios. IX. Equipo Técnico de Rescate. X. Grupo Especializado Operadores de Vehículos de Emergencia (GOVE).
Subdirección de Gestión del Riesgo	Procesos Misionales	Conocimiento	Si	Si	Si	Se mantiene con ajustes, dentro de este proceso se ejecuta el procedimiento CN-PR05. Proyección e Innovación, mediante el cual se realiza la transferencia del conocimiento, propendiendo por el fortalecimiento institucional y la articulación interinstitucional; sin embargo, desde la Subdirección de Gestión Humana se adelantan acciones frente a la consolidación del proceso de Innovación, por lo tanto, se debe redefinir su alcance.



(Planos, Videos, Recorridos)

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

Depende ncia	Macro proce so	Pro ces o	¿Se requi ere el proc eso?	¿Es necesar io que sea ejecuta do por la entidad ?	¿Se lleva a cabo en otras depe nden cias?	Observaciones
Oficina Asesora de Planeació n	Proce so Estrat égicos	Ges tión Estr atég ica	Si	Si	No	Se mantiene con ajustes, se recomienda crear un proceso de Planificación Estratégica, que aborde la elaboración de planes y programas estratégicos; y para que la gestión se situé específicamente en la ejecución y control para la mejora continua.



(Plan, Mon, Recurso)

Depende ncia	Macro proce so	Pro ces o	¿Se requi ere el proc eso?	¿Es necesar io que sea ejecuta do por la entidad ?	¿Se lleva a cabo en otras depe nden cias?	Observaciones
						Adicionalmente, se considera pertinente crear los siguientes tres (3) procesos: I) Comunicación Estratégica, con el fin de fortalecer la cultura organizacional en alineación con la transparencia institucional, acceso a la información y gestión de la reputación, mediante la incorporación de mecanismos que permitan determinar los lineamientos para las comunicaciones internas en la UAECOB B y a nivel externo, hacia los grupos de interés; II) Analítica de Datos Estadísticos, esencial para dar soporte a la planificación estratégica y mejorar la evaluación de desempeño; y III) Innovación, Tecnología y Gestión del Conocimiento, para potenciar la transferencia y uso del conocimiento organizacional y sistematizar buenas prácticas y experiencias críticas, en articulación con el desarrollo del Laboratorio de Innovación que se está desarrollando en la entidad.



Dependencia	Macro proceso	Proceso	¿Se requiere el proceso?	¿Es necesario que sea ejecutado por la entidad?	¿Se lleva a cabo en otras dependencias?	Observaciones
Subdirección Gestión Humana	Proceso Estratégicos	Gestión del Talento Humano	Si	Si	Si	Se mantiene con ajustes, dentro de este proceso se concentran los procedimientos relacionados con la operación de la Escuela de Formación Bomberil-Academia UAECOB, la cual cuenta con licencia de funcionamiento de una institución de carácter oficial de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (ETDH), según Resolución No. 09-069 del 2019 conferida por la Dirección Local de Educación de Fontibón. Por tal razón se debe generar un nuevo proceso que direcciona desde el nivel estratégico la formación y educación de los bomberos desde el enfoque académico, técnico y operativo.
Oficina Jurídica	Procesos de Apoyo	Gestión Jurídica	Si	Si	No	Se mantiene.
Subdirección de Gestión Corporativa	Procesos de Apoyo	Servicio a la Ciudadanía	Si	Si	No	Se mantiene.



(Plan, Mm, Decisión)

Dependencia	Macro proceso	Proceso	¿Se requiere el proceso?	¿Es necesario que sea ejecutado por la entidad?	¿Se lleva a cabo en otras dependencias?	Observaciones
Subdirectora Gestión Corporativa	Procesos de Apoyo	Gestión de Recursos	Si	Si	No	Eliminar, se considera necesario crear los siguientes nueve (9) procesos: Gestión Administrativa, Gestión Financiera, Gestión Contractual, Gestión Documental, Salud y Seguridad en el Trabajo, Gestión Corporativa Institucional, Administración de Bienes, Sostenibilidad Ambiental, y Gestión Corporativa Institucional; los cuales permitirán elevar la capacidad operativa y estratégica en la UAECOB. En consecuencia, con esto, se da una mayor proyección al proceso existente de Gestión de Recursos, el cual quedaría eliminado.
Subdirección Logística						
Oficina de Planeación	Procesos de Apoyo	Gestión Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Si	Si	No	Se mantiene con ajustes, redefinir el alcance dado que la Comunicación Estratégica, debe hacer parte del nivel estratégico para fortalecer la cultura organizacional en alineación con la transparencia institucional, acceso a la información y gestión de la reputación, mediante la incorporación de mecanismos que permitan determinar los lineamientos para las comunicaciones internas en la UAECOB y a nivel externo, hacia los grupos de interés. En tal sentido la Gestión TIC



Dependencia	Macro proceso	Proceso	¿Se requiere el proceso?	¿Es necesario que sea ejecutado por la entidad?	¿Se lleva a cabo en otras dependencias?	Observaciones
						corresponde a la administración de los recursos tecnológicos de la entidad para asegurar que funcionen eficientemente y se de cumplimiento a los objetivos institucionales.
Dirección	Evaluación y Control	Evaluación y Control	Si	Si	No	Se mantiene con ajustes, teniendo en cuenta que el fin de este proceso es asesorar a la dirección en el mejoramiento continuo y evaluar de manera independiente la entidad, se considera necesario crear dos (2) procesos relacionados con el Control Interno Disciplinario y el mejoramiento institucional, para ampliar el alcance.

Fuente: Elaboración propia.

El análisis de opciones prioritarias permitió evidenciar que el 70% de los procesos existentes se mantienen con ajustes, el 20% se mantiene como están y el 1% requiere su eliminación.

2.1.2.2. Análisis del MOP en relación con el MIPG

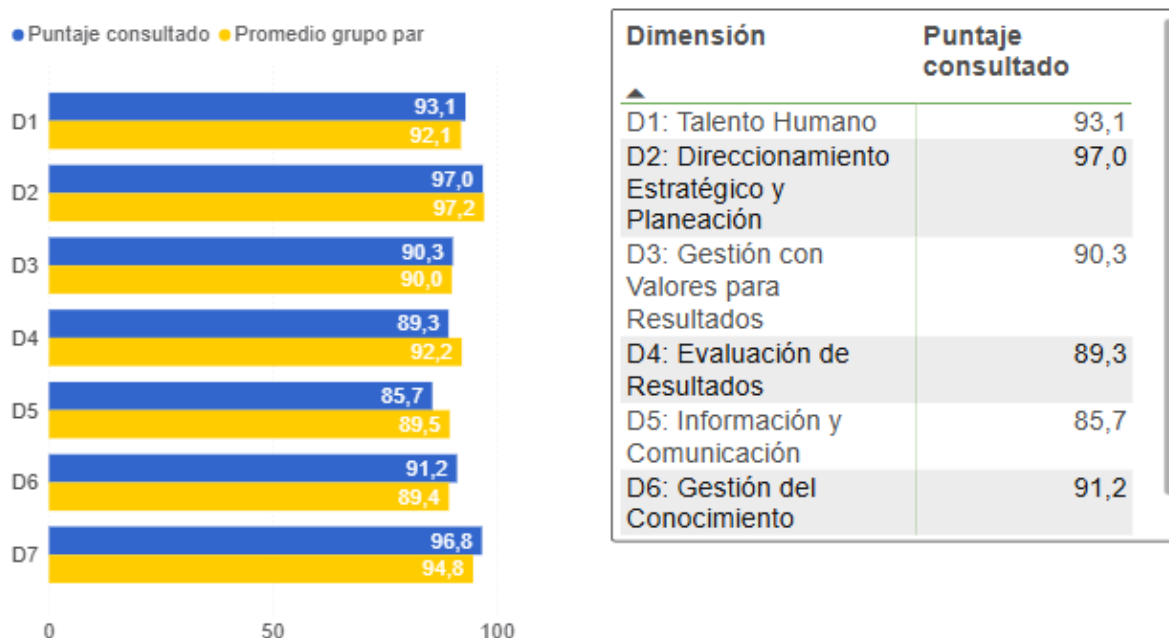
De otro lado, dentro del diagnóstico se analizó la articulación de la gestión de la entidad con la implementación del MIPG, lo que permitió identificar que a través de la Resolución No 73 de 2024¹⁶ se deroga las resoluciones No 306 de 2019 y No 1677 de 2019, se adopta el Modelo Integral de Planeación y Gestión -MIPG y se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la Unidad Administrativa Especial del Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá

¹⁶ <https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/mipg>



Sumado a esto, en el índice de desempeño institucional del 2024 de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia (cabeza de sector), se ubica en 90,5 y el promedio del grupo par en 91,3. Con respecto al comportamiento de las dimensiones de gestión y desempeño, las que presentan la puntuación más baja corresponde a Información y Comunicación (85,7) y Evaluación de Resultados (89,3), como se observa a continuación:

Ilustración 2. Resultados del Desempeño Institucional Territorio, vigencia 2024 de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.



Fuente: Función Pública, tomado de [Microsoft Power BI](#)

Con respecto al desempeño de las políticas de gestión y desempeño, se identificó que la Política 12. Índice de Racionalización de Trámites (75,0) y la Política 17. Índice de Gestión de Información Estadística (74,6), son las que tienen los resultados más bajos.

En efecto, para lograr un mejor desempeño global y en los índices de gestión y desempeño, a continuación, se hace un análisis de la correlación que existe entre las dimensiones y políticas del MIPG con los procesos existentes.

Tabla 9. Correlación entre las políticas del MIPG, políticas y procesos del MOP de la UAECOB.



(Promo. Video. Reciclado)

Dimensión MIPG	Política MIPG	Política en la entidad	Proceso existente en la UAECOB
Talento Humano	Talento Humano	Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano	Gestión del Talento humano
	Integridad	Política de Integridad	Gestión del Talento humano
Dirección estratégica y planeación	Planeación Institucional	No existe esta política en la entidad	Gestión Estratégica
	Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	No existe esta política en la entidad	Gestión de Recursos
	Compras y contratación pública	No existe esta política en la entidad	Gestión de Recursos
Gestión con valores para resultados: Ventana hacia adentro	Fortalecimiento Institucional y Simplificación de Procesos	No existe esta política en la entidad	Gestión Estratégica
	Gobierno Digital	No existe esta política en la entidad	Gestión Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
	Seguridad Digital	No existe esta política en la entidad	Gestión Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
	Defensa Jurídica	No existe esta política en la entidad	Gestión Jurídica
	Mejora normativa	No existe esta política en la entidad	Gestión Jurídica
Gestión con valores para resultados: Relación Estado-Ciudadano	Servicio al Ciudadano	No existe esta política en la entidad	Servicio a la Ciudadanía
	Racionalización de Trámites	No existe esta política en la entidad	Servicio a la Ciudadanía
	Participación Ciudadana en la Gestión Pública	Política Institucional de Participación Ciudadana	Gestión Estratégica
Evaluación de resultados	Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	No existe esta política en la entidad	Gestión Estratégica
Información y	Transparencia acceso a la información	Política de Transparencia, Acceso a la Información	Gestión Estratégica



Dimensión MIPG	Política MIPG	Política en la entidad	Proceso existente en la UAECOB
comunicación	pública y lucha contra la corrupción	Pública, y Lucha Contra la Corrupción	
	Gestión Documental	Política Gestión Documental	Gestión de Recursos
	Gestión de la Información Estadística	Política de Gestión de da Información Estadística	Gestión Estratégica
Gestión del conocimiento	Gestión del Conocimiento y la innovación	Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación	Gestión Estratégica
Control interno	Control Interno	No existe esta política en la entidad	Evaluación y Control
Otras políticas de la UAECOB		Política de Protección y Tratamiento de Datos Personales	Servicio a la Ciudadanía
		Política de Seguridad Vial	Gestión de Recursos
		Política Cero Papel	Gestión de Recursos
		Política de Administración de Riesgos	Gestión Estratégica

Fuente: Elaboración propia

2.1.3. Análisis de satisfacción o evaluación en la prestación de servicios

La evaluación de la prestación de los servicios determinará los puntos de inflexión, en los cuales, los GIT fortalecerán la gestión institucional y permitirán generar valor agregado al relacionamiento interno entre la alta dirección y la gestión misional de la entidad. En primer lugar, es importante conocer los pilares y objetivos estratégicos de la UAECOB, para así comprender en dónde se ubican las operaciones misionales en el marco de la gestión y atención de emergencias desde la UAECOB.

Ilustración 3. Operaciones misionales de la UAECOB



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



Fuente: página web UAECOB

Las actividades realizadas por el componente operativo, como líder de la respuesta para la atención de las emergencias e incidentes en la ciudad, así como de la gestión de las estaciones y equipos especializados de Bomberos Bogotá, se enmarca, en primer lugar, en la Gestión del Riesgo de Incendios, que propende por fortalecer la oportunidad en términos de operación y respuesta. Esta gestión es dirigida de forma estratégica por la Subdirección Operativa, dependencia encargada de atender oportunamente los incendios, rescates, explosiones e incidentes con materiales peligrosos en el Distrito Capital o donde se requiera por necesidades del servicio. Por otro lado, también se debe hacer presencia en otros tipos de eventos que se presenten, de acuerdo con los protocolos y procedimientos operativos establecidos y demás funciones.

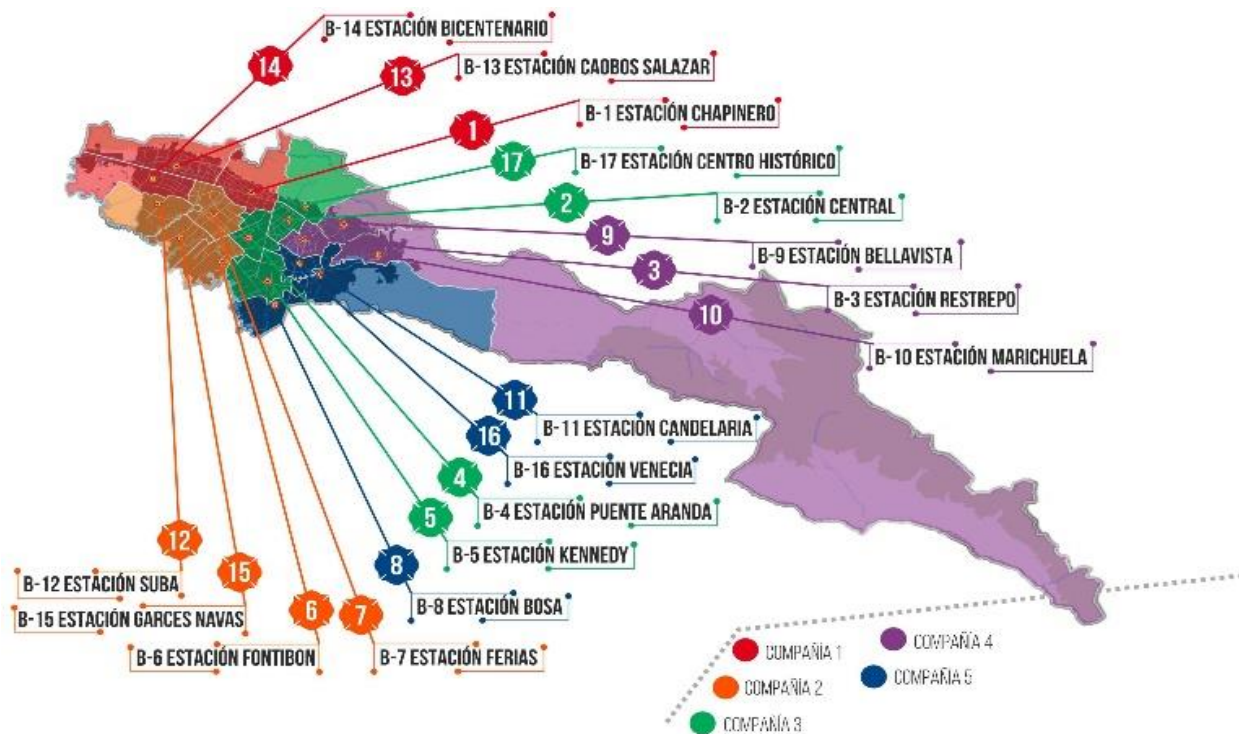
En segundo lugar, se contempla el pilar de corresponsabilidad de Gestión del Riesgo, ya que se enfoca en la optimización de los procesos de conocimiento y de reducción del riesgo; la responsabilidad de estos procesos radica en la Subdirección de Gestión del Riesgo.

Gestión operativa

A continuación, se detalla la ubicación de las diecisiete (17) estaciones de bomberos, las cuales, hacen parte de las cinco (05) compañías que actualmente conforman la entidad y que hacen parte de la Subdirección Operativa.



Ilustración 4 Distribución de estaciones de Bomberos Bogotá, compañías y sus jurisdicciones



Fuente: Tomado de la Subdirección Operativa

Actualmente, la prestación de los servicios de bomberos está contemplada en 5 grandes grupos, los cuales, se discriminan a continuación:

1) Atención de Emergencias

- Búsqueda y Rescate de Animales en Emergencias
- Rescate en Estructura Colapsada
- Rescate Vertical
- Rescate Vehicular
- Búsqueda y Rescate Acuático
- Materiales peligrosos (biológicos, químicos, nucleares y radiactivos)
- Atención de incendios estructurales, forestales y vehiculares

2) Aglomeración de Públicos

- Gestión de Aglomeraciones



- b. Verificación de condiciones en seguridad humana y protección contra incendios

3) Capacitación Externa

- a. Capacitación a Pirotécnicos
- b. Capacitación Empresarial
- c. Capacitación a la Comunidad
- d. Club Bomberitos

4) Conceptos Técnicos

- a. Inspección técnica y certificado de bomberos

5) Asesorías en Seguridad Humana y Física

- a. Expedición de Constancias Prestación de Servicios
- b. Asesoría en Ejercicios de Simulación y Simulacros

De estos trámites y servicios que presta la UAECOB, se constata que, en todos hay participación por parte de las subdirecciones misionales y, además, muchas de las labores y actividades en cada una, están a cargo del personal operativo, que conforman tanto las estaciones de bomberos como los grupos especializados descritos en el numeral 1, atención que, si bien logra cumplir su cometido, puede presentar una gran oportunidad de mejora en la organización eficiente de los grupos internos de trabajo.

A continuación, se presentarán algunas cifras referentes a la gestión operativa en el marco de la atención de las estaciones y equipos especializados de bomberos para la vigencia 2024.

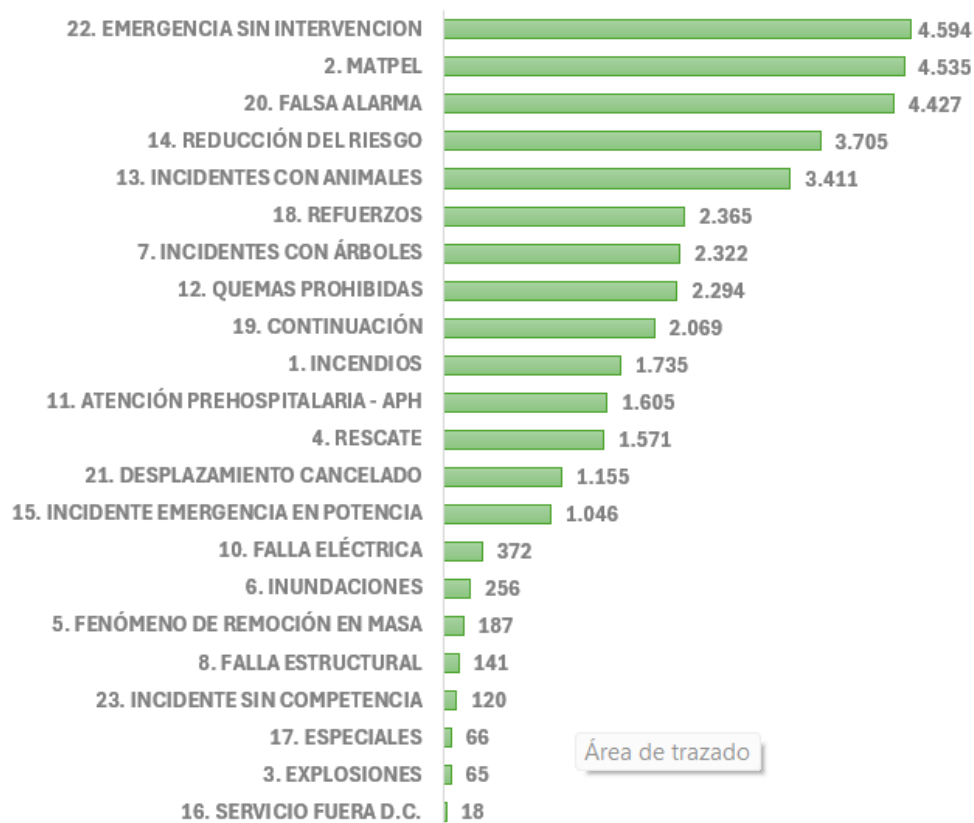
Atención de emergencias

Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024, en el marco de la misionalidad de proteger la vida, el ambiente y el patrimonio del Distrito Capital, el Cuerpo Oficial Bomberos de Bogotá ha atendido oportunamente 38.059 servicios de emergencia, con un promedio mensual de 3.187 y diario de 105, realizados por las 17 estaciones y grupos especializados de la Institución.

El 38% de los servicios atendidos se ha concentrado en materiales peligrosos (12%), incidentes con animales (9%), incidentes con árboles (6%), quemas prohibidas (6%) e incendios (5%), siendo Suba (13%), Engativá (9%), Kennedy (9%), Usaquén (9%) y Ciudad Bolívar las localidades donde se ha concentrado el 45% de las emergencias.



Ilustración 5 Servicios de emergencia atendidos, 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024

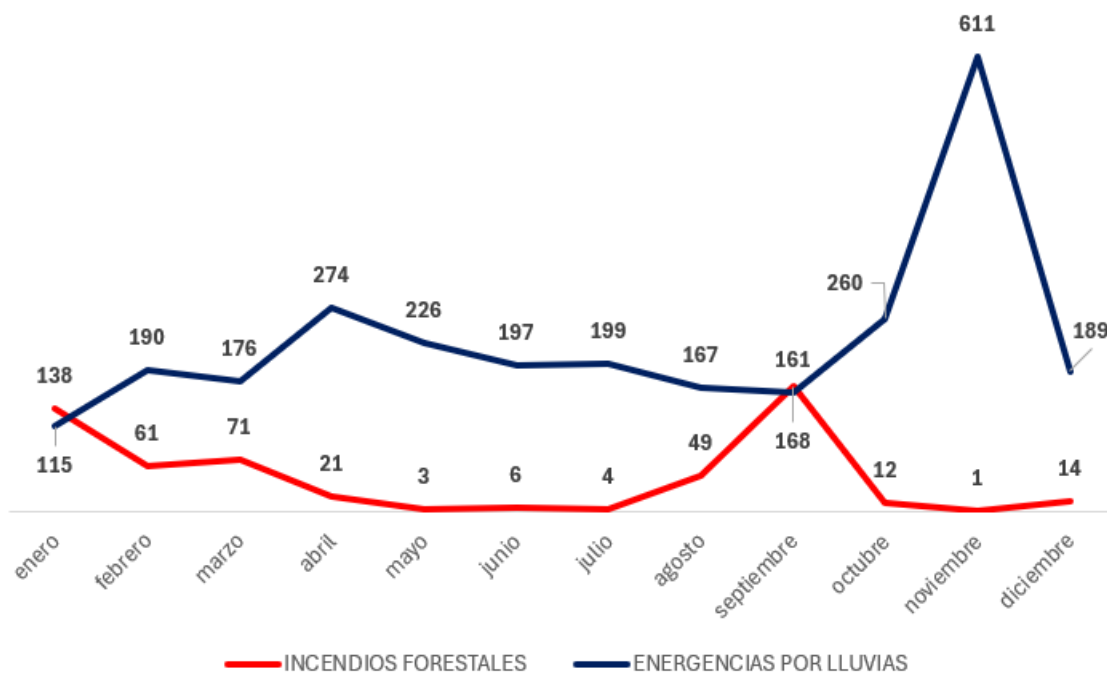


Fuente: Subdirección Operativa

Durante la vigencia 2024, la entidad se destacó por la respuesta eficaz, eficiente y oportuna ante los eventos por temporadas seca (incendios forestales), los cuales, tuvieron mayor ocurrencia en enero y septiembre. Por otra parte, las emergencias derivadas de la temporada de lluvias, como inundaciones, incidentes con árboles y remociones en masa, presentaron las variaciones más representativas en octubre y noviembre.

En este sentido, es importante destacar que la Subdirección Operativa elaboró los planes operativos para estas dos temporadas, impartiendo lineamientos encaminados a optimizar las operaciones, acelerar la respuesta y establecer los roles del personal operativo.

Ilustración 6. Servicios de emergencia por temporadas de lluvia y seca, 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024



Fuente: Subdirección Operativa

De acuerdo con lo anterior, también es importante señalar que, en el marco de la temporada seca, producto del fenómeno de “El Niño”, los grupos especializados de Incendios Forestales, Operación de Aeronaves No Tripuladas – SART y Centro de Coordinación y Comunicaciones – CCC, efectuaron movilizaciones de apoyo para la atención de estos eventos en los siguientes municipios del país:

Tabla 10. Movilizaciones de apoyo para atención de incendios forestales, 2024

Lugar movilización	Fechas	N° de uniformados
El Copey (Cesar)	6 al 15 de marzo de 2024	15
San Onofre (Sucre)	31 de marzo al 7 de abril de 2024	14
Parque Isla Salamanca (Magdalena)	4 al 12 de mayo de 2024	14
Palermo (Huila)	12 al 18 de septiembre	10
Natagaima (Tolima)	20 al 27 de septiembre	12

Fuente: Subdirección Operativa



2.1.4. Análisis de Capacidades

2.1.4.1. Análisis financiero – enfoque presupuesto distrital

La Unidad Administrativa Especial del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá (UAECOB) es una entidad de la orden distrital adscrita a la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia, que no cuenta con personería jurídica propia, lo que significa que carece de autonomía legal y de NIT independiente, actuando en nombre y representación del Distrito Capital. No obstante, posee autonomía administrativa y financiera, lo que le permite gestionar sus recursos y procesos internos en cumplimiento de su misión institucional.

En este sentido, el presupuesto de la UAECOB es asignado por el Distrito Capital a través de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia, como entidad cabeza de sector. Por ello, para realizar un análisis adecuado del presupuesto de la UAECOB, es indispensable comprender previamente el sistema presupuestal del Distrito de Bogotá, dado que su funcionamiento y ejecución se enmarcan en la estructura presupuestal distrital; a continuación, se realiza una descripción normativa del presupuesto Distrital, su composición y estructuración anual.

Posteriormente, se realizará un análisis del presupuesto del Distrito Capital correspondiente al último cuatrienio, con el propósito de identificar el comportamiento de los ingresos y del gasto público, tanto a nivel global como por cada uno de los sectores y entidades que integran el presupuesto distrital. Este ejercicio concluirá con una revisión detallada del presupuesto y la ejecución de la UAECOB, destacando su principal fuente de financiación, ingreso de destinación específica; la tasa bomberil que se destina al fortalecimiento operativo de la entidad.

Sistema presupuestal distrital - BOGOTÁ

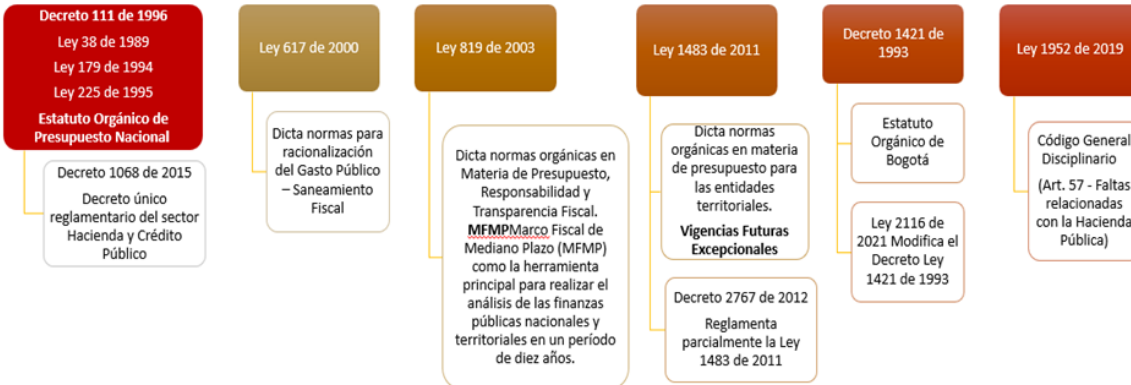
El sistema presupuestal del Distrito de Bogotá constituye el principal instrumento de planeación y gestión de las finanzas públicas de la ciudad, permitiendo la implementación de políticas públicas, programas y proyectos en concordancia con lo establecido en el Plan de Desarrollo Distrital, permite proyectar los gastos y las inversiones que se van a realizar y establecer con qué recursos se van a financiar. A través de este sistema, se priorizan las necesidades específicas de Bogotá en materia de seguridad, movilidad, educación, ambiente, desarrollo social, salud, recreación, cultura y fortalecimiento institucional.

Ilustración 7. Marco Normativo en materia de Hacienda Distrital



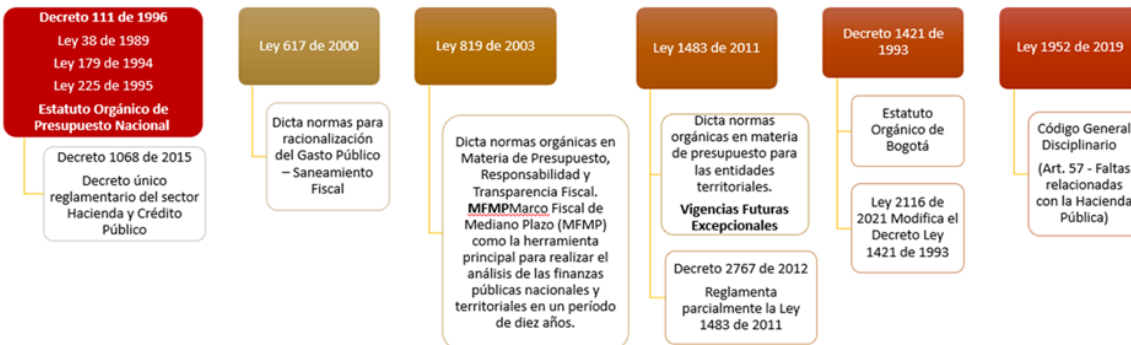
Marco normativo Nacional

Constitución Política de Colombia (Art. 345 - 355)



Marco normativo Nacional

Constitución Política de Colombia (Art. 345 - 355)



Fuente: Tomado de <https://www.haciendabogota.gov.co>

La Constitución política de Colombia reconoce la autonomía de las entidades territoriales para gestionar sus intereses, administrar sus recursos y establecer sus propios tributos dentro de los límites legales, así:

La Constitución Política de Colombia en su artículo 287, establece la autonomía de las entidades territoriales para la gestión de sus intereses, el ejercicio de sus competencias, la administración de sus recursos y la creación de tributos dentro de los límites constitucionales y legales. Esta autonomía implica la facultad de gobernarse por autoridades propias, administrar y gestionar el recaudo, así como participar en las rentas nacionales, en un marco de coordinación con las disposiciones nacionales.

En materia económica, la Constitución Política en su artículo 334, determina que la dirección general de la economía está a cargo del Estado, con facultades para intervenir



en la explotación de recursos naturales, uso del suelo, producción, distribución y consumo de bienes y servicios, tanto públicos como privados. Esta intervención busca racionalizar la economía, mejorar la calidad de vida, garantizar una distribución equitativa de las oportunidades y beneficios del desarrollo, y promover el empleo, la productividad, la competitividad y el desarrollo equilibrado de las regiones.

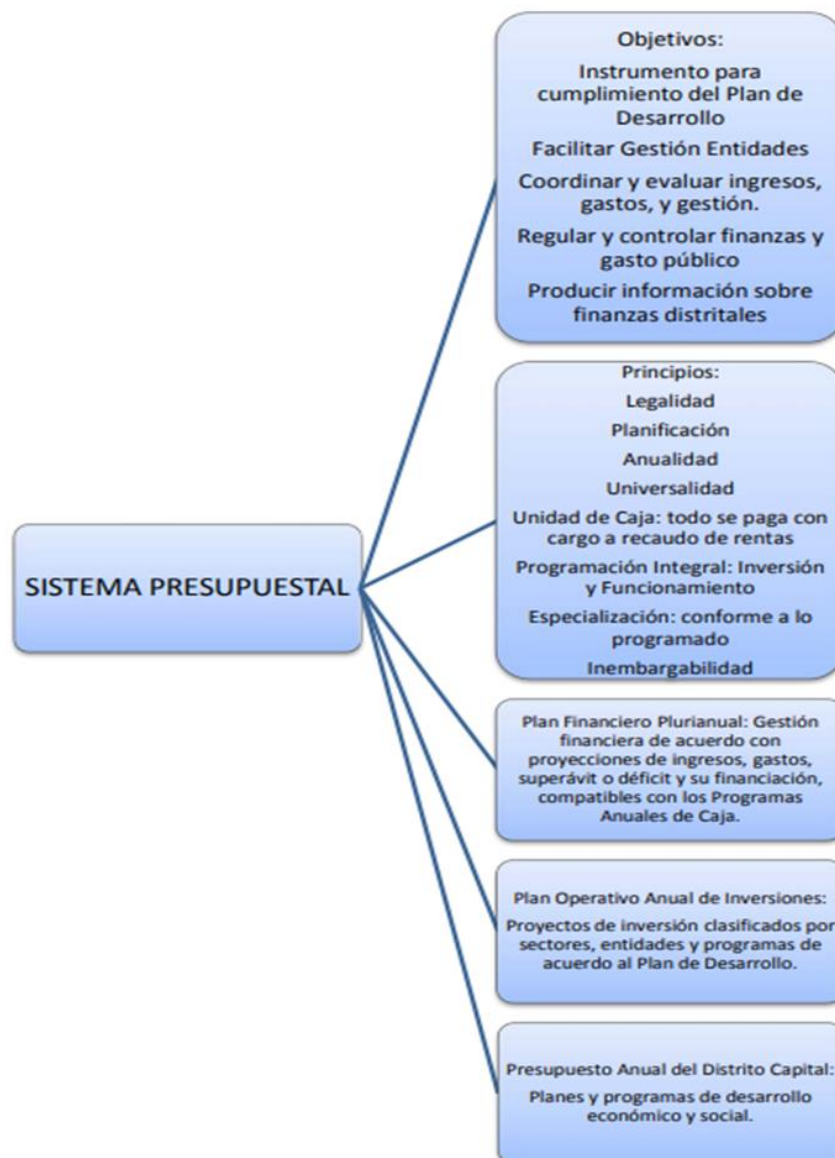
Asimismo, en su artículo 339 la constitución política, contempla que la planeación nacional se organiza a través del Plan Nacional de Desarrollo, instrumento que define propósitos y objetivos de largo plazo, metas y prioridades de mediano plazo y las orientaciones de la política económica, social y ambiental. Este plan incluye un componente de inversiones públicas con presupuestos plurianuales y especificación de recursos. Las entidades territoriales deben elaborar y adoptar sus propios planes de desarrollo de forma concertada con el Gobierno Nacional, asegurando un uso eficiente de los recursos y un desempeño acorde con las competencias asignadas por la Constitución y la ley.

Con respecto al seguimiento y control de los recursos, la Carta Magna en sus artículos 345 a 352, especifica que el régimen presupuestal está regulado por disposiciones que establecen que ningún gasto o impuesto puede ejecutarse si no está incluido en el presupuesto y autorizado por las instancias competentes. Asimismo, determina que el Presupuesto General de la Nación debe corresponder al Plan Nacional de Desarrollo e incluir la totalidad de los gastos proyectados para la vigencia fiscal. En caso de insuficiencia de ingresos, el Gobierno debe proponer la creación o modificación de rentas. Si el Congreso no aprueba el presupuesto, se aplicará el presentado por el Gobierno o, en su defecto, el del año anterior, con posibilidad de ajustes. La Ley Orgánica del Presupuesto desarrolla la programación, aprobación, modificación y ejecución de los presupuestos de la Nación, las entidades territoriales y los entes descentralizados, y garantiza su articulación con el Plan Nacional de Desarrollo.

En el ámbito reglamentario, el Decreto 111 de 1996 adopta el Estatuto Orgánico del Presupuesto, compilando y actualizando las normas de las Leyes 38 de 1989, 179 de 1994 y 225 de 1995. En el caso del Distrito Capital, el régimen presupuestal se encuentra en el Decreto 714 de 1996, que compila los Acuerdos 24 de 1995 y 20 de 1996, estableciendo los objetivos, principios y composición del presupuesto distrital, así como los lineamientos para su formulación, aprobación y ejecución.

A nivel Distrital, el régimen presupuestal aplicable este contenido en el Decreto 714 de 1996, por el cual se compilan en el Acuerdo 24 de 1995 y Acuerdo 20 de 1996 que conforman el Estatuto Orgánico del presupuesto Distrital, donde se definen los objetivos, principios, composición del presupuesto,

Ilustración 8. Objetivos y principios Presupuestales -Decreto 714 de 1996 (Artículo 8 al 13)



Fuente: Tomado de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas>

El Sistema Presupuestal del Distrito Capital tiene como finalidad servir de herramienta para cumplir las metas del Plan de Desarrollo Económico, Social y de Obras Públicas, facilitar la gestión de las entidades distritales y la toma de decisiones, coordinar y evaluar ingresos, gastos y gestión de las unidades ejecutoras, regular y controlar las finanzas y el gasto público, y generar información sobre las finanzas distritales.

Sus principios son:



Legalidad: Solo se pueden incluir ingresos y gastos previamente autorizados por ley, acuerdos distritales u otras normas competentes, y las apropiaciones deben destinarse a los fines propuestos por el Gobierno.

Planificación: El presupuesto debe alinearse con el Plan de Desarrollo, el Plan Financiero y el Plan Operativo Anual de Inversiones.

Anualidad: El año fiscal es del 1 de enero al 31 de diciembre, sin compromisos posteriores a esa fecha.

Universalidad: El presupuesto debe contener todos los gastos previstos para la vigencia fiscal, y no se pueden hacer erogaciones fuera de él.

Unidad de Caja: Los ingresos y recursos de capital se concentran para atender todas las apropiaciones autorizadas.

Programación Integral: Todo programa presupuestal debe contemplar inversión y funcionamiento necesarios, así como obras complementarias para su ejecución.

Especialización: Las apropiaciones deben corresponder al objeto y funciones de cada entidad y ejecutarse estrictamente para ese fin.

Inembargabilidad: Las rentas y bienes del Distrito son inembargables, aunque se deben garantizar los pagos de sentencias judiciales dentro de los plazos establecidos.

Ilustración 9. Composición del presupuesto



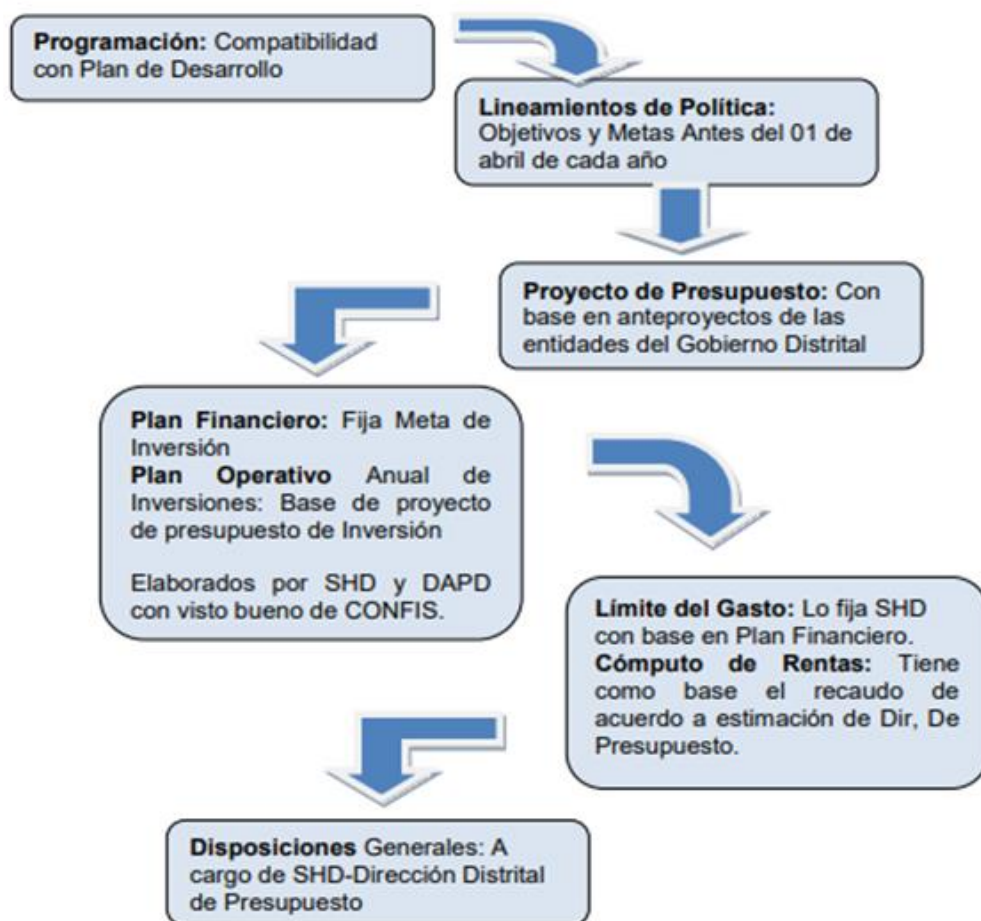
Fuente: Tomado de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas>



El Presupuesto Anual del Distrito Capital se compone de:

- Presupuesto de Rentas e Ingresos: incluye ingresos corrientes, transferencias, contribuciones parafiscales y recursos de capital de la Administración Central y Establecimientos Públicos. En los ingresos de los Establecimientos Públicos se distinguen rentas propias (ingresos sin transferencias de la Administración Central) y recursos de capital (créditos a más de un año, recursos del balance, rendimientos financieros, donaciones, etc.).
- Presupuesto de Gastos: abarca apropiaciones para todas las entidades distritales, diferenciando entre funcionamiento, servicio de la deuda e inversión. El presupuesto de gastos se clasifica en funcionamiento, deuda e inversión, organizados por entidad ejecutora, y no se pueden incluir gastos de deuda en funcionamiento ni inversión.
- Disposiciones Generales: normas para asegurar la correcta ejecución del presupuesto en la vigencia.

Ilustración 10. De la Preparación del presupuesto



Fuente: Tomado de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas>

COMPONENTES DEL SISTEMA PRESUPUESTAL

El sistema presupuestal del Distrito de Bogotá está conformado por tres componentes que se complementan e interrelacionan, con el fin de garantizar la planeación, sostenibilidad fiscal y ejecución eficiente de los recursos públicos distritales.

De conformidad con el artículo 4° del Decreto 714 de 1996, el Sistema Presupuestal Distrital,

está constituido por:

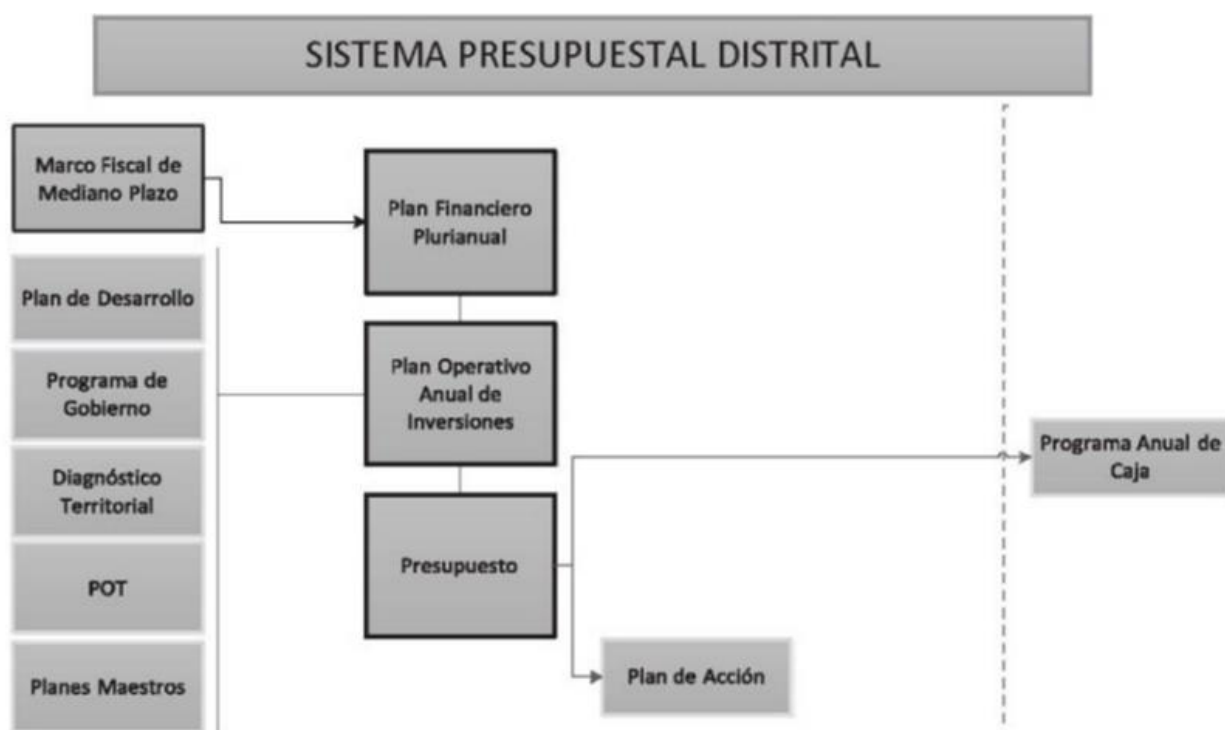
1. El Plan Financiero Plurianual.

2. El Plan Operativo Anual de Inversiones

3. El Presupuesto Anual del Distrito Capital.

Estos tres componentes del sistema presupuestal se articulan a su vez con una serie de elementos de planificación y gestión presupuestal. Por ejemplo, el plan financiero es desarrollado ampliamente por el Marco fiscal del Mediano Plazo, el plan Operativo Anual de Inversiones toma como insumo para su elaboración: el Plan de Desarrollo, el programa de Gobierno, el POT, los diagnósticos territoriales, los planes maestros entre otros. El presupuesto se ejecuta a través de los planes de acción de las entidades y el Programa Anual Mensualizado de Caja

Ilustración 11. Sistema presupuestal distrital



Fuente: Dirección Distrital de Presupuesto

1. Plan financiero Plurianual:

El instrumento plurianual de planeación define, para un periodo (generalmente 10 años), los recursos, tiempos y metas físicas para ejecutar proyectos de inversión, alineándose con planes estratégicos, financieros y de desarrollo del Distrito.

El Plan Financiero se desarrolla en el Marco Fiscal de Mediano Plazo (MFMP), obligatorio para entidades territoriales según la Ley 819 de 2003 Estatuto Orgánico del Presupuesto. Este debe presentarse anualmente junto con el proyecto de presupuesto e incluir:



- Plan Financiero vigente.
- Metas de superávit primario, nivel y sostenibilidad de la deuda.
- Acciones, medidas y cronogramas para cumplir metas.
- Informe de resultados fiscales anteriores y medidas correctivas si hubo incumplimientos.
- Estimación del costo fiscal de exenciones tributarias.
- Relación de pasivos exigibles y contingentes.
- Costo fiscal de proyectos aprobados en la vigencia anterior.
- Análisis financiero del sector descentralizado, incluyendo riesgos y acciones para mantener equilibrio fiscal.

2. Plan Operativo Anual de Inversiones:

El Plan Operativo Anual de inversiones - POAI contiene la información correspondiente a la inversión directa que ejecutarán las entidades de la Administración Central y los Establecimientos Públicos del Distrito Capital durante la vigencia.

Las inversiones programadas están orientadas a la consolidación de las prioridades establecidas en los propósitos, programas, proyectos y metas establecidas en el plan de desarrollo vigente.

En la elaboración del Plan Operativo Anual de Inversiones, se despliegan las metas fijadas en el Plan de Desarrollo, que a su vez da cuenta de las prioridades definidas en el Programa de Gobierno, los diagnósticos territoriales, el POT y los Planes Maestros, entre otros.

Programa de Gobierno

Es uno de los más importantes instrumentos políticos y técnicos de los procesos político-electorales, de gestión del desarrollo, de gobierno y gestión pública territorial, por cuanto en este se establecen los compromisos y responsabilidades que comparten los gobernantes y los ciudadanos sobre el presente y futuro de la entidad territorial.

La Constitución política de Colombia en su Artículo 259. Establece “Quienes elijan gobernadores y alcaldes, imponen por mandato al elegido el programa que presentó al inscribirse como candidato. La ley reglamentará el ejercicio del voto programático”

Plan de Desarrollo

El Plan de Desarrollo es el instrumento rector de la planeación y del desarrollo de la ciudad que expresa las políticas, objetivos y lineamientos generales y estratégicos en materia económica, social y política del programa de gobierno del alcalde electo, los cuales deben estar enmarcados en el plan de ordenamiento territorial y en los planes maestros.



La ley 152 de 1994 tiene como propósito establecer los procedimientos y mecanismos para la elaboración, aprobación, ejecución, seguimiento, evaluación y control de los planes de desarrollo, así como la regulación de los demás aspectos contemplados por el artículo 342, y en general por el artículo 2 del Título XII de la constitución Política y demás normas constitucionales que se refieren al plan de desarrollo y la planificación.

El Plan Distrital de Desarrollo es la hoja de ruta que guía las acciones del gobierno del alcalde Carlos Fernando Galán. Su objetivo principal es mejorar la calidad de vida de todas y todos los ciudadanos, abordando problemas y creando oportunidades para un futuro mejor. En él se detallan las propuestas presentadas en el programa de gobierno para fortalecer la seguridad, mejorar la infraestructura, garantizar servicios esenciales como salud y educación, y promover la cultura y el deporte para todos, así como también para abordar los desafíos del cambio climático y fomentar la generación de oportunidades en diversos ámbitos.

Ilustración 12. Estructura PDD



Fuente: Tomado de Planeación distrital

3. El Presupuesto Anual del Distrito Capital.



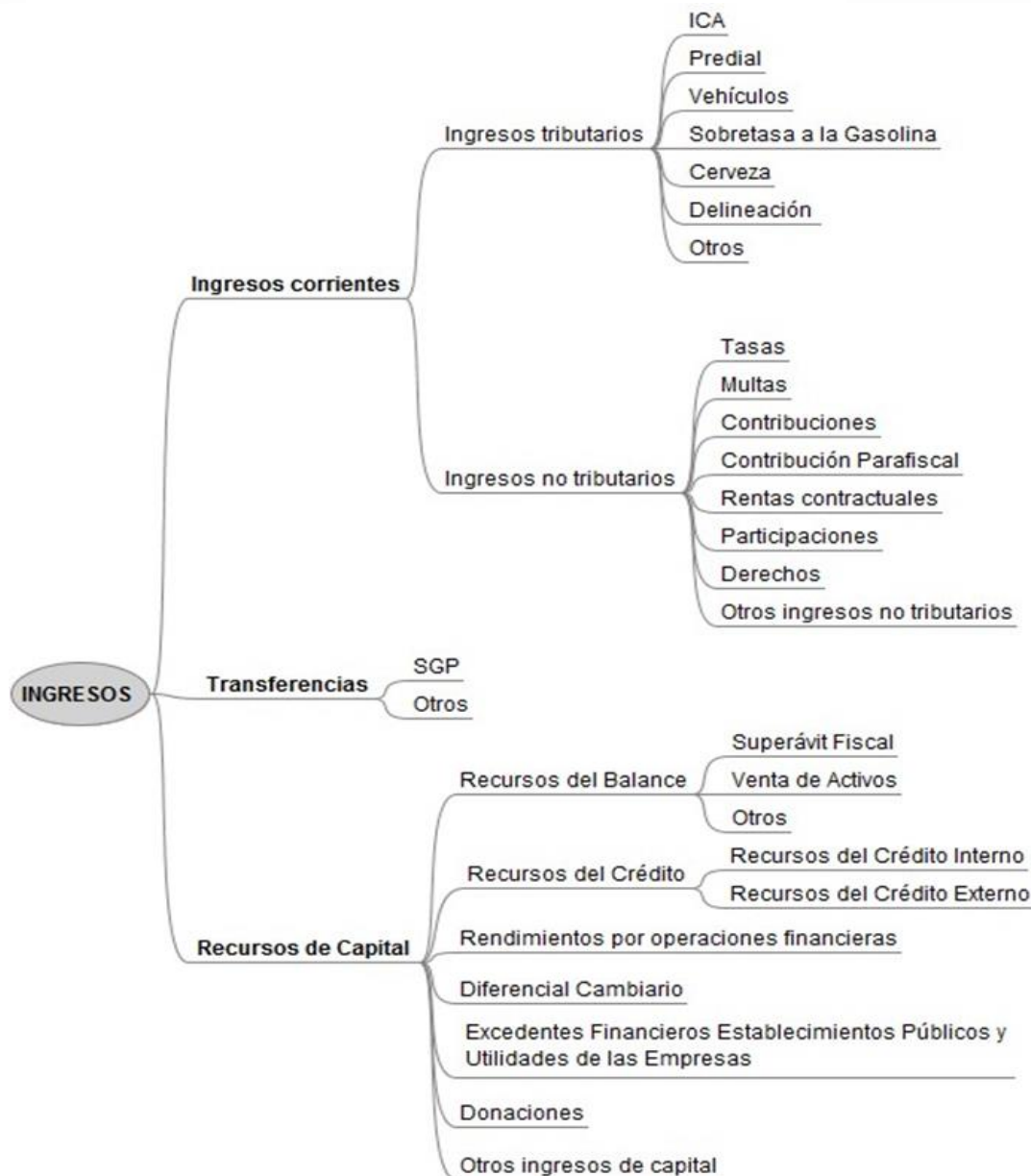
El tercer componente del Sistema Presupuestal es el Presupuesto Anual del Distrito Capital, definido por el artículo 7° del Decreto 714 de 1996, así: "Es el instrumento para el cumplimiento de los planes y programas de desarrollo económico y social. (Acuerdo 24 de 1995, art. 6°)

En términos generales, el presupuesto del Distrito está conformado por la suma de los presupuestos de entidades y empresas que forman parte de la Administración Central, los establecimientos públicos y las empresas industriales y comerciales, razón por la cual la responsabilidad en su ejecución recae en todas las entidades que integran el Gobierno Distrital. En consecuencia, cada entidad distrital debe estructurar anualmente un presupuesto que cubra los gastos de funcionamiento propios de su actividad, así como el rubro de inversión destinado a los proyectos que forman parte de su misionalidad.

El presupuesto Anual del Distrito está compuesto por:

Presupuesto de Rentas e Ingresos: Los ingresos son aquellos recursos que tienen por objeto atender las necesidades de los órganos y entidades para cumplir a cabalidad con las funciones asignadas en la Constitución y la ley. Los ingresos del Presupuesto Anual del Distrito Capital están constituidos por las rentas e ingresos de la Administración Central, y por los recursos propios de los Establecimientos Públicos de Bogotá y se clasifican en corrientes, transferencias y recursos de capital.

Ilustración 13. Ingresos distritales



Fuente: Tomado de Dirección distrital de Planeación

A- Ingresos corrientes:

Comprende los recursos que percibe el Distrito Capital, en forma regular y permanente y en desarrollo de lo establecido en las disposiciones legales, por concepto de la aplicación de impuestos, contribuciones, tasas, multas. De acuerdo con su origen se identifican como tributarios o no tributarios

Los Ingresos corrientes se clasifican en:

Ingresos tributarios:



Este agregado está conformado por aquellos recursos que son propiedad del Distrito Capital, no generan contraprestación directa o indirecta alguna, se fijan en virtud de norma legal, tienen carácter obligatorio y provienen de impuestos directos o indirectos.

Para la vigencia 2025, la Secretaría Distrital de Hacienda proyectó que los ingresos corrientes de libre destinación y con destinación específica del Distrito de Bogotá continúen siendo la principal fuente de financiamiento de su presupuesto, consolidando cerca del 65% del total de recursos distritales.

Entre estos, se destacan el Impuesto de Industria y Comercio (ICA), Se proyectó con base en una elasticidad del recaudo 0,90 al crecimiento del PIB real de la ciudad. Se mantienen los efectos estimados de las medidas aprobadas mediante el Acuerdo 780 de 2020, relacionadas con ajustes tarifarios y con estímulos a la formalización empresarial. el Impuesto Predial Unificado, se proyectó teniendo en cuenta los límites fijados por el Acuerdo 927 de 2024 y modificaciones en la relación catastral-comercial y se incluyeron 63 mil predios nuevos en la base catastral frente a 43 mil en 2024 y el Impuesto sobre Vehículos se proyectó teniendo en cuenta un aumento del parque automotor, y una variación del avalúo de los vehículos existentes conforme lo observado en 2024 frente a 2023. los cuales reflejan la dinámica económica y el crecimiento inmobiliario de la ciudad. Estas proyecciones se realizaron considerando el comportamiento positivo del recaudo en los últimos años, las estrategias de fortalecimiento de la cultura tributaria y los planes de modernización del sistema de gestión de ingresos, asegurando la sostenibilidad fiscal necesaria para financiar la inversión social, los proyectos de movilidad y el funcionamiento de los servicios esenciales para la ciudadanía durante 2025.

Tabla 11. Ingresos tributarios



Ingresos tributarios	16.273.225	7,7%
Impuesto sobre vehículos automotores	1.534.482	6,7%
Impuesto con gestión	1.267.478	6,5%
Sanciones	17.569	4,1%
Intereses	92.107	4,1%
Semaforización	157.329	11,0%
Impuesto Predial Unificado	5.151.415	8,5%
Impuesto con gestión	4.815.936	9,1%
Sanciones	48.206	0,1%
Intereses	287.274	0,1%
Impuesto de industria y comercio	7.624.983	6,5%
Impuesto con gestión	7.569.714	6,5%
Sanciones	33.435	3,9%
Intereses	21.834	3,9%
Otros	1.962.344	11,6%
Impuesto	1.949.464	11,5%
Sanciones e intereses	12.880	18,4%

Fuente: Dirección distrital de Planeación

Ingresos no tributarios:

Esta categoría incluye los ingresos que percibe el Distrito Capital que son de carácter obligatorio y se generan por la prestación de un servicio público, por la explotación de bienes, por imposición de sanciones, por participación en los beneficios de bienes o servicios y demás recursos que se reciban en forma periódica, pero que no se clasifican en el ítem anterior.

- **Tasas:** Precio que pagan los usuarios por la prestación efectiva y potencial de un bien o servicio ofrecido por el Estado. Son aquellos ingresos no tributarios que se establecen unilateralmente por el Estado, pero sólo se hacen exigibles en el caso de que el particular decida utilizar el servicio público correspondiente.
- **Multas:** Rentas originadas por sanciones económicas impuestas por el incumplimiento de normas u obligaciones fiscales.
- **Contribuciones:** Ingresos destinados a financiar el costo de una actividad estatal y cuya contraprestación es la obtención de un beneficio, por lo general de obra pública, que normalmente ocasiona un aumento en el valor de los bienes.
- **Contribución Parafiscal:** Son ingresos con destinación específica que están orientados principalmente a la realización de inversiones en infraestructura para un determinado sector. La Ley 1493 de 2011 creó una Contribución parafiscal para los espectáculos públicos de artes escénicas.



- **Rentas contractuales:** Ingresos que percibe el Distrito Capital por la prestación de bienes o servicios percibidos a través de la celebración de contratos o convenios. Dentro de éstas se destacan la venta de bienes, servicios y productos, amortización de créditos, cartera hipotecaria y arrendamientos, entre otros.
- **Participaciones:** Monto de recursos que transfiere la Nación a los municipios para el cubrimiento por parte de éstos de los gastos de inversión social en los porcentajes mínimos que establece la ley.
- **Derechos:** Ingresos establecidos por Ley por el uso o aprovechamiento de los bienes del dominio público de la Nación, así como por recibir servicios que presta el Estado en sus funciones de derecho público.
- **Otros ingresos no tributarios:** Constituidos por aquellos recursos que no pueden clasificarse en los ítems anteriores.

Transferencias

Recursos que se perciben de otros niveles del Estado con fundamento en un mandato legal. Las transferencias se pueden clasificar en el presupuesto según su origen: nacionales, departamentales o municipales.

Los principales tipos de transferencias que se incluyen como ingresos en las entidades territoriales son Transferencias del Sistema General de Participaciones, recursos del nivel nacional o departamental que financian parte de la realización de un proyecto específico.

Recursos de Capital

Ingresos extraordinarios que percibe el Distrito Capital, de carácter ocasional y cuantía indeterminable, provenientes entre otras de las siguientes fuentes: operaciones de crédito público con vencimiento mayor a un año, los recursos del balance, los rendimientos por operaciones financieras, las donaciones, el diferencial cambiario, los excedentes financieros de los Establecimientos Públicos del orden distrital y de las empresas y otros recursos de capital diferentes a los mencionados anteriormente.

Recursos del Balance: Ingresos provenientes de la liquidación del ejercicio fiscal del año inmediatamente anterior. Se debe tener en cuenta la naturaleza de los recursos.

Superávit Fiscal: Se origina en el cierre de la vigencia fiscal del año inmediatamente anterior y es el resultado de restar de la disponibilidad neta en tesorería, exigibilidades como recursos con destinación específica, reservas presupuestales constituidas a 31 de diciembre y cuentas por pagar. Al mismo tiempo se establecen las cuentas por cobrar, entendidas como los ingresos que al cierre de la vigencia fiscal no han ingresado a la

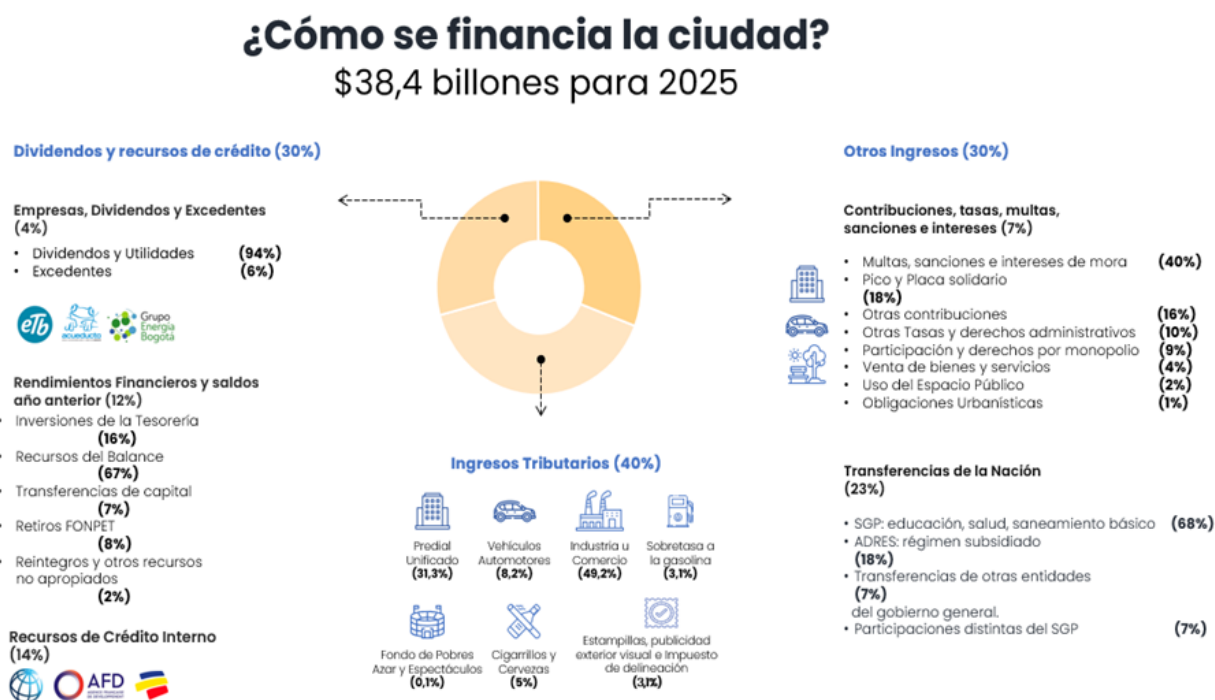


Tesorería, pero de los cuales se tiene certeza que se recaudarán en una fecha posterior al 31 de diciembre.

Venta de Activos: Ingresos que recibe el Distrito Capital por la venta de activos no corrientes de su propiedad, como terrenos, construcciones, maquinaria, incluidos los títulos valores con vencimiento mayor a un año.

Recursos del Crédito: Recursos provenientes de las operaciones de crédito público con plazo mayor a un año para su pago, celebradas con entidades crediticias nacionales o extranjeras y en las condiciones pactadas para el efecto.

Ilustración 14. Financiamiento del distrito



Fuente: Dirección distrital de Planeación

A continuación, en el gráfico, se observa la distribución de los ingresos que financian el presupuesto Distrital de Bogotá, para la vigencia 2025.

B. Definición y clasificación de gastos

El Presupuesto de Gastos incluye la totalidad de las apropiaciones de las Entidades que forman parte del Presupuesto Anual del Distrito Capital y se clasifica en:

a) Gastos de Funcionamiento

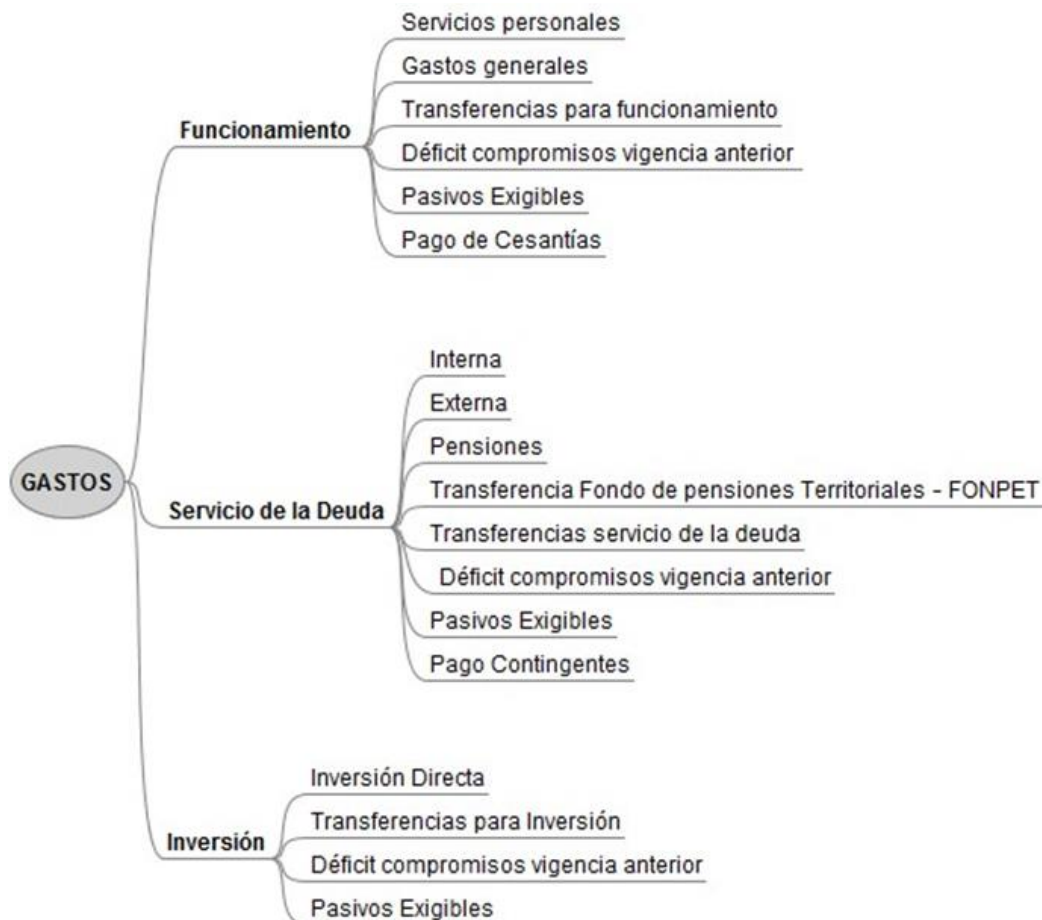


b) Servicio de la Deuda

c) Gastos de Inversión

A continuación, se definen únicamente los agregados presupuestales en razón a que en el Decreto de Liquidación del Presupuesto se clasifican y detallan en forma pormenorizada los rubros presupuestales que conforman el plan de cuentas.

Ilustración 15. Ingresos distritales



Fuente: Dirección distrital de Planeación

A. Funcionamiento

Son las apropiaciones necesarias para atender las necesidades de las entidades y para cumplir a cabalidad con las funciones asignadas y con el desarrollo de las actividades administrativas, técnicas y operativas. Comprende los gastos por servicios personales, gastos generales, y transferencias de funcionamiento.

Servicios personales



Son erogaciones que realizan las entidades distritales como contraprestación a los servicios que se reciben provenientes de una relación laboral o a través de las diferentes formas de contratación existentes y establecidas en normas vigentes. Incluye el pago de las prestaciones económicas; los aportes a favor de las instituciones de seguridad social privadas y públicas, derivadas de los servicios que esas instituciones prestan al personal en los términos de las disposiciones legales vigentes y los aportes parafiscales.

Estos gastos se clasifican en servicios personales asociados a la nómina, servicios personales indirectos y aportes patronales al sector público y privado.

Gastos generales

Son apropiaciones destinadas a la adquisición de bienes y servicios o al uso de bienes muebles o inmuebles necesarios para el funcionamiento de las entidades de la Administración Distrital. Incluyen igualmente el pago de sentencias judiciales, impuestos, tasas, contribuciones, derechos y multas y otros gastos. Se clasifican en adquisición de bienes, adquisición de servicios y otros gastos generales.

Transferencias para funcionamiento

Son apropiaciones que el Distrito asigna al funcionamiento y operación de entidades públicas distritales, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y aquellas que por disposición legal está obligado a transferir a entidades nacionales, o internacionales, públicas o privadas, así como las destinadas a la previsión y seguridad social.

Servicio de la Deuda

Son los gastos necesarios para atender el cumplimiento de las obligaciones contractuales originadas en operaciones de crédito público, asimiladas, operaciones de manejo de deuda, procesos de titularización y las conexas a las anteriores realizadas conforme a las normas respectivas cuyos vencimientos ocurran durante la vigencia fiscal respectiva.

Los gastos de servicio de la deuda incluyen, por tanto, los pagos de capital, intereses, comisiones y gastos e imprevistos derivados de estas operaciones.

Inversión

Son los gastos en que incurre el Distrito Capital para el desarrollo económico, social y cultural de la ciudad, es decir, aquellos que contribuyen a mejorar el bienestar de los ciudadanos y la satisfacción de sus necesidades al igual que al cumplimiento de los Planes de Desarrollo.

Histórico presupuesto Distrito de Bogotá



A continuación, se relaciona la ejecución presupuestal del presupuesto corriente acumulada del Distrito de Bogotá, durante las vigencias 2002 a 2025

Tabla 12. Histórico presupuesto anual distrito

PRESUPUESTO ANUAL					Corrientes			
Corte: julio 31 de 2025					Millones de pesos			
Año	Presupuesto Inicial	Presupuesto Disponible	Compromiso	% Ejecución	Giros	% Giros	Vr. Incremento apropiación	% increm. Aprop
2002		4.887.526	4.719.609	96,6%	3.638.523	74,4%		
2003		5.581.704	5.454.634	97,7%	3.884.350	69,6%		
2004		5.857.887	5.676.739	96,9%	4.472.298	76,3%		
2005		7.577.708	7.418.228	97,9%	5.824.006	76,9%		
2006		10.177.310	9.754.932	95,8%	7.754.255	76,2%		
2007		11.786.030	11.119.165	94,3%	8.999.970	76,4%		
2008		12.250.761	11.537.328	94,2%	9.701.497	79,2%		
2009		13.972.500	13.061.287	93,5%	11.045.536	79,1%		
2010		10.835.207	9.961.707	91,9%	8.543.106	78,8%		
2011		10.858.499	9.776.810	90,0%	8.490.527	78,2%		
2012	11.536.092	11.286.700	9.844.061	87,2%	8.345.280	73,9%		
2013	13.660.945	12.747.260	11.043.297	86,6%	8.551.282	67,1%	2.124.853	15,55%
2014	14.730.329	13.953.303	11.940.797	85,6%	9.685.987	69,4%	1.069.384	7,26%
2015	17.302.281	16.014.459	13.708.615	85,6%	11.758.768	73,4%	2.571.952	14,86%
2016	16.686.698	14.898.091	13.397.702	89,9%	11.606.044	77,9%	-615.583	-3,69%
2017	18.820.354	17.105.347	15.698.412	91,8%	13.231.806	77,4%	2.133.656	11,34%
2018	20.919.909	20.412.887	17.965.201	88,0%	15.254.025	74,7%	2.099.555	10,04%
2019	25.634.216	22.138.951	19.545.670	88,3%	16.396.338	74,1%	4.714.306	18,39%
2020	21.068.249	20.693.892	18.714.548	90,4%	16.401.931	79,3%	-4.565.966	-21,67%
2021	23.980.282	24.677.731	23.022.951	93,3%	19.499.678	79,0%	2.912.032	12,14%
2022	28.509.249	29.016.003	27.475.660	94,7%	23.811.899	82,1%	4.528.967	15,89%
2023	31.495.304	31.376.868	30.365.529	96,8%	26.324.543	83,9%	2.986.055	9,48%
2024	33.206.263	33.643.761	31.758.133	94,4%	28.823.732	85,7%	1.710.959	5,15%
2025	38.432.743	38.664.678	21.471.727	55,5%	15.550.032	40,2%	5.226.480	13,60%

Fuente: SHD-DDP

Fuente: Dirección distrital de Planeación

En el cuadro anterior se observa el presupuesto asignado acumulado y su ejecución anual desde el año 2012 al 2025

PRESUPUESTO DISTRITAL BOGOTÁ 2025

El distrito Capital para la vigencia 2025 proyecta el gasto público teniendo en cuenta el presupuesto de ingresos por valor de \$38, 4 billones de pesos, el presupuesto de gasto público del Distrito de Bogotá se orienta a garantizar la continuidad de la prestación de los servicios esenciales, impulsar la inversión social y avanzar en proyectos estratégicos de ciudad, de acuerdo con las prioridades definidas en el Plan de Desarrollo Distrital.

Este presupuesto se distribuye en gastos de funcionamiento, servicio de la deuda e inversión, siendo esta última un componente prioritario al destinarse a programas de

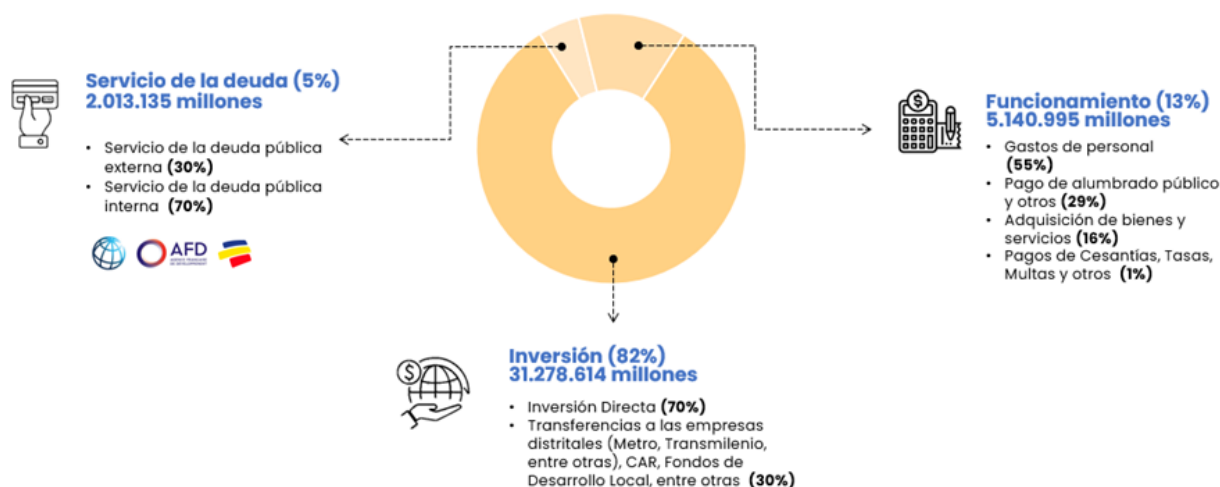
movilidad sostenible, infraestructura educativa y hospitalaria, seguridad, ambiente y proyectos de desarrollo social. De esta forma, el gasto público distrital para 2025 busca consolidar una gestión eficiente, responsable y transparente de los recursos, que contribuya a mejorar la calidad de vida de los habitantes de Bogotá, fortalecer la sostenibilidad fiscal y promover desarrollo urbano con equidad territorial.

A continuación, se observa el grafico de distribución del presupuesto del gasto público, por concepto del gasto, funcionamiento representa el 13%, Inversión el 82% y Servicio de la deuda el 5%

Ilustración 16. Gastos del distrito

¿Cuáles son los gastos del distrito?

\$38,4 billones para 2025

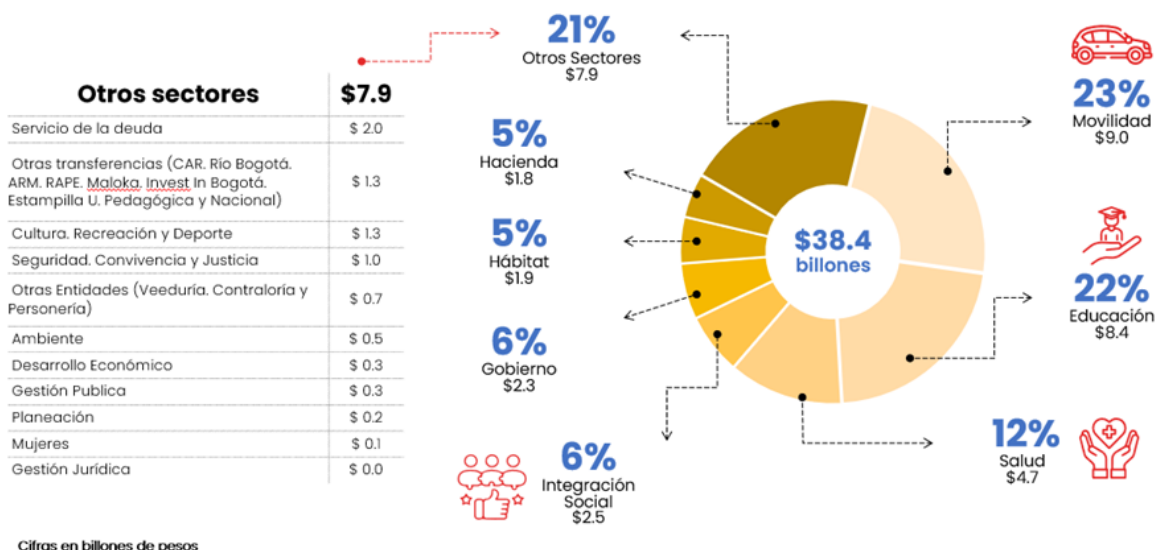


Fuente: Dirección distrital de Planeación

En el siguiente gráfico se presenta la distribución del presupuesto de gasto público de Bogotá para la vigencia 2025, detallada por cada uno de los sectores que conforman las entidades distritales.

Ilustración 17. Distribución del gasto del distrito

¿Cómo está distribuido el gasto en cada sector para el 2025?



Fuente: Dirección distrital de Planeación

La Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá (UAECOB), entidad adscrita a la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia, en el presupuesto distrital, se le asignan recursos orientados a fortalecer la capacidad operativa y misional de la entidad, garantizando la prestación de los servicios de prevención, atención y control de emergencias en la ciudad. Estos recursos se destinan a proyectos de inversión en infraestructura, mantenimiento y adquisición de equipos especializados, así como a programas de formación y entrenamiento del talento humano, asegurando una respuesta oportuna y eficiente a las emergencias y contribuyendo a la protección de la vida, bienes y ambiente de los habitantes de Bogotá.

SOBRETASA BOMBERIL

La Ley 322 de 1996 estableció que la prevención y control de incendios es un servicio público esencial, señalando competencias entre Nación, departamentos y municipios, e inicialmente habilitó la creación de sobretasas a impuestos locales para financiar la actividad bomberil. Posteriormente, esta disposición fue derogada y reemplazada por la Ley 1575 de 2012 – Ley General de Bomberos de Colombia, cuyo artículo 37 facultó a los concejos municipales y distritales, a iniciativa de los alcaldes, para establecer sobretasas sobre impuestos como industria y comercio, predial y vehículos automotores con destinación exclusiva al fortalecimiento bomberil.



En Bogotá, el cambio más reciente se introdujo mediante el Acuerdo Distrital 927 de 2024, reglamentado por el Decreto 279 de 2024, dentro del Plan de Desarrollo “Bogotá Camina Segura”. Dicho acuerdo creó una sobretasa del 1 % sobre el impuesto de Industria y Comercio (ICA), aplicable a contribuyentes con ingresos netos anuales superiores a 43.498 UVT, con destinación específica a la financiación de la UAECOB. Estos recursos permiten mejorar la infraestructura, el equipamiento y la capacidad de respuesta de los bomberos, fortaleciendo así la seguridad y el bienestar de la ciudadanía.

La Unidad Administrativa Especial del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá (UAECOB) destina los recursos provenientes de la sobretasa bomberil exclusivamente al fortalecimiento de su capacidad operativa y administrativa. Estos recursos se utilizan para la adquisición, mantenimiento y modernización de máquinas y equipos especializados, la construcción y adecuación de estaciones, el financiamiento de programas de capacitación y bienestar para el personal operativo, así como para la ejecución de proyectos de gestión del riesgo y atención de emergencias, garantizando con ello una mayor capacidad de respuesta y la protección de la vida y los bienes de la ciudadanía.

Ejecución presupuestal Distrital de Bogotá

A continuación se presenta un breve análisis presupuestal Distrital de la Capital de Bogotá, el cual constituye una herramienta fundamental para establecer la eficiencia en la asignación y uso de los recursos públicos, así como su alineación con las metas del Plan de Desarrollo Distrital 2024–2027 “Bogotá Camina Segura”; en seguida se expone, en primer lugar, una visión general de la ejecución consolidada del presupuesto distrital, lo que permite conocer la ejecución de los recursos apropiados por cada sector versus los compromisos y giros realizados al corte. Posteriormente, se continúa detallando el comportamiento del sector de Seguridad, Convivencia y Justicia, analizando su distribución por tipo de gasto y nivel de ejecución frente a lo programado y finalmente, se realiza un detalle del presupuesto de la Unidad Administrativa Especial del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá (UAECOB), con el fin de valorar su impacto en el fortalecimiento institucional y en la capacidad de respuesta ante emergencias en la ciudad de Bogotá.

Ejecución por sectores - Distrital de Bogotá a corte 31 julio de 2025

En la siguiente tabla se presenta la ejecución presupuestal del Distrito Capital con corte al 31 de julio de 2025. En ella se detalla el presupuesto asignado para la vigencia a cada sector, así como los valores comprometidos y los giros realizados. A este corte, la ejecución acumulada del conjunto de sectores alcanza el 55,53 % en compromisos y el 40 % en giros, respecto de la apropiación vigente.

Estos resultados reflejan un avance coherente con la estacionalidad del ciclo presupuestal distrital. Durante el primer semestre, las entidades concentran la



planeación, apertura y adjudicación de procesos contractuales, lo que explica que hacia julio se registre un nivel de compromisos superior al 50 %. Por su parte, el nivel de giros (40 %) responde a los cronogramas de pago establecidos en los contratos, que suelen materializarse en mayor medida durante el segundo semestre de la vigencia. Esta dinámica indica que la ejecución avanza en línea con las metas financieras y operativas programadas, garantizando la disponibilidad de recursos para cumplir los objetivos sectoriales hacia el cierre del año fiscal.

Tabla 13. Acumulado comparativo del presupuesto disponible

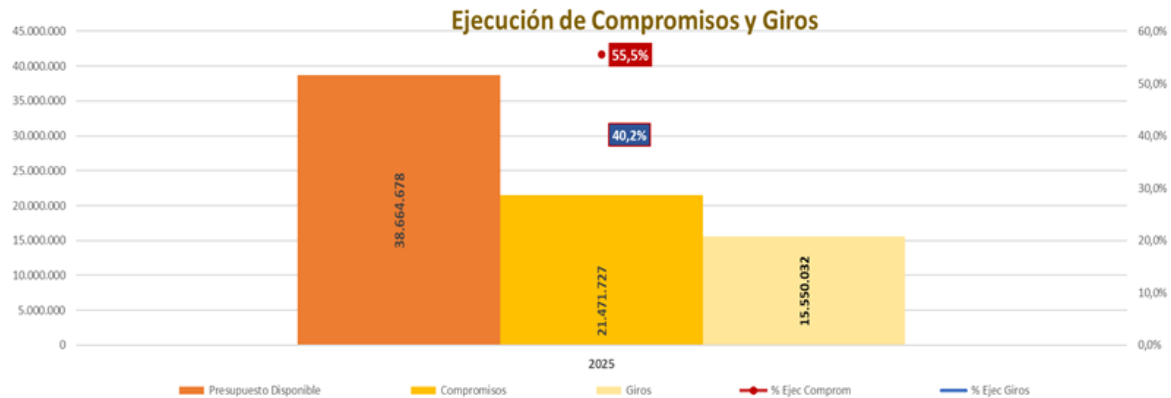
Sector	Presupuesto Inicial	% partic. asign x sector	Presupuesto Disponible	Compromisos	% Compromiso	Giros	% Giros
HACIENDA	\$ 9.679.008.150.000,00	25,18%	\$ 9.672.019.289.710,00	\$ 4.693.561.765.707,00	48,53%	\$ 4.197.088.041.851,00	43,39%
EDUCACIÓN	\$ 8.352.043.823.000,00	21,73%	\$ 8.386.284.655.739,00	\$ 4.992.959.415.912,00	59,54%	\$ 3.690.719.257.250,00	44,01%
MOVILIDAD	\$ 6.875.575.341.000,00	17,89%	\$ 6.875.575.341.000,00	\$ 3.751.897.161.609,00	54,57%	\$ 2.204.699.942.520,00	32,07%
SALUD	\$ 4.693.652.735.000,00	12,21%	\$ 4.846.732.492.362,00	\$ 2.512.498.613.105,00	51,84%	\$ 2.218.066.254.707,00	45,76%
INTEGRACION SOCIAL	\$ 2.477.977.347.000,00	6,45%	\$ 2.486.488.350.554,00	\$ 1.692.299.843.901,00	68,06%	\$ 959.434.445.262,00	38,59%
HÁBITAT	\$ 1.487.504.427.000,00	3,87%	\$ 1.497.481.473.332,00	\$ 1.004.581.036.646,00	67,08%	\$ 652.429.563.883,00	43,57%
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	\$ 1.293.382.018.000,00	3,37%	\$ 1.312.089.634.106,00	\$ 783.975.319.928,00	59,75%	\$ 385.347.533.505,00	29,37%
SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA	\$ 1.045.661.446.000,00	2,72%	\$ 1.045.661.446.000,00	\$ 497.909.444.726,00	47,62%	\$ 227.257.444.595,00	21,73%
AMBIENTE	\$ 424.002.493.000,00	1,10%	\$ 424.002.493.000,00	\$ 252.855.462.961,00	59,64%	\$ 114.757.230.722,00	27,07%
OTRAS ENTIDADES	\$ 418.949.121.000,00	1,09%	\$ 418.949.121.000,00	\$ 238.862.173.390,00	57,01%	\$ 206.013.213.032,00	49,17%
GOBIERNO	\$ 375.023.742.000,00	0,98%	\$ 376.646.736.850,00	\$ 227.363.976.650,00	60,37%	\$ 154.956.587.956,00	41,14%
DESARROLLO ECONÓMICO, INDUSTRIA Y TURISMO	\$ 346.334.092.000,00	0,90%	\$ 349.191.273.171,00	\$ 197.535.689.828,00	56,57%	\$ 105.713.088.917,00	30,27%
GESTIÓN PÚBLICA	\$ 292.018.896.000,00	0,76%	\$ 299.273.796.000,00	\$ 177.199.606.539,00	59,21%	\$ 109.258.531.194,00	36,51%
ORGANISMO DE CONTROL	\$ 272.838.543.000,00	0,71%	\$ 272.838.543.000,00	\$ 173.397.435.313,00	63,55%	\$ 152.117.122.096,00	55,75%
PLANEACIÓN	\$ 213.263.951.000,00	0,55%	\$ 213.263.951.000,00	\$ 141.365.350.921,00	66,29%	\$ 96.659.379.673,00	45,32%
MUJER	\$ 141.442.835.000,00	0,37%	\$ 141.442.835.000,00	\$ 105.516.465.637,00	74,60%	\$ 55.778.714.147,00	39,44%
GESTIÓN JURÍDICA	\$ 44.064.175.000,00	0,11%	\$ 46.737.047.637,00	\$ 27.947.990.519,00	59,80%	\$ 19.736.096.994,00	42,23%
Total general	\$ 38.432.743.135.000,00	100,00%	\$ 38.664.678.479.461,00	\$ 21.471.726.753.292,00	55,53%	\$ 15.550.032.448.304,00	40,22%

Fuente: Dirección distrital de Planeación

En el gráfico se presenta el comparativo acumulado del presupuesto disponible, que asciende a \$38.664.678.479.461. De este total, se encuentran comprometidos \$21.471.726.753.292, lo que equivale al 55,53 % de la apropiación vigente.

Este nivel de compromisos resulta coherente con la dinámica de ejecución presupuestal del Distrito, en la cual la mayor parte de los procesos contractuales se estructuran y formalizan durante el primer semestre, generando un incremento significativo en el nivel de compromisos hacia el mes de julio. Dicho comportamiento permite proyectar un adecuado cumplimiento de las metas financieras y operativas hacia el cierre de la vigencia, siempre que los compromisos adquiridos se conviertan en obligaciones y giros dentro de los plazos establecidos POAI y en el PAC mensualizado.

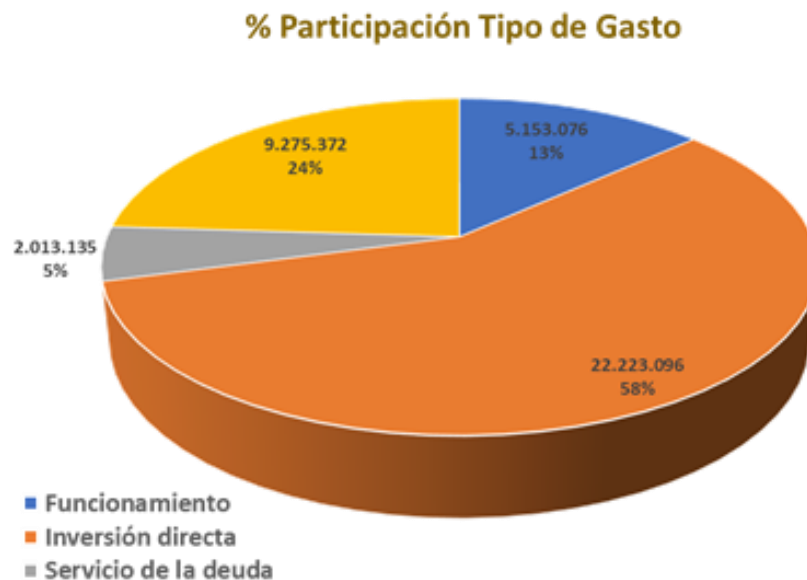
Ilustración 18. Ejecución de compromisos y giros



Fuente: Dirección distrital de Planeación

En el gráfico de torta se presenta la distribución del presupuesto por tipo de gasto, con corte al 31 de julio de 2025. Se evidencia que el 58 % de los recursos corresponde a inversión directa, el 13 % a gastos de funcionamiento, el 24 % a transferencias y el 5 % al servicio de la deuda pública.

Ilustración 19. Participación por tipo de gasto



Fuente: Dirección distrital de Planeación

Esta composición refleja una priorización del gasto en inversión, lo que demuestra el esfuerzo del Distrito por destinar la mayor parte de los recursos a proyectos y acciones que fortalecen la seguridad y la convivencia ciudadana. El nivel relativamente bajo de los



gastos de funcionamiento (13%) indica un manejo eficiente de los recursos administrativos y operativos, mientras que las transferencias (24%) responden a la necesidad de cofinanciar programas estratégicos con otras entidades. Finalmente, la baja participación del servicio de la deuda (5 %) garantiza sostenibilidad fiscal y mayor disponibilidad de recursos para inversión social sectorial.

Ejecución presupuestal sector Seguridad Convivencia y Justicia – Distrital de Bogotá a corte 31 julio de 2025

En la siguiente tabla se presenta la ejecución presupuestal del Distrito Capital, correspondiente al Sector Seguridad, Convivencia y Justicia, con corte al 31 de julio de 2025. En ella se detalla el presupuesto asignado a cada una de las entidades que integran el sector, entre las cuales se encuentran la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá – UAECOB y el Fondo de Vigilancia y Seguridad. Asimismo, se incluyen los valores comprometidos y los giros efectuados a la fecha. De acuerdo con la información reportada, el sector registra una ejecución acumulada equivalente al 47,62 % en compromisos y al 21,73 % en giros respecto de la apropiación vigente.

Este comportamiento obedece a la estacionalidad propia de la ejecución del gasto distrital, donde en el primer semestre se presenta la mayor concentración de los procesos contractuales de planeación, apertura y adjudicación, lo que incrementa de manera significativa el nivel de compromisos hacia el segundo y tercer trimestre del año. En contraste, los giros presentan un avance menor debido a que dependen de la expedición de actas de inicio, entregas parciales o finales y cronogramas de pago establecidos en los contratos, los cuales suelen materializarse en la segunda mitad de la vigencia. Así, la diferencia entre los porcentajes comprometidos y pagados no refleja rezago en la gestión, sino la dinámica normal del ciclo presupuestal y contractual, que garantiza que los recursos se ejecuten de manera programada y en concordancia con el Plan Operativo Anual de Inversiones - POAI y el Plan Anual de Caja - PAC.

Tabla 14. Presupuesto inicial y comprometido SDCJ

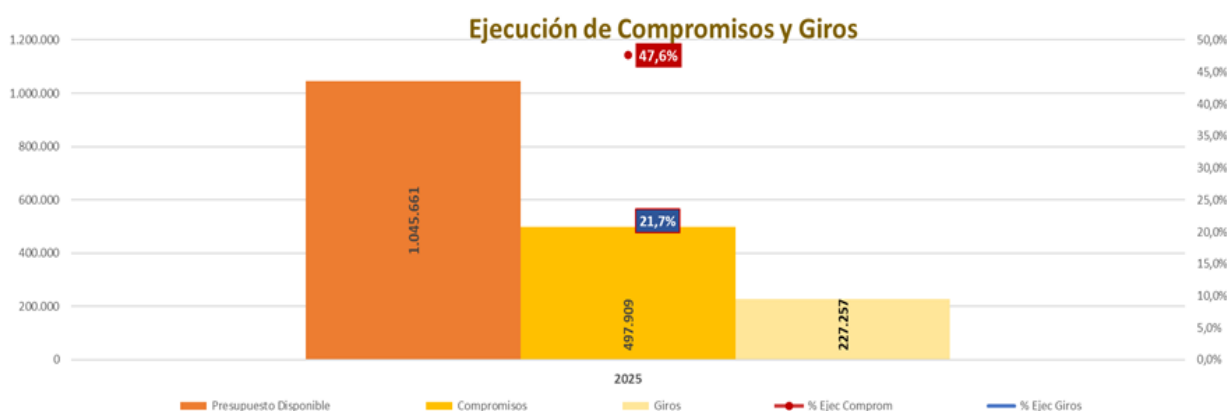
Sector	Presupuesto Inicial	Presupuesto Disponible	Compromisos	% Compromiso	Giros	% Giros
SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA	\$ 1.045.661.446,000	\$ 1.045.661.446,000	\$ 497.909.444.726,00	47,62%	\$ 227.257.444.595,00	21,73%
0131-UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS	\$ 194.854.441,000	\$ 194.854.441,000	\$ 101.216.401.132,00	51,94%	\$ 72.996.187.725,00	37,46%
0137-SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA	\$ 850.807.005,000	\$ 850.807.005,000	\$ 396.693.043.594,00	46,63%	\$ 154.261.256.870,00	18,13%
0217-FONDO DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA	\$ -	\$ -	\$ -	0,00%	\$ -	0,00%
Total general	\$ 1.045.661.446,000	\$ 1.045.661.446,000	\$ 497.909.444.726,00	47,62%	\$ 227.257.444.595,00	21,73%

Fuente: Dirección distrital de Planeación

En el gráfico se presenta el comparativo acumulado del presupuesto disponible, que asciende a \$1.045.661.446.000. De este total, se encuentran comprometidos \$497.909.444.726, lo que corresponde al 47,06 % de la apropiación vigente, y se registran giros acumulados por \$227.257.444.595, equivalentes al 21,73 %.

La diferencia entre compromisos y giros refleja la dinámica normal del ciclo presupuestal, en la cual los recursos comprometidos durante el primer semestre suelen ejecutarse gradualmente en pagos durante el segundo semestre, de acuerdo con los cronogramas de avance contractual, entrega de bienes y prestación de servicios. Este comportamiento no indica rezago, sino que responde a la programación establecida en el Plan Operativo Anual de Inversiones y el Plan Anual de Caja, garantizando que la disponibilidad financiera se alinee con las metas sectoriales y los tiempos de ejecución proyectados para la vigencia fiscal.

Ilustración 20. Ejecución de compromisos y giros SDCJ

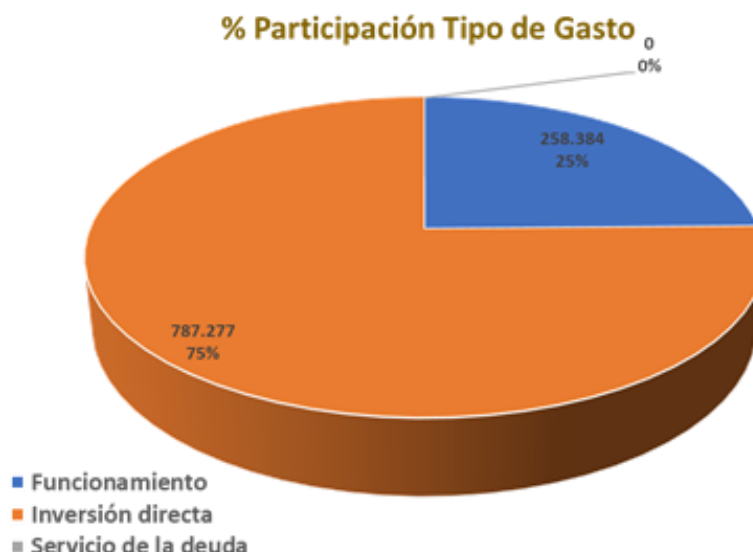


Fuente: Dirección distrital de Planeación

En el gráfico de torta se presenta la distribución del presupuesto por tipo de gasto del Sector Defensa, Seguridad y Convivencia, con corte al 31 de julio de 2025. Se observa que el 75 % de los recursos corresponde a inversión directa, mientras que el 25 % restante se destina a gastos de funcionamiento.

Esta composición evidencia la priorización de la inversión sobre el gasto operativo, lo que refleja el esfuerzo institucional por destinar la mayor parte de los recursos a proyectos y acciones que fortalecen la capacidad operativa, tecnológica y de infraestructura del sector. El nivel relativamente bajo de los gastos de funcionamiento confirma un manejo eficiente de los recursos administrativos y permite que la mayor proporción del presupuesto se oriente al cumplimiento misional y de metas estratégicas en materia de seguridad y convivencia ciudadana, establecidos en el plan de desarrollo.

Ilustración 21. Participación por tipo de gasto SDCJ



Fuente: Dirección distrital de Planeación

Ejecución presupuestal Unidad Administrativa Especial del Cuerpo Oficial de bomberos – Distrital de Bogotá a corte 31 julio de 2025

En la siguiente tabla se presenta la ejecución presupuestal del Distrito Capital, correspondiente a la Unidad Administrativa Especial del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, con corte al 31 de julio de 2025. De acuerdo con la información reportada, el sector registra una ejecución acumulada equivalente al 51,94%% en compromisos y al 37,40 % en giros respecto de la apropiación vigente.

Tabla 15. Presupuesto inicial y comprometido UACOB

Sector	Presupuesto Inicial	Presupuesto Disponible	Compromisos	% Compromisos	Giros	% Giros
SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA	\$ 194.854.441.000,00	\$ 194.854.441.000,00	\$ 101.216.401.132,00	51,94%	\$ 72.996.187.725,00	37,46%
0131-UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS	\$ 194.854.441.000,00	\$ 194.854.441.000,00	\$ 101.216.401.132,00	51,94%	\$ 72.996.187.725,00	37,46%
Total general	\$ 194.854.441.000,00	\$ 194.854.441.000,00	\$ 101.216.401.132,00	51,94%	\$ 72.996.187.725,00	37,46%

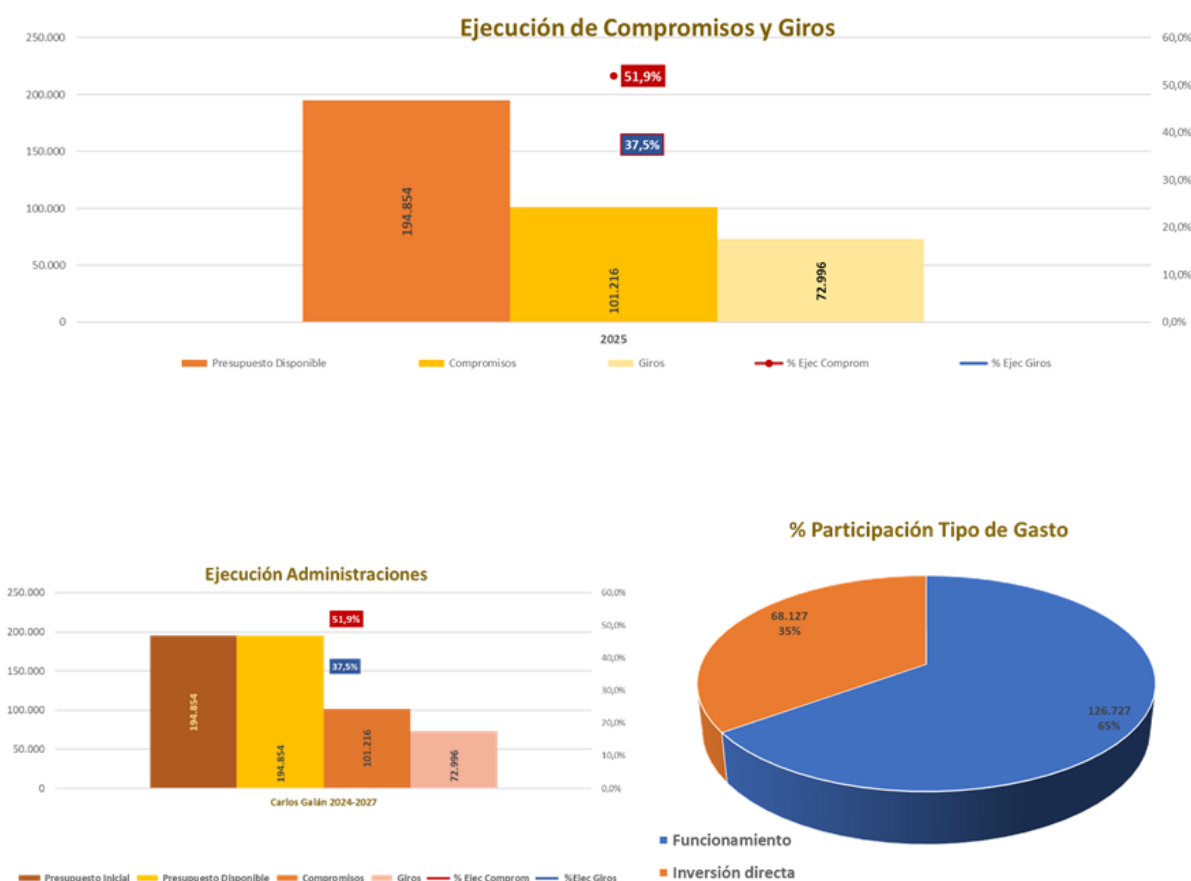
En el gráfico se presenta el comparativo acumulado del presupuesto disponible, el cual asciende a \$194.854.441.000. De este monto, se encuentran comprometidos \$101.216.401.132, equivalentes al 51,94 % de la apropiación vigente, mientras que los giros acumulados alcanzan \$72.996.187.725, lo que representa el 37,46 %.

Esta relación evidencia que más de la mitad de los recursos ya cuentan con compromisos formalizados, lo cual garantiza su destinación a programas y proyectos específicos, la diferencia en los giros, frente al nivel de compromisos, responde a la programación de



desembolsos establecida en los contratos y al cumplimiento de la ejecución, situación que es propia de la dinámica presupuestal distrital. Este comportamiento refleja un avance adecuado al periodo que se analiza, siempre que en el segundo semestre se fortalezcan los procesos de obligación y pago para asegurar la materialización efectiva de los recursos comprometidos.

Ilustración 22. Ejecución de compromisos y giros UACOB



Presupuesto UAECOB por Dependencias

Con el fin de conocer el presupuesto asignado en la Unidad Administrativa Especial del cuerpo oficial de Bomberos Bogotá, a continuación, se detalla la ejecución del presupuesto de funcionamiento por dependencias a corte 11 de agosto de 2025, donde se observa que el valor comprometido asciende a un valor de \$78.203.587.501 que represente 62% del presupuesto asignado y giros acumulados por valor de 57%.

Tabla 16. Presupuesto de funcionamiento



DEPENDENCIA	PRESUPUESTO ASIGNADO	PRESUPUESTO COMPROMETIDO	SALDO SIN COMPROMETER	% AVANCE	GIROS ACUMULADOS	% GIRO AVANCE	% RESERVA
CORPORATIVA	13.166.891.000	11.337.108.629	1.829.782.371	86%	9.030.385.793	69%	31%
LOGÍSTICA	63.195.000	47.431.621	15.763.379	75%	2.259.000	4%	96%
HUMANA	97.905.408.000	61.150.834.468	36.754.573.532	62%	58.437.869.503	60%	40%
JURÍDICA	8.005.000.000	5.152.816.553	2.852.183.447	64%	5.058.646.878	63%	37%
DIRECCIÓN-TICS	1.286.470.000	515.396.230	771.073.770	40%	66.116.809	5%	95%
OPERATIVA	6.300.050.000	-	6.300.050.000	0%	-	0%	100%
TOTAL	126.727.014.000	78.203.587.501	48.523.426.499	62%	72.595.277.983	57%	43%

Fuente: Elaboración propia, información con corte a 11 de agosto de 2025

El presupuesto asignado a la Unidad Administrativa Especial del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá presenta, con corte al 11 de agosto de 2025, la ejecución de la inversión distribuida por dependencias. Esta ejecución corresponde al desarrollo de los diferentes proyectos alineados con el Plan de Desarrollo Distrital. A la fecha, el valor comprometido asciende a \$34.228.567.927, equivalente al 50 % del presupuesto asignado, mientras que los giros acumulados alcanzan el 76 %, reflejando un avance significativo en la materialización financiera de los recursos.

El mayor nivel de giros frente a los compromisos obedece a la dinámica propia del ciclo de ejecución presupuestal de la entidad, representa que del valor comprometido se han ejecutado y pagado eficientemente las obligaciones; adicionalmente, los giros registran una mayor agilidad debido a la ejecución de contratos de continuidad y a la priorización de pagos relacionados con proyectos estratégicos de inversión, tales como el fortalecimiento operativo, la adquisición de equipos especializados y programas de gestión del riesgo.

Este comportamiento refleja la eficiencia administrativa en el cumplimiento de obligaciones previamente adquiridas y el esfuerzo institucional por garantizar que los recursos asignados impacten oportunamente en la capacidad operativa y de respuesta de la entidad. En consecuencia, el mayor porcentaje de giros frente a compromisos se interpreta como un indicador positivo de ejecución financiera y de cumplimiento con el cronograma de pagos proyectado en el Plan Anual de Caja (PAC).

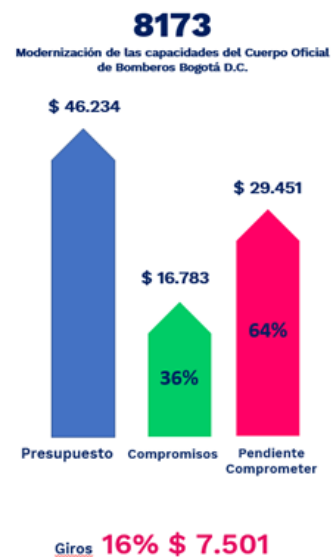
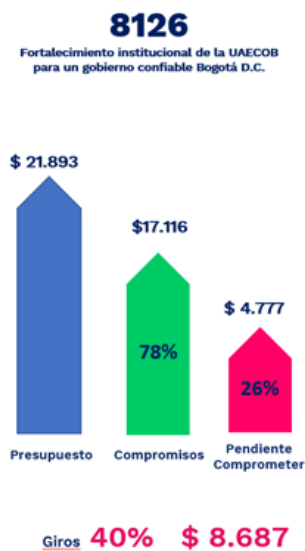
Tabla 17. Presupuesto de inversión

TOTALES	68.127.427.000	33.898.859.073	34.228.567.927	50%	16.188.643.789	24%	76%
----------------	----------------	----------------	----------------	------------	----------------	------------	------------

DEPENDENCIA	PRESUPUESTO ASIGNADO PAA VERSIÓN 12 OAP	PRESUPUESTO COMPROMETIDO	SALDO SIN COMPROMETER	% AVANCE CRP	GIROS ACUMULADOS	% GIRO AVANCE	% RESERVA
DIRECCIÓN -TICS	6.264.931.301	5.085.951.404	1.178.979.897	81%	2.545.028.501	41%	59%
RIESGO	4.531.530.876	3.568.125.802	963.405.074	79%	1.996.867.455	44%	56%
HUMANA	4.174.000.000	3.247.951.193	926.048.807	78%	1.557.512.959	37%	63%
LOGÍSTICA	9.970.000.000	5.788.127.322	4.181.872.678	58%	2.062.946.485	21%	79%
CORPORATIVA	18.908.019.341	6.945.622.808	11.962.396.533	37%	3.286.610.737	17%	83%
OPERATIVA	16.000.376.000	3.032.062.558	12.968.313.442	19%	1.255.697.724	8%	92%
REDUCCIÓN PPTAL	1.094.652.550	-	1.094.652.550	0%	-	0%	100%

DEPENDENCIA	PRESUPUESTO ASIGNADO PAA VERSIÓN 12 OAP	PRESUPUESTO COMPROMETIDO	SALDO SIN COMPROMETER	% AVANCE CRP	GIROS ACUMULADOS	% GIRO AVANCE	% RESERVA
CONTROL INTERNO	294.500.000	294.291.390	208.610	100%	165.881.568	56%	44%
DIRECCIÓN GENERAL	1.101.700.000	1.009.097.867	92.602.133	92%	537.863.982	49%	51%
DIRECCIÓN-COMUNICA	1.195.300.000	1.082.000.000	113.300.000	91%	520.546.665	44%	56%
PLANEACIÓN	1.487.450.265	1.292.085.396	195.364.869	87%	739.146.045	50%	50%
JURÍDICA	2.375.000.000	2.062.350.000	312.650.000	87%	1.174.001.668	49%	51%
DISCIPLINARIOS	729.966.667	491.193.333	238.773.334	67%	346.540.000	47%	53%

Presupuesto Proyectos de Inversión- Vigencias 2025



Marco Legal en materia salarial

El análisis financiero se basa en la situación actual de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá (UAECOB), según la estructura organizacional



establecida en el Decreto 509 de 2023¹⁷. Este decreto, titulado "*Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos*", sirve como punto de partida para este estudio.

Además, el análisis considera la planta de personal, que, de acuerdo con el Decreto 509 de 2023, está conformada por 770 empleos. A partir de esta información, se realizarán proyecciones de los costos de personal, incluyendo todos los elementos prestacionales e inherentes a la nómina.

El fundamento de este análisis se encuentra en la **Constitución Política de 1991**¹⁸. Específicamente, el artículo 150, numeral 19, literales e) y f), establece que es responsabilidad del Congreso:

- Fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos.
- Regular el régimen de prestaciones sociales mínimas de los trabajadores oficiales

Es importante destacar que estas funciones, en lo que respecta a las prestaciones sociales, son indelegables a las corporaciones públicas territoriales, lo que garantiza que los beneficios laborales se mantengan bajo una regulación nacional uniforme.

En desarrollo de la Constitución Política de 1991, el Congreso de la República expidió la Ley 4 de 1992¹⁹. Esta ley establece las normas y criterios que el Gobierno Nacional debe seguir para definir el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos a nivel Departamental, Distrital y Municipal.

El artículo 12 de esta Ley es particularmente relevante, ya que establece que:

“El régimen prestacional de los servidores públicos de las entidades territoriales será fijado por el Gobierno Nacional... En consecuencia, no podrán las corporaciones públicas territoriales arrogarse esta facultad.”

Este mismo artículo, en su párrafo, añade que el Gobierno también debe fijar el límite máximo salarial para estos servidores, asegurando que se mantengan equivalencias con cargos similares al nivel nacional.

La Ley 4 de 1992 también subraya la importancia de que cualquier régimen salarial se ajuste a la política macroeconómica y fiscal del país. Esto implica que las decisiones sobre salarios y prestaciones deben considerar la racionalización y disponibilidad de los recursos públicos, respetando las limitaciones presupuestales de cada entidad.

¹⁷ Decreto 509 de 2023 Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. (s/f). Gov.co. Recuperado el 9 de octubre de 2025, de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=150579>

¹⁸ Constitución Política 1 de 1991 Asamblea Nacional Constituyente - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado el 9 de octubre de 2025, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>

¹⁹ <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1166>



Por otro lado, el Decreto Ley 1421 de 1993²⁰, expedido en cumplimiento del artículo transitorio 41 de la Constitución, es un cuerpo normativo especial que regula a la capital. Su artículo 129, modificado por el artículo 13 de la Ley 2116 de 2021, establece lo siguiente:

“Los empleados públicos de Bogotá Distrito Capital tendrán un régimen salarial especial que determinará el Gobierno Nacional dentro de los límites establecidos por la Ley 617 de 2000 y el Marco Fiscal de Mediano Plazo; en todo caso, en virtud del principio de progresividad laboral este régimen no podrá ser inferior al actualmente vigente.”

Esta disposición confirma que, aunque el Distrito Capital tiene un régimen salarial especial, este debe ser establecido por el Gobierno Nacional y no puede reducir los beneficios laborales existentes.

El régimen salarial de los empleados y trabajadores del Distrito Capital está sujeto a la disponibilidad presupuestal y al Marco Fiscal de Mediano Plazo. Para su fijación, es indispensable contar con un concepto previo de la Secretaría Distrital de Hacienda.

En este contexto, la alcaldesa Mayor de Bogotá D.C. solicitó al Gobierno Nacional, a través de la comunicación 2-2022-220 de enero de 2022, la expedición de un régimen salarial especial. Esta petición, fundamentada en la Ley 4 de 1992 y en la Ley 2116 de 2021, buscaba establecer un marco salarial para los empleados públicos de la Administración Central, sus entidades descentralizadas, y otras instituciones como la Personería, la Contraloría y el Concejo de Bogotá.

En respuesta a esta solicitud, la Secretaría Distrital de Hacienda emitió un concepto favorable, señalando que, aunque la propuesta generaría un gasto adicional, se realizarían los ajustes presupuestales necesarios para el año en curso, sin afectar el Marco Fiscal de Mediano Plazo del Distrito.

Así mismo, el Departamento Administrativo de la Función Pública coordinó con la Secretaría General de la Alcaldía Mayor y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital la definición de los elementos salariales. Este proceso tuvo como objetivo garantizar que el nuevo régimen, en virtud del principio de progresividad laboral, no fuera inferior al actualmente vigente.

Elementos Salariales de los Empleados Públicos

El marco normativo establece los siguientes elementos salariales a liquidar para los empleados públicos del sector central de la administración distrital:

²⁰ Decreto Ley 1421 de 1993 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado el 9 de octubre de 2025, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=106394>



- Asignación básica
- Gastos de representación
- Prima técnica (para niveles Directivo, Asesor y Profesional)
- Prima de antigüedad
- Bonificación por servicios prestados
- Prima semestral
- Prima de riesgo
- Horas extras, dominicales y festivos
- Viáticos
- Vacaciones y prima de vacaciones
- Bonificación por recreación
- Prima de navidad
- Auxilio de cesantías e intereses a las cesantías
- Reconocimiento y/o bonificación por permanencia
- Prima secretarial

Elementos de Gasto de Personal y Sus Fórmulas de Liquidación

El análisis financiero de la planta de personal de la UAECOB requiere la aplicación de fórmulas específicas para cada uno de los elementos salariales y prestacionales. A continuación, se detallan las bases de cálculo para los rubros más relevantes, lo que permitirá una proyección precisa de los gastos de nómina.

1. Asignaciones Fijas y Variables

- **Asignación Básica Mensual (ABM):** Es el salario base del empleado. Se liquida de forma proporcional a los días laborados.

$$\frac{ABM}{30} \times \text{Días Laborados}$$

Fórmula ABM:

- **Gastos de Representación (GR):** Se calculan de la **ABM** por un porcentaje (según el Decreto 1498 de 2022) y se ajustan a los días trabajados.

$$\frac{ABM \times \%}{30} \times \text{Días Laborados}$$

Fórmula GR:

- **Prima Técnica (PT):** Aplicable a los niveles Directivo, Asesor y Profesional, se calcula de la **ABM** por el porcentaje de acuerdo con la tabla (Decreto 1498 de 2022) y es proporcional a los días laborados.

$$\frac{ABM \times \%}{30} \times \text{Días Laborados}$$

Fórmula PT:



- **Prima de Antigüedad (PA):** Corresponde a la **ABM** por el porcentaje que varía según los años de servicio del empleado, y es proporcional a los días laborados.

$$\frac{ABM \times \%}{30} \times \text{Días Laborados}$$

Fórmula PA:

- **Prima de Riesgo (PR):** Se determina de la **ABM** aplicando el porcentaje que le corresponda, dependiendo del cargo y las funciones de riesgo asociadas.

Fórmula PR: $ABM \times \%$

- **Prima Secretarial (PSEC):** Se calcula como un porcentaje del 2% de la ABM, proporcional a los días trabajados.

$$\frac{ABM \times 2\%}{30} \times \text{Días Laborados}$$

Fórmula PSEC:

- **Horas Extras, Dominicales y Festivos (HE/DF):** Se liquidan según las tarifas y normativa vigentes por el trabajo fuera de la jornada habitual.

2. Bonificaciones y Primas Periódicas

- **Bonificación por Servicios Prestados (BSP):** El porcentaje de esta bonificación (35% o 50%) depende de si la suma de la **ABM** y los **Gastos de Representación** es mayor o menor al tope salarial establecido anualmente por el Gobierno Nacional.

$$\text{Si } (ABM + GR) \leq \text{Tope Nacional: } (ABM + PA + GR) \times 50\%$$

Fórmula BSP: Si $(ABM + GR) > \text{Tope Nacional: } (ABM + PA + GR) \times 35\%$

Su liquidación depende de si la suma de la **ABM** y los **Gastos de Representación** es menor o igual al tope salarial fijado por el Gobierno Nacional.

- **Prima Semestral (PS):** Se calcula con base en una fórmula que integra diversos componentes salariales, incluyendo la **ABM**, **horas extras**, **prima de antigüedad**, **gastos de representación**, **prima técnica**, y otros.



Fórmula PS:
$$\frac{ABM+HE/5+PA+GR+PT+AT+SA+PV/12+PR}{30} \times 37$$

- **Prima de Navidad (PN):** Su cálculo es una suma de los elementos salariales y prestacionales anualizados, dividida en 360 días y multiplicada por el número de días laborados.

Fórmula PN:
$$\frac{ABM+PA+GR+PT+\frac{1}{12}PS+\frac{1}{12}BSP+\frac{1}{12}PV}{360} \times \text{Días}$$

- **Bonificación por Recreación (BR):** Corresponde al valor de dos (2) días de la Asignación Básica.

Fórmula BR:
$$\frac{ABM}{30} \times 2 \text{ días}$$

3. Prestaciones Sociales

- **Vacaciones (VAC):** Se liquidan con base en una fórmula que promedia la **Asignación Básica** con otras primas y bonificaciones, y se multiplica por el número de días de vacaciones correspondientes.

Fórmula VAC:
$$\frac{ABM+PA+GR+PT+\frac{1}{12}BSP+\frac{1}{12}PS}{30} \times \text{Días de vacaciones}$$

- **Prima de Vacaciones (PVAC):** Se calcula de manera similar a las vacaciones, pero se toma como base un período de 15 días.

Fórmula PVAC:
$$\frac{ABM+PA+GR+PT+\frac{1}{12}BSP+\frac{1}{12}PS}{30} \times 15$$



Auxilio de Cesantías (AUCES): Su base de cálculo incluye una amplia gama de elementos salariales anualizados, como la **ABM**, primas, bonificaciones y horas extras.

Fórmula AUCES:
$$\frac{ABM + PA + GR + PT + \frac{1}{12}PS + \frac{1}{12}BSP + \frac{1}{12}PV + (\frac{1}{12}HE/DF) + \frac{1}{12}PN}{360} \times \text{Días}$$

Intereses a las Cesantías (INCES): Para el régimen anualizado, se calculan como un 12% del valor de las cesantías, ajustado al tiempo laborado.

Fórmula INCES:
$$\frac{\text{Valor de la Cesantía} \times \text{Días Laborados} \times 0.12}{360}$$

Reconocimiento por Permanencia (RP): Es un reconocimiento del 18% del total anual recibido en el quinto año de servicio por la ABM. Este monto se desembolsa en cinco fracciones anuales, ajustándose anualmente con el incremento salarial.

Fórmula RP:
$$\frac{(\Sigma ABM \text{ total anual del quinto año} - \text{Días no laborados del quinto año}) \times 18\%}{5}$$

2.1.4.2. Análisis de la estructura organizacional

La estructura organizacional de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá (UAECOB) ha evolucionado a lo largo de los años.

Originalmente, fue establecida por los Decretos Distritales 541 de 2006 y 221 de 2007, los cuales definieron su objeto, estructura y funciones. Posteriormente, la estructura se modificó con el Decreto 555 de 2011, que creó la Oficina de Control Disciplinario Interno.

En el año 2022, se realizó una nueva modificación a través del Decreto 359 de 2022. Finalmente, la estructura organizacional vigente se encuentra definida en el Decreto 509 de 2023, que derogó las disposiciones anteriores sobre la estructura y la planta de personal.

La estructura actual de la UAECOB, según el artículo 3 del Decreto 509 de 2023, es la siguiente:

Artículo 3. -Estructura Organizacional. Para el desarrollo de su objeto, la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, tendrá la siguiente estructura organizacional:

1. *Dirección General*
 - 1.1. *Oficina de Control Interno*



- 1.2. *Oficina de Control Disciplinario Interno*
- 1.3. *Oficina Asesora de Planeación*
- 1.4. *Oficina Jurídica*
2. *Subdirección de Gestión del Riesgo*
3. *Subdirección Operativa*
4. *Subdirección Logística*
5. *Subdirección de Gestión Corporativa*
6. *Subdirección de Gestión Humana*

Gráficamente, la representación de la estructura se presenta de la siguiente manera:

Ilustración 23. Organigrama UAECOB a 2024

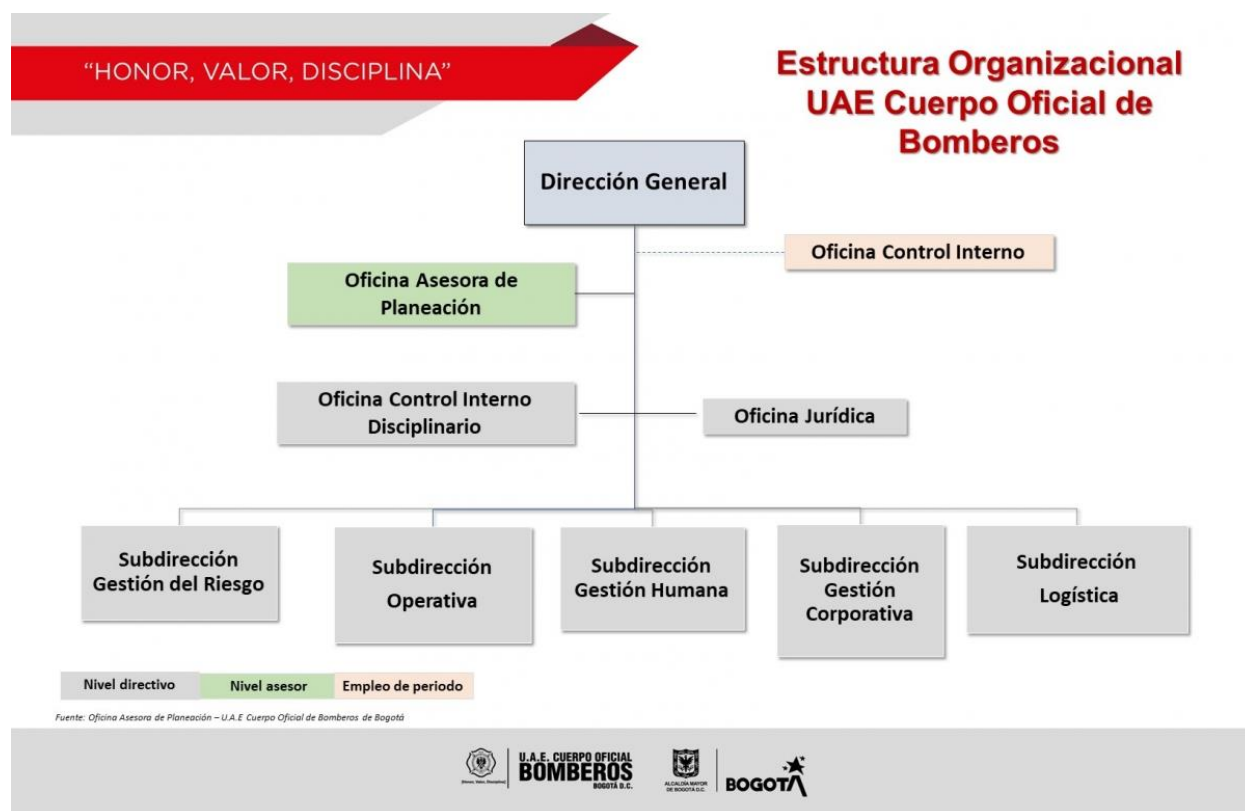
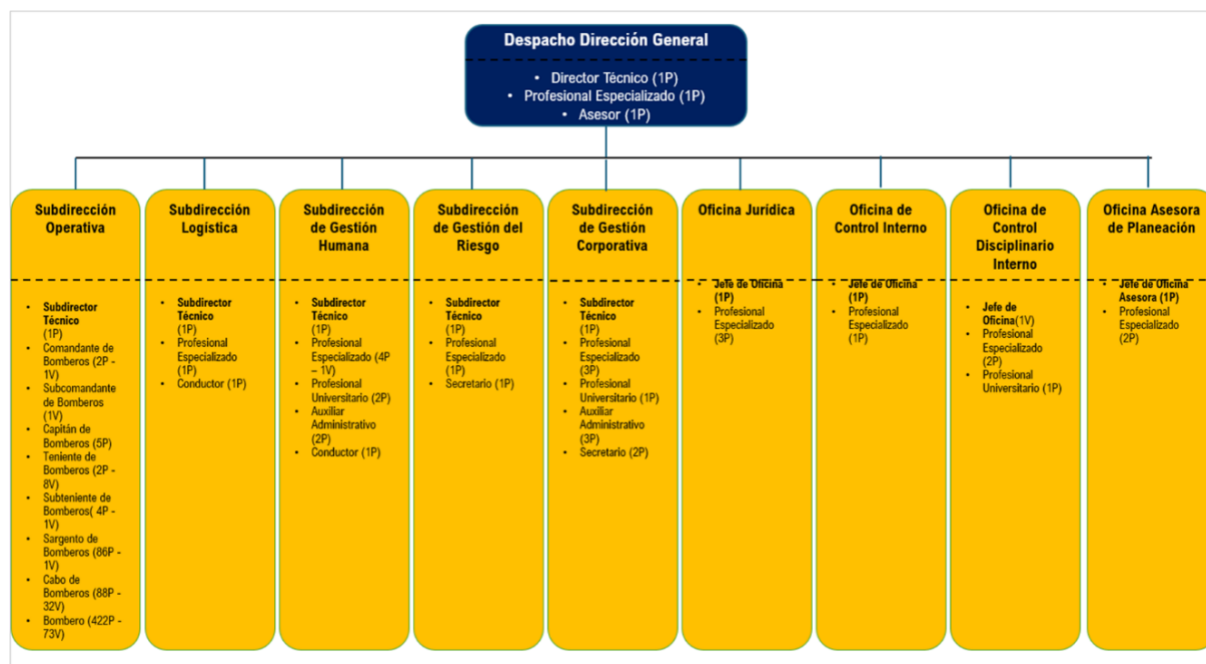


Ilustración 24. Organigrama Dirección General



2.1.4.3. Análisis de recurso humano

El análisis de la distribución del personal de la UAECOB revela una estructura claramente orientada hacia las funciones operativas, lo que confirma su misión misional. De los 770 empleos que conforman la planta, la mayoría se concentra en el nivel técnico y asistencial, con una representación mínima en los niveles directivos y de asesoría.

1. DISTRIBUCIÓN GENERAL POR NIVEL JERÁRQUICO

La distribución de los 770 empleos se desglosa de la siguiente manera:

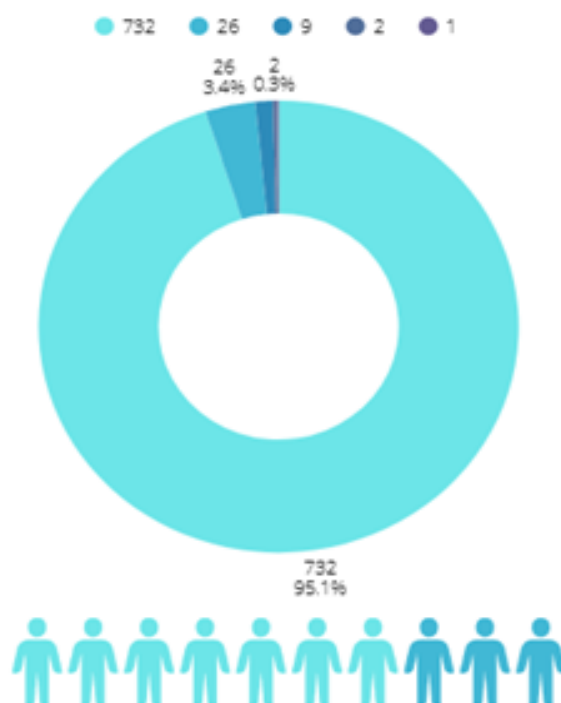
Tabla 18. Distribución general por nivel jerárquico

NIVEL		No DE EMPLEOS	%
	DIRECTIVO	9	1.17 %
	ASESOR	2	0.26 %

	PROFESIONAL	26	3.38 %
	TÉCNICO	1	0.13 %
	ASISTENCIAL	732	95.06 %

Fuente: Elaboración propia

Ilustración 25. Distribución general del talento humano



Fuente: Elaboración propia

Estos datos demuestran una pirámide organizacional con una amplia base de personal asistencial, que constituye el núcleo operativo de la entidad. Los niveles profesionales, directivo y de asesoría, aunque minoritarios, son esenciales para la planificación, dirección y soporte estratégico.



La distribución por subdirección y oficina proporciona una visión más profunda de la asignación del personal:

ANÁLISIS NIVEL ASISTENCIAL (Análisis del personal de nivel asistente por función)

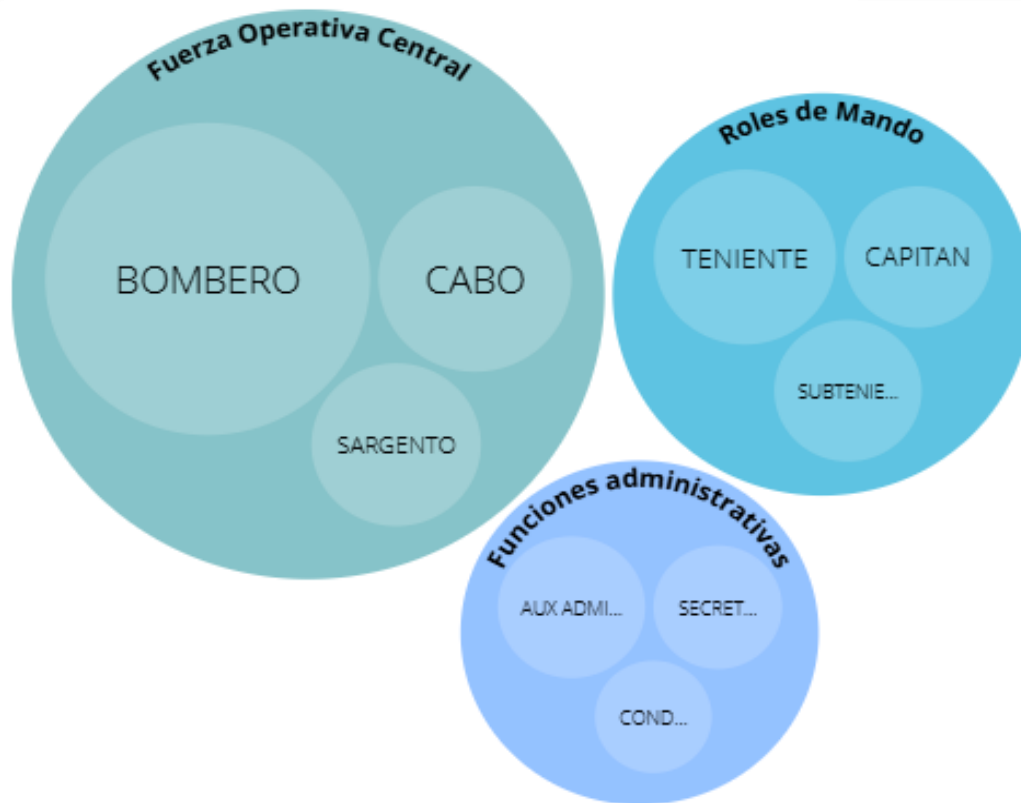
El personal de nivel asistencial de la UAECOB, con un total de 732 empleados, es el motor de la institución. La distribución en los diferentes puestos pone de relieve la clara jerarquía y especialización necesarias para ejecutar la misión de la entidad. El hecho de que todos ellos tengan contratos de carrera administrativa es crucial, ya que demuestra un firme compromiso con la estabilidad y la experiencia a largo plazo.

Tabla 19. Distribución general en nivel asistencial

NIVEL ASISTENCIAL		
Categoría	No de Empleos	%
CAPITÁN DE BOMBERO ▾	5	0,7 %
TENIENTE DE BOMBEROS ▾	10	1,4 %
SUBTENIENTE DE BOMBEROS ▾	5	0,7 %
SARGENTO DE BOMBERO ▾	87	11,9 %
CABO DE BOMBERO ▾	120	16,4 %
BOMBERO ▾	495	67,6 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO ▾	5	0,7 %
SECRETARIO ▾	3	0,4 %
CONDUCTOR ▾	2	0,3 %
TOTAL		732

Fuente: Elaboración propia

Ilustración 26. Distribución Nivel Asistencial



Fuente: Elaboración propia

1. La Fuerza Operativa Central

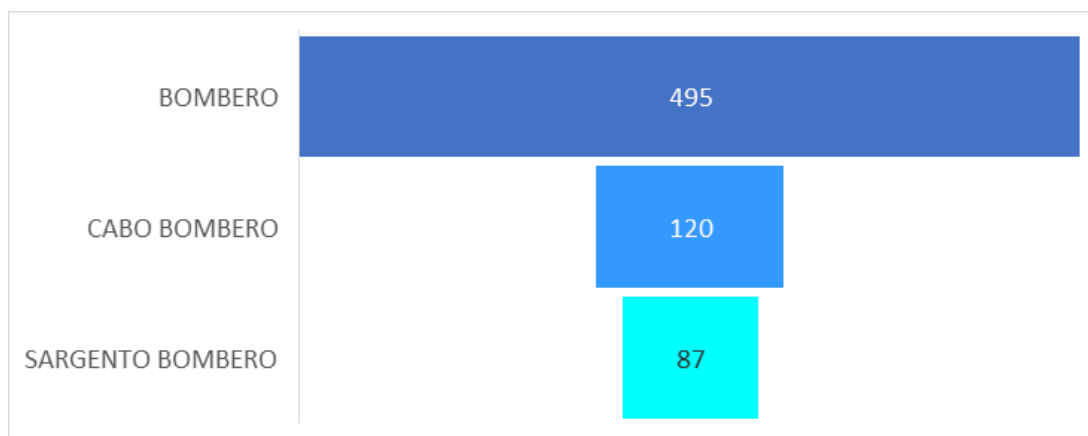
La gran mayoría del personal desempeña funciones operativas, que son fundamentales para la misión de la UAECOB.

- **BOMBERO:** Con un total de 495 empleos, este es el grupo más numeroso, representando más del 67% del personal de nivel asistencial. Esta concentración subraya que la entidad se basa fundamentalmente en sus bomberos de primera línea. El gran número de bomberos incide directamente en la capacidad de respuesta rápida y eficaz ante emergencias en toda la ciudad.
- **CABO DE BOMBEROS:** Con 120 empleos representa más del 16% de este nivel, este puesto representa el primer nivel de mando y liderazgo sobre el terreno. Los cabos son cruciales para gestionar equipos pequeños y garantizar la correcta ejecución de las tareas durante una emergencia.



- **SARGENTO DE BOMBEROS:** Con 87 empleos representa más del 11% de este nivel, los sargentos desempeñan un rol de liderazgo de mayor jerarquía, coordinando múltiples equipos y gestionando situaciones más complejas. Su presencia es vital para la cadena de mando y la eficacia de las operaciones.

Ilustración 27. Fuerza operativa central



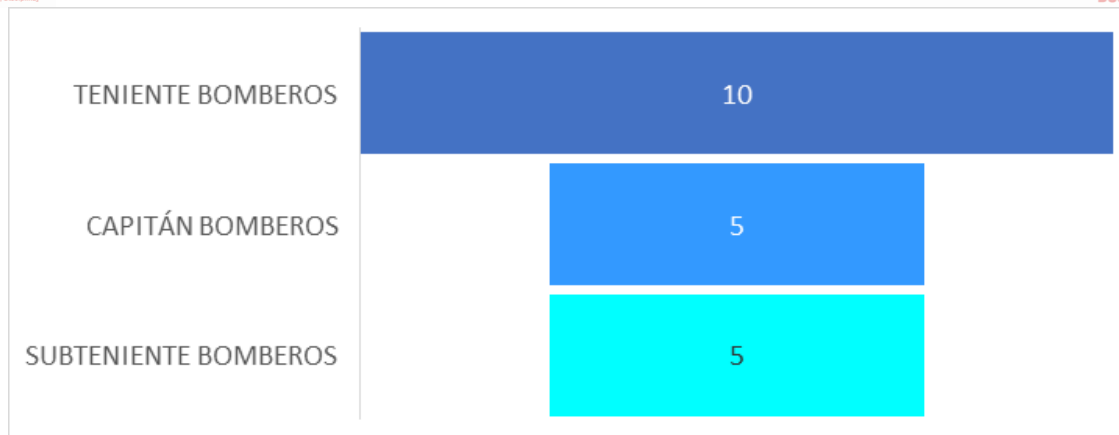
Fuente: Elaboración propia

2. Roles especializados y de mando

Estos roles, aunque menores en número, son esenciales para tareas especializadas y la jerarquía de mando.

- **TENIENTE DE BOMBEROS:** Con 10 empleos, los tenientes lideran equipos y son responsables de un alto nivel de gestión operativa. Desempeñan un papel clave en la estructura de mando in situ durante incidentes significativos.
- **CAPITÁN DE BOMBEROS:** Con 5 empleos, los capitanes son oficiales de alto rango que supervisan secciones más grandes o unidades especializadas. Su reducido número resalta su alta responsabilidad y autoridad de mando.
- **SUBTENIENTE DE BOMBEROS:** Con 5 empleos, este rol agrega otra capa a la estructura de comando, proporcionando un puente entre los rangos inferiores y el liderazgo superior.

Ilustración 28. Roles especializados y de mando



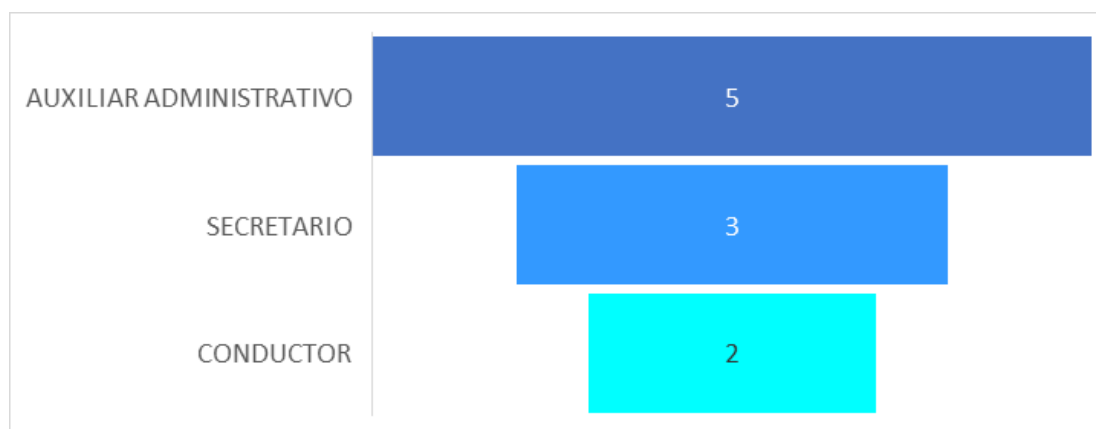
Fuente: Elaboración propia

3. Funciones administrativas y de apoyo

Un grupo pequeño pero crítico de personal apoya a la fuerza principal de extinción de incendios con tareas administrativas.

- **AUXILIAR ADMINISTRATIVO:** Con 5 empleos, este grupo brinda apoyo esencial a la operación diaria de la entidad, gestionando documentación, horarios y otras tareas administrativas.
- **SECRETARIO:** Con 3 empleos, las secretarias son vitales para organizar y gestionar el flujo administrativo dentro de diferentes oficinas o departamentos.
- **CONDUCTOR:** Con 2 empleos, estas personas manejan necesidades de transporte específicas para la entidad, para vehículos que no sean de emergencia o de apoyo.

Ilustración 29. Funciones administrativas y de apoyo





Fuente: Elaboración propia

El hecho de que todos estos empleados de nivel asistencial sean de carrera administrativa es un factor significativo. Indica un fuerte compromiso con la estabilidad del personal, el desarrollo profesional y la retención del conocimiento institucional. Esta estructura garantiza que el núcleo operativo de la UAECOB no solo cuente con un buen personal, sino también con amplia experiencia y seguridad en sus funciones, lo que se traduce directamente en un servicio público más eficaz y confiable.

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR DEPENDENCIA: UN ECOSISTEMA DE ROLES Y FUNCIONES

El motor humano de la UAECOB no se distribuye al azar, sino que está estratégicamente organizado para asegurar la máxima eficiencia en cada una de sus funciones. Un análisis detallado de la distribución del personal por área revela un ecosistema de roles, donde cada subdirección y oficina cumple una función vital, desde la ejecución misional en la primera línea hasta el soporte estratégico en la alta gerencia. La siguiente segmentación del personal demuestra cómo la estructura de la entidad está diseñada para operar como un sistema integrado, con cada equipo contribuyendo de manera única al cumplimiento de los objetivos institucionales.

- **SUBDIRECCIÓN OPERATIVA:**

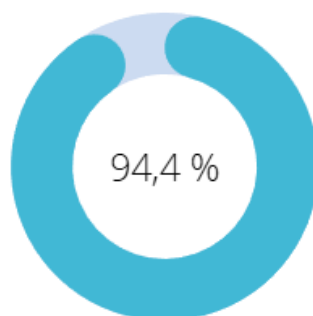
Esta subdirección es el corazón de la UAECOB, concentrando la mayor parte del personal. Con 722 empleos asistenciales, esta área representa el 99.8% de todo el personal en este nivel jerárquico. Además, cuenta con 1 Directivo (Subdirector Técnico), 3 Profesionales (comandante de bomberos) y 1 Técnico (subcomandante de bomberos), lo que evidencia su rol fundamental en la ejecución de la misión. El total de 727 empleos en esta subdirección equivale al 94.4% del personal total de la entidad.

Ilustración 30. Distribución Subdirección Operativa

SUBDIRECCIÓN OPERATIVA

ASISTENCIALES 722

1 DIRECTIVO
3 PROFESIONALES
1 TÉCNICO



SUBDIRECTOR TÉCNICO 1
COMANDANTE DE BOMBEROS 3
SUBCOMANDANTE DE BOMBEROS 1

Fuente: Elaboración propia

• SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA:

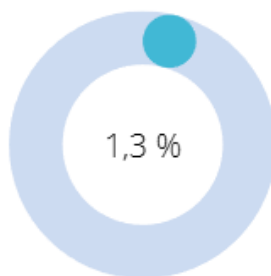
Con 10 empleos, esta subdirección se encarga del soporte administrativo. Su personal se distribuye 1 Directivo, 4 Profesionales y 5 Asistenciales. La presencia de personal profesional y directivo indica su función estratégica en la gestión de recursos.

Ilustración 31. Distribución Subdirección Operativa

SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA

DIRECTIVO 1

4 PROFESIONALES
5 ASISTENCIALES



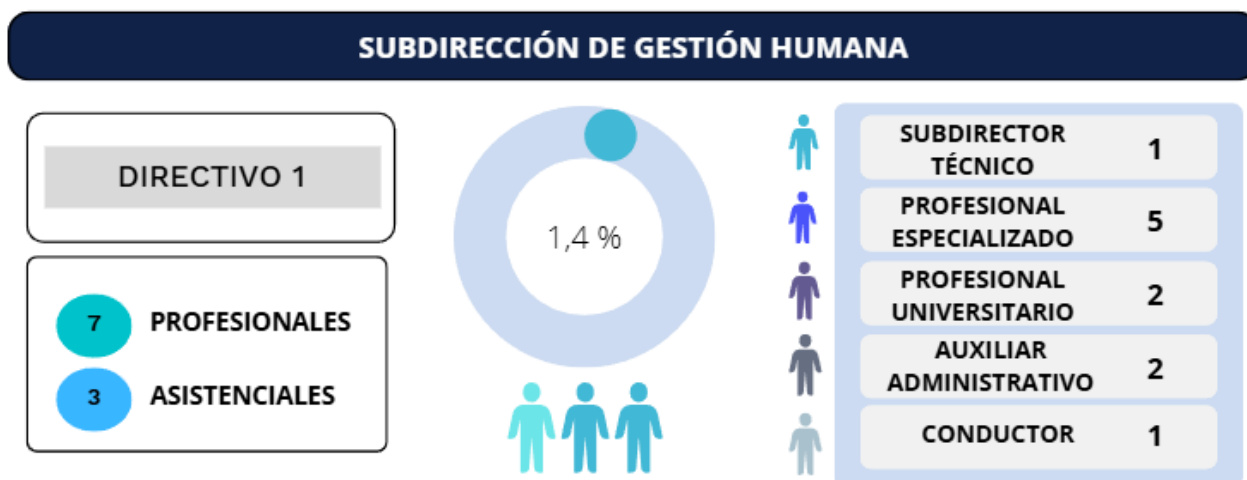
SUBDIRECTOR TÉCNICO 1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 3
SECRETARIO 2

Fuente: Elaboración propia

- **SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA:**

Esta área cuenta con 11 empleos. Su personal se distribuye 1 Directivo, 7 son Profesionales y 3 Asistenciales. La alta proporción de personal profesional sugiere que su labor se enfoca en la gestión de talento, capacitación y bienestar del personal.

Ilustración 32. Distribución Subdirección Gestión Humana

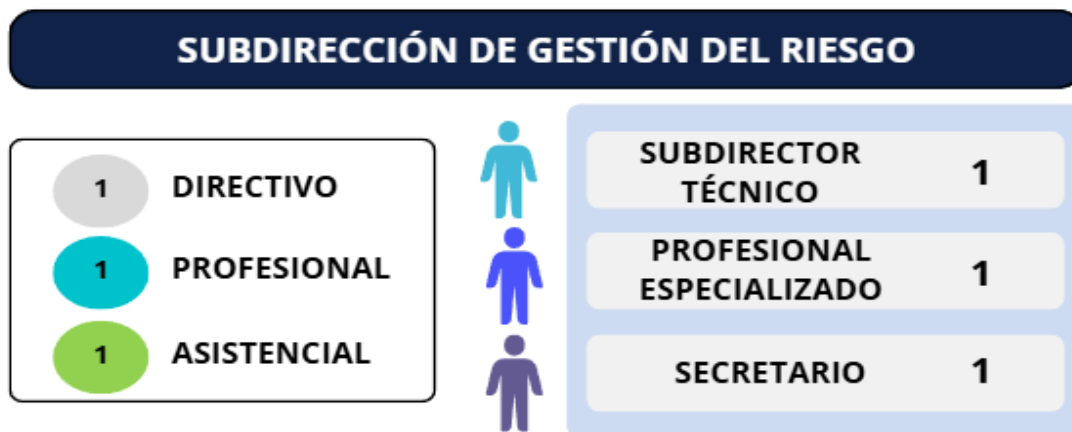


Fuente: Elaboración propia

- **SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL RIESGO**

Esta subdirección juega un rol fundamental en la prevención y planificación. Con solo 3 empleos, su estructura se compone de un equipo especializado y estratégico para la toma de decisiones. Cuenta con 1 Directivo, 1 Profesional y 1 Asistencial, lo que indica un enfoque en la dirección, el análisis y el soporte operativo de las políticas de gestión del riesgo.

Ilustración 33. Distribución Subdirección De Gestión Del Riesgo



Fuente: Elaboración propia

• SUBDIRECCIÓN LOGÍSTICA

La subdirección logística es responsable de la gestión de los recursos y el equipamiento. Con solo 3 empleos, su personal se centra en la dirección y el apoyo administrativo para garantizar que la operación cuente con todo lo necesario. La estructura incluye 1 directivo, 1 profesional y 1 asistencial, lo que evidencia un equipo compacto y eficiente en el manejo de los procesos de apoyo.

Ilustración 34. Distribución Subdirección Logística

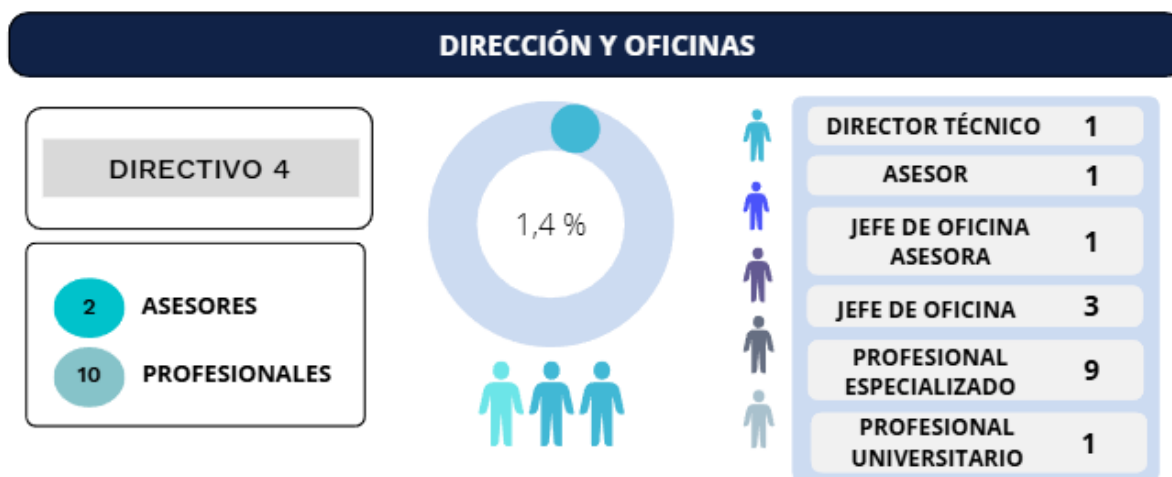


Fuente: Elaboración propia



DIRECCIÓN Y OFICINAS: Las oficinas de la Dirección de la Unidad y las oficinas (Planeación, Control Disciplinario, Control Interno y Jurídica) suman un total de 16 empleos, principalmente en los niveles Profesional, Directivo y Asesor. Su baja cantidad de personal resalta su rol estratégico y de alta especialización, concentrado en la planeación, control y asesoría legal.

Ilustración 35. Distribución Dirección y Oficinas



Fuente: Elaboración propia

2. ANÁLISIS DETALLADO DEL RECURSO HUMANO POR NIVEL JERÁRQUICO Y ÁREA

La estructura del capital humano de la Unidad Administrativa Especial del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá (UAECOB) constituye el pilar fundamental para la ejecución efectiva de su misión. Un análisis estratégico de la planta de personal, compuesta por un total de **770 empleos**, revela una concentración de talento humano que es directamente proporcional a las funciones y responsabilidades misionales y de soporte de cada subdirección y oficina.

La siguiente sección presenta un detalle exhaustivo de la composición de la planta de personal, con corte al 25 de octubre de 2025, desagregada por nivel jerárquico y área. Este análisis es esencial para comprender el modelo operativo actual, identificar la estabilidad de la fuerza laboral y definir las necesidades de fortalecimiento y optimización de la estructura organizacional de la UAECOB.

a. NIVEL DIRECTIVO



Este nivel, el más alto en la jerarquía, concentra a 9 empleos encargados de la dirección y el liderazgo de la entidad.

Este nivel, aunque pequeños en número, representa el núcleo estratégico de la UAECOB. Su composición garantiza tanto la alineación con la dirección de la administración, como la estabilidad del conocimiento institucional.

Ilustración 36. Vinculación Nivel Directivo



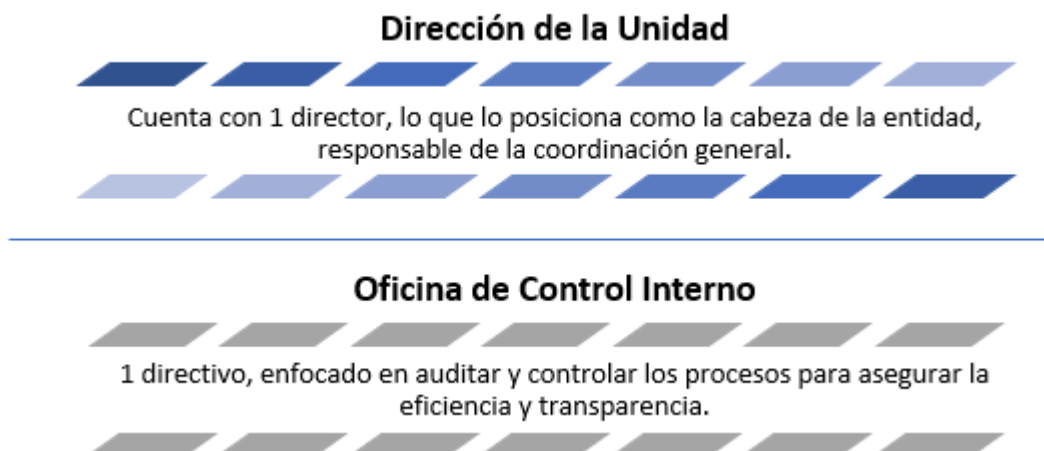
Fuente: Elaboración propia

Su distribución es la siguiente:

NOMBRAMIENTO ORDINARIO

8 empleados, lo que demuestra la necesidad de flexibilidad y confianza en la alta gerencia. Estos líderes están distribuidos en:

Ilustración 37. Distribuciones líderes



Subdirección de Gestión Corporativa:

1 directivo, que lidera los procesos de apoyo administrativo, financiero y logístico.

Subdirección de Gestión Humana:

1 directivo, encargado de la gestión del talento, el bienestar y el desarrollo del personal.

Subdirección Operativa:

1 directivo, quien lidera el corazón de las operaciones misionales de la entidad.

Subdirección Logística:

1 directivo, responsable de asegurar los recursos y equipos necesarios para la operación.

Oficina Jurídica:

1 directivo, que dirige la asesoría legal y la defensa de la entidad.

Subdirección de Gestión del Riesgo:

1 directivo, que encabeza las labores de prevención y planificación para mitigar los riesgos

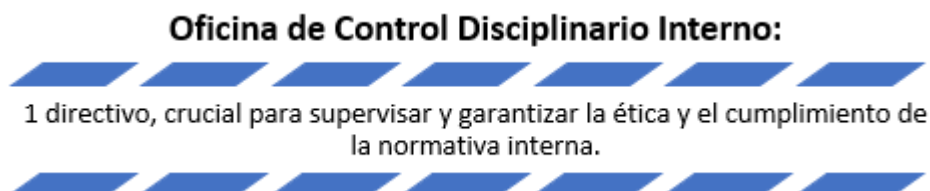
Fuente: Elaboración propia



VACANCIA DEFINITIVA

1 empleo del nivel Directivo se encuentra en vacancia definitiva.

Ilustración 38. Vacancia definitiva nivel directivo



Fuente: Elaboración propia

b. NIVEL ASESOR

Este nivel, vital para la consultoría y el soporte de alta gerencia, es el de menor número, con solo 2 empleados.

Ambos empleados son de **Nombramiento Ordinario**, lo cual es coherente con su rol de consejería directa a la Dirección de la Unidad y a la Oficina de Planeación.

Ilustración 39. Vinculación Nivel Asesor



Fuente: Elaboración propia

- **Dirección de la Unidad:** 1 asesor, que brinda apoyo estratégico directamente a la cabeza de la entidad.
- **Oficina Asesora de Planeación:** 1 asesor, cuyo rol es clave en la planificación y el diseño de la ruta estratégica de la UAECOB.

c. NIVEL PROFESIONAL



El nivel profesional está compuesto por **26 empleos**, distribuidos en áreas clave que requieren conocimiento técnico y especializado:

- **2** empleados son de **Carrera Administrativa**, lo que indica que la UAECOB apuesta por la estabilidad y la experticia a largo plazo en funciones de apoyo cruciales, como en la Subdirección de Gestión Humana y la Subdirección de Gestión Corporativa.
- **4** empleados en **encargo**, lo que indica que la UAECOB cumple con las dinámicas de la administración pública incentivando a sus funcionarios en cargos de mayor responsabilidad en áreas como la Subdirección de Gestión Humana y la Subdirección operativa.
- **18** empleados se encuentran en **Provisionalidad** y **1** empleado en **Nombramiento Ordinario**, proporcionando flexibilidad para cubrir necesidades específicas.
- **1 empleo se encuentra** en **Vacancia Definitiva**, en la Subdirección de Gestión Humana y la Subdirección operativa.

Ilustración 40. Vinculación Nivel Profesional



Fuente: Elaboración propia



El nivel profesional se distribuye en la UAECOB de la siguiente forma detallando el tipo de vinculación:

Ilustración 41. Distribución Nivel Profesional

- **Dirección de la Unidad:**

1 profesional, que apoya la gestión directa de la Dirección.



1

Provisional

- **Subdirección de Gestión Corporativa:**

4 profesionales, enfocados en apoyar la administración y los procesos internos.



1

Carrera administrativa

2

Provisional

1

Nombramiento Ordinario

- **Subdirección de Gestión Humana:**

7 profesionales, responsables de la gestión del talento humano.



1

Carrera administrativa

4

Provisional

2

Encargo

- **Oficina de Control Disciplinario Interno:**

3 profesionales, que brindan soporte en la investigación de procesos disciplinarios.



3

Provisional

- **Oficina Jurídica:**

3 profesionales, que asisten en las labores legales y de defensa.



3

Provisional

- **Oficina Asesora de Planeación:**

2 profesionales, cuyo rol es vital para la planificación y el seguimiento de proyectos..



2

Provisional

- **Oficina de Control Interno:**

1 profesional, que apoya las labores de auditoría



1

Provisional

- **Subdirección Operativa:**

3 profesionales, que brindan soporte técnico y especializado a las operaciones de primera línea.

1 profesional, enfocado en la gestión de la prevención de riesgos.

del Riesgo



2

Encargo



1

Vacante Definitiva



1

Provisional

- **Subdirección Logística:**

1 profesional, enfocado en la gestión de la prevención de riesgos.



1

Provisional

Fuente: Elaboración propia

d. NIVEL TÉCNICO



Este nivel cuenta con solo 1 empleado, ubicado en la **Subdirección Operativa**, lo que resalta la especialización de este rol en las funciones misionales de la entidad. Este cargo se encuentra en vacante definitiva

Ilustración 42. Vinculación Nivel Técnico



Fuente: Elaboración propia

e. NIVEL ASISTENCIAL

Este es, por lejos, el nivel más grande y representa el corazón de la operación misional de la UAECOB, con un total de **732 empleados**.

Ilustración 43. Vinculación Nivel Asistencial

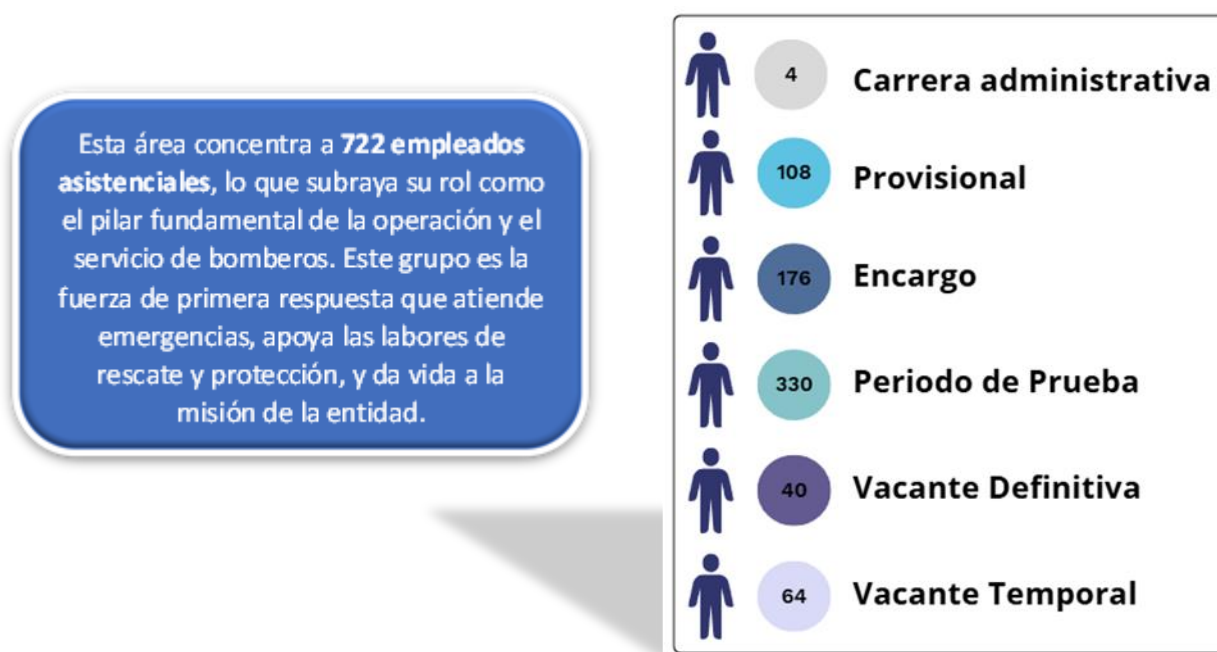


Fuente: Elaboración propia

El nivel asistencial se distribuye en la UAECOB de la siguiente forma destallando el tipo de vinculación:

Ilustración 44. Distribución Nivel Asistencial

- **Subdirección Operativa:**



- **Subdirección de Gestión Corporativa:**



- **Subdirección de Gestión Humana:**



- **Subdirección Logística:**

1 asistencial, que colabora en la gestión de los recursos.

 1 Provisional

- **Subdirección de Gestión del Riesgo:** 1 asistencial, que brinda apoyo en la gestión de riesgos.

1 asistencial, que brinda apoyo en la gestión de riesgos

 1 Provisional

Fuente: Elaboración propia

Este análisis detalla cómo cada área, desde la dirección estratégica hasta el personal de apoyo, contribuye al funcionamiento integral de la UAECOB. La información muestra una entidad con una fuerza operativa masiva y un soporte administrativo y de alta gerencia bien definido.

3. Análisis Detallado del Recurso Humano por vinculación.

La composición de la planta de personal de la UAECOB por tipo de vinculación es un indicador fundamental de la **estabilidad, la transición y la estrategia de crecimiento** de la entidad. Con un total de **770 empleos**, el análisis con corte al 25 de octubre de 2025 revela una entidad en una fase de profunda transformación, orientada a consolidar su planta de personal mediante el mérito. El grueso de la fuerza laboral se concentra en empleados vinculados a través de **concursos de méritos (518 empleados)** que, si bien se encuentran en etapas de consolidación como el **Periodo de Prueba (330 asistenciales)**, representan la futura estabilidad del Cuerpo de Bomberos. Los cargos de alta dirección se cubren predominantemente con el **Nombramiento Ordinario (11 empleados)**, asegurando la confianza en la cúpula. Por otro lado, la existencia de un número significativo de empleados en **Provisionalidad (134 empleados)** demuestra la gestión activa de vacantes y la necesidad de cubrir puestos operativos de manera ágil mientras finalizan los procesos de selección de carrera. Finalmente, la presencia de **Vacantes Definitivas (43)** y **Temporales (64)** indica una capacidad de expansión y fortalecimiento futuro de la planta.

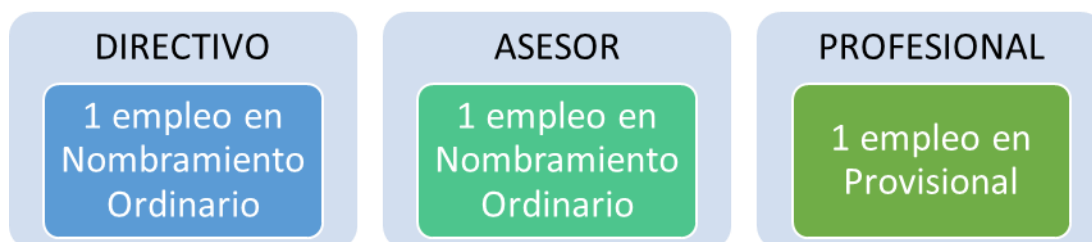
Ilustración 45. Talento humano por vinculación



Fuente: Elaboración propia

1. Dirección de la Unidad

Esta área, la cúpula de la entidad, tiene un personal reducido y estratégico.



2. Oficina Asesora de Planeación

Encargada de la planificación y el diseño estratégico, su personal es altamente calificado.





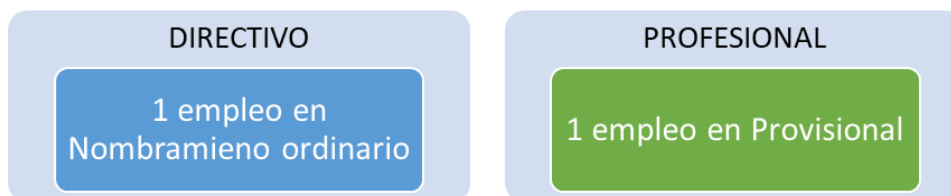
3. Oficina de Control Disciplinario Interno

Esta oficina, vital para la transparencia y el cumplimiento, cuenta con una estructura de liderazgo y soporte técnico.



4. Oficina de Control Interno

Su personal se enfoca en la auditoría y la supervisión de los procesos internos.



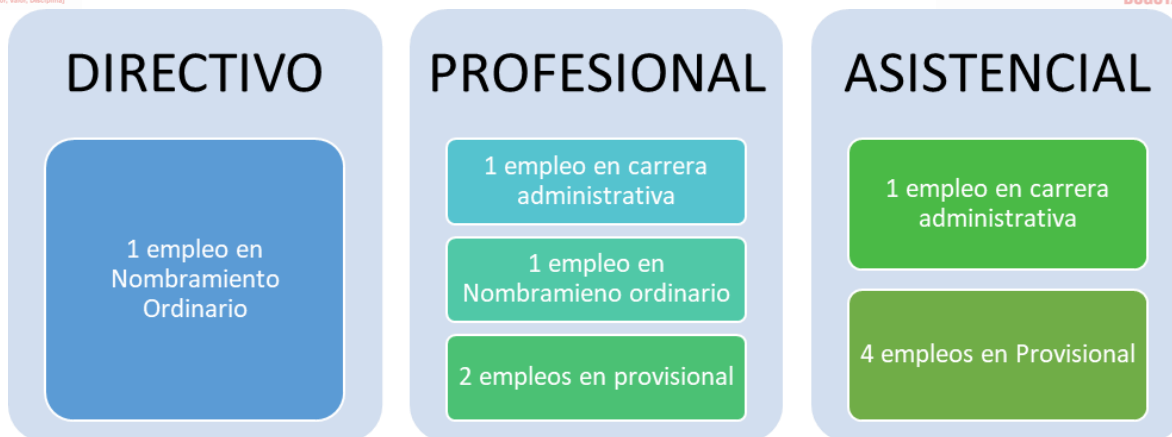
5. Oficina Jurídica

Responsable del soporte legal y la defensa de la entidad, tiene un equipo compuesto por personal de alta experiencia y confianza.



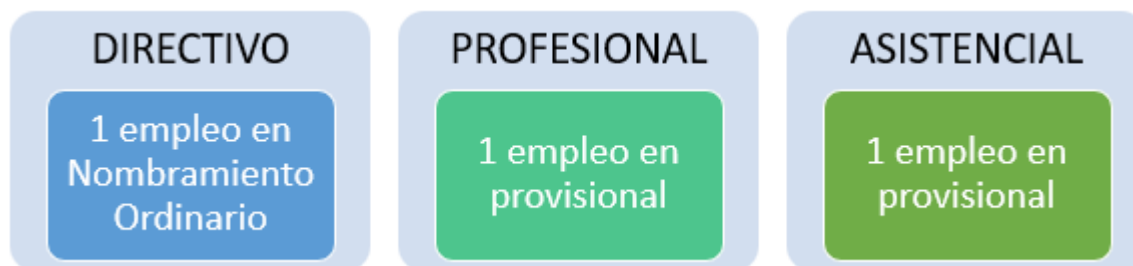
6. Subdirección de Gestión Corporativa

Esta subdirección es el motor del soporte administrativo, con un equipo diverso y enfocado en el apoyo operativo.



7. Subdirección de Gestión del Riesgo

Área clave para la prevención, cuenta con personal con roles estratégicos y de apoyo.



8. Subdirección de Gestión Humana

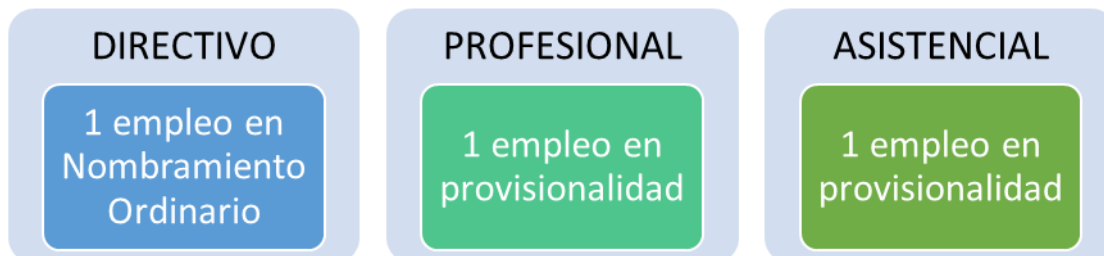
Encargada del talento humano, su equipo se compone de profesionales y personal administrativo.





9. Subdirección Logística

Su misión es la de asegurar los recursos y equipos, y cuenta con un personal que refleja tanto estabilidad como roles de apoyo.

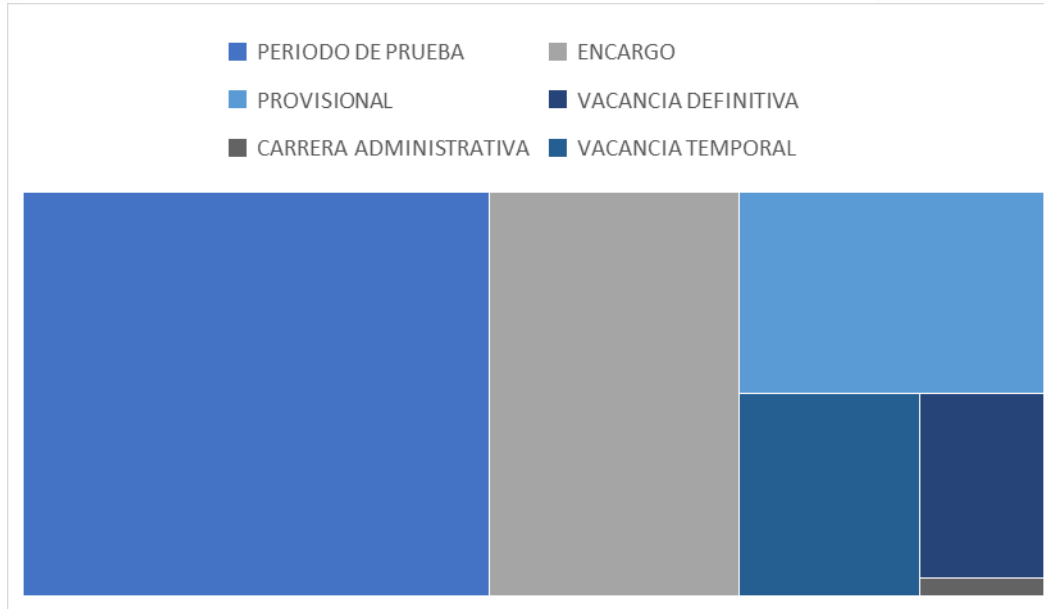


10. Subdirección Operativa

Esta área es el corazón de la UAECOB, concentrando la inmensa mayoría del personal. Su composición es única, con una gran cantidad de personal nuevo.



- **Asistencial:** 722 personas. De estas, 4 son de **Carrera Administrativa**, 330 están **En Periodo de Prueba**, 176 en **encargo**, 108 son **Provisional (Bomberos)**, 40 en **vacancia definitiva**, 64 **vacancia temporal**.



2.1.4.4. Análisis de planta de empleos

La planta de personal de la UAECOB está conformada por 770 empleos, distribuidos en dos grandes grupos que reflejan su estructura y misionalidad:

Empleos administrativos: 44

Empleos operativos: 726

Este último grupo, el de los empleos operativos, es el que define la esencia y la función misional del Cuerpo Oficial de Bomberos, siendo el motor de las operaciones de emergencia y prevención en Bogotá.

El detalle de la planta de personal, según el número de empleos por nivel jerárquico, se presenta a continuación:

Tabla 20. Planta de personal a 2024 UAECOB

Cuerpo	Nivel	Denominación	Código	Grado	Cantidad
Administrativo	Directivo	Director Técnico	009	09	1
Administrativo	Asesor	Asesor	105	05	1
Administrativo	Directivo	Subdirector Técnico	068	07	5
Administrativo	Directivo	Jefe de Oficina	006	05	3
Administrativo	Asesor	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	115	05	1



Cuerpo	Nivel	Denominación	Código	Grado	Cantidad
Administrativo	Profesional	Profesional Especializado	222	28	1
Administrativo	Profesional	Profesional Especializado	222	26	7
Administrativo	Profesional	Profesional Especializado	222	24	4
Administrativo	Profesional	Profesional Especializado	222	22	3
Administrativo	Profesional	Profesional Especializado	222	20	4
Administrativo	Profesional	Profesional Universitario	219	17	3
Administrativo	Profesional	Profesional Universitario	219	14	1
Operativo	Profesional	Comandante de Bomberos	203	16	3
Operativo	Técnico	Sub. Comandante de Bomberos	336	22	1
Administrativo	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	27	3
Administrativo	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	20	2
Administrativo	Asistencial	Secretario	440	19	2
Administrativo	Asistencial	Secretario	440	18	1
Administrativo	Asistencial	Conductor	480	15	2
Operativo	Asistencial	Capitán de Bomberos	411	27	5
Operativo	Asistencial	Teniente de Bomberos	419	21	10
Operativo	Asistencial	Subteniente de Bomberos	418	19	5
Operativo	Asistencial	Sargento de Bomberos	417	18	87
Operativo	Asistencial	Cabo de Bomberos	413	17	120
Operativo	Asistencial	Bombero	475	15	495
Total Cuerpo Operativo					726
Total Cuerpo Administrativo					44



Cuerpo	Nivel	Denominación	Código	Grado	Cantidad
Total planta de personal UAECOB					770

Fuente: Decreto 510 del 1 de noviembre de 2023

Tabla 21. Cargos Operativos

Cargo	Numero de Cargos
PROFESIONAL	3
COMANDANTE DE BOMBEROS	3
TÉCNICO	1
SUBCOMANDANTE DE BOMBEROS	1
ASISTENCIAL	722
BOMBERO	495
CABO DE BOMBEROS	120
CAPITAN DE BOMBEROS	5
SARGENTO DE BOMBEROS	87
SUBTENIENTE DE BOMBEROS	5
TENIENTE DE BOMBEROS	10
Total general	726

Fuente: Elaboración propia

Tabla 22. Cargos Administrativos

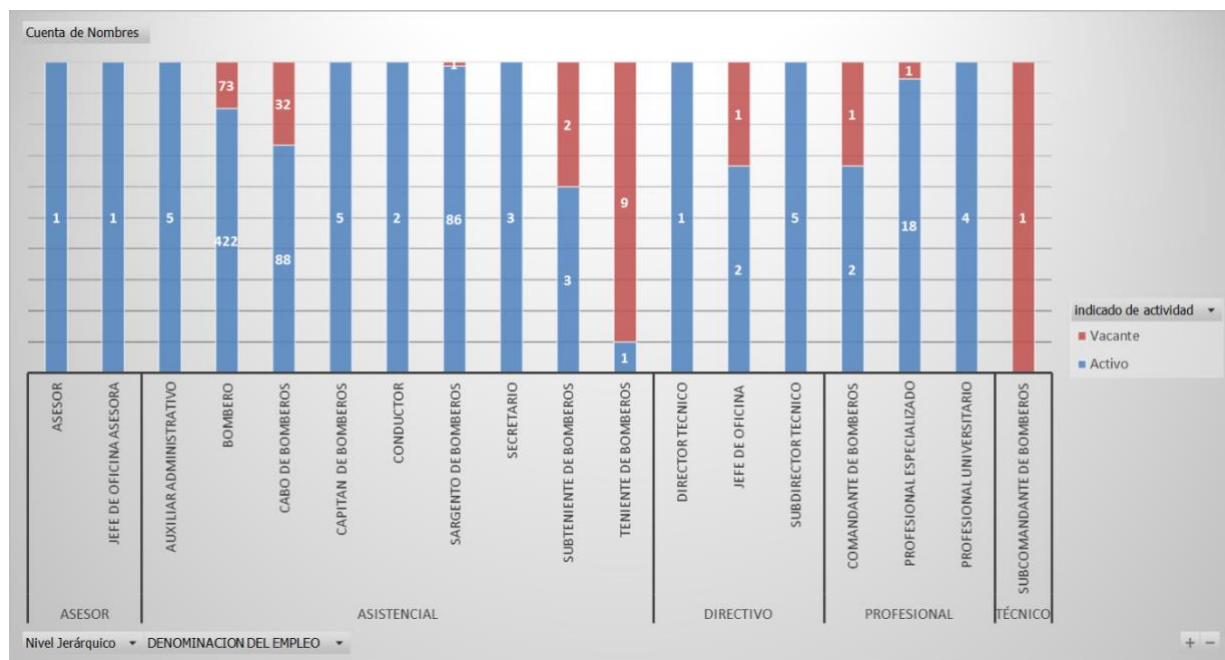
Cargo	Numero de Cargos
DIRECTIVO	9
DIRECTOR TECNICO	1
JEFE DE OFICINA	3
SUBDIRECTOR TECNICO	5
ASESOR	2
ASESOR	1
JEFE DE OFICINA ASESORA	1
PROFESIONAL	23
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	19

PROFESIONAL UNIVERSITARIO	4
ASISTENCIAL	10
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5
CONDUCTOR	2
SECRETARIO	3
Total general	44

Fuente: Elaboración propia

Conformación de la planta activa y vacante a 30 de junio de 2025:

Ilustración 46. Conformación de planta activa y vacante



Fuente: Elaboración propia

Del cuerpo operativo, actualmente se encuentran provistos y en cumplimiento de sus funciones 631²¹ empleos, distribuidos en las 17 estaciones y en los diferentes grupos especializados y adicionalmente, se está llevando a cabo el proceso de selección establecido en el acuerdo 30 de 2023 ante la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-, con el fin de proveer en su totalidad los empleos de bombero, vinculando personal en carrera administrativa, lo que reforzará las acciones de atención a emergencias.

²¹ Dato a 4 de julio de 2025

Ilustración 47. Presencia territorial UAECOB



2.1.5.5. Diagnóstico manual específico de funciones y competencias laborales

Para el establecimiento de los requisitos de formación y experiencia, se tiene en cuenta lo establecido por el Decreto 367 de 2014 “Por el cual se actualiza el Manual General de Requisitos para los empleos públicos correspondientes a los Organismos pertenecientes al Sector Central de la Administración Distrital de Bogotá, D.C. y se dictan otras disposiciones” en su artículo 8 el cual indica que:

Los requisitos generales de Estudio y Experiencia, contenidos en el artículo 4° del presente Decreto, se entenderán incorporados directamente a los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales de los organismos del Sector Central de la Administración Distrital.



El Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales es un instrumento fundamental para la gestión del talento humano en la administración pública. A través de este, cada entidad define con claridad cuáles son los propósitos de los empleos que hacen parte de su planta de personal, qué funciones deben cumplir los servidores y funcionarios, y cuáles son los requisitos de formación y experiencia que deben acreditarse para acceder a los cargos que conforman la planta de personal.

Como vemos, este Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales cumple un papel clave en el fortalecimiento de la transparencia y la eficiencia en la gestión pública. Por un lado, orienta a los servidores sobre su quehacer diario y les da claridad sobre el alcance de sus responsabilidades. Por otro lado, le permite a la ciudadanía ejercer control social, al saber con certeza qué funciones tiene cada empleo y cuáles son los criterios de mérito para ocuparlo, además, es clave para el cumplimiento de la misión y visión de la Entidad.

De acuerdo con lo anterior, se adelanta un diagnóstico general del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente en la actualidad en la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, evidenciando lo siguiente:

1. El actual Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente en la actualidad en la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, se encuentra contemplado en diferentes actos administrativos, situación que nos permite advertir desde ya la necesidad de unificar este Manual Específico de Funciones y Competencias en un único documento, veamos:
 - 1.1. Resolución No. 841 de 08 de diciembre 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.*
 - 1.2. Resolución No. 1130 de 31 de diciembre 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.*
 - 1.3. Resolución No. 664 de 2017, *Por la cual se modifica 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.*
 - 1.4. Resolución No. 1122 de 07 de septiembre 2022, *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.*
 - 1.5. Resolución No. 1481 de 10 de octubre de 2022, *Por la cual se modifica 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.*



- 1.6. Resolución No. 1616 de 19 de diciembre de 2023, *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.*
- 1.7. Resolución No. 077 de 25 de enero de 2025, *Por la cual se adopta, ajusta y modifica 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.*

Además de la necesidad de unificar el actual Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales se hace necesario verificar su correspondencia con las disposiciones normativas nacionales y distritales, así como realizar una revisión que permita verificar que los empleos se ajusten a las normas especiales aplicables, además con el propósito de identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora.

1.4.6.1. Marco normativo de referencia

El diagnóstico se fundamenta en las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias que regulan los manuales de funciones y competencias laborales en Colombia.

- Constitución Política de 1991 (artículo 122): establece que ningún empleo público podrá existir sin que tenga funciones detalladas en la ley o en el reglamento.
- Ley 909 de 2004: regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. Define que las entidades deben contar con manuales de funciones como instrumentos básicos de gestión.
- Decreto Ley 785 de 2005: fija la nomenclatura y clasificación de los empleos de las entidades territoriales.
- Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015: compila las normas sobre función pública y reglamenta aspectos relacionados con manuales de funciones y competencias.
- Decreto Distrital 367 de 2014: adopta el Manual General de Requisitos para los empleos del Sector Central de la Administración Distrital, estableciendo las condiciones mínimas de formación y experiencia para cada nivel jerárquico.
- Guía Técnica del DASCD (2019): establece la metodología para elaborar o modificar los manuales, definiendo la estructura de las fichas de empleo.
- Lineamientos DASCD (2022): orientan la actualización de los manuales, recomendando la incorporación de competencias en innovación, transformación digital, ética e integridad.

1.4.6.2. Revisión del Manual frente a los empleos



Cargos directivos

Los empleos de nivel directivo, como los Directores Técnicos y los Subdirectores, exigen título profesional, posgrado y experiencia profesional o docente, tal como lo señala el Decreto 367 de 2014. Las funciones asignadas están relacionadas con la dirección estratégica, la toma de decisiones, la supervisión de procesos y la coordinación de dependencias.

Fortaleza: los propósitos de estos cargos están claramente alineados con la misión institucional.

Cargos de asesoría

En el caso de los Asesores, el manual establece requisitos de posgrado y experiencia mínima de tres años, en concordancia con la norma. Las funciones se centran en el apoyo a la formulación de políticas, planes y estrategias.

Fortaleza: la descripción de las funciones muestra un papel de acompañamiento estratégico.

Jefes de oficina

Los Jefes de Oficina cumplen también con los requisitos del Decreto 367 de 2014: posgrado y varios años de experiencia. Sus funciones se orientan a la coordinación de equipos de trabajo y la supervisión de procesos específicos.

Fortaleza: la ficha de empleo refleja un rol claro de liderazgo intermedio.
Aspecto a mejorar: al igual que en cargos directivos, se observa un número excesivo de funciones, lo que hace necesario simplificar y priorizar.

3.4 Profesionales especializados

Los Profesionales Especializados requieren título profesional, posgrado y experiencia profesional relacionada. Esto coincide con lo señalado en la norma. Sus funciones se relacionan con la planeación sectorial, el análisis técnico y la formulación de proyectos.

Fortaleza: se describe con claridad la función de apoyo técnico especializado.

Cargos técnicos

Los empleos de nivel técnico exigen títulos tecnológicos o técnicos profesionales, acompañados de experiencia relacionada, lo cual está en línea con lo establecido en el Decreto 367. Las funciones incluyen apoyo operativo, gestión documental y ejecución de tareas específicas.



Fortaleza: la descripción de las funciones refleja el papel de soporte a los procesos misionales.

Cargos asistenciales

Finalmente, los empleos de nivel asistencial solicitan como mínimo título de bachiller y experiencia relacionada, cumpliendo así con lo dispuesto por la norma. Sus funciones abarcan actividades de apoyo logístico, atención al público y tareas administrativas básicas.

Fortaleza: el manual describe con claridad estas labores de apoyo.

Conclusiones

La revisión del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales permite concluir que:

1. El documento cumple con la normativa vigente y se encuentra ajustado a lo establecido en el Decreto 367 de 2014 y en la Resolución 841 de 2024.
2. Cada ficha de empleo contiene los apartados exigidos por la Guía Técnica de 2019, lo que evidencia coherencia metodológica.
3. Los requisitos de formación académica y experiencia coinciden con lo previsto en la norma, lo que garantiza la legalidad de los perfiles.
4. Existen fortalezas importantes: claridad organizativa, coherencia con la misión institucional, definición de competencias y alineación con los objetivos estratégicos.
5. Se identifican aspectos de mejora: exceso de funciones en algunas fichas, repetición de competencias en diferentes niveles, conocimientos demasiado generales en ciertos cargos y falta de un enfoque transversal en competencias digitales y de innovación.
6. Además, como se indicó antes existen muchos actos administrativos que contienen el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

Tabla 23. Cuadro comparativo de verificación

Cargo	Requisito según Decreto 367/2014	Requisito en el Manual	Cumplimiento	Observación
Director Técnico (009-09)	Posgrado + 60 meses experiencia	Posgrado + 60 meses experiencia	Cumple	Requisitos alineados.



Asesor (105-05)	Posgrado + 36 meses experiencia	Posgrado + 36 meses experiencia	Cumple	Pertinente.
Jefe de Oficina (006-05)	Posgrado + 52/64 meses experiencia	Posgrado + 52/64 meses experiencia	Cumple	Dos alternativas válidas.
Subdirector Técnico (068-07)	Posgrado + 36 meses experiencia	Posgrado + 36 meses experiencia	Cumple	Similar al asesor, falta diferenciación en progresividad.
Jefe de Oficina Asesora (115-05)	Posgrado + 36 meses experiencia	Posgrado + 36 meses experiencia	Cumple	Requisitos alineados.
Profesional Especializado (222-26)	Posgrado + 66 meses experiencia	Posgrado + 66 meses experiencia	Cumple	Bien ajustado.
Otros cargos técnicos y asesores	Varían según nivel	Requisitos ajustados	Cumple	Revisar pertinencia de conocimientos generales.

Fuente: Elaboración propia

2.1.5.6. Análisis de contratos de prestación de servicios (profesional / apoyo a la gestión)

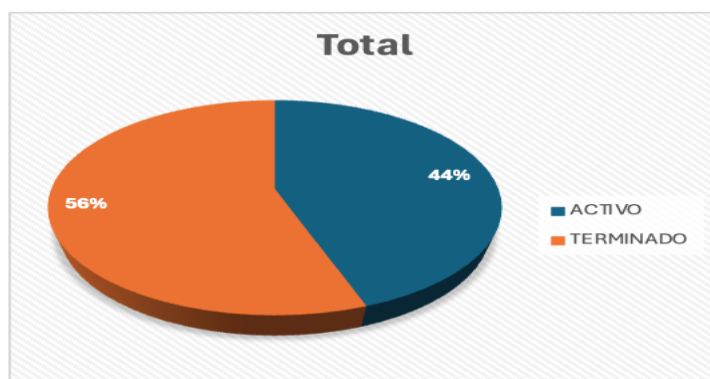
En el marco de la estrategia de gobierno de formalización laboral de empleo público, liderado por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-, se toma como eje la gestión institucional que dirija la contratación de prestación de servicios personales que se han presentado de forma recurrente en la entidad e intentar establecer empleos que cumplan dichas funciones en el marco de la sostenibilidad fiscal, salvaguarda jurídica de la entidad y garantía de derechos laborales para las personas, además de un refuerzo en la gestión de las organizaciones a partir del recurso humano.

Es por esto, que en el presente apartado se realizara un análisis de los contratos de prestación de servicios principalmente en dos vías, el análisis del impacto jurídico y económico en la entidad por demandas hacia esta por contrato realidad y el análisis de recurrencia de objetos y obligaciones contractuales en un periodo de 7 años y así poder establecer un indicador de recurrencia que nos permita, establecer, con la sanidad financiera, unos contratos sujetos de formalización laboral.

Procesos contrato realidad



Aunado a lo anterior, como aspecto importante, se debe mencionar que la entidad, durante los últimos siete (7) años, ha sido parte en dieciocho (18) procesos contenciosos cuya pretensión principal es la declaratoria de la existencia de un contrato realidad, de los cuales, en la actualidad, se encuentran activos ocho (8) procesos, cuyas pretensiones económicas ascienden a la suma de \$1.066.606.873



PROCESOS DE NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO / CONTRATO REALIDAD		VALOR DE LAS PRETENSIONES
ACTIVO	8	\$ 1.066.606.873
TERMINADO	10	\$ 903.952.959
Total general	18	\$ 1.970.559.832

Datos remitidos por parte de la Oficina Jurídica de la UAECOB. Fecha 04 de julio de 2025.

2.1.5.7. Análisis de capacidad tecnológica

La Unidad Administrativa Especial del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá (UAECOB) requiere un análisis riguroso del entorno tecnológico, no solo como un factor de apoyo, sino como un pilar estratégico de su transformación. Este análisis examina el marco legal y de políticas, desde el nivel nacional hasta el distrital, con un enfoque en la adopción de tecnologías de vanguardia, incluida la inteligencia artificial, para asegurar la interoperabilidad, eficiencia y modernización de la entidad.

1. El Entorno Tecnológico a Nivel Nacional: Marco Legal y de Política Pública



El ecosistema tecnológico en Colombia se define por una estrategia de **Gobierno Digital** que busca modernizar las entidades públicas y mejorar la relación con los ciudadanos mediante el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC). Este marco se sustenta en:

Fundamento Legal y de Política Pública

- **Ley estatutaria 1581 de 2012 – Protección de Datos Personales²²:** Esta ley regula el tratamiento de datos personales en Colombia, obligando a entidades públicas y privadas que manejen datos de personas naturales, en territorio nacional, a garantizar derechos de los titulares (conocer, actualizar, rectificar, autorizar, etc.), transparencia, finalidad, seguridad.
- **Decreto 1377 de 2013²³:** Reglamenta parcialmente la Ley 1581 definiciones y procedimientos relativos al tratamiento de datos personales. Aunque más antiguo, sigue vigente en lo allí regulado. (Importante para diseño de sistemas de información, registros, protección de privacidad)
- **Ley 1712 de 2014²⁴:** Conocida como la **Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional**, es un pilar fundamental para el fortalecimiento institucional de la UAECOB. Su propósito principal es regular el derecho fundamental de toda persona a la información, así como los procedimientos para su ejercicio y garantía.

Relevancia para la UAECOB en su Proceso de Fortalecimiento

El cumplimiento de esta Ley no es solo una obligación legal, sino un componente estratégico de la modernización de la UAECOB. En el marco de una reestructuración institucional, esta normativa es crucial por las siguientes razones:

- **Transparencia Activa:** La ley exige a las entidades públicas la divulgación proactiva de información de interés general sin necesidad de que medie una solicitud. Esto incluye la publicación de datos sobre contratos, presupuesto, planes de acción, estructura organizacional y salarios. Para la UAECOB, esto fortalece la confianza ciudadana y demuestra una gestión abierta y transparente.
- **Gestión de la Información:** Para cumplir con la ley, la entidad debe implementar sistemas eficientes para la gestión, clasificación y publicación de documentos. Esto se alinea directamente con el análisis del entorno tecnológico y la necesidad

²² Ley 1581 de 2012 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado el 11 de septiembre de 2025, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49981>

²³ Decreto 1377 de 2013 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado el 11 de septiembre de 2025, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=53646>

²⁴ Ley 1712 de 2014 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado el 11 de septiembre de 2025, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56882>



de sistemas de gestión documental robustos y plataformas digitales que permitan el acceso público a la información.

- **Rendición de Cuentas:** La Ley 1712 de 2014 es la herramienta principal para la rendición de cuentas. Facilita que los ciudadanos y los organismos de control evalúen la eficiencia y la legalidad de la gestión de la entidad, lo que promueve una cultura de mejora continua y responsabilidad. La reestructuración de la UAECOB debe considerar la Ley 1712 de 2014 como una directriz clave para la implementación de políticas de información pública y transparencia, asegurando que la modernización tecnológica y administrativa se traduzca en una mayor apertura y un mejor servicio a la ciudadanía.
- **Política de Gobierno Digital²⁵:** Definida por el Decreto 1008 de 2018, esta política establece el marco para la transformación digital del sector público. Su objetivo es impulsar la creación de valor público a través de la digitalización del Estado y el uso estratégico de las TIC. Esto exige a la UAECOB no solo digitalizar sus trámites, sino también generar datos abiertos y servicios que mejoren la experiencia del ciudadano.

Su propósito es mejorar el funcionamiento de las entidades públicas y su relación con otras, así como fortalecer las competencias en TIC de los servidores. La política busca generar soluciones innovadoras y creativas para resolver problemas públicos desde una perspectiva centrada en el ciudadano, promoviendo la transparencia y la apertura de datos.

La implementación de esta política representa una oportunidad clave para modernizar los procesos, optimizar la gestión interna y mejorar la interacción con la ciudadanía. Para ello, se deben considerar los siguientes ejes estratégicos:

- **Digitalización de Trámites y Servicios**
 - Automatización de procesos administrativos y operativos para reducir tiempos de respuesta y costos.
 - Implementación de plataformas digitales que permitan la gestión de trámites en línea, garantizando accesibilidad, usabilidad y seguridad.
 - Integración con el Sistema Único de Trámites (SUIT) y cumplimiento de estándares definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
- **Datos Abiertos y Transparencia**

²⁵ Decreto 1008 de 2018 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado el 11 de septiembre de 2025, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86902>

- Desarrollo de un ecosistema de datos abiertos que permita la publicación proactiva de información relevante sobre gestión operativa, recursos, atención de emergencias y resultados institucionales.
 - Fortalecimiento de mecanismos de rendición de cuentas y participación ciudadana mediante el uso de herramientas digitales.
 - Articulación con la política de transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción.
- **Fortalecimiento de Competencias Digitales**
 - Capacitación continua de los servidores públicos en habilidades digitales, ciberseguridad, gestión de datos y uso de herramientas colaborativas.
 - Promoción de una cultura organizacional orientada a la innovación, el aprendizaje permanente y la mejora continua.
 - Implementación de estrategias de gestión del cambio para facilitar la adopción tecnológica en todos los niveles de la entidad.
- **Innovación Pública Centrada en el Ciudadano.**
 - Diseño de soluciones digitales que respondan a necesidades reales de la ciudadanía, especialmente en contextos de emergencia, prevención y atención de riesgos.
 - Aplicación de metodologías ágiles, diseño de servicios y pensamiento de diseño (design thinking) para co-crear con los usuarios.
 - Evaluación continua de la experiencia del ciudadano para garantizar servicios pertinentes, inclusivos y de alta calidad.

La UAECOB, como entidad estratégica en la gestión del riesgo y la atención de emergencias en Bogotá, debe asumir la Política de Gobierno Digital no solo como un mandato normativo, sino como una herramienta transformadora que fortalece su capacidad institucional, mejora su desempeño y amplía su impacto social. Esta alineación con los principios de eficiencia, eficacia, transparencia y participación definidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), permitirá consolidar una entidad moderna, resiliente y centrada en el servicio público.

- **Normativa de Gestión Documental:** La Ley 594 de 2000 (Ley General de Archivos) y el Acuerdo 004 de 2019 del Archivo General de la Nación²⁶, regulan la gestión de

²⁶ Acuerdo 004 de 2019 Archivo General de la Nación - AGN. (s/f). Gov.co. Recuperado el 11 de septiembre de 2025, de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=84668>



documentos electrónicos. La UAECOB debe alinear sus procesos de digitalización de registros (informes de servicio, expedientes de incidentes, etc.) con estas normativas para garantizar la validez legal, la preservación y la consulta de la información.

- **El Decreto 2106 de 2019²⁷**: establece normas para simplificar y reformar trámites y procedimientos innecesarios, impulsando la digitalización de los servicios. Complementariamente, el Decreto 1263 de 2022 del Ministerio de las TIC (MinTIC) define los lineamientos y estándares que las entidades públicas deben tener en cuenta para su transformación digital. Este marco legal exige a las entidades el desarrollo de soluciones que sean accesibles, automatizadas y basadas en la experiencia del usuario.
- **Resolución 2893 de 2020 del MinTIC²⁸**: La Resolución 2893 de 2020 del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC) es un instrumento fundamental para la modernización de la UAECOB, ya que establece los lineamientos para la estandarización de los puntos de contacto digitales del Estado colombiano. Su objetivo es garantizar una experiencia de usuario unificada, eficiente y transparente en los servicios públicos en línea. En el contexto de la reestructuración y el fortalecimiento de la UAECOB, esta resolución es clave por varias razones:
 - **Estandarización de Canales Digitales**: La normativa exige que las entidades armonicen la apariencia, el diseño y la funcionalidad de sus portales web, sedes electrónicas y ventanillas únicas. Para la UAECOB, esto implica que su portal de servicios (por ejemplo, para la solicitud de inspecciones o permisos) debe seguir los estándares del Portal Único del Estado Colombiano, facilitando la navegación y el acceso a la información por parte de la ciudadanía.
 - **Simplificación de Trámites y Servicios**: La resolución promueve la digitalización de los trámites y la creación de servicios orientados a la participación (OPA). En la UAECOB, esto se puede traducir en la digitalización de procesos como la emisión de certificados de seguridad contra incendios o la consulta de expedientes de incidentes.
 - **Integración al Portal Único del Estado**: La norma dicta la obligatoriedad de que las entidades se integren al Portal Único del Estado Colombiano. Esto no solo aumenta la visibilidad de los servicios de la UAECOB a nivel nacional, sino que también facilita la interoperabilidad con otras entidades, lo que es vital para la coordinación de la respuesta a emergencias y la gestión de la información.

²⁷ Decreto 2106 de 2019 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado el 11 de septiembre de 2025, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=103352>

²⁸ MinTIC establece lineamientos para que las entidades públicas estandaricen la oferta de información y servicios - MinTIC establece lineamientos para que las entidades públicas estandaricen la oferta de información y servicios. (s/f). MINTIC Colombia. Recuperado el 11 de septiembre de 2025, de <https://mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/Noticias/161311:MinTIC-establece-lineamientos-para-que-las-entidades-publicas-estandaricen-la-oferta-de-informacion-y-servicios>

- **Ley 2294 de 2023 – Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 ("Colombia potencia mundial de la vida"²⁹):** Dentro de este marco legal se ubican mandatos al Ministerio TIC, entre ellos los relacionados con la infraestructura digital, conectividad universal y regulación de telecomunicaciones. El Decreto 1031 está en cumplimiento del artículo 147 de esta Ley.
- **Decreto Nacional 1031 de 2024³⁰:** Reglamenta el Procedimiento Único para el despliegue de redes e infraestructura de telecomunicaciones en Colombia, como modificación al Decreto 1078 de 2015. Establece plazos, requisitos, procedimientos para autorizaciones de infraestructura de telecomunicaciones, incluye regularización para redes ya existentes sin autorización.
- **Innovación y Conectividad:** La tecnología 5G está en proceso de implementación, lo que representa una oportunidad para los servicios de emergencia. La priorización de la comunicación para los equipos de respuesta y la transmisión de datos y videos en tiempo real son avances clave. Además, el uso de drones y robots operados de forma remota se perfila como una herramienta vital para intervenir en entornos de alto riesgo sin comprometer la seguridad del personal.
- **Normativas en gestión de información y gobierno digital:** Aunque no siempre específicas para bomberos, los marcos de interoperabilidad, gobierno abierto, transformación digital, gestión de datos e innovación tecnológica nacional (a través de MinTIC, Min Ciencia, otros) implican estándares, protocolos, presupuestos, generando obligaciones y oportunidades para entidades públicas. Parte de esto se refleja en la política nacional de IA, protección de datos, etc.

2. El Entorno Tecnológico en Bogotá: De la Política a la Acción Distrital

Bogotá, como capital, ha desarrollado su propio marco para convertirse en un **"territorio inteligente"**, lo que impacta directamente en las entidades distritales como la UAECOB.

Políticas y Reglamentaciones Distritales

- **Política Pública "Bogotá Territorio Inteligente (2023-2032)"³¹:** El Decreto 181 de 2022³² de la Alcaldía Mayor de Bogotá establece la Política Pública de Ciudad Inteligente (2022-2032). Esta normativa define los lineamientos para el uso de la

²⁹ Ley 2294 de 2023 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado el 11 de septiembre de 2025, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=209510>

³⁰ Decreto 1031 de 2024 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado el 11 de septiembre de 2025, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=249396>

³¹ (S/f). Gov.co. Recuperado el 11 de septiembre de 2025, de <https://www.sdp.gov.co/content/politica-publica-bogota-territorio-inteligente-2023-2032>

³² Decreto 181 de 2022 Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. (s/f). Gov.co. Recuperado el 11 de septiembre de 2025, de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=123319>



tecnología, los datos y la innovación con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los ciudadanos. Por primera vez, la ciudad cuenta con una política pública que consolida su visión como territorio inteligente, garantizando el uso estratégico de la tecnología, los datos y la innovación en los próximos 10 años. Este enfoque es crucial para la UAECOB, ya que le exige alinear sus proyectos con los objetivos distritales, como la integración de datos y la mejora de servicios digitales.

- **Alta Consejería Distrital de TIC³³:** Depende de la Secretaría General de la Alcaldía de Bogotá. Asesora al Distrito en política pública TIC, expide lineamientos, directrices, estrategias para transformación digital, innovación, uso de tecnología y datos. Tiene bajo su gestión instrumentos como el Laboratorio de Innovación de Bogotá (iBO), Agencia de Analítica de Datos Bogotá (Ágata), la Comisión Distrital de Transformación Digital.
- **Plan Bogotá Capital Digital³⁴:** Es la estrategia distrital para institucionalizar la transformación digital, atención al ciudadano, interoperabilidad, integración de tecnologías, infraestructura digital, etc. Se articula con la Comisión Distrital de Transformación Digital.
- **Comisión Distrital de Transformación Digital (CDTD)³⁵:** Espacio de coordinación inter-entes distritales para seguimiento, acompañamiento, evaluación de proyectos TIC, innovación y uso de datos. Importante para alineamiento institucional, coordinación de tecnologías compartidas, interoperabilidad.
- **Normativa para despliegue de infraestructura de telecomunicaciones local:** Decreto Distrital 482 de 2024³⁶ adopta en Bogotá el procedimiento único nacional (Decreto 1031 de 2024), adaptándolo localmente bajo condiciones del POT (Plan de Ordenamiento Territorial), flexibilizando trámites, regulando la compartición de infraestructura, mimetización, regulaciones urbanísticas.

³³ *Consejería TIC, la oficina asesora de la transformación digital de la ciudad.* (2021, junio 21). Bogota.gov.co; Consejería TIC, la oficina asesora de la transformación digital de la ciudad. <https://bogota.gov.co/gobierno-abierto-de-bogota/la-consejeria-tic-y-la-transformacion-digital-de-bogota>

³⁴ *¡Aquí sí pasa! Avanza la transformación digital en Bogotá, mi Ciudad, mi Casa.* (2025, abril 8). Bogota.gov.co; ¡Aquí sí pasa! Avanza la transformación digital en Bogotá, mi Ciudad, mi Casa. <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/gestion-publica/asi-avanza-la-transformacion-digital-en-bogota-mi-ciudad-mi-casa>

³⁵ (S/f). Gov.co. Recuperado el 11 de septiembre de 2025, de <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/gestion-publica/avances-de-la-comision-distrital-de-transformacion-digital-de-bogota>

³⁶ *Decreto 482 de 2024 Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. (s/f).* Gov.co. Recuperado el 11 de septiembre de 2025, de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=171097>



- **Estrategia en Servicios de Emergencia:** Bogotá ha avanzado en la integración de tecnología para la gestión de emergencias. El **Número Único de Seguridad y Emergencias (NUSE) 123** es la plataforma central que coordina las respuestas de todas las entidades. La participación de la UAECOB en este sistema es fundamental y requiere una interoperabilidad tecnológica que garantice la comunicación fluida, la geolocalización de incidentes y el acceso a datos en tiempo real.
- **Marco de Innovación del Cuerpo de Bomberos:** La propia UAECOB ha promovido la innovación. Se ha identificado su participación en eventos como la **"Feria de Conocimiento e Innovación"** para presentar avances tecnológicos. Además, su portal web menciona el fomento de la colaboración e innovación abierta con la ciudadanía y aliados estratégicos para buscar soluciones a problemáticas públicas, lo que demuestra una vocación de liderazgo tecnológico a nivel distrital.³⁷

Este análisis riguroso establece el contexto legal, político y operativo que debe guiar cualquier iniciativa de fortalecimiento tecnológico en la UAECOB. La entidad debe seguir aprovechando los marcos legales y las políticas de innovación para integrar tecnologías de vanguardia que no solo mejoren su capacidad de respuesta, sino que también la consoliden como un referente en la gestión de emergencias a nivel nacional y regional.

3. La Inteligencia Artificial: De la Reactividad a la Proactividad

La adopción de la Inteligencia Artificial (IA) en la UAECOB puede transformar su modelo de respuesta, permitiéndole ser una entidad proactiva y predictiva.

- **Sustento en la Normativa Nacional:** El documento CONPES 4023 de 2021 (Política Nacional para la Reactivación Económica y la Inclusión Social), en su apartado de Transformación Productiva y Sostenibilidad, promueve el uso de la IA en el sector público. Para la UAECOB, esto justifica la inversión en sistemas predictivos de incidentes basados en datos históricos (hora, ubicación, tipo de emergencia), permitiendo una mejor distribución de las unidades y una optimización de los tiempos de respuesta.
- **Aplicaciones de la IA para la Reestructuración:**
 - **Análisis Predictivo de Riesgos:** Utilizar algoritmos de IA para identificar patrones en incidentes pasados (incendios forestales, inundaciones, accidentes de tráfico) y predecir dónde y cuándo podrían ocurrir futuros eventos.

³⁷ Feria de Conocimiento e Innovación del cuerpo de Bomberos de Bogotá
<https://www.youtube.com/watch?v=ElRahcuz2Yk>



- **Optimización de Recursos y Rutas:** La IA puede optimizar la asignación de unidades y la planificación de rutas en tiempo real, considerando el tráfico, el clima y la disponibilidad de recursos.
- **Soporte a la Toma de Decisiones:** Los sistemas basados en IA pueden procesar grandes volúmenes de datos de una emergencia y ofrecer a los comandantes recomendaciones en tiempo real sobre la mejor estrategia de respuesta.
- **CONPES de Inteligencia Artificial (IA)³⁸:** En febrero de 2025 fue aprobado el Conpes de Política Nacional de Inteligencia Artificial. Este documento busca fomentar el desarrollo, aprovechamiento, crecimiento y aprendizaje de la IA en Colombia. Incluye compromisos estatales para fortalecer gobernanza, infraestructura tecnológica, talento digital, investigación, mitigación de riesgos etc.
- **Política Pública Nacional de IA:** Relacionada con el Conpes mencionado, articula esfuerzos desde múltiples entidades (MinTIC, Ministerio de Ciencia, DNP, etc.) para hacer de la IA una herramienta estratégica, sostenible, con criterios de ética, transparencia y capacidades nacionales.

4. Implicaciones para la UAECOB

Dados los marcos y políticas descritas, se resaltan los factores externos tecnológicos más relevantes que debe considerar la entidad para su fortalecimiento:

Tabla 24. Factores externos tecnológicos más relevantes

Factor	Oportunidades	Amenazas / Riesgos	Consideraciones clave para diseño institucional
Infraestructura de comunicación y telecomunicaciones	Mayor facilidad para desplegar redes, mejorar conectividad, usar sistemas de monitoreo remoto, cámaras, drones, radios digitales, acceso a procedimientos	Retrasos en licencias urbanísticas, barreras en zonas patrimoniales o con restricciones urbanísticas, posibles conflictos con normativa de espacio público.	Tener claridad en permisos, incluir equipos legales/técnicos con experiencia en trámites de telecomunicaciones; planificar para redundancias (backup) y resiliencia.

³⁸ Con aprobación de Conpes de IA, Colombia cuenta con Política Pública para el desarrollo de la Inteligencia Artificial - Con aprobación de Conpes de IA, Colombia cuenta con Política Pública para el desarrollo de la Inteligencia Artificial. (s/f). MINTIC Colombia. Recuperado el 11 de septiembre de 2025, de <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/Noticias/399915:Con-aprobacion-de-Conpes-de-IA-Colombia-cuenta-con-Politica-Publica-para-el-desarrollo-de-la-Inteligencia-Artificial>



	simplificados con Decreto 1031 + Decreto 482.		
Protección de datos personales	Posibilidad de modernizar los sistemas de información (SITIOS, GAUDÍAS, reportes incidentes), recolectar datos para prevención, análisis, transparencia con respaldo legal.	Riesgo de sanciones si hay vulneración de datos; pérdida de confianza ciudadana; responsabilidad legal ante filtraciones; necesidad de cumplir estándares de seguridad.	Implementar protocolo de protección de datos, designar responsable del tratamiento de datos, capacitación del personal, auditoría de sistemas, cifrado, registros de acceso, respaldo y recuperación.
Inteligencia Artificial (IA) / innovación tecnológica	Mejoras en análisis predictivo (incendios, emergencias), optimización de rutas, drones con visión remota, sistemas de decisión basados en datos; acceso a política pública nacional de IA que puede proveer recursos y aliado institucional.	Regulaciones emergentes exigirán transparencia, explicabilidad, ética; posible uso indebido, sesgos; necesidad de recursos humanos capacitados.	Incluir en el diseño institucional capacidad técnica para evaluar / implementar IA, políticas internas de ética y uso responsable, definir uso de IA para el bien público, prever evaluación de impacto de la tecnología.
Gobierno digital, interoperabilidad	Puede integrarse con entidades distritales, uso de plataformas compartidas, datos abiertos, interoperabilidad para coordinar emergencias, reportes ciudadanos,	Sistemas silo, ausencia de estándares comunes, dependencia tecnológica externa o de proveedores; riesgo de fallas en coordinación.	Adoptar estándares de interoperabilidad, usar APIs públicas o estándares comunes, definir arquitectura corporativa de TI, asegurar continuidad operativa, mecanismos de respaldo y redundancia.



	seguimiento de incidentes.		
Capacitación y talento	Políticas nacionales y distritales orientadas a formación en IA, tecnología, ciencia de datos; posibilidad de capacitación con entidades universitarias y tecnológicas.	Falta de personal capacitado, rotación, costos de mantener tecnología avanzada y personal; brechas de conocimiento interno.	Crear planes de capacitación, alianzas con academia, contratar perfiles técnicos adecuados, contemplar presupuesto para actualización tecnológica y mantenimiento.

Fuente: Elaboración propia

5. Riesgos, barreras y obligaciones para la UAECOB

- Obligación de manejo adecuado de datos personales, si recolecta, procesa, almacena información de ciudadanos (por ejemplo, reportes de emergencia, datos biométricos, etc.). Debe cumplir con Ley 1581/2012, con seguridad técnica, niveles de acceso, responsabilidad del tratamiento, transparencia, derechos de titular.
- Cumplimiento de normativas de infraestructura de telecomunicaciones: si se requiere desplegar antenas, redes radioeléctricas, enlaces, fibra óptica, etc., el Decreto 1031 regula trámites y autorizaciones, plazos, permisos municipales y distritales.
- Riesgo regulatorio en uso de IA: con los proyectos de ley en curso, la Conpes de IA y regulaciones emergentes sobre ética, transparencia, trazabilidad, riesgo, responsabilidad, existe riesgo de sanciones si se usan tecnologías sin validar esos criterios.

6. Situación de infraestructura, conectividad y desafíos locales

El análisis del entorno tecnológico de la UAECOB no estaría completo sin una evaluación de la infraestructura de telecomunicaciones y los desafíos locales en Bogotá. Aunque la ciudad ha avanzado en la digitalización, persisten brechas que impactan directamente en la capacidad de respuesta y la interoperabilidad de las entidades de emergencia.

Avances Distritales en la Digitalización de Servicios

La administración distrital ha impulsado una estrategia de gobierno electrónico para mejorar la eficiencia y la interacción con la ciudadanía. Este esfuerzo se basa en varios pilares:



- **Interoperabilidad y Eficiencia:** La ciudad promueve la eficiencia y la reducción de trámites al fomentar el intercambio de datos y la cooperación entre entidades distritales. Este enfoque, impulsado por la Secretaría General de la Alcaldía de Bogotá, busca eliminar redundancias y crear un ecosistema de servicios integrados³⁹. Para la UAECOB, esto se traduce en la necesidad de que sus sistemas de gestión interna y de emergencias puedan comunicarse de manera fluida con plataformas de otras entidades, como la Secretaría de Ambiente o la Secretaría de Seguridad, para un intercambio de información ágil y oportuno.
- **Software Libre y Código Abierto:** La política de la administración distrital ha favorecido el uso de plataformas basadas en software libre y código abierto. Esto reduce la dependencia de proveedores privados, minimiza los costos de licenciamiento y fomenta la transparencia y la colaboración en el desarrollo de soluciones tecnológicas. La UAECOB puede beneficiarse de este enfoque al adoptar o co-crear herramientas que se integren fácilmente con las de otras agencias gubernamentales.

Desafíos de Infraestructura y Conectividad en el Territorio

A pesar de los avances, la infraestructura de telecomunicaciones en Bogotá presenta desafíos significativos que deben ser abordados para una reestructuración efectiva de la UAECOB:

- **Brechas de Cobertura en Zonas Periféricas:** El reto de la conectividad persiste en las zonas periféricas de la ciudad y en localidades con menor desarrollo de infraestructura. Esto afecta la capacidad de la UAECOB para garantizar una comunicación fiable y en tiempo real en todas sus operaciones. La falta de cobertura de redes radioeléctricas, antenas o fibra óptica en áreas remotas puede comprometer la seguridad de las unidades y la eficacia de la respuesta ante emergencias.
- **Barreras Administrativas y Urbanísticas:** Históricamente, el despliegue de infraestructura de telecomunicaciones ha enfrentado barreras administrativas y urbanísticas. Sin embargo, la Alcaldía de Bogotá ha trabajado para mitigar estos obstáculos. El Decreto Distrital 1031 de 2017 y el Decreto Distrital 482 de 2019 buscan facilitar el despliegue de redes y antenas de comunicaciones, simplificando

³⁹ Bogotá promueve intercambio de plataformas para impulsar transformación digital y eficiencia de recursos. (s/f). Gov.co. Recuperado el 11 de septiembre de 2025, de <https://secretariageneral.gov.co/noticias/bogota-promueve-intercambio-de-plataformas-para-impulsar-transformacion-digital-y-eficiencia-de-recursos>



los trámites y minimizando las restricciones para la instalación de nueva infraestructura⁴⁰.

Implicaciones para la UAECOB y la Reestructuración

La situación de la infraestructura y la conectividad en Bogotá tiene un impacto directo en la capacidad de la UAECOB para modernizar su operación. La reestructuración tecnológica debe considerar estos elementos:

- **Inversión en Redes Propias:** La entidad debe evaluar la necesidad de invertir en su propia infraestructura de comunicación, como una red de radio privada (troncalizada), para garantizar la fiabilidad y la seguridad en sus operaciones, especialmente en áreas con baja cobertura de redes comerciales.
- **Integración con Sistemas de Gestión Distrital:** La UAECOB debe aprovechar las plataformas y herramientas promovidas por la administración distrital para asegurar la interoperabilidad. Esto no solo mejora la coordinación, sino que también evita el desarrollo de soluciones redundantes, optimizando los recursos públicos.
- **Estrategias de Despliegue en Áreas Críticas:** La entidad debe colaborar con la Secretaría de Planeación y la Secretaría de Ambiente para identificar las zonas de mayor riesgo o de difícil acceso con el fin de priorizar el despliegue de infraestructura de comunicación que soporte sus operaciones.

2.1.5.8. Análisis de infraestructura

2.2. Análisis de factores externos

La influencia de múltiples factores asociados a la capacidad que estos tengan de modificar o cambiar la forma en que funciona la unidad, se vuelven un factor clave de identificación, además que nos permite identificar, como se vienen adelantando políticas,

⁴⁰ Socialización del despliegue de infraestructura digital bajo norma territorial. (2025, febrero 6). Bogota.gov.co; Socialización del despliegue de infraestructura digital bajo norma territorial. <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/planeacion/socializacion-despliegue-de-infraestructura-digital-bajo-norma-bogota>



planes, programas, proyectos y estrategias desde otros ámbitos o sectores asociados a la gestión de Bomberos Bogotá.

2.2.5. Análisis del entorno político

El artículo 2 de la Constitución Política dispone que son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución. En esta medida, el origen de la actividad bomberil se remonta a este mandato constitucional, en razón de que, según el artículo 1 de la ley general de bomberos 1575 de 2012, establece que, por virtud de la responsabilidad compartida, la gestión integral del riesgo contra incendio, los preparativos y atención de rescates en todas sus modalidades y la atención de incidentes con materiales peligrosos es responsabilidad de todas las autoridades y de los habitantes del territorio colombiano, en especial, los municipios, o quien haga sus veces, los departamentos y la Nación. Esto sin perjuicio de las atribuciones de las demás entidades que conforman el Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres.

Agrega la norma que, en cumplimiento de esta responsabilidad, los organismos públicos y privados deberán contemplar la contingencia de este riesgo en los bienes muebles e inmuebles tales como parques naturales, construcciones, programas de desarrollo urbanístico e instalaciones y adelantar planes, programas y proyectos tendientes a disminuir su vulnerabilidad.

La norma invocada se inspira en el artículo 288 superior, donde se dispone que las competencias atribuidas a los distintos niveles territoriales serán ejercidas conforme a los principios de coordinación, concurrencia y subsidiariedad en los términos que establezca la ley.

La ley 1575 de 2012, por la cual **se establece la Ley General de Bomberos de Colombia**, **preceptúa que** la organización para la gestión integral del riesgo contra incendio, los preparativos y atención de rescates en todas sus modalidades y la atención de incidentes con materiales peligrosos, se denominarán Bomberos de Colombia.

A su vez, el precepto legal señala que los bomberos de Colombia forman parte integral del Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres o quien haga sus veces.

Por consiguiente, según la disposición, el sistema nacional de bomberos estará integrado así:

- a) Los Cuerpos de Bomberos Voluntarios Reconocidos.
- b) Los Cuerpos de Bomberos Oficiales.
- c) Los Bomberos Aeronáuticos.
- d) Las Juntas Departamentales de Bomberos.



- e) La Confederación Nacional de Cuerpos de Bomberos.
- f) La Delegación Nacional de Bomberos de Colombia.
- g) La Junta Nacional de Bomberos de Colombia.
- h) La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia.

En cuanto al reconocimiento de la personería jurídica y requisitos de creación y funcionamiento de los bomberos voluntarios, el artículo 18 de la ley 1575 de 2012 señala que los Cuerpos de Bomberos Voluntarios son aquellos organizados como asociaciones sin ánimo de lucro, de utilidad común y con personería jurídica expedida por las secretarías de gobierno departamentales (o municipales), organizadas para la prestación del servicio público para la gestión integral del riesgo contra incendio, los preparativos y atención de rescates en todas sus modalidades y la atención de incidentes con materiales peligrosos, en los términos del artículo segundo de la presente ley y con certificado de cumplimiento expedido por la Dirección Nacional de Bomberos.

A su turno, el artículo 23 de la ley general de bomberos preceptúa que el Consejo de Oficiales es la máxima autoridad de los Cuerpos de Bomberos Voluntarios, y como tal le compete además de la elección del Comandante quien será su representante legal, la elección de Dignatarios y las demás que determine la Junta Nacional de Bomberos. Así mismo, nombrar el Revisor Fiscal quien será externo a los Cuerpos de Bomberos.

Por medio de la ley 1505 de 2012 se crea en Colombia el Subsistema Nacional de Voluntarios en Primera Respuesta, el que hace parte del Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres.

Este Subsistema es el conjunto de entidades que realizan acciones voluntarias en primera respuesta a nivel nacional en atención y prevención de desastres, emergencias y eventos antrópicos, cuyos integrantes son: .

- a) Los voluntarios acreditados y activos de la Defensa Civil Colombiana.
- b) Los voluntarios acreditados y activos de la Cruz Roja Colombiana.
- c) Los voluntarios acreditados y activos de los Cuerpos de Bomberos.
- d) Demás entidades autorizadas por el Comité Nacional para la Prevención y Atención de Desastres de conformidad con el artículo 16 de la presente ley.

Por virtud de la ley 1523 de 2012 se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres, que incorpora lo que hasta entonces se ha denominado en normas anteriores prevención, atención y recuperación de desastres, manejo de emergencias y reducción de riesgos.



El artículo 2 de la ley invocada dispone que la gestión del riesgo es responsabilidad de todas las autoridades y de los habitantes del territorio colombiano. Agrega que, en cumplimiento de esta responsabilidad, las entidades públicas, privadas y comunitarias desarrollarán y ejecutarán los procesos de gestión del riesgo, entiéndase: conocimiento del riesgo, reducción del riesgo y manejo de desastres, en el marco de sus competencias, su ámbito de actuación y su jurisdicción, como componentes del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres.

Por su parte, los habitantes del territorio nacional, corresponsables de la gestión del riesgo, actuarán con precaución, solidaridad, autoprotección, tanto en lo personal como en lo de sus bienes, y acatarán lo dispuesto por las autoridades.

El artículo 24 de la preceptiva crea el Comité Nacional para el Manejo de Desastres, como una instancia interinstitucional del sistema nacional que asesora y planifica la implementación permanente del proceso de manejo de desastres con las entidades del sistema nacional, donde hace presencia la organización bomberil ocupando un escaño en la Corporación, además de los demás integrantes, a saber:

1. El Director General de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres o su delegado, quien presidirá.
2. El Director del Departamento Nacional de Planeación o su delegado.
3. El Comandante del Ejército Nacional o su delegado.
4. El Comandante de la Armada Nacional.
5. El Comandante de la Fuerza Aérea Colombiana o su delegado.
6. El Director General de la Policía Nacional o su delegado.
7. El Director General de la Defensa Civil o su delegado.
8. El Director de la Cruz Roja Nacional o su delegado.
9. Un representante de la Junta Nacional de Bomberos de Colombia.

Por otro lado, el artículo 25 le asigna las funciones a la Corporación, a saber:

1. Orientar la formulación de políticas que fortalezcan el proceso de manejo de desastre.
2. Asesorar la formulación de la estrategia nacional de respuesta a emergencias.
3. Asesorar la ejecución de la respuesta a situaciones de desastre con el propósito de optimizar la atención a la población, los bienes, ecosistemas e infraestructura y la restitución de los servicios esenciales.
4. Orientar la preparación para la recuperación, entiéndase: rehabilitación y reconstrucción.
5. Asesorar la puesta en marcha de la rehabilitación y reconstrucción de las condiciones socioeconómicas, ambientales y físicas, bajo criterios de seguridad y desarrollo sostenible.



6. Coordinar con el comité de reducción del riesgo de manera que la reconstrucción no reproduzca las condiciones de vulnerabilidad.
7. Asesorar el diseño del proceso de manejo de desastres como componente del sistema nacional.
8. Propender por la articulación entre el proceso de manejo de desastre con el proceso de conocimiento del riesgo y el de reducción del riesgo.
9. Orientar la formulación, implementación, seguimiento y evaluación del Plan Nacional para la Gestión del Riesgo con énfasis en los aspectos de preparación para la respuesta y recuperación.

La ley 1575 de 2012 crea las Juntas Nacional, departamentales y distrital de Bomberos. En el artículo 8 define la integración de la Junta nacional de Bomberos y allí le asigna un escaño de participación a Un (1) delegado de los Cuerpos de Bomberos Oficiales del país, elegido entre ellos mismos y Un Alcalde elegido por la Federación Nacional de Municipios; lo que nos lleva a concluir que la participación de la Unidad de Bomberos de Bogotá, en esa Junta, resulta muy remota, en razón de que solo estaría representada muy precariamente por el Alcalde elegido por la Federación de Municipios y el delegado de los Cuerpos Oficiales del país.

Pero esta situación de distanciamiento entre los Bomberos de Bogotá y la Junta Nacional se sortea favorablemente, aprovechando que el artículo 16. de la ley general de Bomberos que crea la Junta Distrital de Bomberos de Bogotá, D. C, la que cumplirá las mismas funciones de las Junta Departamentales de Bomberos.

Dispone la norma que La Junta Distrital de Bomberos de Bogotá, D. C., estará integrada de la siguiente manera:

- a) El Alcalde Mayor, que solo podrá en caso de ser necesario delegar en el secretario de gobierno, quien la presidirá;
- b) El Secretario de Medio Ambiente, o quien haga sus veces;
- c) El Director de la Unidad Administrativa Especial -Cuerpo Oficial de Bomberos, o entidad que haga sus veces; quien ejercerá la secretaría técnica y ejecutiva;
- d) El Comandante del Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Bogotá;
- e) El Director General de la Aeronáutica Civil o su delegado, quien solo podrá ser el Jefe del Grupo de Bomberos Aeronáuticos en la respectiva regional.

En este orden de ideas, al poner en funcionamiento la Juntas Distrital, se estaría allanando el camino para una mayor eficacia en la prestación del servicio misional, al crear sinergias entre entidades homólogas, que despiertan compromisos, además de constituir una oportunidad para que la UAECOB lidere esta corporación y se convierta en un referente para todos los Cuerpos de Bomberos del país.



En el tema de talento humano, tenemos que la ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública, en su artículo 4o. dispone que 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.

Consecuente, la normativa señala taxativamente, los sistemas específicos de carrera administrativa, donde especifica:

- 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.
- El que regula el personal que presta sus servicios a los cuerpos oficiales de bomberos. Esta excepción fue adicionada por el artículo 51 de la Ley 1575 de 2012

En consecuencia, por medio del Decreto ley 256 de 2013, se estableció el Sistema Específico de Carrera para los Cuerpos Oficiales de Bomberos, justamente, **en ejercicio de las facultades extraordinarias conferidas por el artículo 52 de la Ley 1575 del 21 de agosto de 2012, al presidente de la República.**

No obstante, se destaca que el precepto legal expedido por virtud del nivel excepcional que la ley de otorga al sistema de carrera de los Cuerpos Oficiales de Bomberos en Colombia, no incluyó requisitos especiales de ingreso, que se alinearan con el servicio especial y de exigencia de capacidades físicas y académicas que deben acreditar quienes aspiren a ingresar a los Cuerpos oficiales de bomberos. De tal manera que, si se llegare a optar por construir un perfil específico para el personal bomberil, la ruta sería



por la línea legislativa, para modificar el decreto ley 256 de 2013, siguiendo el paralelismo de formas, en virtud del cual, una ley solo puede ser modificada por otra ley y así sucesivamente, entre normas del mismo rango.

En la línea de funciones asignadas al Cuerpo Oficial de Bomberos, el artículo 22 de la ley general lista las funciones generales y, por virtud de Ley 2187 de 2022, se adiciona la disposición, con el numeral 8, con la autorización a los Cuerpos de Bomberos de Colombia, para la prestación del servicio de traslado de pacientes para la atención de emergencias médicas en salud, de forma subsidiaria.

En materia de contratación estatal se destaca que la UAECOB es una entidad del sector central de la administración distrital. Por tal razón está sometida, en un todo, al estatuto general de contratación de la administración pública, de conformidad con el artículo 2 de la ley 80 de 1993.

En esa medida, en sus procesos contractuales deberá dar estricto cumplimiento a las leyes 80 de 1993, 1150 de 2007, 1474 de 2011, decreto 019 de 2012 y el decreto reglamentario 1082 de 2015, además del estatuto general de presupuesto y las normas de responsabilidad disciplinaria, fiscal, política y demás.

Por su parte, el régimen disciplinario del personal bomberil se rige por la norma general contenida en la ley 1952 de 2019, por medio de la cual se expide el código general disciplinario se deroga la ley 734 de 2002.

ROL DE LA UAECOB DENTRO DEL SISTEMA NACIONAL DE BOMBEROS

En el año 2012 se expidió la ley 1575 DE 2012, por medio de la cual se establece la Ley General de Bomberos de Colombia. Por medio de esta institución se organiza el programa de bomberos, a nivel nacional y territorial, donde la UAECOB ocupa un rol preponderante, por la importancia jurídica política, fiscal y administrativa que caracteriza al Distrito Capital.

La ley general ya invocada indica, en el marco de la responsabilidad compartida, que la gestión integral del riesgo contra incendio, los preparativos y atención de rescates en todas sus modalidades y la atención de incidentes con materiales peligrosos es responsabilidad de todas las autoridades y de los habitantes del territorio colombiano, en especial, los municipios, o quien haga sus veces, los departamentos y la Nación. Esto sin perjuicio de las atribuciones de las demás entidades que conforman el Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres.

En cumplimiento de esta responsabilidad los organismos públicos y privados deberán contemplar la contingencia de este riesgo en los bienes muebles e inmuebles tales como



parques naturales, construcciones, programas de desarrollo urbanístico e instalaciones y adelantar planes, programas y proyectos tendientes a disminuir su vulnerabilidad.

El artículo 4 de la ley identifica las instituciones que integran los bomberos de Colombia, a saber:

- a) Los Cuerpos de Bomberos Voluntarios Reconocidos.
- b) *Los Cuerpos de Bomberos Oficiales.*
- c) Los Bomberos Aeronáuticos.
- d) Las Juntas Departamentales de Bomberos.
- e) La Confederación Nacional de Cuerpos de Bomberos.
- f) La Delegación Nacional de Bomberos de Colombia.
- g) La Junta Nacional de Bomberos de Colombia.
- h) La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia.

Ahora bien, para el cumplimiento de las misionalidades encomendadas al sector bomberos, en el artículo 8 se integra la Junta Nacional de Bomberos, donde hay un cupo para un delegado de los Cuerpos de Bomberos Oficiales del país, elegido entre ellos mismos, además de otros organismos afines a la misión, que conforman esta corporación, con funciones específicas de aprobar los proyectos presentados, para financiar con el Fondo Nacional de Bomberos, formular los lineamientos y los reglamentos generales de orden técnico, administrativo y operativo, para que sean insumo para las determinaciones de la Dirección Nacional de Bomberos.

En el nivel territorial, la ley crea las Juntas departamentales de Bomberos, haciendo lo propio con el Distrito Capital de Bogotá. En el artículo 16 le asigna las mismas funciones de la Juntas departamentales de Bomberos. Por su parte, la Junta Distrital de Bomberos de Bogotá, D. C., estará integrada de la siguiente manera:

- a) El Alcalde Mayor, que solo podrá en caso de ser necesario delegar en el secretario de gobierno, quien la presidirá. Aquí se destaca que, por disposición del Acuerdo 637 de 2016, se creo el sector Administrativo de "Seguridad, Convivencia y Justicia.", bajo la coordinación de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia, como cabeza del sector. En consecuencia, se debe tener en cuenta que el delegado del Alcalde, para estos efectos, será el Secretario de Seguridad, Convivencia y Justicia, como cabeza de sector y no el Secretario de Gobierno, por derogación expresa del mandato que así lo establecía.
- b) El Secretario de Medio Ambiente, o quien haga sus veces;
- c) El Director de la Unidad Administrativa Especial -Cuerpo Oficial de Bomberos, o entidad que haga sus veces; quien ejercerá la secretaría técnica y ejecutiva;
- d) El Comandante del Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Bogotá



e) El Director General de la Aeronáutica Civil o su delegado, quien solo podrá ser el Jefe del Grupo de Bomberos Aeronáuticos en la respectiva regional.

En este momento se está en el proceso de convocatoria de la Junta para ponerla en funcionamiento, con el fin de coordinar a todas las instancias que la integran y hacer más eficaz y oportuna la prestación del servicio a cargo de la UAECOB. De esa manera se logrará la sinergia e interacción esperada entre todas las instituciones comprometidas con un mismo fin.

Por otra parte, el artículo 17 ídem define a los Cuerpos de Bomberos, como todas las instituciones organizadas para la prevención, atención y control de incendios, los preparativos y atención de rescates en todas sus modalidades inherentes a su actividad y la atención de incidentes con materiales peligrosos.

El artículo 18. Clasifica a los cuerpos de bomberos, en Oficiales, Voluntarios y Aeronáuticos. Los Oficiales, se caracterizan por ser entidades de derecho público, creados por los concejos distritales o municipales, para el cumplimiento del servicio público para la gestión integral del riesgo contra incendio, los preparativos y atención de rescates en todas sus modalidades y la atención de incidentes con materiales peligrosos a su cargo en su respectiva jurisdicción.

A su vez, expresa la normativa que los Cuerpos de Bomberos Voluntarios son organizados como asociaciones sin ánimo de lucro, de utilidad común y con personería jurídica expedida por las secretarías de gobierno departamentales, organizadas para la prestación del servicio público para la gestión integral del riesgo contra incendio, los preparativos y atención de rescates en todas sus modalidades y la atención de incidentes con materiales peligrosos, en los términos de la ley 1575 de 2012.

Los Bomberos Aeronáuticos son aquellos cuerpos de bomberos especializados y a cargo de los explotadores públicos y privados de aeropuertos, vigilados por la Autoridad Aeronáutica Colombiana y organizados para la gestión integral del riesgo contra incendio, los preparativos y atención de rescates en todas sus modalidades y la atención de incidentes con materiales peligrosos y demás calamidades conexas propias del sector aeronáutico.

Agrega la norma que en ningún municipio o distrito podrán crearse cuerpos de bomberos voluntarios sin el lleno de los requisitos contemplados en el artículo 20 de la presente ley. La ley 1575 de 2012, en el artículo 22, precisa las funciones de los cuerpos de bomberos y así las lista:

1. Llevar a cabo la gestión integral del riesgo en incendios que comprende:
 - a) Análisis de la amenaza de incendios;



- b) Desarrollar todos los programas de prevención;
- c) Atención de incidentes relacionados con incendios;
- d) Definir, desarrollar e implementar programas de mitigación;
- e) Llevar a cabo los preparativos tanto en los cuerpos de bomberos, como en la comunidad y todas las instalaciones de personas de derecho público y privado para garantizar la respuesta oportuna, eficiente y eficaz.

2. Adelantar los preparativos, coordinación y la atención en casos de rescates, tanto en los cuerpos de bomberos, como en la comunidad y en todas las instalaciones de las personas de derecho público y privado, de acuerdo con sus escenarios de riesgo.

3. Adelantar los preparativos, coordinación y la atención de casos de incidentes con materiales peligrosos, tanto en los cuerpos de bomberos, como en la comunidad y en todas las instalaciones de las personas de derecho público y privado, de acuerdo con sus escenarios de riesgo.

4. Investigar las causas de las emergencias que atienden y presentar su informe oficial a las autoridades correspondientes.

5. Servir de organismo asesor de las entidades territoriales en temas relacionados con incendios, rescates e incidentes con materiales peligrosos y seguridad humana.

6. Apoyar a los comités locales de gestión del riesgo en asuntos bomberiles.

7. Ejecutar los planes y programas que sean adoptados por las instituciones de los bomberos de Colombia.

8. Prestación del servicio de traslado de pacientes para la atención de emergencias médicas en salud de forma subsidiaria.

Se precisa que este numeral 8 fue adicionado por el Artículo 5 de la Ley 2187 de 2022.

En cuanto a las gestiones de *Inspección, vigilancia y control*, el artículo 24 determina que corresponden a la Dirección Nacional de Bomberos.

Según reza el artículo 25, para efectos de las normas y políticas internas, los cuerpos de bomberos deberán ceñirse a los reglamentos técnicos, administrativos, educativos y operativos que expida la Dirección Nacional de Bomberos, al paso de que los Cuerpos de Bomberos Aeronáuticos además deberán ceñirse a los reglamentos técnicos, administrativos, educativos y operativos que expida la Autoridad Aeronáutica de Colombia.

Es destacable el artículo que dispone que cuando exista un Cuerpo de Bomberos Oficial y Cuerpo de Bomberos Voluntarios, en un municipio, distrito, área metropolitana o



asociaciones de municipios, la Dirección Nacional de Bomberos determinará la coordinación operativa en su respectiva jurisdicción. En consonancia con esa coordinación, cuando las brigadas contraincendios espontaneas y en general, cuando los particulares deciden participar en casos de emergencia, operativamente, se subordinarán al cuerpo de bomberos de la respectiva jurisdicción.

ENTIDADES AFINES A LA UAECOB CON QUIENES SE DEBE COORDINAR LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y GESTIÓN DEL RIESGO

La relación de la UAECOB con el Sistema Distrital de Gestión del Riesgo y Cambio Climático (SDGR-CC) es estratégica. El proceso de modernización debe reconocer que el cuerpo de bomberos no puede trabajar de manera aislada, sino en coordinación con entidades nacionales y distritales.

El Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático (IDIGER)

Fue creado mediante el Decreto 173 de 2014 como un establecimiento público de orden distrital, adscrito a la Secretaría Distrital de Ambiente. Su principal propósito es coordinar las acciones de gestión del riesgo y adaptación al cambio climático en Bogotá D.C. Cuenta con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa para cumplir sus funciones dentro del Distrito Capital. Desde su creación, ha desempeñado un papel crucial en la identificación, análisis y mitigación de riesgos, contribuyendo de manera efectiva a la seguridad y bienestar de la población bogotana. Su labor ha permitido desarrollar estrategias de prevención y respuesta ante desastres, alineadas con las necesidades de la ciudad y sus habitantes.

IDIGER lidera el Sistema Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático, encargándose de recolectar, analizar y sistematizar información sobre amenazas y vulnerabilidades en la ciudad. Diseña estrategias para prevenir desastres y mitigar los efectos del cambio climático, además de coordinar la atención y respuesta ante eventos adversos.

En este sentido, su labor ha permitido identificar zonas de alto riesgo donde se han implementado programas de reasentamiento y mejoramiento de infraestructura para reducir el impacto de posibles desastres. La planificación y la acción preventiva han sido ejes fundamentales en la gestión de la entidad, asegurando que las comunidades más vulnerables cuenten con medidas de protección adecuadas.

El IDIGER ha definido objetivos prioritarios, entre ellos mejorar el conocimiento del riesgo mediante estudios detallados y análisis de información, salvaguardar la vida de personas en zonas de alto riesgo a través del programa de reasentamiento, implementar Sistemas



Urbanos de Drenaje Sostenible, fortalecer la gobernanza del riesgo y la participación comunitaria en la prevención de desastres, y optimizar las capacidades logísticas y técnicas para la atención de emergencias.

La adaptación al cambio climático es una prioridad dentro de la agenda de IDIGER, promoviendo iniciativas que reduzcan el impacto ambiental y mejoren la capacidad de respuesta ante eventos extremos. Adicionalmente, se busca fortalecer el monitoreo de fenómenos meteorológicos y geológicos, para anticipar posibles emergencias y brindar una respuesta más eficiente.

Entre los servicios clave que ofrece IDIGER están la evaluación de Planes de Emergencia y Contingencia para eventos masivos y parques de diversiones, certificación de afectación por emergencia, visitas técnicas para valoración de condiciones de riesgo, conceptos de riesgos para legalización de asentamientos humanos y la emisión de certificados de riesgo para planes parciales y licencias de urbanización. También brinda acompañamiento en la formulación de planes de contingencia en sectores industriales y comerciales, garantizando que las empresas cumplan con las normativas de seguridad. Adicionalmente, desarrolla campañas de sensibilización para fomentar una cultura de prevención del riesgo entre la ciudadanía, promoviendo tecnologías innovadoras para la reducción del impacto de los desastres.

Bogotá cuenta con un organismo especializado en la prevención y manejo de incendios forestales, la Comisión Distrital para la Gestión del Riesgo por Incendios Forestales (CDGRIF), creada bajo el Decreto 622 de 2023. Esta comisión, integrada dentro del Sistema Distrital de Gestión del Riesgo y Cambio Climático (SDGR-CC), desempeña un papel clave en la identificación de riesgos, la implementación de medidas de reducción de desastres y la asesoría técnica para la atención de emergencias.

Su funcionamiento se alinea con la Comisión Intersectorial de Gestión del Riesgo y Cambio Climático y cumple con los lineamientos establecidos en la Ley 1523 de 2012, que define la Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres, y la Ley 1575 de 2012, que regula el Sistema Nacional de Bomberos. Además, la ciudad cuenta con la Estrategia Distrital de Respuesta a Emergencias – Marco de Actuación, un plan que contempla 16 servicios especializados, entre los que se incluye la extinción de incendios, liderada principalmente por la Unidad Administrativa Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá.

La sinergia entre el IDIGER, la Unidad Administrativa Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá y otras instituciones ha permitido el desarrollo de iniciativas de capacitación y formación. Una muestra de esta colaboración es el curso virtual "Primer Respondiente,



¡Gente que Ayuda!", desarrollado en conjunto por el IDIGER, la Secretaría Distrital de Salud y el Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá. Este curso tiene como finalidad capacitar a la ciudadanía en la atención inicial de emergencias mientras llega la ayuda especializada.

Por otra parte, como parte del convenio entre CONAF de Chile e IDIGER, se realizó el curso "Investigación de Origen y Causas del Incendio Forestal", donde entidades del Sistema Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático, como Bomberos Bogotá, el Jardín Botánico, la Secretaría de Ambiente y la Defensa Civil, entre otras, fortalecieron sus capacidades en investigación de incendios para mejorar la prevención y respuesta ante emergencias.

Defensa Civil Colombiana

La Defensa civil colombiana se crea con el Decreto 3398 de 1965 siendo esta la ley de Defensa nacional, en donde se definió a la misma como "La parte de la Defensa Nacional que comprende el conjunto de medidas, disposiciones y órdenes no agresivas, que tiendan a evitar, anular o disminuir los efectos que la acción del enemigo o de la naturaleza puedan provocar sobre la vida, la moral y los bienes del conglomerado social". Por otro lado, se establece que mediante el Decreto No. 606 del 6 de abril de 1967, se crea la Dirección Nacional de la Defensa Civil bajo dependencia de la Presidencia de la República, y en el año 1971 mediante el Decreto No.2341 del 3 de diciembre, se organizó como establecimiento público con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, adscrito al Ministerio de Defensa Nacional.

La Defensa Civil Colombiana, es la única entidad de socorro del Estado Colombiano y ha demostrado ser una entidad indispensable en la gestión del riesgo de desastres, así como de la intervención durante emergencias. Esta establece tres campos de acción los cuales son: acción social, protección ambiental y gestión del riesgo en desastres.

Esta entidad ha evolucionado para convertirse en un elemento clave del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo, pues trabaja de la mano con diversas instituciones y actores sociales, asimismo, de acuerdo con lo establecido en su misión, más allá de su actuación en los tres campos de acción, desarrolla programas de educación, dirigidos a los voluntarios y a las comunidades, para responder con compromisos internacionales que el país ha adquirido en este ámbito.

Por otro lado, la Defensa Civil Colombiana, tiene la responsabilidad de prevenir y atender desastres, con la implementación de medidas preventivas y de igual manera la intervención directa durante las fases de respuesta ante las calamidades que suceda en



el país. De las funciones más destacables de la Defensa Civil Colombiana se encuentran la reducción del riesgo de desastres mediante el uso de acciones correctivas y prospectivas, el manejo de emergencias en colaboración con otras entidades del sistema y la capacitación de los voluntarios en áreas críticas como primeros auxilios atención prehospitalaria.

De igual manera, se establecen y desarrollan acciones dirigidas a la respuesta en desastres desde la organización, creando sistemas de alerta, preparación de albergues y entrenamientos necesarios. Su capacidad de actuación les permite implementar acciones dirigidas a la recuperación y restablecimiento de las condiciones socioeconómicas y físicas de las personas afectadas por los desastres.

Desde la mirada de los cuerpos de bomberos, se puede evidenciar que tienen roles complementarios en la atención de emergencias, pero ambos tienen enfoques y funciones diferentes como se evidenció anteriormente. Por un lado, la Defensa Civil está formada en su mayoría por voluntarios y su objetivo es prevenir, mitigar y atender desastres naturales, accidentes y situaciones de emergencia humanitaria, realizan campañas de educación para la gestión del riesgo y trabajan en coordinación con otros organismos; por otro lado, los bomberos se especializan en la extinción de incendios, rescates y atención de emergencias relacionadas con estructuras y vehículos, en su personal se incluyen profesionales y voluntarios dependiendo del cuerpo y realizan inspecciones para prevenir incendios y garantizar seguridad.

La Defensa Civil también desempeña un papel clave en la educación y sensibilización de la comunidad, promoviendo prácticas de prevención ante desastres y proporcionando capacitación en primeros auxilios, atención prehospitalaria y gestión del riesgo. Este enfoque preventivo y de largo plazo contrasta con la naturaleza reactiva de los bomberos, quienes actúan principalmente cuando ya se ha producido un incidente, como un incendio o un accidente, y se requiere una intervención inmediata para mitigar los efectos.

Por otro lado, los bomberos en Colombia tienen una estructura más especializada, con un entrenamiento exhaustivo en la lucha contra incendios y el rescate en situaciones complejas, como accidentes de tránsito o rescates en altura. Su presencia es esencial en eventos donde la rapidez y la especialización técnica son cruciales. Mientras tanto, la Defensa Civil actúa como un ente más flexible y descentralizado, con una red de voluntarios a nivel nacional que, aunque altamente capacitada, no se especializa únicamente en un tipo de desastre, sino en una amplia gama de emergencias.

Su capacidad de actuar en situaciones diversas, desde evacuaciones por inundaciones hasta la asistencia en situaciones de crisis humanitaria, la convierte en un actor clave en



la red de protección civil del país, complementando y reforzando las funciones de los bomberos en el marco de una gestión integral del riesgo.

La Unidad de Gestión del Riesgo de Desastres (UNGRD)

Es un organismo de carácter técnico y operativo que forma parte del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República de Colombia. Es una entidad autónoma, pero depende directamente del Presidente de la República, quien la supervisa y coordina dentro de la estructura del gobierno nacional. Su objetivo principal es la implementación de la gestión del riesgo, de la mano con políticas de desarrollo sostenible, asimismo, se coordina con el Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres – SNPAD.

La UNGRD fortalece las capacidades de diferentes entidades, apoyando la mejora en la calidad de vida de las personas y el desarrollo sostenible, pues como bien se menciona en su misión, se trabaja con el Riesgo de Desastres en el país por lo que se busca la reducción y el manejo de los desastres que se den por diversos tipos de fenómenos

Esta entidad tiene una estructura jerárquica que se divide en diversas áreas operativas, técnicas y administrativas. Entre sus componentes se destacan la Subdirección de Gestión del Riesgo, que trabaja en la planificación y ejecución de políticas para reducir riesgos, la Subdirección de Respuesta y Recuperación, que maneja la atención a emergencias, y la Dirección de Monitoreo y Alerta Temprana, que se dedica al seguimiento de amenazas naturales y a la emisión de alertas preventivas.

El marco normativo bajo el cual opera la UNGRD está regido por la Ley 1523 de 2012, que establece la política nacional de gestión del riesgo de desastres y proporciona las bases para su funcionamiento en el territorio colombiano. Esta ley es esencial para orientar las acciones de la unidad en todos los niveles del gobierno y en el trabajo conjunto con otros actores, tales como gobernaciones, alcaldías, ministerios, y organizaciones no gubernamentales. Además, la Unidad coordina esfuerzos con entidades internacionales, lo cual refuerza la capacidad del país para hacer frente a emergencias y desastres.

La unidad también fomenta la investigación y educación para sensibilizar a la población sobre los peligros naturales, al tiempo que impulsa la reducción de riesgos financieros asociados a desastres. En línea con los objetivos de desarrollo sostenible, se pretende reducir la exposición y vulnerabilidad de las personas, los bienes y los recursos naturales ante posibles eventos peligrosos. Además, la UNGRD tiene la responsabilidad de promover la rehabilitación y reconstrucción efectiva después de los desastres, mejorando la eficiencia en la preparación y respuesta ante emergencias.



La relación entre la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (UNGRD) y los Bomberos de Colombia es fundamental para la respuesta eficiente ante emergencias y desastres en el país. Ambos forman parte del Sistema Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (SNGRD), un sistema interinstitucional y descentralizado cuyo objetivo es garantizar la seguridad y la protección de la población frente a situaciones de riesgo. Uno de los principales puntos de contacto entre la UNGRD y los bomberos es la coordinación de respuestas ante emergencias. Los bomberos, como parte integral del SNGRD, tienen la responsabilidad de intervenir directamente en situaciones de emergencia, como incendios, rescates, inundaciones y otros eventos que requieran su presencia. La UNGRD, por su parte, desempeña un papel más coordinador y de planificación, orientando las políticas nacionales y estableciendo lineamientos para la intervención de los diferentes actores del sistema.

La UNGRD apoya a los bomberos en el fortalecimiento de sus capacidades técnicas y operativas; realiza capacitaciones y simulacros conjuntos con los bomberos para mejorar la preparación ante desastres. Estas actividades permiten que los bomberos adquieran conocimientos actualizados sobre técnicas de rescate, manejo de emergencias y protocolos internacionales de intervención. Asimismo, la Unidad gestiona recursos y materiales que son esenciales para el trabajo de los bomberos, como equipos de protección personal, herramientas de rescate y vehículos especializados.

Por otro lado, las miradas a pesar de estar enfocadas hacia la protección y apoyo en caso de algún desastre, los bomberos tienen una mirada más operativa y técnica interviniendo directamente en el lugar del desastre y siendo responsables de la gestión inmediata de la emergencia. En cambio, la UNGRD tiene una visión más estratégica y de coordinación, trabajando en la planificación de largo plazo y en la implementación de políticas y estrategias a nivel nacional.

Mediante la ley 1523 de 2012, se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones.

El artículo 1º dispone que la gestión del riesgo de desastres, en adelante la gestión del riesgo, es un proceso social orientado a la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas, estrategias, planes, programas, regulaciones, instrumentos, medidas y acciones permanentes para el conocimiento y la reducción del riesgo y para el manejo de desastres, con el propósito explícito de contribuir a la seguridad, el bienestar, la calidad de vida de las personas y al desarrollo sostenible.



Por su parte, el artículo 24 crea el *Comité Nacional para el Manejo de Desastres*, como una instancia interinstitucional del sistema nacional que asesora y planifica la implementación permanente del proceso de manejo de desastres con las entidades del sistema nacional. Se integra como se indica a continuación:

1. El Director General de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres o su delegado, quien presidirá.
2. El Director del Departamento Nacional de Planeación o su delegado.
3. El Comandante del Ejército Nacional o su delegado.
4. El Comandante de la Armada Nacional.
5. El Comandante de la Fuerza Aérea Colombiana o su delegado.
6. El Director General de la Policía Nacional o su delegado.
7. El Director General de la Defensa Civil o su delegado.
8. El Director de la Cruz Roja Nacional o su delegado.
9. Un representante de la Junta Nacional de Bomberos de Colombia.

Seguidamente, el artículo 28 ídem, crea los consejos territoriales, que están dirigidos por el gobernador o alcalde de la respectiva jurisdicción e incorporarán a los funcionarios de la gobernación o alcaldía y de las entidades descentralizadas del orden departamental, distrital o municipal y representantes del sector privado y comunitario. Los consejos territoriales están conformados por:

1. El Gobernador o Alcalde o su delegado, quien lo preside.
2. El Director de la dependencia o entidad de gestión del riesgo.
3. Los directores de las entidades de servicios públicos o sus delegados.
4. Un representante de cada una de las corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible dentro de la respectiva jurisdicción territorial.
5. El director o quien haga sus veces de la defensa civil colombiana dentro de la respectiva jurisdicción.
6. El director o quien haga sus veces de la Cruz Roja Colombiana dentro de la respectiva jurisdicción.
7. El delegado departamental de bomberos o el comandante del respectivo cuerpo de bomberos del municipio.
8. Un secretario de despacho departamental o municipal, designado para ello por el Gobernador del Departamento o el Alcalde.
9. El Comandante de Policía o su delegado de la respectiva jurisdicción.

Cruz Roja Colombiana



La Cruz Roja es una organización humanitaria con alcance mundial cuyo objetivo fundamental es la prevención y mitigación del sufrimiento humano. Su misión se centra en la preservación de la salud y la vida de las personas, especialmente en situaciones de guerra y emergencia, lo que está estrechamente relacionado con la razón de su origen.

Dentro de la gestión del riesgo, la reducción del riesgo de desastres se enfoca en modificar o disminuir las condiciones de riesgo mediante la prevención anticipada de amenazas. Este proceso consta de cuatro líneas de acción:

1. Infraestructura comunitaria, pública y reconstrucción del tejido social.
2. Medios de vida.
3. Preparación para desastres.
4. Variabilidad climática y cambio climático.

En el ámbito de desarrollo humano, la Cruz Roja Colombiana también dedica esfuerzos a la educación. Esta área busca generar conocimiento e innovación en diversas líneas de formación y contribuir con la capacitación constante de la Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana. Las cuatro líneas programáticas en este campo son:

1. Campus virtual.
2. Capacitación externa.
3. Capacitación interna.
4. Eventos.

Dentro de este enfoque de desarrollo social y humanitario, se incluyen también:

- La gestión integral de salud.
- La construcción de paz y la doctrina institucional.
- El fortalecimiento y desarrollo de las seccionales.

El voluntariado ha sido el pilar fundamental de la Cruz Roja y la Media Luna Roja desde su creación en 1863. Hoy en día, los voluntarios siguen siendo la base de todas las actividades de estas organizaciones, desempeñando un papel crucial en la implementación de programas y en la asistencia a millones de personas vulnerables. A nivel mundial, el Movimiento de la Cruz Roja y la Media Luna Roja cuenta con cerca de 100 millones de miembros y voluntarios, de los cuales se estima que 13 millones son voluntarios activos.

En la Cruz Roja Colombiana, el voluntariado tiene un rol clave, apoyando los programas institucionales desarrollados por las distintas agrupaciones voluntarias (Juventud, Socorrismo y Damas Grises). Su propósito es fortalecer el bienestar, la seguridad y la capacitación continua de los voluntarios para garantizar un accionar humanitario competente, pertinente e inclusivo.

El término "voluntario" proviene de la palabra "voluntad", que significa actuar con un único fin: brindar asistencia a quienes más lo necesitan. La Cruz Roja Colombiana realiza



diversas acciones para cumplir con su misión institucional de prevenir y aliviar el sufrimiento humano. Estas acciones incluyen la atención a víctimas del conflicto armado, el acompañamiento a la población migrante, el restablecimiento de contactos familiares y la promoción de derechos humanos, especialmente en áreas donde los servicios de salud no llegan.

Para apoyar a los voluntarios, la Cruz Roja Colombiana cuenta con el Fondo Nacional de Voluntariado, un fondo económico de solidaridad y bienestar que financia actividades orientadas al desarrollo y fortalecimiento del accionar humanitario de la Institución. Este fondo tiene como objetivo promover la estabilidad, el crecimiento y el bienestar del capital humano voluntario.

La articulación entre la UEACOB y la Cruz Roja, fortalece la capacidad de respuesta ante emergencias y desastres bajo un enfoque integral de protección de la vida, el ambiente y la comunidad. Ambas instituciones cumplen funciones esenciales dentro del Sistema Nacional y Distrital de Gestión del Riesgo de Desastres, según lo dispuesto en la Ley 1523 de 2012, actuando de manera coordinada en la prevención, atención y recuperación frente a situaciones que generan impactos en la población civil. Esta articulación cooperación técnica, operativa y humanitaria permite optimizar los recursos disponibles y garantizar una respuesta eficiente, oportuna y con enfoque diferencial.

La UAECOB tiene como misión la atención de incidentes con amenazas físicas, químicas, tecnológicas o naturales, mediante acciones de rescate, control de incendios y mitigación de riesgos. Por su parte, la Cruz Roja Colombiana aporta capacidades en atención prehospitalaria, apoyo psicosocial, albergue temporal, asistencia humanitaria y restablecimiento del contacto familiar, en cumplimiento de los principios del Derecho Internacional Humanitario y los protocolos del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. La integración de estas competencias permite abordar las emergencias desde una perspectiva multidimensional, donde se intervienen simultáneamente los riesgos físicos y las consecuencias sobre la salud, la dignidad humana y la estabilidad social.

Asimismo, la articulación entre ambas entidades se sustenta en la implementación del Sistema Comando de Incidentes (SCI), que establece una estructura unificada para la toma de decisiones operativas, asignación de roles y optimización de recursos interinstitucionales. En escenarios de alto impacto, como incendios estructurales, eventos con múltiples víctimas o colapsos, los Bomberos lideran la operación técnica, mientras que la Cruz Roja asume el componente de salud y atención humanitaria. Esta coordinación permite reducir tiempos de respuesta, fortalecer la interoperabilidad y garantizar que la atención se realice bajo estándares internacionales, minimizando pérdidas humanas y materiales.

Finalmente, el trabajo conjunto entre la UEACOB y la Cruz Roja Colombiana potencia los esfuerzos de prevención, preparación y resiliencia comunitaria, mediante programas de capacitación, simulacros distritales y campañas de cultura del riesgo. Esta sinergia



institucional fortalece la gobernanza del riesgo en Bogotá, promueve una respuesta articulada y tecnificada, y garantiza la protección integral de la población bajo un enfoque de corresponsabilidad y eficiencia en el uso de los recursos públicos y humanitarios. En consecuencia, la articulación entre estas dos entidades no solo es necesaria, sino estratégica y obligatoria dentro del marco normativo vigente y de la misión humanitaria del Estado.

Gobernación de Cundinamarca

La Gobernación de Cundinamarca, a través de la Unidad Administrativa Especial para la Gestión del Riesgo de Desastres (UAEGRD), desempeña un papel fundamental en la articulación, coordinación y fortalecimiento de las capacidades de respuesta ante emergencias en el departamento, incluyendo la relación con los cuerpos de bomberos municipales.

Esta unidad, como dependencia especializada de la administración departamental, lidera la implementación de políticas, planes y estrategias en materia de gestión del riesgo de desastres, y actúa como órgano articulador entre los niveles nacional, departamental y municipal del Sistema Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres.

La UAEGRD asume la misión de liderar la gestión del riesgo en el departamento, con el objetivo de prevenir y mitigar amenazas, articular acciones de preparación y manejo de emergencias, y contribuir al bienestar de la población cundinamarquesa. En este marco, promueve la incorporación de las variables de riesgo en los instrumentos de planificación del desarrollo, fomenta la participación comunitaria e interinstitucional, y fortalece los procesos de conocimiento, reducción y manejo del riesgo a nivel territorial.

Entre sus funciones se encuentran la asesoría técnica para el diseño y mejora del Sistema Departamental de Gestión del Riesgo, la coordinación de planes ante desastres, y la activación del sistema de atención de emergencias. Igualmente, supervisa el funcionamiento del sistema integrado de información para la gestión del riesgo, garantizando su articulación con el sistema nacional.

En paralelo, el departamento cuenta con la Delegación Departamental de Bomberos, una instancia encargada de coordinar, supervisar y brindar apoyo técnico a los cuerpos de bomberos en el territorio. Dentro de esta se constituye la Junta Departamental de Bomberos, integrada por el Gobernador (o su delegado, el Secretario de Gobierno), tres comandantes de bomberos voluntarios, un representante de los cuerpos oficiales, el Director de la UAEGRD, el Secretario del Ambiente y un delegado de la Aeronáutica Civil.

Esta Delegación cumple un rol esencial en el fortalecimiento de los cuerpos de bomberos municipales a través de iniciativas como las mesas técnicas sectoriales. Estos espacios promueven el diálogo y la planificación conjunta entre los diferentes cuerpos de bomberos del departamento, permitiendo identificar necesidades comunes, compartir buenas prácticas y coordinar esfuerzos para una mejor prestación del servicio público esencial de atención a emergencias.

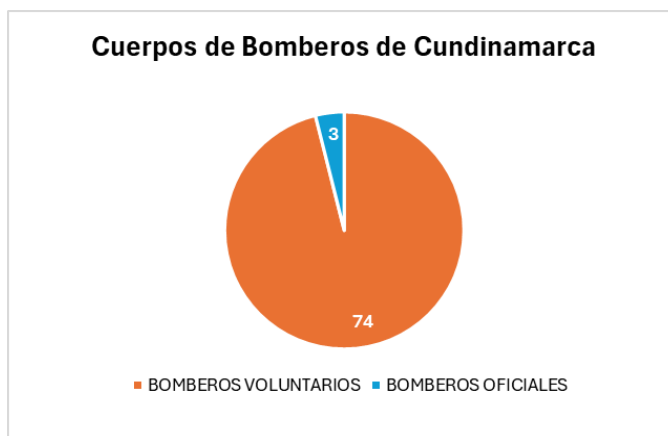


Un aspecto clave para el fortalecimiento institucional es la colaboración entre municipios. Aquellos que no cuentan con un cuerpo de bomberos propio han optado por celebrar convenios con municipios vecinos para garantizar la atención de emergencias. No obstante, en concordancia con el artículo 3 de la Ley 1575 de 2012, se recomienda que cada municipio cuente con su propio cuerpo de bomberos, ya que esta es una responsabilidad directa de cada administración municipal, la cual debe asegurar la prestación del servicio mediante la creación de cuerpos oficiales o a través de convenios con cuerpos voluntarios, gestionando los recursos necesarios para su funcionamiento.

De acuerdo con la información reportada en el Directorio Nacional de Bomberos, se evidencia que:

Total Municipios de Cundinamarca	Total Municipios con Cuerpo de Bomberos
116	77

Lo anterior representa un 66,4 % de cobertura departamental en términos de presencia institucional de bomberos.



Este predominio de cuerpos voluntarios puede ser visto como una expresión del compromiso ciudadano con la gestión del riesgo, pero también evidencia la necesidad de avanzar en procesos de institucionalización y fortalecimiento operativo.

Municipio	Tipo Cuerpo
CAJICÁ	BOMBEROS OFICIALES
GIRARDOT	BOMBEROS OFICIALES
SOACHA	BOMBEROS OFICIALES



Municipio	Tipo Cuerpo	Municipio	Tipo Cuerpo	Municipio	Tipo Cuerpo
ANAPOIMA	BOMBEROS VOLUNTARIOS	GUAYABAL DE SIQUIMA	BOMBEROS VOLUNTARIOS	SIBATÉ	BOMBEROS VOLUNTARIOS
ANOLAIMA	BOMBEROS VOLUNTARIOS	GUAYABETAL	BOMBEROS VOLUNTARIOS	SILVANIA	BOMBEROS VOLUNTARIOS
ARBELÁEZ	BOMBEROS VOLUNTARIOS	GUTIÉRREZ	BOMBEROS VOLUNTARIOS	SIMIJACA	BOMBEROS VOLUNTARIOS
BOJACÁ	BOMBEROS VOLUNTARIOS	LA CALERA	BOMBEROS VOLUNTARIOS	SOACHA	BOMBEROS VOLUNTARIOS
CABRERA	BOMBEROS VOLUNTARIOS	LA MESA	BOMBEROS VOLUNTARIOS	SOPÓ	BOMBEROS VOLUNTARIOS
CACHIPAY	BOMBEROS VOLUNTARIOS	LA VEGA	BOMBEROS VOLUNTARIOS	SUBACHOQUE	BOMBEROS VOLUNTARIOS
CAPARRAPÍ	BOMBEROS VOLUNTARIOS	LENGUAZQUE	BOMBEROS VOLUNTARIOS	SUESCA	BOMBEROS VOLUNTARIOS
CÁQUEZA	BOMBEROS VOLUNTARIOS	MADRID	BOMBEROS VOLUNTARIOS	TABÍO	BOMBEROS VOLUNTARIOS
CHÍA	BOMBEROS VOLUNTARIOS	MANTA	BOMBEROS VOLUNTARIOS	TENA	BOMBEROS VOLUNTARIOS
CHIPAQUE	BOMBEROS VOLUNTARIOS	MOSQUERA	BOMBEROS VOLUNTARIOS	TENJO	BOMBEROS VOLUNTARIOS
CHOACHÍ	BOMBEROS VOLUNTARIOS	NILO	BOMBEROS VOLUNTARIOS	TOCAIMA	BOMBEROS VOLUNTARIOS
CHOCONTÁ	BOMBEROS VOLUNTARIOS	NIMAIMA	BOMBEROS VOLUNTARIOS	TOCANCIPÁ	BOMBEROS VOLUNTARIOS
COGUA	BOMBEROS VOLUNTARIOS	NOCAIMA	BOMBEROS VOLUNTARIOS	UBAQUE	BOMBEROS VOLUNTARIOS
COTA	BOMBEROS VOLUNTARIOS	PACHO	BOMBEROS VOLUNTARIOS	UNE	BOMBEROS VOLUNTARIOS
EL COLEGIO	BOMBEROS VOLUNTARIOS	PARATEBUENO	BOMBEROS VOLUNTARIOS	ÚTICA	BOMBEROS VOLUNTARIOS
EL ROSAL	BOMBEROS VOLUNTARIOS	PUERTO SALGAR	BOMBEROS VOLUNTARIOS	VENECIA	BOMBEROS VOLUNTARIOS
FACATATIVÁ	BOMBEROS VOLUNTARIOS	PULÍ	BOMBEROS VOLUNTARIOS	VIANÍ	BOMBEROS VOLUNTARIOS
FÓMEQUE	BOMBEROS VOLUNTARIOS	QUEBRADANEGRA	BOMBEROS VOLUNTARIOS	VILLA DE SAN DIEGO DE UBATÉ	BOMBEROS VOLUNTARIOS
FUNZA	BOMBEROS VOLUNTARIOS	SAN ANTONIO DEL TEQUENDAMÁ	BOMBEROS VOLUNTARIOS	VILLAPINZÓN	BOMBEROS VOLUNTARIOS
FUSAGASUGÁ	BOMBEROS VOLUNTARIOS	SAN BERNARDO	BOMBEROS VOLUNTARIOS	VILLETÁ	BOMBEROS VOLUNTARIOS
GACHALÁ	BOMBEROS VOLUNTARIOS	SAN CAYETANO	BOMBEROS VOLUNTARIOS	VIOTÁ	BOMBEROS VOLUNTARIOS
GACHANCIPÁ	BOMBEROS VOLUNTARIOS	SAN FRANCISCO	BOMBEROS VOLUNTARIOS	YACOPI	BOMBEROS VOLUNTARIOS
GACHETÁ	BOMBEROS VOLUNTARIOS	SAN JUAN DE RÍO SECO	BOMBEROS VOLUNTARIOS	ZIPACÓN	BOMBEROS VOLUNTARIOS
GUADUAS	BOMBEROS VOLUNTARIOS	SASAIMA	BOMBEROS VOLUNTARIOS	ZIPAQUIRÁ	BOMBEROS VOLUNTARIOS
GUASCA	BOMBEROS VOLUNTARIOS	SESQUILÉ	BOMBEROS VOLUNTARIOS		

La articulación entre el Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá y la Unidad Administrativa Especial para la Gestión del Riesgo de Desastres de Cundinamarca se fundamenta en el principio de coordinación interterritorial establecido en la Ley 1523 de 2012, que indica que la gestión del riesgo es un proceso transversal, colectivo y obligatorio para todos los niveles de gobierno. Bogotá, como Distrito Capital, presenta una interacción geográfica, económica, ambiental y social directa con los municipios de la Sabana de Cundinamarca, lo cual genera amenazas y riesgos compartidos, especialmente en zonas limítrofes, cuencas hidrográficas, corredores viales estratégicos y áreas rurales contiguas. En este contexto, la articulación fortalece la capacidad instalada del Estado para prevenir y atender emergencias que superan las fronteras político-administrativas y requieren una respuesta coordinada de carácter regional.

La UAEGRD de Cundinamarca ejerce la rectoría de la política departamental de gestión del riesgo y lidera la coordinación entre los organismos de socorro, autoridades municipales y entidades distritales con impacto regional, entre las cuales se encuentra la UAECOB. Esta articulación permite establecer convenios interadministrativos, protocolos de asistencia mutua y planes regionales de respuesta que facilitan el apoyo operativo ante incendios forestales, inundaciones, movimientos en masa o incidentes con materiales peligrosos que puedan originarse en Bogotá y propagarse hacia municipios vecinos, o viceversa. La interacción funcional se fundamenta en la necesidad de garantizar la protección de la vida, los ecosistemas estratégicos y la infraestructura crítica que comparten ambos territorios.

La UEACOB aporta capacidades técnicas y operativas de alto nivel, incluyendo equipos especializados en rescate urbano, rescate en alturas, atención de materiales peligrosos



y manejo de incidentes mayores. Por su parte, la UAEGRD de Cundinamarca coordina los recursos departamentales, activa el Puesto de Mando Unificado (PMU) regional y articula a los cuerpos de bomberos municipales, la Defensa Civil y la Cruz Roja, fortaleciendo la interoperabilidad. Esta relación sinérgica permite una respuesta más rápida y eficiente frente a escenarios de riesgo de carácter regional y contribuye al cumplimiento de los principios de subsidiariedad y solidaridad establecidos por el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres.

Además, la articulación promueve la planificación conjunta en materia de prevención, capacitación y simulacros regionales, generando capacidades compartidas para anticipar el riesgo y fortalecer la resiliencia territorial. El intercambio de información técnica, mapas de riesgo, datos meteorológicos y análisis de amenazas entre la UEACOB y la UAEGRD de Cundinamarca permite la toma de decisiones basada en evidencia y la construcción de estrategias conjuntas de mitigación. Esta cooperación es estratégica para proteger la población, los recursos hídricos que abastecen a Bogotá y Cundinamarca, y los corredores logísticos que integran la región capital.

La articulación entre el Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá y la UAEGRD de la Gobernación de Cundinamarca es indispensable para garantizar una gestión del riesgo eficaz a nivel regional. Esta relación técnica y operativa permite desarrollar acciones de prevención, preparación y respuesta bajo un enfoque de territorio integrado, donde las amenazas compartidas requieren soluciones coordinadas. La sinergia institucional fortalece la gobernanza del riesgo, optimiza los recursos públicos y contribuye a la construcción de un sistema regional de seguridad humana y resiliencia frente a desastres.

El contexto político actual de Bogotá se caracteriza por la necesidad de fortalecer las instituciones del Distrito, en el marco de la Constitución Política, el Estatuto Orgánico de Bogotá (Decreto Ley 1421 de 1993), el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los compromisos nacionales e internacionales en gestión del riesgo y cambio climático.

La Unidad Administrativa Especial del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá (UAECOB), tiene por objeto la prevención y atención de emergencias e incendios, en desarrollo del artículo 16 del Acuerdo 637 de 2016.

Actualmente, la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos, hace parte del sector seguridad, en la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia, dentro de su marco de estudio el Acuerdo se crea para:

“Crea la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia como un organismo del sector central con autonomía administrativa y financiera, cuyo objeto consiste en orientar, liderar y ejecutar la política pública para la



seguridad ciudadana, convivencia y acceso a los sistemas de justicia; la coordinación interinstitucional para mejorar las condiciones de seguridad a todos los habitantes del Distrito Capital, en sus fases de prevención, promoción, mantenimiento y restitución; el mantenimiento y la preservación del orden público en la ciudad; la articulación de los sectores administrativos de coordinación de la Administración Distrital en relación con la seguridad ciudadana y su presencia transversal en el Distrito Capital, la coordinación del Sistema Integrado de Seguridad y Emergencias NUSE 123, la integración y coordinación de los servicios de emergencia; y proporcionar bienes y servicios a las autoridades competentes, con el fin de coadyuvar en la efectividad de la seguridad y convivencia ciudadana en Bogotá D.C. El Cuerpo Oficial de Bomberos estará organizado como una Unidad Administrativa Especial del orden Distrital del sector central, de carácter eminentemente técnico y especializado, sin personería jurídica, con autonomía administrativa y presupuestal y se denominará Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos; tendrá por objeto la prevención y atención de emergencias e incendios”.

El Plan de desarrollo Distrital **BOGOTÁ CAMINA SEGURA** tiene como objetivo “mejorar la calidad de vida de las personas garantizándoles una mayor seguridad, inclusión, libertad, igualdad de oportunidades y un acceso más justo a bienes y servicios públicos, fortaleciendo el tejido social en un marco de construcción de confianza y aprovechando el potencial de la sociedad y su territorio a partir de un modelo de desarrollo comprometido con la acción climática y la integración regional”, lo que conlleva a que el fortalecimiento de la UEACOB, está vinculado con la agenda de seguridad humana y resiliencia urbana de la ciudad. La actual administración distrital ha señalado la importancia de mitigar riesgos asociados con incendios, desastres naturales, emergencias tecnológicas y fenómenos relacionados con el cambio climático. Modernizar a la UAECOB, significa dotar al Distrito de una herramienta clave para cumplir esa promesa política.



2.2.6. Análisis del entorno económico

La Unidad Administrativa Especial del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá (UAECOB), ha contado con un presupuesto global, incluido dentro del Presupuesto Anual de Rentas e Ingresos y Gastos e Inversiones del Distrito Capital, el cual es debidamente presentado para la aprobación del Concejo de Bogotá.

Tabla 25. Presupuesto Anual Gastos (funcionamiento e inversión) de la Entidad.

RUBRO PRESUPUESTAL	CUOTA ASIGNADA 2025
GASTOS FUNCIONAMIENTO	126.727.014.000,00
INVERSIÓN	68.127.427.000,00
TOTAL	194.854.441.000,00

Fuente: UEACOB. Octubre 2026

El presupuesto asignado a la Unidad para el año 2025 asciende a **\$194.854.441.000**, distribuido en dos grandes rubros: **Gastos de Funcionamiento** con \$126.727.014.000 (65% del total) e **Inversión** con \$68.127.427.000 (35%). Esta distribución evidencia que la mayor parte de los recursos se destina a garantizar la operación cotidiana de la entidad: salarios, prestaciones sociales, servicios generales, mantenimiento de infraestructura, logística, combustible y operación de las estaciones. El componente de inversión, aunque menor, sigue siendo significativo, ya que busca financiar proyectos de modernización tecnológica, fortalecimiento de equipos, capacitación y planes estratégicos para la atención de emergencias y gestión del riesgo.

El origen de los recursos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá radica en la asignación Presupuestal Distrital mediante Decreto de Liquidación.



	DOFA				ANÁLISIS		
	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	FORTALEZAS	AMENAZAS	INCIDENCIA	ANÁLISIS	RIESGOS
ECONÓMICO							
Mercado de demandas públicas		Impacto positivo al sistema económico y la eficiencia de los recursos públicos		Colusión y Cartelización	Alto	Limitación de acceso al mercado público	Riesgo de Calidad en la provisión de bienes y servicios
Crisis Económicas	En efecto un crisis de índole económica podría afectar la proyecciones presupuestales de la entidad		A mayor recaudo distrital mayor y posible asignación presupuestal	Escasez de bienes y servicios en el mercado	Media	Cuando se presentan crisis económicas se afecta la capacidad de provisión de bys	Encarecimiento de los bienes y servicios y riesgos de calidad en su aprovisionamiento
Asignaciones Presupuestales	La asignación Presupuestal de la entidad Depende de la Distribución a nivel	Obtener recursos para modernizar los procesos y mejorar la prestación de servicios	A mayor recaudo distrital mayor y posible asignación presupuestal	Limitación de recursos para la adquisición, administración y gestión de bienes y servicios	Alto	La modificación presupuestal de las entidades públicas afectan directamente su gestión	Limitaciones de la calidad de los servicios misionales como efecto de modificación
Intereses económicos de grupos				Manipulación de la provisión de bienes y servicios	Alto	Los intereses económicos de grupos pueden alterar la disponibilidad de bys en el mercado	Limitación para la adquisición de bys por cartelización de los sectores económicos

SOBRETASA BOMBERIL

El marco legal de la tasa bomberil en Colombia se sustenta principalmente en la Ley 322 de 1996, que organiza la actividad bomberil como un servicio público esencial, y en la Ley 1575 de 2012, que regula de manera integral el Sistema Nacional de Bomberos. Esta última norma faculta a los entes territoriales a crear mecanismos financieros para garantizar la sostenibilidad del servicio, incluyendo tasas, contribuciones y sobretasas con destinación específica. Así mismo, la Constitución Política, en su artículo 338, establece la facultad de las entidades territoriales para crear tributos, siempre que se definan los sujetos pasivos, hechos generadores, bases gravables y tarifas mediante normas con rango de ley o acuerdos locales. En este sentido, la tasa bomberil encuentra respaldo en la obligación constitucional de proteger la vida y en la facultad legal de los municipios y distritos para asegurar la financiación del servicio público bomberil.

En Bogotá, la creación de la tasa bomberil se materializó a través del Acuerdo Distrital 927 de 2024 (Plan de Desarrollo “Bogotá Camina Segura”), que incorporó este tributo como fuente de financiación para fortalecer al Cuerpo Oficial de Bomberos. Posteriormente, el Decreto Distrital 279 de 2024 reglamentó su aplicación, definiendo aspectos operativos como la base gravable (valor liquidado del Impuesto de Industria y Comercio – ICA), la tarifa del **1%**, los contribuyentes sujetos (empresas con ingresos superiores a 43.498 UVT), y los mecanismos de declaración y pago ante la Secretaría Distrital de Hacienda. Esta reglamentación garantiza que los recursos tengan destinación específica a la UAECOB, lo cual refuerza la coherencia con la Ley 1575 y con la política



de seguridad y gestión del riesgo del Distrito Capital. La normatividad distrital también estableció que la notificación del tributo sería electrónica, alineándose con principios de eficiencia y modernización administrativa.

La tasa bomberil, creada como un mecanismo de financiamiento específico, representa una oportunidad histórica para fortalecer la capacidad operativa de la Unidad. Su destinación exclusiva garantiza que los recursos recaudados se enfoquen en la protección de la vida, bienes y ambiente, respondiendo a la Ley 1575 de 2012 y al marco distrital. El aprovechamiento de este tributo genera una fuente estable que puede financiar inversiones estratégicas orientadas hacia áreas críticas de infraestructura, logística, tecnología y formación, que impacten directamente en la capacidad de respuesta de la Unidad Administrativa Especial del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá (UAECOB).

Con los recursos recaudados se financiarán aspectos tales como la construcción y modernización de estaciones, la adquisición de equipos y vehículos especializados, fortalecimiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones, fortalecimiento de capacidades operativas, implementación de programas de capacitación avanzada con realidad virtual y simuladores, fortaleciendo el talento humano frente a emergencias complejas.

De igual forma, se contempla inversiones en sistemas de información integrados, plataformas de gestión de emergencias y medidas de ciberseguridad. De esta manera, se pasa de atender necesidades coyunturales a impulsar una modernización estructural. El valor agregado está en el aprovechamiento de la tasa como un catalizador de innovación social. Esto garantizará sostenibilidad, resiliencia institucional y un servicio acorde a las exigencias de la ciudad.

2.2.7. Análisis del entorno social

Bogotá es la ciudad más grande y poblada del país, con más de 7,5 millones de habitantes, según estimaciones recientes. Ubicada a 2.640 metros sobre el nivel del mar en la cordillera oriental de los Andes, Bogotá es un centro cultural, educativo y político clave. La ciudad cuenta con una gran diversidad étnica y social, con población proveniente de distintas regiones del país, lo que ha dado lugar a una mezcla rica en costumbres y expresiones culturales.

El Alcalde Mayor es la máxima autoridad ejecutiva de la ciudad y se elige por voto popular para un periodo de cuatro años sin reelección inmediata; actualmente, este cargo lo ocupa Carlos Fernando Galán (2024–2027). La administración distrital se apoya en 20 alcaldías locales, cada una con su propio alcalde designado por el alcalde mayor a partir de ternas propuestas por las Juntas Administradoras Locales (JAL), que también son elegidas por votación. La planeación de Bogotá se guía por instrumentos como el Plan



de Desarrollo Distrital, que define las metas a cumplir durante el periodo de gobierno, y el Plan de Ordenamiento Territorial (POT), que regula el uso del suelo y el crecimiento urbano. El presupuesto anual de la ciudad es aprobado por el Concejo de Bogotá, y se distribuye entre sectores como movilidad, salud, educación y seguridad, cultura, recreación y deporte, entre otros.

En términos económicos, Bogotá representa aproximadamente el 25 % del PIB nacional, siendo el motor financiero e industrial de Colombia. Su economía se basa en sectores como los servicios financieros, el comercio, la tecnología, la construcción y las industrias creativas. Es sede de la mayoría de las empresas multinacionales que operan en el país y de los organismos gubernamentales más importantes.

Territorialmente, Bogotá no pertenece a un departamento, sino que es un Distrito Capital, lo que le otorga un régimen administrativo especial. Está dividida en 20 localidades, cada una con su propio alcalde local y junta administrativa, lo que permite una gestión descentralizada de los asuntos públicos. Esta división busca atender de forma más eficiente las necesidades particulares de cada zona, que van desde áreas rurales como Sumapaz hasta zonas altamente urbanizadas como Chapinero o Suba.

Por otra parte, en el Decreto Ley 1421 de 1993, específicamente en el artículo 54 se aborda la estructura administrativa del Distrito Capital, teniendo en cuenta que esta comprende el sector central, el sector descentralizado, y el de las localidades. El sector central está compuesto por el despacho del alcalde mayor, las secretarías y los departamentos administrativos. El sector descentralizado por los establecimientos públicos, las empresas industriales o comerciales, las sociedades de economía mixta y los entes universitarios autónomos y el sector de las localidades, por las juntas administradoras y los alcaldes locales.

División Político – Administrativa.

La Constitución Política de Colombia, en su artículo 322, establece que Bogotá se organiza como Distrito Capital y que su estructura incluye localidades dotadas de juntas administradoras locales, como parte de un régimen político, fiscal y administrativo especial. Esta disposición sienta las bases para entender a las localidades como divisiones fundamentales dentro del territorio distrital.

En desarrollo de este mandato, el Decreto Ley 1421 de 1993 establece que la ciudad se divide territorialmente en localidades con el propósito de fomentar la participación ciudadana, mejorar la prestación de servicios, descentralizar funciones administrativas y promover el desarrollo económico y social en cada territorio.

Está constituida por 20 localidades y en estas se agrupan más de 1.900 barrios, salvo la localidad de Sumapaz que es área rural.



Estas divisiones no solo permiten una organización más cercana a las necesidades de la comunidad, sino que también fortalecen la gestión local mediante la asignación de responsabilidades y recursos propios.

Tabla 1. Datos desagregados por localidades

Localidad	Población	Extensión (hectáreas)	% Índice Integral de Seguridad	No. CAI y Cuadrantes	UPZ	No. Barrios	Análisis por uso (Bomberos)	# Incendios Estructurales (2021)	Causas Incendios Estructurales	Estación de Bomberos
1. Usaquén	594.611	3.366 S. urbano.	6.0	CAI: 9	9	134	Vivienda 79,04%	57	Falla eléctrica (33.94%)	CAOBOS SALAZAR
		2.861 S. rural		CUADRANTES: 41					Llama abierta (33.26%)	
2. Chapinero	182.103	1.108 S. Urbano	5.9	CAI 9	5	50	Vivienda 57.87%	24	Falla eléctrica (35.19%)	CHAPINERO - MIGUEL ÁNGEL RODRÍGUEZ
		2.693 S. Rural.		CUADRANTE 34					Llama abierta (33.33%)	
		60 S. Protección								
3. Santa Fe	107.906	635 S. urbano.	4.5	CAI: 12	5	38	Vivienda 66.37%	25	Falla eléctrica (35.43%)	CENTRO HISTÓRICO
		3.864 S. rural		CUADRANTES: 29					Llama abierta (26.46%)	
4. San Cristóbal	409.106	1.631 S. urbano.	5.5	CAI: 9	5	206	Vivienda 82.22%	34	Falla eléctrica (33.65%)	BELLAVISTA
		3.279 S. rural		CUADRANTES: 31					Llama abierta (30.16%)	
5. Usme	414.995	1.929 S. urbano.	4.9	CAI: 8	7	220	Vivienda 84.33%	35	Falla eléctrica (34.12%)	MARICHUELA
		18.914 S. rural		CUADRANTES: 22					Llama abierta (29.80%)	
6. Tunjuelito	184.492	991 S. urbano.	5.4	CAI: 3	2	30	Vivienda 59.67%	17	Falla eléctrica (34.81%)	VENEZIA
		258 S. rural		CUADRANTES: 13					Llama abierta (24.31%)	



7. Bosa	733.740	269 S. Urbano	4.4	CAI 9	5	181	Vivienda 75.16%	54	Falla eléctrica (30.28%)	BOSA
		204 S. Protección		CUADRA NTE 51					Llama abierta (29.41%)	
8. Kennedy	1.037.293	3.479 S. Urbano	4.8	CAI: 15	12	328		91	Falla eléctrica (33.56%)	ALEJANDRO LINCE
				CUADRA NTES: 75					Llama abierta (33.45%)	
9. Fontibón	408.155	3.071 S. Urbano	5.5	CAI 8	8	80	Vivienda 64.16%	46	Falla eléctrica (32.08%)	FONTIBÓN - ALEXANDER MARÍN SEGURA
		114 S. Rural		CUADRA NTE 23					Llama abierta (30.92%)	
		108 S. Protección								
10. Engativá	819.441	3.390 S. Urbano	5.4	CAI 13	9	123	Vivienda 72.30%	91	Falla eléctrica (35.01%)	GARCÉS NAVAS
		168 S. Rural		CUADRA NTE 35					Llama abierta (33.49%)	
		363 S. Protección								
11. Suba	1.313.453	5.815 S. urbano.	5.7	CAI: 13	13	108	Vivienda 79,34%	86	Falla eléctrica (31.66%)	SUBA Y BICENTENARIO
		3.808 S. rural		CUADRA NTES: 79					Llama abierta (35.63%)	
12. Barrios Unidos	156.268	1.190 S. Urbano	5.7	CAI 5	4	44	Vivienda 60.09%	30	Llama abierta (34.40%)	FERIAS
		151 S. Protección		CUADRA NTE 16					Falla eléctrica (31.65%)	
13. Teusaquillo	165.438	1.419 S. Urbano.	5.2	CAI: 6	6	31	Vivienda 67.86%	21	Llama abierta (37.24%)	NO REGISTRA
		142 S. Rural		CUADRA NTES: 20					Falla eléctrica (32.65%)	
14. Los Mártires	83.001	651 S. Urbano.	3.5	CAI: 4	2	21	Vivienda 43.06%	33	Llama abierta (35.65%)	CARLOS JULIO RICO
				CUADRA NTES: 16					Falla eléctrica (30.09%)	



15. Antonio Nariño	84.979	488 S. Urbano	3.9	CAI 4	2	16	Vivienda 48.55%	17	Falla eléctrica (34.06%)	RESTREP O - JOSÉ DEMETRI O ORTIZ
		30 S. Protección							Llama abierta (28.26%)	
				CUADRA NTE 15						
16. Puente Aranda	258.03 4	1.731 S. Urbano.	4.6	CAI: 6	5	55	Vivienda 53.47%	44	Falla eléctrica (32.67%)	ALBERTO ALFONSO
				CUADRA NTES: 18					Llama abierta (31.68%)	
17. Candel aria	18.675	202 S. Urbano.	5.3	CAI: 2	1	27	Vivienda 58.06%	6	Falla eléctrica (33.87%)	LA CANDELA RIA
				CUADRA NTES: 13					Llama abierta (30.65%)	
18. Rafael Uribe Uribe	391.58 8	1.731 S. Urbano.	4.3	CAI: 8	5	114	Vivienda 72%	31	Falla eléctrica (33.54%)	JOSE DEMETRI O ORTIZ
				CUADRA NTES: 20					Llama abierta (32.92%)	
19. Ciudad Bolívar	666.80 9	2.623 S. Urbano	4.8	CAI 10	8	115	Vivienda 83.47%	73 (2021)	Falla eléctrica (31.27%)	LA CANDELA RIA
		10.095 S. Rural		CUADRA NTE 48					Llama abierta (27.69%)	
		576 S. Protección								
20. Sumap az*	3.926	78.097 S. rural	NO REGIS RA	NO REGISTR A	UPR : 2	Corr egi mie ntos : 3 Ver eda s: 28	NO REGIST RA	NO REGIST RA	NO REGIST RA	NO REGISTRA

Fuente: UEACOB. Octubre 2026

Desde el punto de vista de la gestión del riesgo de desastres y el cambio climático, el desafío, compromete a todos los habitantes como agentes de la prevención y a las Entidades del nivel Distrital y Nacional, como responsables de intervenciones



prospectivas y correctivas con el objetivo de prevenir nuevas situaciones de riesgo y de reducir el nivel de los existente.

En Bogotá, una de las estrategias definidas para el conocimiento del riesgo, es la caracterización de Escenarios de Riesgo. Esta representación de las condiciones de amenazas y riesgos de la ciudad, facilita la priorización de la atención de los problemas y la formulación y ejecución de las acciones de intervención requeridas para reducir los riesgos.

Los Escenarios de Riesgo en Bogotá D.C., se caracterizan a partir de la información disponible en el IDIGER y otras Entidades distritales y nacionales. Son actualizados periódicamente, conforme se presentan cambios en las dinámicas de las condiciones de amenazas y riesgos de la ciudad. Los escenarios caracterizados a nivel distrital, trabajados desde 2016, son:

- Riesgo por inundación
- Riesgo por movimientos en masa
- Riesgo por incendios forestales
- Riesgo sísmico
- Riesgo por aglomeraciones
- Riesgos por la actividad de la construcción
- Riesgo por avenidas torrenciales
- Riesgo tecnológico

En cada escenario se caracterizan las principales problemáticas, los factores, causas, relaciones de causas y consecuencias que puedan generar; se procura definir la dinámica del escenario de riesgo y las necesidades de intervención a desarrollar por parte de actores estratégicos con responsabilidades definidas en los procesos de conocimiento del riesgo, reducción del riesgo y de manejo de desastres.

Para dar respuesta a los incidentes generados en escenarios de riesgo en el extenso territorio del Distrito Capital, la Unidad Administrativa Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, cuenta con diecisiete (17) estaciones de Bomberos, ubicadas estratégicamente en la ciudad capital y en proyección la estación número 18. Adicionalmente con el fin de optimizar los recursos, talento humano y las acciones operativas de un sector específico o jurisdicción de acción, actualmente existen cinco (5) Compañías de Bomberos, cada una de estas tiene a cargo máximo cuatro (4) Estaciones de Bomberos, la asignación de estaciones a las Compañías se distribuye teniendo en cuenta la cercanía de estaciones, la tipología de incidentes que se presentan y los riesgos característicos de cada jurisdicción.



Aumento del parque automotor

Según el análisis de Bogotá como vamos hoy, en Bogotá, circulan cerca de 2'400.000 vehículos. De estos, el 50% son automóviles, el 20% motocicletas y el 14%, camionetas. Solo un 5% corresponde a transporte de servicio público y dentro de este un 2% a taxis amarillos.

Esto significa que por cada 3 habitantes hay un vehículo a motor y por cada motocicleta, 4 carros. En los últimos 5 años, el parque automotor específicamente de automóviles ha crecido un 24%, el de las camionetas un 62% y el de motocicletas un 23%. En contraste, los vehículos para servicio público apenas han crecido un 2%.

Estas cifras resultan preocupantes toda vez que una movilidad sostenible implica desestimular el uso del transporte privado; aumentar, con calidad y eficiencia, el servicio de transporte público y alentar el uso de la bicicleta (con adecuada infraestructura y condiciones de seguridad para el desplazamiento de sus usuarios) y de otros medios como trenes y buses eléctricos.

Para la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, implica que el desplazamiento se ha reducido, lo que conlleva a que los tiempos de respuesta aumenten, generando un mayor riesgo en la atención de las emergencias.

Estado de la malla vial

El inventario-malla-vial del Instituto de Desarrollo Urbano, para el primer semestre del 2018, el 57 % de la malla vial en Bogotá se encontraba en buen estado, 28% en regular estado, y 15% en mal estado. La malla vial con mayor porcentaje en buen estado es la troncal, mientras la malla vial local presenta el mayor porcentaje de mal estado. Casi el 53% de la malla vial está en regular o mal estado, lo que ocasiona que las máquinas de bomberos tengan dificultad para el desplazamiento ya que son vehículos de gran dimensión y que requieren una pericia especial de conducción por la topografía de la Capital.

Limitantes de giro y tráfico vehicular

En la mayoría de vías principales de la capital, se evidencia dificultad para los vehículos de emergencia, especialmente para las máquinas extintoras de bomberos, debido a que no existen intersecciones o cruces que permitan acceder con prontitud a los lugares de incidentes, generando recorridos extensos que aumentan el tiempo de atención, sumado a esto, en las horas pico se presenta gran congestión vehicular, dificultando el desplazamiento hacia la atención de incidentes.

Metro de Bogotá

La construcción de la Primera Línea del Metro de Bogotá avanza según cronograma. De mantenerse este ritmo, la ciudad podría contar con su primera línea operativa el 15 de marzo de 2028, como fue previsto desde un inicio.



Adicionalmente, ya se están desarrollando estudios para la extensión de esta línea hasta la Calle 100 y se avanza en la licitación de la segunda línea entre Suba y la Calle 72.

El Metro también requiere una red de infraestructura complementaria que lo conecte eficientemente con el resto de la ciudad. En ese sentido, las troncales alimentadoras son fundamentales para que las personas que viven lejos de las estaciones puedan acceder de forma eficiente al sistema y, a su vez, para que este logre conectar a toda la ciudad con oportunidades de trabajo, educación, salud, entre otros. Las troncales alimentadoras son: Avenida 68, Avenida Ciudad de Cali y Carrera Séptima.

La construcción del Metro de Bogotá (viaductos, estaciones, patios-taller y obras subterráneas en tramos futuros) genera impactos relevantes en riesgos laborales, de seguridad pública y logísticos que afectan directamente las tareas de la UAECOB: aumento en probabilidad de incidentes relacionados con maquinaria pesada, trabajos en altura y confinados, manejo de combustibles y materiales peligrosos, mayor demanda de atención prehospitalaria y la necesidad de reforzar protocolos de protección contra incendios y rescate técnico. Estos efectos están contemplados en los Estudios de Impacto Ambiental y Social (EIAS) y en los Planes de Gestión del Riesgo del proyecto, que a su vez exigen coordinación interinstitucional permanente.

La construcción del Metro de Bogotá transforma el riesgo urbano y operativo: si bien mejora la movilidad a largo plazo, la fase de construcción y la futura operación exigen una respuesta proactiva del Cuerpo Oficial de Bomberos: más capacitación especializada, recursos adecuados, participación técnica en diseños y coordinación interinstitucional estrecha. Implementando las recomendaciones anteriores (mesas técnicas, simulacros, actualización de capacidades) la UAECOB debe mitigar las amenazas y garantizar una respuesta eficaz durante todas las fases del proyecto.

La operación del Metro de Bogotá (primera línea y futuras líneas) modificará de manera estructural los patrones de riesgo urbano: concentrará flujos peatonales y de pasajeros, incorporará infraestructuras subterráneas y viaductos elevados, y requerirá sistemas técnicos de protección (detección, extinción, ventilación y control de humos). Esto implica nuevos retos operativos para la UAECOB en prevención, respuesta y planificación territorial: mayor demanda de rescates en estaciones/túneles, complejidad en control de incendios en espacios con alta densidad de personas, coordinación técnica para revisión de sistemas de protección y ajustes en tiempos y rutas de respuesta.

Extensión territorial de la capital

Bogotá, es la capital de la República de Colombia, esta se encuentra ubicada en la cordillera Oriental de los Andes a una altitud de 2.650 M.S.N.M., los puntos más altos hasta 4.050 M.S.N.M., tiene un área total de 1.635 km² (incluyendo la localidad de Sumapaz), de las cuales 380 km² corresponden a un área urbana y 1255 km² al área rural, la población es aproximadamente cerca de 8 millones de habitantes, lo que conlleva a la generación de un sin número de incidentes en la población capitalina.

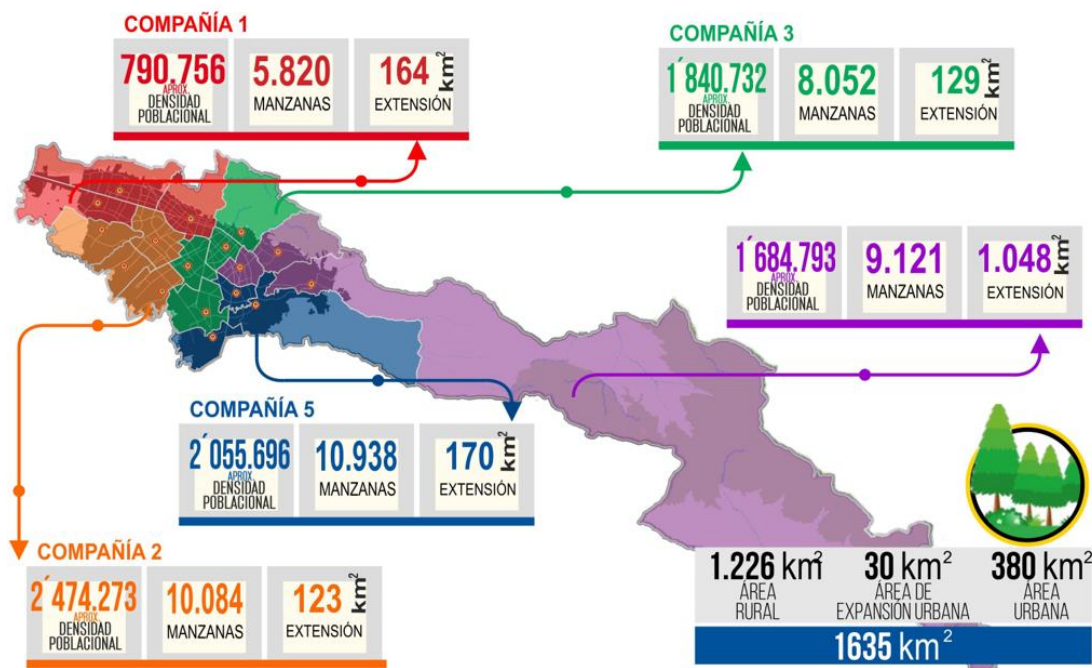


Teniendo en cuenta que la ciudad de Bogotá D.C., por su ubicación geográfica es una zona de alto riesgo, en continuo crecimiento industrial, comercial y tecnológico, marcada por un proceso acelerado de urbanización y como un gran centro urbano presenta un incremento y una concentración de población alta (anualmente recibe nuevos pobladores). Lo que nos permite inferir el aumento de los riesgos y la exposición de las personas y bienes a los mismos.

Esta expansión geográfica, la deficiencia en la organización urbanística, el mal estado de la red vial (cuando no es la carencia absoluta de éstas), a estos factores se suma el crecimiento desmesurado de la población y el auge en la construcción, lo que se manifiesta en el deterioro, abandono y presencia de potenciales riesgos en grandes zonas urbanas. Todo lo anterior genera diferentes riesgos a los moradores de la Ciudad Capital, ante esta situación la UAE - Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C., debe estar preparada para atender con prontitud cualquier tipo de emergencia que se presente dentro y fuera del perímetro urbano.

Por lo anterior expuesto, la organización física y operativa del Cuerpo Oficial de Bomberos, no es suficiente para atender los requerimientos y necesidades de la ciudadanía en relación con la protección contra incendios y emergencias. A lo anterior cabe agregar que la infraestructura vial impide un desplazamiento rápido y efectivo de los Bomberos a los sitios donde se presentan emergencias, lo que conlleva a una lenta prestación de ayuda a la ciudadanía e incrementa los índices de pérdida de vidas humanas y bienes.

Ilustración 48. Mapa de jurisdicciones y cubrimientos por compañía



Fuente: Subdirección operativa

Aumento poblacional

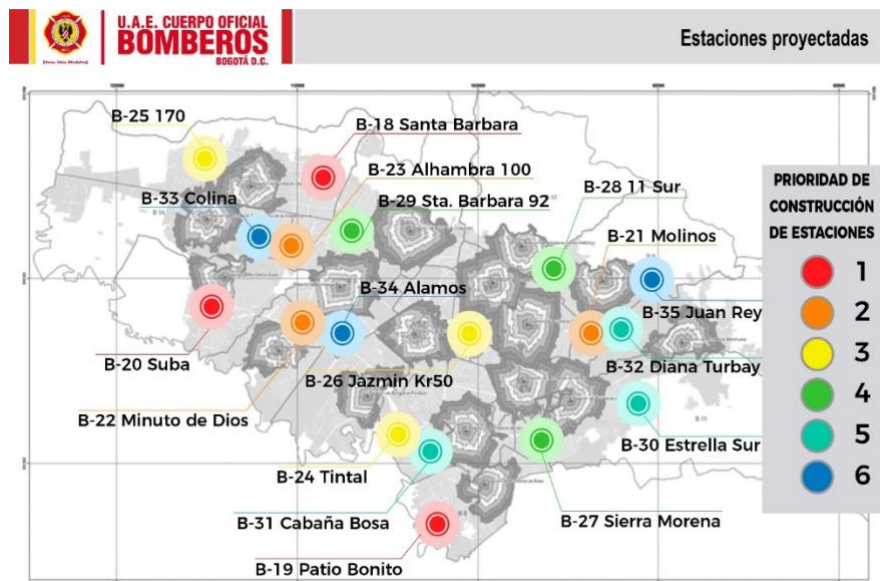
Otro factor y sin duda muy relevante, es el crecimiento de la densidad poblacional, el cual a través de los años ha sido uno de los factores que aumentan las dinámicas en la Capital. Para este análisis la Subdirección Operativa, realizó un mapeo según información tomada de la Secretaría de Planeación, donde se evidencia hacia que localidades se encuentra el crecimiento poblacional, el cual fue determinante para dar ubicación a futuras estaciones de bomberos.

La necesidad de proyectar el aumento de estaciones de Bomberos de la UAECOB, nace con el fin de dar una respuesta adecuada y permitir una atención del servicio público esencial, de manera segura y eficiente, garantizando la protección de la vida, el ambiente y el patrimonio de la población atendida, aproximándose a los estándares internacionales, los cuales sumados al análisis de factores exógenos esbozados inicialmente, inciden en el aumento del tiempo de respuesta y aunado al conocimiento adquirido a través del tiempo por expertos profesionales en manejo y reducción del comportamiento de los riesgos.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Unidad despliega acciones a corto, mediano y largo plazo para garantizar el servicio público esencial, que esté condicionado a las dinámicas del crecimiento de la población capitalina y a la vez que esté a la par de los referentes internacionales, permitiendo una rápida respuesta, para salvaguardar vidas, los bienes y el ambiente de los capitalinos.

La siguiente gráfica muestra el orden de prioridad y ubicación de las estaciones de bomberos proyectadas a futuro, las cuales permitirían disminuir los tiempos de respuesta, ante la atención de las emergencias que se presenten en la capital colombiana.

Ilustración 49. Mapa de estaciones proyectadas



Fuente: Subdirección operativa

Como consecuencia de lo anterior, se han llevado a cabo acciones que han permitido obtener desde la perspectiva geográfica, información de posibles predios ubicados en el Distrito Capital para sentar o instalar una estación de bomberos, a continuación, se detallan:

Ilustración 50. Datos de estaciones proyectadas

U.A.E. CUERPO OFICIAL BOMBEROS BOGOTÁ D.C.				Estaciones proyectadas	
	ESTACIÓN	DIRECCIÓN	ÁREA NETA DE USO		
1.1	B-18 Santa Barbara	Molino Norte Cll 113 Av. 9	6.525		
1.2	B-19 Patio Bonito	Ciudad de Cali Cll 41s Kr 89c	4.024		
1.3	B-20 Suba	Tibabuyes Av Suba kr 109 a	5.346		
2.1	B-21 Molinos	Callejon Santa Barabara Cll 55b s Kr. 10b	3.596		
2.2	B-22 Minuto de Dios	Paris Kr 91 a Cll 76bis	10.965		
2.3	B-23 Alhambra 100	Batan Cll 124 Kr 58	5.044		
3.1	B-24 Tintal	La Magdalena Cll 6 c Kr 94a	17.002		
3.2	B-25 170	La Granja Norte Kr 8 Cll 174	7.319		
3.3	B-26 Jazmin kr 50	San Francisco Av. Kr 50 Calle 4f	4.361		
4.1	B-27 Sierra Morena	Sierra Morena Kr 72b Cll 69a s	8.038		
4.2	B-28 11 Sur	La Maria Av. Kr 1a Cll 9s	3.042		
4.3	B-29 Sta. Barbara 92	La Patria Kr 49 Cll 88b	4.806		
5.1	B-30 Estrella Sur	Arabia TV 18g Cll 87f s	3.800		
5.2	B-31 Cabaña Bosa	San Bernardino XIX Cll 73s Kr 103	19.196		
5.3	B-32 Diana Turbay	Palermo Sur Kr 1b E Cll 52s	8.950		
6.1	B-33 Colina	San Jose del Pado Cll 134a Kr 57b	6.525		
6.2	B-34 Alamos	Los Alamos Av. Cll 63 Cr 85h	8.220		
6.3	B-35 Juan Rey	Arboleda Santa Teresita Kr 15e	12.135		

Fuente: Subdirección operativa



Las direcciones de los predios priorizados corresponden a la información de lotes disponibles por parte del DADEP (Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público), y que pueden ser cedidos a UEACOB, estos lotes que fueron seleccionados, según el comportamiento de los incidentes atendidos por la UAECOB (Mapas de calor incidentes atendidos por UAECOB), las dinámicas poblacionales de Bogotá y el análisis de tiempos de respuesta.

En concordancia, siguiendo lo definido en el Marco de Sendai, Acuerdo Internacional Sobre Reducción del Riesgo de Desastres. Prioridad 4: Aumentar la preparación para casos de desastre a fin de dar una respuesta eficaz y “reconstruir mejor” en los ámbitos de la recuperación, la rehabilitación y la reconstrucción y los definidos en el marco de la ley 1523 de 2012, Artículo 4., frente a la preparación y el manejo de las emergencias; busca garantizar que, ante el aumento constante del riesgo de desastres, la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, sea una entidad que esté preparada, con capacidad suficiente ante la respuesta y recuperación eficaz en todos los niveles de intervención.

Expansión habitacional en Bogotá

La dinámica reciente de expansión habitacional en Bogotá impulsada por la demanda de vivienda formal e iniciativas de política pública para atender déficit habitacional incrementa la densidad poblacional en corredores urbanos y en la periferia metropolitana, lo que modifica significativamente los patrones de exposición al riesgo. Un mercado de vivienda en reactivación y expansión implica más unidades habitacionales, nuevos tipos de edificaciones y, en muchos casos, ocupación de áreas con vulnerabilidades (cuencas, laderas, zonas inundables o corredores logísticos). Esta confluencia aumenta la probabilidad de incidentes con víctimas múltiples, incendios estructurales y eventos asociados a fallas en infraestructura básica, por lo que la planificación urbana y la gestión del riesgo deben integrar explícitamente criterios de seguridad contra incendios y acceso para la respuesta.

La expansión urbana y la aparición de nuevos asentamientos —formales e informales— generan retos operativos concretos para la UAECOB: mayor demanda de atenciones (incendios, rescates, incidentes con materiales peligrosos), incremento en tiempos de respuesta por congestión y extensión del área de cobertura, dificultades de acceso por vías no intervenidas y problemas con la disponibilidad de agua para la extinción. En especial, los asentamientos informales tienden a presentar viviendas con materiales combustibles, conexiones eléctricas precarias y calles sin ancho suficiente para el paso de vehículos de emergencia, factores que elevan tanto la frecuencia como la gravedad de los incidentes. Estas condiciones obligan a la UAECOB a replantear dotación, ubicación de estaciones y procedimientos tácticos.



Desde la perspectiva del conocimiento del riesgo, la generación y el intercambio oportuno de información entre las entidades de planeación (Secretaría del Hábitat, IDIGER), catastro y la UAECOB es crítico. Mapas de riesgo (inundación, movimientos en masa, vulnerabilidad estructural) y bases de datos de urbanización permiten priorizar zonas para inspección, orientar la instalación de infraestructura contra incendios (hidrantes, reservas de agua) y planificar la ubicación de nuevas estaciones o subestaciones. La coordinación con los sistemas distritales de gestión del riesgo y la utilización de plataformas oficiales (mapas temáticos del distrito y nacionales) son insumos clave para definir escenarios de demanda y diseño de respuesta.

Operativamente, la UAECOB debe ampliar su enfoque preventivo y no sólo incrementarse en capacidad de respuesta. Esto implica fortalecer inspecciones a edificaciones nuevas y proyectos VIS (vivienda de interés social), exigir cumplimiento de normas de seguridad contra incendios en licencias de obra, y participar activamente en procesos de revisión de planes parciales y POTs que permitan evitar la ocupación de zonas de alto riesgo. A la vez, la UAECOB necesita adaptar su logística: rediseñar rutas de acceso, revisar cobertura de tiempo respuesta objetivo por barrio, ampliar interoperabilidad con bomberos municipales, Defensa Civil y entidades de salud, y actualizar protocolos para incidentes con múltiples víctimas y materiales peligrosos asociados a nuevos usos del suelo.

La formación comunitaria y la promoción de brigadas locales de autoprotección emergen como medidas de alto impacto. Donde la densificación y el crecimiento informal limitan la llegada inmediata de la UAECOB, comunidades formadas en prevención, primera respuesta y evacuación reducen mortalidad y daños. La UAECOB, en coordinación con IDIGER y Secretaría del Hábitat, debe incorporar programas continuos de capacitación a desarrolladores, líderes comunitarios y administradores de conjuntos residenciales, así como campañas de inspección preventiva y simulacros territoriales integrados. Esto mejora resiliencia y disminuye la presión directa sobre los recursos de respuesta.

En materia de recursos y modernización, la construcción acelerada obliga a la UAECOB a evaluar inversiones en: (a) aumento del parque automotor y equipos especializados (capacidad de rescate vertical, atención en altura y BREC —búsqueda y rescate en estructuras colapsadas—); (b) sistemas de abastecimiento alternativo de agua (cisternas, puntos de reserva) para zonas sin red de hidrantes; (c) tecnologías de georreferenciación y telemetría para seguimiento de incidentes; y (d) modelos de despliegue dinámico basados en análisis de demanda (colocar unidades temporales en picos poblacionales). Estas inversiones deben articularse con proyectos distritales y posibles cofinanciaciones en esquemas de fortalecimiento institucional.



2.2.8. Análisis del entorno ambiental

El análisis del factor ambiental que se presenta a continuación comprende el diagnóstico desde tres ámbitos, el primero, referido a una breve caracterización ambiental de la entidad, el segundo, relacionado con la forma en que la UAECOB desde la declaración de su misionalidad y objetivos se articula con las políticas, planes y disposiciones ambientales emitidas en el orden nacional y distrital; y el tercero, describe el estado de la gestión ambiental interna en función de los planes y programas internos, así como de la estructura del Modelo de Operación por procesos (MOP).

I. Caracterización Ambiental de la UAECOB

La Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá (UAECOB) cuenta con diecisiete (17) sedes en las que operan las estaciones de bomberos de la ciudad, un (1) Edificio Comando para actividades administrativas y un (1) campo de entrenamiento distribuidos en las diferentes localidades de Bogotá.

A continuación, se presenta la distribución de las estaciones de servicios en la ciudad de Bogotá:

Tabla 1. Distribución de sedes de la UAECOB en Bogotá D.C.

Sede	Dirección	Localidad	Horario de funcionamiento	Tipo de operación	Personal por sede
B1: Estación Chapinero	Carrera 9A # 61 - 77	Chapinero	Operativos en tres turnos de 12 horas de lunes a domingo.	Operación mixta entre personal administrativo y operativo en línea de fuego	47
B3: Estación Restrepo	Avenida Carrera 27 #. 19A - 10 Sur	Rafael Uribe	Operativos en tres turnos de 12 horas de lunes a domingo.	Operación mixta entre personal administrativo y operativo en línea de fuego.	50
B4: Estación Pte. Aranda	Calle 20 # 68A - 06	Fontibón	Operativos en tres turnos de 12 horas de lunes a domingo.	Operación mixta entre personal administrativo y operativo en línea de fuego	62
B2: Estación Central	Calle 11 # 20A - 10	Los Mártires	Operativos en tres turnos de 12 horas de lunes a domingo.	Operación mixta entre personal administrativo y operativo en línea de fuego	51



Sede	Dirección	Localidad	Horario de funcionamiento	Tipo de operación	Personal por sede
B5: Estación Kennedy	Carrera 79 # 41D - 20 Sur	Kennedy	Operativos en tres turnos de 12 horas de lunes a domingo.	Operación mixta entre personal administrativo y operativo en línea de fuego	55
B6: Estación Fontibón	Calle 18 # 99 – 38	Fontibón	Operativos en tres turnos de 12 horas de lunes a domingo.	Operación mixta entre personal administrativo y operativo en línea de fuego	46
B7: Estación Ferias Bodega	Calle 77A # 77 – 28	Engativá	Operativos en tres turnos de 12 horas de lunes a domingo.	Operación mixta entre personal administrativo y operativo en línea de fuego	26
B8: Estación Bosa	Calle 63 Sur # 80K – 15	Bosa	Operativos en tres turnos de 12 horas de lunes a domingo.	Operación mixta entre personal administrativo y operativo en línea de fuego	21
B9: Estación Bellavista	Carrera 15 Este No 41 B - 08 sur	San Cristóbal	Operativos en tres turnos de 12 horas de lunes a domingo.	Operación mixta entre personal administrativo y operativo en línea de fuego	31
Lote Bellavista	Diagonal 36 Sur # 10 – 01 Este		Administrativos de lunes viernes de 8h00 a 17h30.	Almacenamiento bajas	3
B10: Estación Marichuela	Carrera 14 B # 76 A – 25 Sur	Usme	Operativos en tres turnos de 12 horas de lunes a domingo.	Operación mixta entre personal administrativo y operativo en línea de fuego	25
B11: Estación Candelaria	Diagonal 62 B Sur # 72-61	Ciudad Bolívar	Operativos en tres turnos de 12 horas de lunes a domingo.	Operación mixta entre personal administrativo y operativo en línea de fuego	29
B12: Estación Suba	Carrera 92 # 143 - 23	Suba	Operativos en tres turnos de 12 horas de lunes a domingo.	Personal operativo en línea de fuego y especialidades de los Bomberos.	22



Sede	Dirección	Localidad	Horario de funcionamiento	Tipo de operación	Personal por sede
B13: Estación Caobos Salazar	Carrera 14B # 146 - 05	Usaquén	Operativos en tres turnos de 12 horas de lunes a domingo.	Operación mixta entre personal administrativo y operativo en línea de fuego	32
B14: Estación Bicentenario	Carrera 55 # 167- 51	Suba	Operativos en tres turnos de 12 horas de lunes a domingo.	Operación mixta entre personal administrativo y operativo en línea de fuego	25
B15: Estación Garcés Navas	Carrera 110 # 77 - 24	Engativá	Operativos en tres turnos de 12 horas de lunes a domingo.	Operación mixta entre personal administrativo y operativo en línea de fuego	24
B16: Estación Venecia	Carrera 49 # 48 – 02 Sur	Tunjuelito	Operativos en tres turnos de 12 horas de lunes a domingo.	Operación mixta entre personal administrativo y operativo en línea de fuego	23
B17: Estación Centro Histórico	Calle 9 # 3 - 21 este	La candelaria	Operativos en tres turnos de 12 horas de lunes a domingo.	Operación mixta entre personal administrativo y operativo en línea de fuego	26

Fuente: PIGA (2025)



Ilustración 51. Mapa de ubicación de las sedes operativas de la UAECOB.



Fuente: U.A.E Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá

El Edificio Comando y Central de Radio, se ubica en la Calle 20 No. 68 A 06 en la Localidad de Fontibón, el horario de funcionamiento para el personal administrativo es de 8: 00 a 17:30, y los operativos de lunes a domingo las 24 horas, allí se concentran 421 personas.

Condiciones ambientales en el Edificio Comando

Las instalaciones del Edificio Comando, se caracteriza por tener tres (3) pisos, los cuales cuentan con espacios homogéneos, así como por la utilización de ambientes colectivos con espacios separados por mobiliario, pese a que existe sistema de iluminación artificial, hay aprovechamiento de luz natural. A continuación, se presenta la distribución del edificio:

Tabla 26. Distribución de las dependencias por piso en el Edificio Comando

Piso	Área o Dependencia
Primero	Atención al Ciudadano
	Gestión del Riesgo
	Oficina Asesora de Planeación
	Área de tecnología



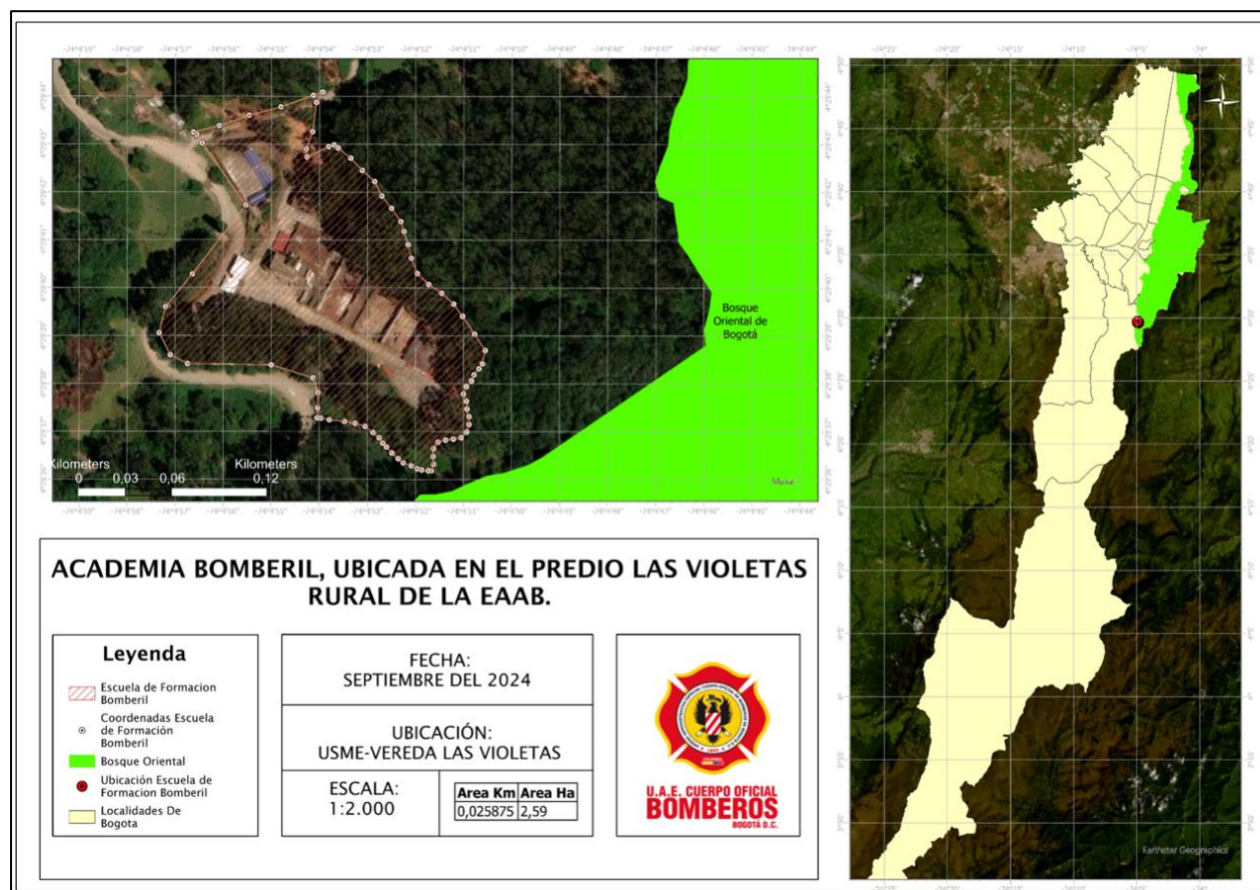
	Recepción
	Correspondencia
Segundo	Oficina Asesora Jurídica
	Dirección General
	Subdirección Logística
	Subdirección Corporativa
	Subdirección de Gestión Humana
Tercero	Subdirección Operativa
	Área de Comunicación y Prensa
	Central de Radio
	Academia
	Control Interno
	Control Disciplinario
	Contraloría

Fuente: PIGA

Campo de entrenamiento

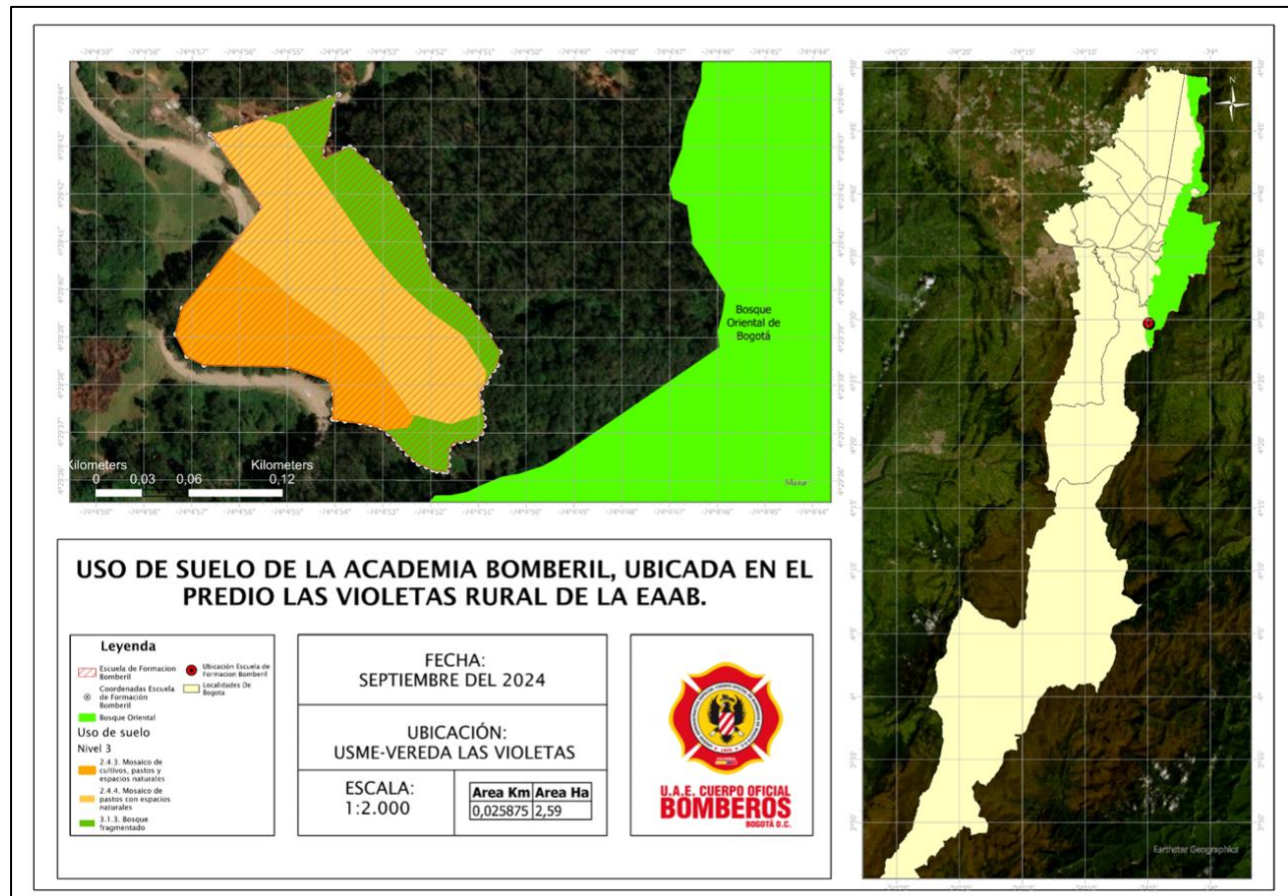
El escenario practico y/o campo de entrenamiento de la academia de la Escuela de Formación Bomberil Academia UAECOB se localiza en el sector sur-oriental del Distrito Capital de Bogotá, específicamente en la frontera entre Usme y San Cristóbal, pasando por Juan Rey y Juan José Rondón. La instalación cuenta con un área parcial de 25.970,58 m², hace parte del predio denominado Las Violetas Rural (La Antigua Cervecería La Alemana) identificado con cédula catastral 102118004000000000, CHIP AAA0262PZKL, matrícula inmobiliaria 50S-40331205; este predio fue entregado por el Acueducto Agua y Alcantarillado de Bogotá a la UAECOB mediante comodato por cinco (5) años contados desde el cinco (5) de agosto de 2022.

Ilustración 52. Mapa del predio Las Violetas, escenario de practica Academia Bomberil.



Fuente: UAECOB

Ilustración 53. Mapa uso del suelo del predio Las Violetas, escenario de practica Academia Bomberil.



Fuente: UAECOB

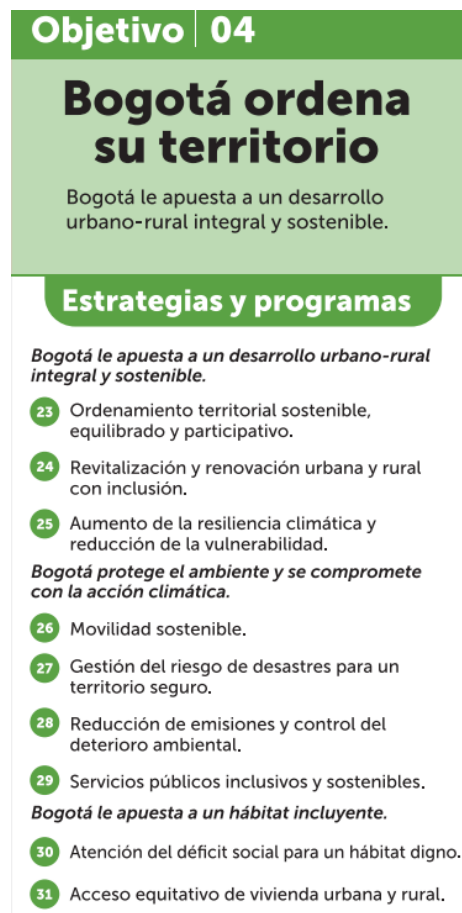
Dada la cercanía del predio de la Academia con el Bosque Oriental de Bogotá D.C, se hace necesario que se realice la identificación de aspectos ambientales e impactos para dar control a aquellos que sean significativos.

II. Articulación de la misionalidad de la UAECOB con la normatividad legal aplicable

La UAECOB establece como misión, la protección de la vida, el ambiente y el patrimonio, a través de la gestión integral de riesgos de incendios, atención de rescates en todas sus modalidades e incidentes con materiales peligrosos en Bogotá y su entorno.

En correlación con lo anterior, el Plan Distrital de Desarrollo “Bogotá camina segura” 2024-2027, el Objetivo 4. Bogotá ordena su territorio establece una apuesta por el desarrollo urbano-rural integral y sostenible, en donde se declara la protección ambiental y el compromiso con la acción climática, como se evidencia en la siguiente gráfica:

Ilustración 54. Objetivo 4 - Plan Distrital de Desarrollo 2024-2027



Fuente: Alcaldía Mayor de Bogotá
Plan Distrital de Desarrollo 2024-2027 | Bogota.gov.co

Tabla 27. Principal marco normativo aplicable

Marco Legal	Norma	Descripción
Nacional	Ley 99 de 1993	Establece el Sistema Nacional Ambiental (SINA), los principios, instrumentos, y competencias en materia ambiental en Colombia.
	Ley 1523 de 2012	Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres.
	Decreto 1076 de 2015	Decreto Único Reglamentario del sector Ambiente y Desarrollo Sostenible; contiene disposiciones aplicables en materia ambiental.
	<i>Decreto 2157 de 2017</i>	Por medio del cual se adoptan directrices generales para la elaboración del plan de gestión del riesgo de desastres de las entidades públicas y privadas en el marco del artículo 42 de la Ley 1523 de 2012.
	Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
Distrital	Decreto Distrital 593 de 2023	Por medio del cual se adopta el ajuste al Plan de Gestión Ambiental (PGA) para el periodo 2023-2038 y se dictan otras disposiciones
	Resolución 3179 de 2023 Secretaría Distrital de Ambiente	Por la cual se adopta la guía técnica para la formulación del Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA), y se dictan lineamientos para su concertación, implementación, evaluación, control y seguimiento, y otras disposiciones

Fuente: Elaboración propia

III. Estado de la gestión ambiental de la UAECOB

En el tercer ámbito de análisis relacionado con la gestión ambiental interna de la UAECOB se identificó que dentro de la estructura vigente del Modelo de Operación por Procesos (MOP) no se sitúa ningún proceso dentro del nivel estratégico, misional, y, de apoyo o de evaluación y control; sin embargo, dentro de la estructura organizacional, dentro de Subdirección de Gestión Corporativa se sitúa el grupo informal de trabajo



“Grupo Ambiental” de la entidad, compuesto por seis (6) profesionales con vinculación de contratistas, los cuales cumplen los siguientes propósitos:

Tabla 28. Caracterización del talento humano que hace parte del Grupo Ambiental de la Entidad

Propósito	Formación
Líder equipo ambiental	Ingeniero Ambiental
Seguimiento a PIGA, programa de energía y agua	Ingeniero Ambiental
Seguimiento a PIGA, programa de comunicación, formación y sensibilización.	Ingeniero Ambiental
Seguimiento a PIGA, programa de cambio climático y consumo sostenible.	Ingeniero Ambiental
Seguimiento a PIGA, programa de gestión integral de residuos.	Ingeniero Ambiental
Capacitación y seguimiento en temas de responsabilidad social y salud y seguridad en el trabajo	Administrador Ambiental

Fuente: Elaboración propia a partir de información entregada por la UAECOB

La Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial Bomberos Bogotá, dentro del pilar de incrementar la cultura de responsabilidad institucional plantea hacer un aporte estratégico al desarrollo sostenible estableciendo metas enmarcadas 3 líneas operacionales: la responsabilidad social, el aporte al desarrollo local y la sostenibilidad ambiental.

De acuerdo con ello, la UAECOB cuenta con un Plan Institucional de Gestión Ambiental 2025-2028, publicado en UAE CUERPO OFICIAL BOMBEROS DE BOGOTÁ, el cual declara los siguientes objetivos:

Objetivo General

Implementar el plan institucional de gestión ambiental PIGA 2024-2027, mediante prácticas de sostenibilidad ambiental, transformación de hábitos y transferencia de conocimientos, velando por la protección a la vida, el ambiente y el patrimonio del Distrito Capital en el marco del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Plan de Desarrollo Distrital “Bogotá Camina Segura 2024-2027”, mitigando el cambio climático.

Objetivos específicos

- *Prevenir, reducir o mitigar los posibles impactos ambientales que se puedan generar en cumplimiento de las actividades misionales de la Entidad.*
- *Integrar a los colaboradores en la implementación de prácticas y cambios de hábitos, orientados a disminuir la huella ambiental en la ejecución de los procesos de la Entidad.*
- *Incorporar la transferencia del conocimiento como una práctica dirigida a incidir en el fortalecimiento de capacidades de la población objetivo de la Entidad, frente al uso responsable de los recursos naturales.*
- *Promover la integración de prácticas y medidas al interior de la Entidad, que permitan incorporar indicadores y criterios dirigidos a la compra o adquisición de bienes o servicios sostenibles.*
- *Implementar prácticas al interior de la Entidad que permitan la transición hacia un modelo de economía circular, en el uso de materiales, residuos, agua y energía.*
- *Fomentar el uso de medios de transporte alternativos como medida institucional y de ciudad, para disminuir la huella de carbono, mitigar el efecto del cambio climático y contribuir en el bienestar de los colaboradores de la Entidad.*
- *Promover el análisis, desarrollo o adquisición de elementos, sistemas o dispositivos, que permitan reducir el consumo de agua y energía y maximizar el uso de fuentes de energía renovables.*
- *Fomentar prácticas al interior de las sedes de la Entidad, que permitan hacer uso eficiente y ahorro del recurso hídrico y energético.*
- *Implementar acciones orientadas hacia la protección y ampliación de las áreas verdes en las sedes de la UAECOB, como medida de adaptación y mitigación del cambio climático.*
- *Coordinar acciones que permitan mejorar y garantizar las condiciones de saneamiento ambiental al interior de las sedes de la Entidad, como medida que permita mejorar las condiciones del entorno laboral de las personas vinculadas a la UAECOB.*
- *Incorporar criterios de ecourbanismo, construcción sostenible y resiliencia, en las obras de mantenimiento de las sedes actuales y en la construcción de nueva infraestructura de la Entidad, permitiendo, además, mejorar el confort laboral, la reducción de la vulnerabilidad de la infraestructura ante amenazas y factores detonantes como variabilidad climática y cambio climático.*
- *A través de educación, involucrar a la comunidad para que en un ejercicio de co- responsabilidad se dé un uso más eficiente de los recursos. Plan de Gestión Ambiental 2025-2028, p.77)*



Este Plan Institucional de Gestión Ambiental 2025-2028 presenta una descripción de la entidad, la política ambiental, la identificación y evaluación de aspectos e impactos ambientales, descripción de programas, el análisis de la gestión ambiental y el plan de acción para el cuatrienio.

Adicionalmente, es pertinente mencionar que de acuerdo con la información suministrada por la entidad, se identificó la existencia de la matriz de identificación de aspectos e impactos ambientales, con su respectiva evaluación de la significancia para las diecisiete (17) estaciones de Bomberos y el edificio comando, sin embargo esta carece del análisis de la situación ambiental del escenario del campo de entrenamiento (La Alemana), aspecto que es fundamental dada la ubicación de la misma y la cercanía con el Bosque Oriental de Bogotá.

Así mismo se identificó un total de seis (6) Planes Ambientales documentados, relacionados con uso eficiente del agua y la energía, gestión integral de residuos, consumo sostenible, comunicación, formación y sensibilización y gestión del cambio climático.

IV. Conclusiones y recomendaciones

El análisis del factor ambiental evidencia que la UAECOB cuenta con un marco de actuación ambiental coherente con la normatividad nacional y distrital, así como con una estructura organizacional que reconoce la importancia de la sostenibilidad en el cumplimiento de su misión institucional. Sin embargo, la gestión ambiental aún se desarrolla de manera fragmentada y con limitaciones evidenciada en la formalización de procesos, recursos humanos y articulación con el Modelo de Operación por Procesos (MOP).

Se destaca el compromiso institucional expresado en el Plan Institucional de Gestión Ambiental 2025–2028. No obstante, se requiere fortalecer la capacidad operativa y estratégica del componente ambiental, ampliando el análisis de impactos a todos los escenarios de operación, especialmente al campo de entrenamiento Las Violetas, dada su proximidad con áreas de especial protección ecológica.

De manera puntual en el marco del proceso de rediseño institucional se recomienda la incorporación del proceso de Gestión Ambiental en el MOP, así como el fortalecimiento de la Subdirección de Gestión Corporativa con la creación de una Oficina de Coordinación



Ambiental que lidere la implementación del PIGA en toda la infraestructura de la UAECOB.

Finalmente, en aras de contribuir a la mejora del desarrollo de la Gestión Ambiental se recomienda de manera prioritaria realizar el diagnóstico ambiental del campo de entrenamiento (La Alemana), avanzar hacia la certificación bajo la norma ISO 14001:2015 y fortalecer el sistema de indicadores ambientales que permita medir y reportar en tiempo real y comparar con compartimientos anteriores el comportamiento de los aspectos ambientales y del consumo de agua, energía, huella de carbono y gestión de residuos en las diecinueve (19) sedes de la UAECOB.

7. Sugerencias para el análisis al fortalecimiento institucional de UAECOB

Para que UAECOB aproveche el entorno tecnológico y cumpla con obligaciones, se pueden diseñar componentes institucionales:

1. **Unidad de Tecnología / Innovación & Datos:** Crear o fortalecer un equipo especializado que centralice la gestión de tecnología, infraestructura TIC, datos, IA, protección de datos, interoperabilidad.
2. **Política interna de protección y tratamiento de datos:** Manuales, protocolos, responsable de protección de datos, auditorías, procedimientos para incidentes de seguridad, seguimiento legal.
3. **Evaluación tecnológica de necesidades y brechas:** Diagnóstico de infraestructura (comunicaciones, redes, cobertura, hardware, software), sistemas existentes, conectividad, redundancia, seguridad.
4. **Integración con estrategia distrital / coordinación interinstitucional:** Apoyarse en Alta Consejería TIC, Comisión Distrital de Transformación Digital, usar plataformas compartidas, interoperabilidad, colaborar en la Infraestructura de Datos del Distrito.
5. **Provisión de tecnología emergente con responsabilidad:** Si se implementa IA, drones, sensores, monitoreo, se deben aplicar buenas prácticas: transparencia, trazabilidad, ética, evaluación de impacto, mitigación de sesgos, respeto a derechos.
6. **Plan de capacitación y actualización:** Invertir en formación del personal para manejo de tecnologías, protección de datos, ciberseguridad, IA. Tener alianzas con academia y entidades TIC del Distrito y Nacional.
7. **Gestión legal y cumplimiento:** Incluir en la nueva estructura institucional funciones para seguimiento jurídico tecnológico: cumplimiento de normativas, permisos, contratos con proveedores, licenciamiento y propiedad intelectual.



2.3. Conclusiones y recomendaciones del diagnóstico

El diagnóstico evidenció que, si bien existe un Modelo de Operación por Procesos formalmente adoptado, la estructura actual presenta limitaciones en la comprensión de los niveles estratégicos, misionales y de apoyo. La falta de manual de procesos y procedimientos integral y la necesidad de renombrar algunos procesos y redefinir el alcance indican que se requiere una reorganización que haga más clara la lógica operacional y mejore la gestión institucional.

El análisis reveló vacíos en aspectos clave como planeación estratégica, comunicación estratégica, innovación, analítica de datos y gestión ambiental. En efecto, se propone la creación de nuevos procesos tanto estratégicos como de apoyo (salud y seguridad en el trabajo, gestión contractual, gestión financiera, sostenibilidad ambiental, entre otros) con el fin de mejorar la capacidad operativa, técnica y administrativa de la entidad y alinear el MOP con las necesidades actuales y futuras de la UAECOB. B.

Teniendo en cuenta que la formación y cualificación de los bomberos es un aspecto estratégico en la UAECOB. B., y que la Escuela de Formación Bomberil- Academia UAECOB. B., cuenta con licencia de funcionamiento de una institución de carácter oficial de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (ETDH), según Resolución No. 09-069 del 2019 conferida por la Dirección Local de Educación de Fontibón, los procedimientos de diseño y gestión curricular de la oferta formativa (cursos o técnicos laborales) deben estar claramente definidos en el MOP y en la estructura organizacional de manera independiente a la Subdirección de Gestión Humana, por tratarse de un asunto académico, técnico y operativo especializado.

La revisión de los resultados de desempeño institucional de la Secretaria de Seguridad, Convivencia y Justicia, cabeza de sector de la UAECOB. B., evidenció debilidades en Información y Comunicación, así como en Evaluación de Resultados. Esto refleja la necesidad de fortalecer los procesos asociados a estas dimensiones y asegurar mayor coherencia entre el MOP y las políticas del MIPG. Un rediseño de procesos y la consolidación de todas las políticas orientados a la mejora continua permitirá optimizar los resultados institucionales y consecuentemente generar mayor valor público.

El análisis de la distribución territorial de las estaciones de bomberos y la caracterización de los servicios de emergencia atendidos durante la vigencia 2024 reveló desafíos significativos en materia de cobertura geográfica homogénea, tiempos de respuesta diferenciados según la localización de los incidentes, y capacidad instalada insuficiente para atender simultáneamente múltiples emergencias de alta complejidad en zonas periféricas y rurales del Distrito Capital. La concentración de recursos operativos en las



áreas urbanas consolidadas contrasta con la creciente demanda de servicios de emergencia en localidades de expansión urbana acelerada como Bosa, Kennedy, Suba, Ciudad Bolívar y Usme, donde el crecimiento poblacional, la densificación habitacional y la informalidad constructiva incrementan exponencialmente la exposición al riesgo de incendios estructurales y emergencias tecnológicas.

La revisión técnica del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente identificó múltiples oportunidades de mejoramiento orientadas a garantizar su coherencia con la normatividad aplicable, particularmente el Decreto Distrital 367 de 2014 y los lineamientos técnicos del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital emitidos en 2019 y actualizados en 2022.

3. Propuesta de MOP

3.1. Propuesta y diseño del MOP

La propuesta de rediseño del Modelo de Operación por Procesos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá se fundamenta en los hallazgos identificados en el diagnóstico organizacional y responde a la necesidad estratégica de alinear la arquitectura procesal institucional con los estándares contemporáneos de gestión pública establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, las políticas sectoriales de seguridad y convivencia, los lineamientos de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, y las mejores prácticas internacionales en materia de gestión del riesgo contra incendios y atención de emergencias.

A continuación, se presenta el cuadro comparativo entre el MOP vigente y la relación de algunos procesos nuevos que se consideran importantes a tener en cuenta cuando se haga el análisis integral de todos los aspectos que componen la etapa diagnóstica, específicamente en el levantamiento de cargas. Así mismo, se considera pertinente recomendar la estructura del nuevo MOP a partir de la definición de Macroprocesos.

Tabla 29. Propuesta creación de procesos en el rediseño del MOP 2026

Macroproceso	MOP PASADO	MOP VIGENTE	MOP REDISEÑO 2026
	15 PROCESOS	10 PROCESOS	23 PROCESOS
Procesos Misionales	Gestión para la búsqueda y rescate	Reducción	Prevención y mitigación integral
	Gestión para el Manejo MATPEL	Manejo	Intervención y coordinación operativa



Macroproceso	MOP PASADO	MOP VIGENTE	MOP REDISEÑO 2026
	15 PROCESOS	10 PROCESOS	23 PROCESOS
	Gestión Integral de Incendios	Conocimiento	Inspección e Investigación de incendios
Proceso Estratégicos	Gestión Estratégica	Gestión Estratégica	Gestión Estratégica
	Gestión Humana	Gestión del Talento Humano	Planeación Estratégica
	Gestión Integrada		
	Gestión de Comunicaciones		Comunicación Estratégica
			Analítica de Datos Estadísticos
			Innovación, Tecnología y Gestión del Conocimiento
			Formación y educación Bomberil
Procesos de Apoyo	Asuntos Jurídicos	Gestión Jurídica	Gestión Jurídica
	Servicio a la Ciudadanía	Servicio a la Ciudadanía	Servicio a la Ciudadanía
	Gestión Tecnológica	Gestión Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Gestión Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
	Gestión financiera		Gestión Financiera
			Gestión Administrativa
			Gestión Contractual
	Gestión de infraestructura		Administración de Bienes
	Gestión Integral de Parque Automotor y HEAS		
	Asuntos Disciplinarios		
	Logístico		Gestión Corporativa Institucional
			Gestión Documental
Salud y Seguridad en el Trabajo			



Macroproceso	MOP PASADO	MOP VIGENTE	MOP REDISEÑO 2026
	15 PROCESOS	10 PROCESOS	23 PROCESOS
			Sostenibilidad Ambiental
	Gestión Administrativa	Gestión de Recursos	
Evaluación y Control	Evaluación Independiente	Evaluación y Control	Evaluación y Control
			Control Interno Disciplinario
			Mejoramiento institucional

Fuente: Elaboración propia

3.2. Diseño del mapa de procesos de la entidad



4. Propuesta estructura

4.1. Propuesta estructura

Con el propósito de que UAECOB, disponga de una estructura interna acorde con las necesidades actuales y futuras, después de plurales entrevistas con los responsables de los procesos y partes interesadas, se hizo recomendable hacer una revisión a la estructura y adecuar su organización, dependencias y funciones a las exigencias sociales y legales del momento, en pro de la prestación de los servicios a su cargo, de forma eficaz, oportuna y satisfactoria, en el marco del estado social de derecho, teniendo en consideración:

- Las exigencias actuales de la sociedad, las cuales provocan grandes cambios en la estructura del estado.
- La evolución de la ciencia, la tecnología, las comunicaciones y el pensamiento crítico, resulta imperativo que las instituciones públicas caminen al paso del desarrollo y las necesidades que este apareja.
- El cumplimiento de los estándares vigentes de la administración pública.
- Proponer una estructura diseñada en tal forma que:
 - Sea sencilla, clara, plana para facilitar los tramos de control.
 - Flexible a los cambios futuros
 - Que se apoye en grupos de trabajo para la operación en día a día.
 - Que agrupe procesos que guarden similitud, semejanza o afinidad.
 - Contribuya en la definición y ejecución de procesos ágiles que agreguen valor y, que lleven a servicios entregados a la comunidad con mayores niveles de eficacia, eficiencia y efectividad.
 - Induzca la necesidad objetiva y racional de planta de personal.
 - Las funciones de la Unidad se distribuyan en cada dependencia, sean claras y, no se presente algún tipo de dualismo entre las dependencias que los ejecuta.
 - Genere actividades que garanticen la operación efectiva para lograr mayor cumplimiento de los objetivos y metas estratégicas.
 - Establezca una coordinación especializada y técnica para la toma de decisiones en los programas y servicios misionales y, para la definición y solución de problemas
 - Fortalezca la coordinación, orientación, apoyo y control
 - Defina un nivel jerárquico especializado de decisión que facilita las interdependencias y desarrollo de los programas y servicios misionales.



- Descentralice y delegue el poder de decisión que permita responder rápidamente a los requerimientos de los procesos.
- Permita a la Unidad un mayor control para la toma de decisiones, que genere confianza, en la aplicación de la normatividad, para el control interno sectorial.

La estructura organizacional propuesta contempla modificaciones estratégicas en tres dimensiones complementarias: la creación de nuevas dependencias especializadas para atender funciones críticas actualmente dispersas o inexistentes, el fortalecimiento sustantivo de dependencias existentes mediante la ampliación significativa de su dotación de talento humano, y la redefinición del alcance funcional de algunas áreas para garantizar mayor claridad en la asignación de responsabilidades y evitar superposiciones o vacíos competenciales. Estas modificaciones responden directamente a los hallazgos del diagnóstico organizacional y se articulan coherentemente con el Modelo de Operación por Procesos rediseñado y la planta de empleos propuesta en los capítulos precedentes de este estudio técnico.

En el nivel de ***Dirección General***, se propone el fortalecimiento de la capacidad institucional mediante la creación de la ***Oficina Asesora de Comunicaciones***, dependencia especializada responsable de liderar la gestión estratégica de las comunicaciones internas y externas, el relacionamiento con medios de comunicación, la divulgación institucional, la gestión de redes sociales, la comunicación de crisis y emergencias, y la rendición de cuentas a la ciudadanía. Esta nueva oficina responde a la necesidad crítica identificada en el diagnóstico de fortalecer la comunicación organizacional como dimensión estratégica de la gestión pública contemporánea, subsanando el vacío procesal y estructural que actualmente limita la capacidad de la UAECOB para comunicar efectivamente su labor, posicionar su imagen institucional y generar confianza ciudadana en el servicio prestado. Adicionalmente, se propone la creación de la ***Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones***, dependencia técnica especializada encargada de liderar la transformación digital institucional, gestionar la infraestructura tecnológica, garantizar la ciberseguridad, administrar los sistemas de información, asegurar la interoperabilidad con entidades externas y acompañar la adopción de tecnologías emergentes en los procesos misionales y administrativos de la entidad.

La ***Subdirección de Estudios y Desarrollo de Capacidades*** constituye una innovación estructural estratégica en la arquitectura organizacional propuesta, respondiendo a la necesidad crítica de consolidar institucionalmente las funciones de formación bomberil especializada.

En esta medida, la estructura propuesta se determina de la siguiente manera:

1. Dirección General
 - 1.1. Oficina de Control Interno
 - 1.2. Oficina de Control Disciplinario Interno
 - 1.3. Oficina Asesora de Planeación
 - 1.4. Oficina Jurídica
 - 1.5 Oficina Asesora de Comunicaciones
 - 1.6 Oficina de Relación con el Ciudadano
 - 1.7 Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
2. Subdirección de Gestión Integral de Emergencias
3. Subdirección de Gestión Corporativa
4. Subdirección Logística
5. Subdirección de Estudios y Desarrollo de Capacidades
6. Subdirección de Gestión Humana

Organigrama

- La representación gráfica de la estructura propuesta se presenta a continuación:

Ilustración 55. Organigrama propuesto



Como anota Herbert Simon, citado por Mintzberg (2009), “toda persona que conciba líneas de acción cuyo objeto sea cambiar situaciones existentes, se dedica a diseñar” (p. 95). El rediseño institucional puede entenderse como una serie de métodos y



procedimientos para cambiar diversos elementos de las organizaciones, como sus procesos, funciones y estructura, a partir de principios y criterios originados en múltiples fuentes, algunos de ellos insoslayables en nuestro medio, como los de origen legal, y otros derivados de especialidades ligadas a la ciencia de la administración y de manera particular a la administración pública, la ingeniería y otras profesiones afines con la materia.

En materia normativa, una identificación exhaustiva de los criterios guía en materia de rediseños llevaría hasta la identificación de aquellos que rigen para sectores específicos de la administración pública, lo que desbordaría el carácter general de esta sección. Por ello, siempre en un marco general, debemos citar en primer lugar el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia que prescribe, en cuanto al ejercicio de la función administrativa, que la misma está al servicio de los intereses generales y que debe desarrollarse con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

Descendiendo del nivel constitucional, encontramos normas de contenido más específico que deben guiar los procesos de rediseño, como la Ley 489 de 1998, que regula el ejercicio de la función administrativa, determina la estructura y define los principios y reglas básicas de la organización y funcionamiento de la Administración Pública. Esta norma relaciona en su artículo 54 otra serie de principios y reglas generales para la modificación de la estructura de las entidades estatales, de necesaria consideración en todo rediseño.

Dado que esta norma fue comentada en sección anterior, nos limitamos a recordar estos principios: Eficiencia, racionalidad, no duplicidad de funciones (extendida esta condición a dependencias internas o de otras entidades); armonía y coherencia entre actividades de dependencias (no duplicidades ni conflictos); funciones específicas y colaborativas para la consecución de los fines generales de la entidad; y supresión o fusión de empleos que no sean necesarios.

Además de estos principios de aplicación general, otros más particulares hacen referencia al alcance de los estudios técnicos que soportan los cambios organizacionales que directa o indirectamente definen orientaciones para los rediseños. Con respecto a estos debe señalarse:

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”*; en su artículo 46 (modificado por el artículo 228 del Decreto 19 de 2012), dispone, para la Rama Ejecutiva de los niveles nacional y territorial, que las reformas de las plantas de personal deben fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización y basarse en justificaciones o estudios técnicos que lo demuestren. Esta norma asigna al



Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) la responsabilidad de adoptar la metodología para la elaboración de estas justificaciones o estudios técnicos.

El Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en su artículo 2.2.12.2 (retomando lo establecido en el Decreto 1227 de 2005, artículo 96, que reglamentó la Ley 909 de 2004), precisa lo que debe entenderse por “razones de modernización” para motivar las reformas de las plantas de personal, indicando que así será cuando las conclusiones del estudio se deriven entre otras causas de:

1. *Fusión, supresión o escisión de entidades.*
2. *Cambios en la misión u objeto social o en las funciones generales de la entidad.*
3. *Traslado de funciones o competencias de un organismo a otro.*
4. *Supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de funciones.*
5. *Mejoramiento o introducción de procesos, producción de bienes o prestación de servicios.*
6. *Redistribución de funciones y cargas de trabajo.*
7. *Introducción de cambios tecnológicos.*
8. *Culminación o cumplimiento de planes, programas o proyectos cuando los perfiles de los empleos involucrados para su ejecución no se ajusten al desarrollo de nuevos planes, programas o proyectos o a las funciones de la entidad.*
9. *Racionalización del gasto público.*
10. *Mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas.*

Sobre las metodologías y contenidos de los estudios técnicos para la modificación de las plantas de personal, el artículo 2.2.12.3 del decreto 1083 de 2015 (que incluye en la compilación el artículo 97 del decreto 1227 de 2005) ordena que deberán basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen por lo menos los siguientes aspectos: Análisis de los proceso técnico-misionales y de apoyo, la evaluación de la prestación de los servicios, y la evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo.

De otra parte, también desde las ciencias de la administración es usual relacionar principios que responden a enfoques de política pública que han variado en los últimos decenios y que en grandes términos podemos identificar, en orden sucesivo, como modelos weberianos o burocráticos de la administración pública centrados en procedimientos estrictos y actividades regladas que si bien buscaban, entre otros fines, la imparcialidad en el ejercicio de la gestión, terminaron propiciando una actitud poco

receptiva al contexto y a las necesidades de los administrados, lo que condujo a la connotación negativa del concepto de burocracia, término técnico que no tenía inicialmente carga valorativa: Nueva Gerencia Pública (NGP), extendido a nivel mundial a partir de las décadas de los 80 y 90 y que partió de premisas como el adelgazamiento del Estado que debía desarrollar solo funciones básicas no transferibles al sector privado y la adopción de criterios de eficiencia y eficacia desarrollados por la empresa privada y, por último, en lo que constituye el modelo hoy en desarrollo y orientador de la administración pública en múltiples países, el paradigma del Nuevo Servicio Público.

El enfoque denominado Nuevo Servicio Público, que es acogido y aplicado por el equipo consultor, parte de las siguientes premisas que han orientado el rediseño que se somete a consideración:

- A diferencia de la Nueva Gerencia Pública, el enfoque centrado en el servicio no se estructura a partir del cliente, sino de la ciudadanía.
- No se trata de producir bienes y servicios para su consumo anónimo por la población. La ciudadanía cobra una importancia especial en la definición de la oferta institucional y sus condiciones.
- La generación de valor público no se define de espaldas a la ciudadanía, sino con su participación, la del sector privado y la sociedad en general.
- No solo se mide la eficiencia en la producción de bienes y servicios mediante indicadores de productividad, entrando en juego otros factores como la legitimidad del Estado, la confianza ciudadana, la equidad y el servicio acorde con los principios, para el caso colombiano, de un Estado social de derecho, como lo define la C. P de nuestro país.

Para concluir este apartado, debe mencionarse que el equipo consultor tuvo también en cuenta para el análisis adelantado y la configuración de la propuesta otros criterios como resultado de su experticia técnica en proyectos similares y/o avalados en sólidas metodologías que proponen enfoques para el mejoramiento de la administración, tales como:

- Eficiencia funcional y optimización de recursos
- Enfoque orientado a resultados y valor público
- Adaptabilidad frente a retos del entorno
- Articulación con el territorio y enfoque subregional
- Coordinación interdependencias y trabajo colaborativo

Los principios y criterios expuestos en esta sección fundamentan los cambios estructurales propuestos, como se verá al comentar la nueva estructura.

Tabla 30. Estructura actual – Estructura propuesta

Actual	Propuesta	Comentarios
1. Dirección General	1. Dirección General	Se mantiene y ajustan funciones
1.1. Oficina de Control Interno	1.1. Oficina de Control Interno	Se mantiene
1.2. Oficina de Control Disciplinario Interno	1.2. Oficina de Control Disciplinario Interno	Se mantiene
1.3. Oficina Asesora de Planeación	1.3. Oficina Asesora de Planeación	Se mantiene y ajustan funciones
1.4. Oficina Jurídica	1.4. Oficina Jurídica	Se mantiene y ajustan funciones
	1.5. Oficina Asesora de Comunicaciones	Se crea nueva Dependencia. Pasa de ser una función asignada a la Dirección a una Oficina
	1.6 Oficina de Relación con el Ciudadano	Pasa de ser un grupo a una Oficina, para cumplimiento del Art 17 de la Ley 2052 de 2020
	1.7 Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Se crea nueva Dependencia. Pasa de ser una función asignada a la Dirección a una Oficina
2. Subdirección de Gestión del Riesgo	2. Subdirección de Gestión Integral de Emergencias	Se fusionan, se fortalecen y se crea nueva Subdirección
3. Subdirección Operativa		
4. Subdirección Logística	3. Subdirección Logística	Se mantiene y se ajustan sus funciones
5. Subdirección de Gestión Corporativa	4. Subdirección de Gestión Corporativa	Se mantiene y se ajustan sus funciones
6. Subdirección de Gestión Humana	5. Subdirección de Gestión Humana	Se mantiene y se ajustan sus funciones



Actual	Propuesta	Comentarios
	6. Subdirección de Estudios y Desarrollo de Capacidades	Se crea nueva Dependencia. Pasa de ser una función asignada a la Subdirección de Gestión Humana a una Oficina. Se crea nueva Dependencia.

Las funciones de cada una de las dependencias se presentan en el Anexo 1 referido al proyecto del Decreto de estructura y funciones por dependencia, que forma parte de este estudio técnico.

Fuente: UAECOB, Octubre 2025

Tabla 31. Comparativo de la Estructura Actual frente a la Propuesta

Dependencia	Actual	Propuesta
Dirección General	1	1
Oficinas	3	5
Oficinas Asesoras	1	2
Subdirecciones	5	5
Total	10	13

Fuente: UAECOB, Octubre 2025

4.3. Alineación Estructura con MOP

5. Propuesta planta de personal

La propuesta mantiene la Dirección General como instancia rectora, pero introduce una ampliación significativa en el número de oficinas y subdirecciones. Se observa la permanencia de oficinas asesoras tradicionales como Planeación, Jurídica, Control Interno y Control Interno Disciplinario, junto con la incorporación de nuevas dependencias orientadas a la interacción institucional y la gestión administrativa, entre ellas la Oficina de Relación con el Ciudadano, la Oficina de Comunicaciones, la Oficina de Tecnologías de la Información y la Oficina de Gestión Contractual. En cuanto a las subdirecciones, se incluyen la Subdirección Operativa y de Gestión de Riesgos Especiales, la Subdirección Logística, la Subdirección Corporativa, la Subdirección de Estudios y Desarrollo de Capacidades y la Subdirección de Gestión Humana. El esquema contempla además la fusión de dos subdirecciones y la creación de una nueva, lo que refleja una intención de reorganización interna y redistribución de funciones.

La estructura actual de la UAECOB, definida en su marco normativo, presenta un modelo compacto y orientado a la misión institucional. En el nivel directivo se encuentra el Despacho del director, acompañado por oficinas asesoras que cumplen funciones de apoyo estratégico, tales como Planeación, Jurídica, Control Interno, Comunicaciones y Tecnologías de la Información. Las subdirecciones misionales se concentran en la Gestión del Riesgo, la Operación y el Desarrollo Humano, mientras que el soporte administrativo y financiero se centraliza en una única Subdirección Administrativa y Financiera, responsable de la gestión presupuestal, contractual y logística. Este modelo privilegia la simplicidad y la concentración de funciones en torno a la operación y la gestión del riesgo.

La comparación entre ambos esquemas evidencia diferencias sustantivas. La propuesta incrementa el número de oficinas y subdirecciones, lo que favorece la especialización, pero puede generar mayor complejidad administrativa. La UAECOB actual mantiene una estructura más ligera, centrada en la operación y en la atención de emergencias. La propuesta incorpora explícitamente una oficina de Relación con el Ciudadano, lo que fortalece la interacción institucional y la transparencia, mientras que en la UAECOB actual este componente existe de manera menos visible. En cuanto a la gestión contractual y logística, la propuesta crea dependencias específicas para estas funciones, mientras que en la UAECOB se concentran en la Subdirección Administrativa y Financiera. Finalmente, las subdirecciones misionales de la UAECOB se focalizan en la gestión del riesgo y la operación, mientras que la propuesta amplía hacia estudios, capacidades corporativas y gestión humana, lo que puede enriquecer la planeación estratégica y el desarrollo institucional.



Implicaciones estratégicas

La estructura propuesta favorece la especialización y la relación con la ciudadanía. Sin embargo, el incremento de dependencias puede derivar en riesgos de burocratización y duplicidad de funciones si no se asegura una adecuada articulación. Por otra parte se identifica un aumento en la capacidad de generar innovación institucional y la posibilidad de generar interacción directa con la comunidad. En ese sentido, la propuesta de planta de personal puede abocarse hacia esos elementos para que se configure una relación entre las posibilidades institucionales y los nuevos empleos.

Análisis global de planta óptima

El comparativo evidencia una brecha significativa entre la planta actual y la planta óptima en casi todas las dependencias. La Dirección General pasa de 3 a 6 cargos, lo que refleja la necesidad de fortalecer la capacidad técnica y asesora para atender solicitudes externas y coordinar procesos transversales. La Oficina Jurídica mantiene su planta en 4 cargos, aunque se recomienda incorporar profesionales universitarios adicionales para reducir la dependencia de contratistas.

La Oficina Asesora de Planeación muestra el salto más drástico: de 3 a 25 cargos, con énfasis en profesionales especializados y universitarios. Esto responde a la alta carga de planeación estratégica, seguimiento presupuestal y coordinación institucional, que actualmente se soporta en contratistas.

La Oficina de Control Interno pasa de 2 a 7 cargos, lo que fortalece la capacidad de auditoría y seguimiento. La Oficina de Control Disciplinario Interno se amplía de 4 a 12 cargos, con un incremento notable en profesionales universitarios y la incorporación de un técnico administrativo.

En el nivel misional, la Subdirección de Gestión del Riesgo pasa de 3 a 53 cargos, con un fuerte componente de profesionales universitarios y técnicos administrativos, lo que refleja la necesidad de robustecer la capacidad operativa y de prevención. La Subdirección Operativa pasa de 1 a 57 cargos, con un crecimiento en profesionales, técnicos y personal asistencial, especialmente en estaciones.

La Subdirección de Gestión Humana se amplía de 19 a 68 cargos, con un énfasis en profesionales universitarios y un refuerzo en técnicos y asistenciales, lo que apunta a fortalecer procesos de bienestar, formación y carrera. La Subdirección de Gestión Corporativa pasa de 10 a 105 cargos, con un incremento masivo en profesionales y asistenciales, lo que sugiere un rediseño profundo de las funciones administrativas y de soporte. Finalmente, la Subdirección Logística pasa de 15 a 51 cargos, con un aumento

en profesionales especializados, universitarios y técnicos, además de un refuerzo en personal asistencial uniformado.

Criterios de priorización

- Urgencia misional: áreas directamente vinculadas con la atención de emergencias y gestión del riesgo.
- Brechas críticas: dependencias con mayor diferencia entre planta actual y óptima (Planeación, Operativa, Gestión del Riesgo, Corporativa).
- Reducción de dependencia de contratistas: incorporar profesionales universitarios y especializados en áreas donde hoy la carga recae en contratos de prestación de servicios.
- Equilibrio estratégico: asegurar soporte en planeación, control y gestión administrativa para sostener la operación.

Comparativo global por dependencia

Tabla 32. Comparativo global por dependencia

Dependencia	Planta actual	Planta óptima	Variación neta
Dirección General	3	6	+3
Oficina Jurídica	4	4	0
Oficina Asesora de Planeación	3	25	+22
Oficina de Control Interno	2	7	+5
Oficina de Control Disciplinario Interno	4	12	+8
Subdirección de Gestión del Riesgo	3	53	+50
Subdirección Operativa	1	57	+56
Subdirección de Gestión Humana	19	68	+49
Subdirección de Gestión Corporativa	10	105	+95
Subdirección Logística	15	51	+36
TOTAL	64	388	+324

Dirección general

Nivel	Actual	Óptimo
Directivo (Director técnico)	1	1
Asesor	1	2

Profesional especializado	1	3
Total	3	6

- Mayor volumen de solicitudes externas: la Dirección General atiende requerimientos de entes de control, organismos internacionales y procesos disciplinarios.
- Procesos transversales: coordinación institucional, planeación estratégica y seguimiento presupuestal requieren soporte especializado.
- Dependencia de contratistas: más del 50% de las actividades recaen en personal por prestación de servicios, lo que genera vulnerabilidad institucional.
- Brechas medidas: el análisis de cargas laborales evidenció que la situación ideal requiere 1,65 asesores y 7,35 profesionales especializados, frente a los 1 y 6,11 actuales. La ampliación propuesta acerca la planta a ese escenario óptimo.

Oficina jurídica

Nivel	Actual	Óptimo
Directivo (Director técnico)	1	1
Profesional especializado	3	3
Total	4	4

Observación: Se sugiere mayor peso operativo en profesionales universitarios para reducir dependencia de contratistas; el cuadro óptimo mantiene la estructura base

Oficina asesora de planeación

Nivel	Actual	Óptimo
Asesor (Jefe de OAP)	1	1
Profesional (total)	2	21
Asistencial	0	3
Total	3	25

Distribución profesional:

- Prof. especializado: 13
- Prof. universitario: 8



- **Asistencial:** 2 auxiliares administrativos, 1 conductor

Oficina de control interno

Nivel	Actual	Óptimo
Directivo (Jefe de OCI)	1	1
Profesional (total)	1	5
Asistencial	0	1
Total	2	7

Distribución profesional:

- **Prof. especializado:** 1 (gdo 20)

- **Prof. universitario:** 4 (gdo 14)

- **Asistencial:** 1 auxiliar administrativo (gdo 20)

Oficina de control disciplinario interno

Nivel	Actual	Óptimo
Directivo (Jefe de OCI)	1	1
Profesional	3	10
Técnico	0	1
Asistencial	0	0
Total	4	12

Distribución profesional:

- **Prof. especializado:** 2 (gdos 26 y 20)

- **Prof. universitario:** 8 (2 gdo 17, 5 gdo 14 adicionales a los 3 actuales)

Técnico: 1 técnico administrativo

Subdirección de gestión del riesgo

Nivel	Actual	Óptimo
Directivo (Subdirector técnico)	1	1
Profesional	1	31



Técnico	0	20
Asistencial	1	1
Total	3	53

Distribución profesional:

- **Prof. especializado:** 5 (1 gdo 26 + 4 gdo 24)

- **Prof. universitario:** 26 (3 gdo 17 + 23 gdo 14)

Técnico administrativo: 20

Asistencial: 1 secretario (gdo 19)

Subdirección operativa

Nivel	Actual	Óptimo
Directivo (Subdirector técnico)	1	1
Profesional	0	29
Técnico	0	9
Asistencial	0	18
Total	1	57

Distribución profesional:

- **Prof. especializado:** 4 (gdo 26)

- **Prof. universitario:** 25 (4 gdo 17 + 21 gdo 14)

Técnico administrativo: 9

Asistencial: 18 (17 auxiliares administrativos en estaciones + 1 en sede)

Subdirección de gestión humana

Nivel	Actual	Óptimo
Directivo (Subdirector técnico)	1	1
Profesional	6	50



Técnico	0	4
Asistencial	12	13
Total	19	68

Distribución profesional:

- **Prof. especializado:** 5 (1 gdo 20, 1 gdo 24, 2 gdo 26, 1 gdo 28)

- **Prof. universitario:** 45 (38 gdo 14 + 7 gdo 17)

Técnico administrativo: 4

Asistencial: 13 (6 auxiliares gdo 20, 1 auxiliar gdo 27, 5 operativos: 2 bomberos gdo 15, 2 cabos gdo 17, 1 sargento gdo 18, + 1 conductor gdo 15)

Subdirección de gestión corporativa

Nivel	Actual	Óptimo
Directivo (Subdirector técnico)	1	1
Profesional	4	61
Asistencial	5	43
Total	10	105

Distribución profesional:

- **Prof. especializado:** 15 (12 gdo 26 + 3 gdo 20)

- **Prof. universitario:** 46 (gdo 17)

Asistencial: 43 (40 auxiliares gdo 20, 2 secretarios gdo 18, 1 secretario gdo 19)

Subdirección logística

Nivel	Actual	Óptimo
Directivo (Subdirector técnico)	1	1
Profesional	1	28
Técnico	0	8
Asistencial	13	15
Total	15	51

Distribución profesional:

- **Prof. especializado:** 13 (2 gdo 26, 4 gdo 24, 3 gdo 22, 4 gdo 20)

- **Prof. universitario:** 15 (7 gdo 17, 8 gdo 14)

Técnico administrativo: 8 (4 administrativos + 4 operativos)

Asistencial: 15 (1 auxiliar adm. gdo 20, 1 conductor gdo 15, 13 uniformados: 4 sargentos gdo 18, 1 cabo gdo 17, 8 bomberos gdo 15)

Hallazgos clave:

- Alta dependencia de contratistas en todas las dependencias.
- Brechas críticas en Planeación (+22 cargos), Jurídica (necesidad de más universitarios), Control Interno (+5 cargos).
- Procesos de alta carga (auditorías, contratación, planeación estratégica) concentrados en pocos funcionarios de planta.

Recomendaciones:

- **Dirección General:** ampliar planta a 6 cargos (1 directivo, 2 asesores, 3 profesionales especializados).
- **Jurídica:** mantener 4 cargos, pero incluir 2 profesionales universitarios adicionales para reducir dependencia de contratistas.
- **Planeación:** pasar de 3 a 25 cargos, con énfasis en profesionales especializados y universitarios. o Control Interno: pasar de 2 a 7 cargos, fortaleciendo auditores y apoyo asistencial.

Metodología

La formulación de la propuesta de planta prioritaria para la UAECOB se desarrolló a través de un proceso integral y reflexivo, fundamentado en un diagnóstico exhaustivo de las cargas laborales que evidenció las brechas y sobrecargas presentes en las diferentes dependencias. Este diagnóstico se enriqueció mediante un diálogo constante con actores clave de la organización, incluyendo mandos medios, directivos y personal operativo, quienes aportaron perspectivas valiosas para identificar las necesidades prioritarias y definir los perfiles más adecuados para cada cargo. A partir de estos insumos, se establecieron criterios estratégicos que orientaron la selección de los cargos, priorizando la urgencia misional, la reducción de brechas críticas, la disminución de la dependencia



de contratistas y el equilibrio entre funciones operativas y administrativas. Con base en este marco analítico, se proyectó una estructura de planta óptima que responde tanto a las demandas actuales como a las proyecciones futuras, asegurando la sostenibilidad institucional y la generación de valor público. Finalmente, la propuesta fue sometida a un proceso de validación y ajuste, incorporando retroalimentación institucional y consideraciones presupuestales, lo que garantizó su pertinencia, viabilidad y alineación con la misión estratégica de la UAECOB.

5.3. Costos asociados a escenarios de planta de personal



6. Conclusiones y recomendaciones del estudio técnico



7. Referencias

- Archivo General de la Nación. (2019). Acuerdo 004 de 2019. Por el cual se reglamenta la gestión de documentos electrónicos.
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia. Gaceta Constitucional No. 116 del 20 de julio de 1991. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>
- Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (1996). Decreto Distrital 714 de 1996. Por el cual se compilan los Acuerdos 24 de 1995 y 20 de 1996 que conforman el Estatuto Orgánico del Presupuesto Distrital.
- Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2006). Decreto Distrital 541 de 2006. Por el cual se determina el objeto, la estructura organizacional y las funciones de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.
- Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2007). Decreto Distrital 221 de 2007. Por el cual se modifica la Estructura Organizacional y algunas funciones de las dependencias de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.
- Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2011). Decreto Distrital 555 de 2011. Por el cual se modifica la estructura organizacional de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, D.C. 7 de diciembre de 2011. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=44973>
- Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2014). Decreto Distrital 367 de 2014. Por el cual se actualiza el Manual General de Requisitos para los empleos públicos correspondientes a los Organismos pertenecientes al Sector Central de la Administración Distrital de Bogotá, D.C. y se dictan otras disposiciones.
- Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2019). Decreto Distrital 492 de 2019. Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones.
- Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2022a). Decreto Distrital 181 de 2022. Por el cual se establece la Política Pública de Ciudad Inteligente Bogotá Territorio Inteligente 2023-2032. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=123319>
- Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2022b). Decreto Distrital 359 de 2022. Por medio del cual se modifica el Decreto Distrital 555 de 2011. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=127341>
- Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2023a). Decreto Distrital 509 de 2023. Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos. 1 de noviembre de 2023. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=150579>
- Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2023b). Decreto Distrital 510 de 2023. Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos. 1 de noviembre de 2023.



- Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2024a). Plan de Desarrollo Distrital 2024-2027 "Bogotá Camina Segura".
- Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2024b). Decreto Distrital 482 de 2024. Por el cual se establecen lineamientos para el despliegue de infraestructura digital en Bogotá D.C. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=171097>
- Congreso de la República de Colombia. (1993). Ley 80 de 1993. Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública. Diario Oficial No. 41.094 del 28 de octubre de 1993. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=304>
- Congreso de la República de Colombia. (1996). Ley 322 de 1996. Por la cual se crea el Sistema Nacional de Bomberos de Colombia. Diario Oficial No. 42.894 del 4 de octubre de 1996.
- Congreso de la República de Colombia. (2000). Ley 594 de 2000. Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 44.084 del 14 de julio de 2000.
- Congreso de la República de Colombia. (2004). 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. Diario Oficial No. 45.680 del 23 de septiembre de 2004. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>
- Congreso de la República de Colombia. (2012a). Ley 1523 de 2012. Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 48.411 del 24 de abril de 2012. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=47141>
- Congreso de la República de Colombia. (2012b). Ley 1575 de 2012. Por medio de la cual se establece la Ley General de Bomberos de Colombia. Diario Oficial No. 48.530 del 21 de agosto de 2012. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48943>
- Congreso de la República de Colombia. (2012c). Ley 1581 de 2012. Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales. Diario Oficial No. 48.587 del 17 de octubre de 2012. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49981>
- Congreso de la República de Colombia. (2014). Ley 1712 de 2014. Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 49.084 del 6 de marzo de 2014. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56882>
- Congreso de la República de Colombia. (2019). Ley 1952 de 2019. Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. Diario



Oficial No. 50.850 del 28 de enero de 2019.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1952_2019.html

Congreso de la República de Colombia. (2021). Ley 2094 de 2021. Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.

Congreso de la República de Colombia. (2022). Ley 2187 de 2022. Por medio de la cual se autoriza a los Cuerpos de Bomberos de Colombia la prestación del servicio de traslado de pacientes en salud en el territorio colombiano. Diario Oficial No. 51.909 del 6 de enero de 2022.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2187_2022.html

Congreso de la República de Colombia. (2023). Ley 2294 de 2023. Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia potencia mundial de la vida". Diario Oficial No. 52.315 del 19 de mayo de 2023.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=209510>

Corte Constitucional de Colombia. (1995). Sentencia C-450 de 1995. [M.P. Antonio Barrera Carbonell].

Corte Constitucional de Colombia. (2009). Sentencia C-614 de 2009.

Corte Constitucional de Colombia. (2012). Sentencia C-171 de 2012.

Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP. (2018). Resolución 667 de 2018. Por la cual se establecen las Normas de Competencia Laboral (NCL) y las competencias comportamentales para áreas o procesos transversales del sector público. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=88794>

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD. (2019). Resolución 269 de 2019. Por la cual se adopta el trámite de concepto técnico para el establecimiento o modificación de estructuras organizacionales, plantas de personal, manuales específicos de funciones y de competencias laborales, escalas salariales, grupos internos de trabajo y vinculación de supernumerarios de las entidades y organismos distritales y de refrendación.

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD. (2020). Circular 18 de 2020. Acciones afirmativas para la vinculación de jóvenes y personas con discapacidad al sector público distrital.

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD. (2022). Directiva 02 de 2022. Socialización de las modificaciones del manual de funciones con las organizaciones sindicales.

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD. (2023a). Directiva 01 de 2023. Grupos internos de trabajo.

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD. (2023b). Guía Técnica para la Gestión del Cambio Organizacional (Versión 1.2).

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD & Secretaría General. (2023). Circular Conjunta 05 de 2023. Lineamientos para promover la vinculación



laboral de las comunidades Afrodescendientes, raizales y palenqueras en las entidades y organismos del distrito capital.

Departamento Nacional de Planeación - DNP. (2025). CONPES de Inteligencia Artificial. Política Nacional de Inteligencia Artificial. Aprobado en febrero de 2025.

Dirección Nacional de Bomberos de Colombia - DNBC. (2014). Resolución 661 de 2014. Por la cual se adopta el Reglamento Administrativo, Operativo, Técnico y Académico de los Bomberos de Colombia. 26 de junio de 2014. https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_mininterior_0661_2014.htm

Dirección Nacional de Bomberos de Colombia - DNBC. (2024a). Resolución 430 de 2024. Por la cual se establecen los estándares administrativos, académicos, técnicos y operativos para la creación de los Cuerpos de Bomberos Oficiales en el territorio colombiano. 21 de octubre de 2024. <https://dnbc.gov.co/wp-content/uploads/2024/10/RESOLUCION-430-DE-2024.pdf>

Dirección Nacional de Bomberos de Colombia - DNBC. (2024b). Resolución 431 de 2024. Por la cual se establecen los estándares de los procedimientos operativos normalizados (PON) para los cuerpos de bomberos del país. 21 de octubre de 2024. <https://dnbc.gov.co/wp-content/uploads/2024/10/RESOLUCION-431-estandar-PON.pdf>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - MinTIC. (2020). Resolución 2893 de 2020. Por la cual se establecen lineamientos para que las entidades públicas estandaricen la oferta de información y servicios. <https://mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/Noticias/161311:MinTIC-establece-lineamientos>

Naciones Unidas. (2015). Marco de Sendai para la Reducción del Riesgo de Desastres 2015-2030. Tercera Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Reducción del Riesgo de Desastres, Sendai, Japón, 18 de marzo de 2015.

Presidencia de la República de Colombia. (1996). Decreto 111 de 1996. Por el cual se compilan la Ley 38 de 1989, la Ley 179 de 1994 y la Ley 225 de 1995 que conforman el Estatuto Orgánico del Presupuesto. Diario Oficial No. 42.692 del 15 de enero de 1996.

Presidencia de la República de Colombia. (2005). Decreto Ley 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. Diario Oficial No. 45.855 del 17 de marzo de 2005.

Presidencia de la República de Colombia. (2013a). Decreto 256 de 2013. Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera para los Cuerpos Oficiales de Bomberos. Diario Oficial No. 48.710 del 20 de febrero de 2013. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52014>



- Presidencia de la República de Colombia. (2013b). Decreto 350 de 2013. Por el cual se establece la estructura de la Dirección Nacional de Bomberos, se determinan las funciones de sus dependencias y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 48.723 del 4 de marzo de 2013. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52140>
- Presidencia de la República de Colombia. (2013c). Decreto 351 de 2013. Por el cual se establece la planta de personal de la Dirección Nacional de Bomberos y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 48.723 del 4 de marzo de 2013. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=91990>
- Presidencia de la República de Colombia. (2013d). Decreto 352 de 2013. Por el cual se reglamenta el funcionamiento de la Junta Nacional de Bomberos de Colombia. Diario Oficial No. 48.723 del 4 de marzo de 2013. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52141>
- Presidencia de la República de Colombia. (2013e). Decreto 1377 de 2013. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012. Diario Oficial No. 48.834 del 27 de junio de 2013. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=53646>
- Presidencia de la República de Colombia. (2015a). Decreto 1066 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo del Interior. Diario Oficial No. 49.523 del 26 de mayo de 2015.
- Presidencia de la República de Colombia. (2015b). Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Diario Oficial No. 49.523 del 26 de mayo de 2015.
- Presidencia de la República de Colombia. (2018). Decreto 815 de 2018. Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con las competencias comportamentales. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86507>
- Presidencia de la República de Colombia. (2018). Decreto 1008 de 2018. Por el cual se establecen los lineamientos generales de la política de Gobierno Digital. Diario Oficial No. 50.600 del 5 de junio de 2018. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86902>
- Presidencia de la República de Colombia. (2019a). Decreto 1800 de 2019. Por el cual se establecen criterios adicionales para la actualización de las plantas globales de empleo. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=100049>
- Presidencia de la República de Colombia. (2019b). Decreto 2106 de 2019. Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=103352>
- Presidencia de la República de Colombia. (2019c). Decreto 2365 de 2019. Por el cual se reglamenta el ingreso de los jóvenes al servicio público.



Presidencia de la República de Colombia. (2024). Decreto 1031 de 2024. Por el cual se reglamenta el Procedimiento Único para el despliegue de redes e infraestructura de telecomunicaciones en Colombia.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=249396>

Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá - UAECOB. (2015a). 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. 8 de diciembre de 2015.

Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá - UAECOB. (2015b). Resolución 1130 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. 31 de diciembre de 2015.

Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá - UAECOB. (2017). Resolución 664 de 2017. Por la cual se modifica 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.

Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá - UAECOB. (2022a). Resolución 1122 de 2022. 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. 7 de septiembre de 2022.

Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá - UAECOB. (2022b). Resolución 1481 de 2022. Por la cual se modifica 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. 10 de octubre de 2022.

Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá - UAECOB. (2023). Resolución 1616 de 2023. 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. 19 de diciembre de 2023.

Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá - UAECOB. (2025). Resolución 077 de 2025. Por la cual se adopta, ajusta y modifica 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. 25 de enero de 2025.





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

ESTUDIO TÉCNICO MODIFICACIÓN DE MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES

Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de
Bomberos de Bogotá D.C.

JUSTIFICACIÓN TÉCNICA

Modificación del Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C.

Subdirección de Gestión Humana
2026

Contenido

1.	Hoja de presentación	2
2.	Objetivo	3
3.	Alcance	3
4.	Marco normativo de referencia.....	3
5.	Antecedentes técnicos	4
6.	Metodología aplicada.....	5
7.	Plataforma estratégica	5
	Misión	6
	Visión	6
8.	Estructura organizacional.....	6
9.	Planta de personal	8
10.	Índice	10
11.	Matriz de Requisitos	10
12.	Metodología para la identificación de los requisitos	11
	Requisitos mínimos de estudio y experiencia	12
13.	Alcance de la actualización	12
14.	Justificación técnica de la modificación	19

1. Hoja de presentación

La Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C. (UAECOB), en cumplimiento de su objeto misional orientado a la prevención y atención de emergencias, incendios, rescates en todas sus modalidades e incidentes con materiales peligrosos, desarrolla sus funciones conforme a lo establecido en el Decreto 644 de 2025, “Por medio del cual se expide el Decreto Único del Sector Seguridad, Convivencia y Justicia”, el cual reafirma su carácter de entidad adscrita al sector seguridad del Distrito Capital y su responsabilidad en la gestión integral del riesgo en el territorio.

En desarrollo de estas funciones, la UAECOB ha consolidado una estructura organizacional técnico-operativa soportada en talento humano idóneo, estaciones estratégicamente distribuidas en la ciudad y procesos especializados que responden a las condiciones demográficas, económicas, industriales, sociales y ambientales propias de Bogotá D.C. Dichos elementos han permitido garantizar una atención oportuna, eficaz y eficiente de las emergencias, así como el fortalecimiento progresivo de los componentes de prevención, preparación y respuesta.

Para el cumplimiento de su misión institucional, la entidad cuenta con dependencias de carácter misional, entre las cuales se destacan la Subdirección de Gestión del Riesgo, la Subdirección Operativa y la Subdirección Logística, cuyas funciones se encuentran definidas en la normativa vigente y demandan capacidades técnicas, estratégicas y directivas acordes con la complejidad de los escenarios de riesgo que atiende la Unidad. La conducción de dichas dependencias recae en los empleos del nivel directivo, denominados Subdirector Técnico, clasificados en el código 068, grado 7, los cuales cumplen un rol fundamental en la toma de decisiones, la articulación interinstitucional y la dirección de los procesos misionales.

En este contexto, y atendiendo a la expedición del Decreto 640 de 2025, “Por medio del cual se expide el Decreto Único del Sector Gestión Pública”, específicamente en lo señalado en su artículo 404, se hace necesario armonizar y actualizar los requisitos de estudio y experiencia establecidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la UAECOB para los empleos del nivel directivo objeto del presente estudio, a fin de garantizar su coherencia con el marco normativo vigente y con la naturaleza de las funciones asignadas.

La presente Justificación Técnica tiene como propósito sustentar la actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, exclusivamente en lo referente a los requisitos de formación académica y experiencia de los empleos de Subdirector Técnico de las subdirecciones misionales, sin que ello implique modificación alguna a la estructura organizacional, a la planta de personal, ni a las funciones actualmente establecidas para dichos empleos.

Para tal efecto, se realiza un análisis técnico de las funciones vigentes de las dependencias involucradas, contrastándolas con los lineamientos del Marco Nacional de Cualificaciones, la plataforma Ocupacol y el régimen de empleo público distrital, con el fin de identificar los Núcleos Básicos del Conocimiento que guardan correspondencia directa con las responsabilidades propias del nivel directivo y con el carácter estratégico de los empleos analizados.

En consecuencia, la actualización propuesta busca asegurar que los perfiles exigidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales reflejen de manera adecuada las necesidades institucionales actuales, garanticen la idoneidad del talento humano directivo y mantengan la vigencia, legalidad y coherencia técnica del MEFL de la UAECOB, conforme a lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 4 de la Resolución 269 de 2019 y a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) para la validación de este tipo de instrumentos.

2. Objetivo

Justificar técnica y normativamente la actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la UAECOB, respecto de los requisitos de estudio y experiencia del empleo Subdirector Técnico, con el fin de garantizar su coherencia con el Decreto Distrital 640 de 2025, los lineamientos del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) y las responsabilidades directivas asignadas al cargo.

3. Alcance

La presente justificación técnica:

- Se limita exclusivamente a la actualización de requisitos del empleo.
- No modifica funciones, estructura organizacional ni planta de personal.
- No genera impacto fiscal.
- Se formula como soporte técnico para la adopción de la modificación en el MEFL mediante el acto administrativo correspondiente.

4. Marco normativo de referencia

El ajuste propuesto se fundamenta, entre otras, en las siguientes disposiciones:

- Constitución Política de Colombia, artículos 122 y 209
- Ley 909 de 2004
- Decreto Ley 785 de 2005
- Decreto Nacional 1083 de 2015
- Decreto Nacional 815 de 2018
- Decreto Distrital 430 de 2018
- Decreto Distrital 640 de 2025
- Decreto Distrital 509 de 2023

- Decreto Distrital 510 de 2023
- Lineamientos técnicos del DASCD para la actualización de MEFCL

5. Antecedentes técnicos

La Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C. (UAECOB) cuenta con un Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales (MEFCL) adoptado mediante acto administrativo interno, el cual ha servido como instrumento principal para la definición de las funciones, competencias y requisitos de estudio y experiencia de los empleos que conforman su planta de personal. Dicho manual ha sido aplicado de manera continua como soporte para los procesos de administración del talento humano, provisión de empleos, evaluación del desempeño y desarrollo institucional.

No obstante, en el marco de la evolución del marco normativo distrital, particularmente con la expedición del Decreto Distrital 640 de 2025, se introdujeron nuevos lineamientos sobre los requisitos mínimos de formación académica, experiencia y criterios de equivalencia aplicables a los empleos públicos del Distrito Capital, lo cual generó la necesidad de verificar y armonizar los requisitos definidos en el MEFL vigente con las disposiciones actualmente obligatorias.

Adicionalmente, mediante los Decretos Distritales 509 y 510 de 2023, se actualizó respectivamente la estructura organizacional y la planta de personal de la UAECOB, consolidando la configuración actual de las subdirecciones misionales y administrativas, así como los empleos del nivel directivo encargados de su liderazgo. En particular, dichos actos administrativos ratificaron la existencia y ubicación del empleo Subdirector Técnico, código 068, grado 7, como responsable de la dirección, coordinación y evaluación de procesos estratégicos y misionales de la entidad.

En este contexto normativo e institucional, se evidenció que los requisitos de estudio y experiencia asociados al empleo de Subdirector Técnico requerían ser revisados desde una perspectiva estrictamente técnica y normativa, con el fin de asegurar su correspondencia con:

- El nivel jerárquico directivo,
- El grado salarial 7,
- El carácter estratégico y articulador del cargo, y
- Las disposiciones vigentes del régimen distrital de empleo público.

Este análisis se inscribe dentro de una tendencia institucional ampliamente observada en el Distrito Capital —tal como se refleja en estudios técnicos recientes adelantados por entidades como la Secretaría Distrital de Hacienda— orientada a fortalecer la coherencia entre la norma, el diseño institucional y los instrumentos de gestión del talento humano, particularmente los manuales específicos de funciones y competencias laborales.

Es importante precisar que, a diferencia de otros ejercicios institucionales que han implicado reorganización administrativa, rediseño de procesos o modificación de plantas de personal, la

UAECOB no adelanta en el presente caso un proceso de esa naturaleza. Por el contrario, la necesidad identificada se circunscribe exclusivamente a la actualización y armonización de los requisitos del empleo, manteniendo inalterados los siguientes aspectos:

- Las funciones asignadas al cargo.
- La estructura organizacional definida en la normativa vigente.
- La planta de personal aprobada para la entidad.
- El impacto fiscal y presupuestal asociado.

En consecuencia, los presentes antecedentes técnicos permiten establecer que la actualización propuesta del MEFCL responde a una necesidad objetiva de alineación normativa, derivada de la evolución del marco regulatorio distrital y del análisis técnico del rol directivo del empleo Subdirector Técnico, y no a una transformación estructural, funcional o organizacional de la UAECOB.

6. Metodología aplicada

La actualización del MEFCL de la UAECOB se sustentó en:

- Revisión normativa de los requisitos exigibles al nivel directivo.
- Análisis funcional del empleo Subdirector Técnico.
- Identificación del rol estratégico del cargo frente a la ejecución directa.
- Revisión de los Núcleos Básicos del Conocimiento y su correspondencia con las funciones.
- Sistematización de los cambios en una matriz de requisitos.

Este análisis se realizó bajo un enfoque técnico-normativo, sin considerar rediseños institucionales ni reconfiguración de procesos.

7. Plataforma estratégica

En este sentido, la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C. (UAECOB) desarrolla su gestión institucional con fundamento en una misión y visión orientadas a la protección de la vida, el ambiente y el patrimonio de los habitantes del Distrito Capital, así como al fortalecimiento permanente de la gestión integral del riesgo, la atención de emergencias y la prestación del servicio público esencial de bomberos.

La presente actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales se inscribe dentro de este marco estratégico, en la medida en que busca asegurar que los perfiles de los empleos del nivel directivo, responsables de liderar los procesos misionales, cuenten con requisitos de formación académica y experiencia acordes con la complejidad,

responsabilidad y alcance de las funciones asignadas, contribuyendo así al logro de los objetivos estratégicos institucionales.

La actualización propuesta no implica modificación alguna de la misión, visión ni objetivos estratégicos de la UAECOB, sino que procura garantizar la alineación y vigencia de los instrumentos de gestión del talento humano con el marco normativo distrital vigente y con las necesidades institucionales actuales, fortaleciendo la capacidad directiva para la toma de decisiones, la coordinación interinstitucional y la dirección efectiva de los procesos misionales.

Misión

Proteger la vida, el ambiente y el patrimonio, a través de la gestión integral de riesgos de incendios, atención de rescates en todas sus modalidades e incidentes con materiales peligrosos en Bogotá y su entorno.

Visión

Al 2030, ser el mejor cuerpo de bomberos de Colombia, soportado en el compromiso de sus colaboradores y la confianza de los ciudadanos, reconocido a nivel mundial por su fortaleza técnica y capacidad de gestión.

8. Estructura organizacional

La estructura organizacional de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C. (UAECOB) se encuentra definida en el Decreto Distrital 509 de 2023, “Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá”, norma actualmente vigente que establece las dependencias responsables del cumplimiento de su objeto misional y de las funciones administrativas de apoyo necesarias para la prestación del servicio público esencial de bomberos en el Distrito Capital.

De conformidad con lo dispuesto en el citado decreto, la estructura organizacional de la UAECOB está conformada por la Dirección General, las Oficinas de carácter asesor y de control, y las Subdirecciones misionales y administrativas, las cuales desarrollan sus funciones dentro del marco de competencias asignadas por la normatividad distrital y nacional aplicable. Dicha estructura responde a la naturaleza técnica y especializada de la

entidad, así como a su adscripción al Sector Administrativo de Seguridad, Convivencia y Justicia.

En particular, la UAECOB cuenta con las siguientes dependencias:

- Dirección General
- Oficina de Control Interno
- Oficina de Control Disciplinario Interno
- Oficina Asesora de Planeación
- Oficina Jurídica
- Subdirección de Gestión del Riesgo
- Subdirección Operativa
- Subdirección Logística
- Subdirección de Gestión Corporativa
- Subdirección de Gestión Humana

Las Subdirecciones de Gestión del Riesgo, Operativa y Logística tienen a su cargo el direccionamiento y coordinación de los procesos misionales relacionados con la gestión integral del riesgo, la atención de emergencias y la provisión de los recursos logísticos requeridos para la operación institucional. La conducción de dichas dependencias se encuentra asignada a los empleos del nivel directivo denominados Subdirector Técnico, correspondientes al código 068, grado 7, de conformidad con la planta de personal vigente.

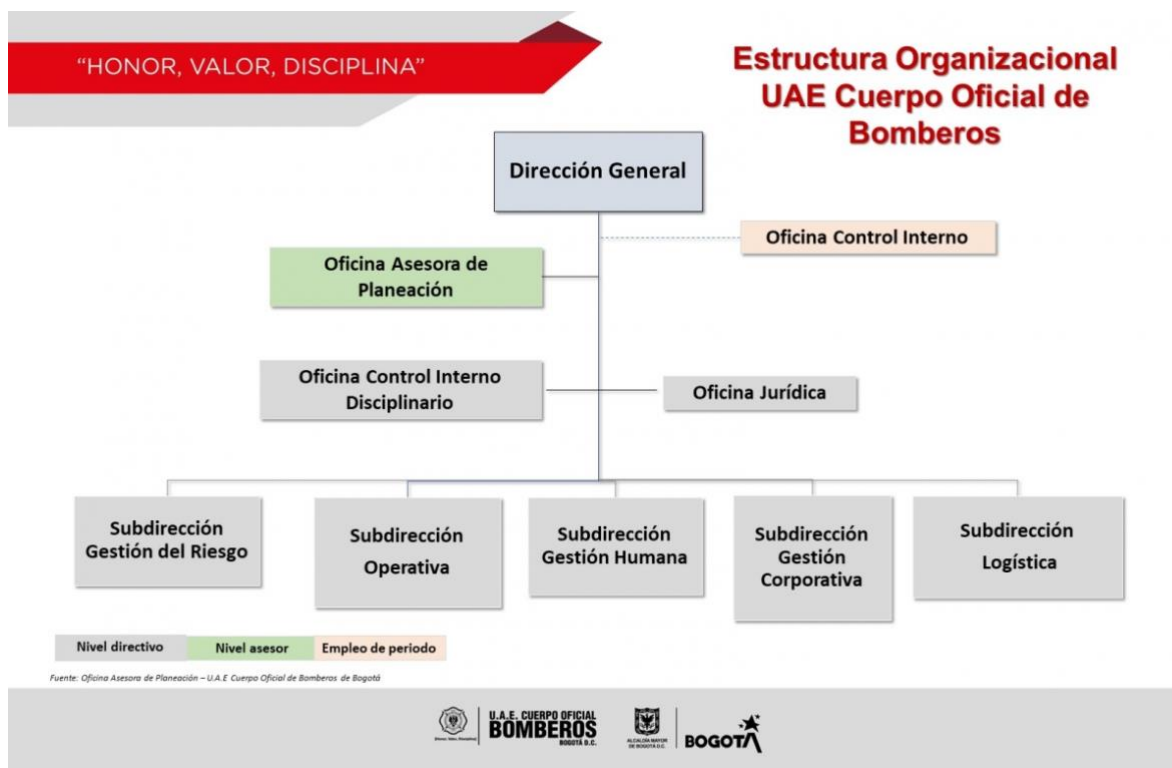
En este sentido, los empleos de Subdirector Técnico desempeñan un rol estratégico dentro de la estructura organizacional de la entidad, en tanto son responsables de liderar, coordinar y evaluar la ejecución de los procesos misionales a su cargo, en articulación con la Dirección General y las demás dependencias de la UAECOB, así como con entidades del orden distrital, nacional e internacional, según la naturaleza de las funciones desarrolladas.

La presente actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales se realiza sin modificar la estructura organizacional vigente, ni las funciones asignadas a las dependencias o a los empleos que las conforman. En consecuencia, la estructura aquí descrita se presenta exclusivamente como marco organizacional de referencia, con el propósito de contextualizar los empleos objeto de análisis y de asegurar la coherencia entre la organización interna de la entidad, las responsabilidades funcionales existentes y los requisitos de estudio y experiencia que se establecen en el manual.

En virtud de lo anterior, la actualización propuesta se circunscribe al ajuste de los requisitos del empleo, manteniendo incólume la estructura organizacional definida en la normativa

distrital vigente y garantizando la consistencia técnica, jurídica y administrativa del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la UAECOB.

Gráfico 1 Organigrama UAECOB a 2024



Al analizar las funciones actuales de las dependencias de la unidad, específicamente de las áreas misionales, se identifica que es necesario realizar algunos ajustes en los perfiles de requisitos de los empleos del nivel directivo, específicamente los que corresponden al empleo de Subdirector Técnico, código 068, grado 7, que son los empleos líderes de las Subdirecciones de Gestión del Riesgo, Operativa y Logística.

9. Planta de personal

La planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C. (UAECOB) se encuentra definida mediante el Decreto Distrital 510 de 2023, “Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá”, acto administrativo actualmente vigente que establece la totalidad de los empleos necesarios para el cumplimiento de las funciones institucionales.

De conformidad con lo dispuesto en el mencionado decreto, la planta de personal de la UAECOB está conformada por setecientos setenta (770) empleos, distribuidos entre el cuerpo operativo y el cuerpo administrativo, en concordancia con lo señalado en la Ley 1575 de 2012 y el Decreto Ley 256 de 2013, que regulan la carrera específica para los cuerpos oficiales de bomberos y diferencian los regímenes aplicables a los empleos operativos y administrativos.

El cuerpo operativo constituye el componente principal de la planta de personal, al concentrar la mayor proporción de los empleos destinados al desarrollo directo de las actividades misionales de atención de emergencias, rescate e incendios. Por su parte, el cuerpo administrativo agrupa los empleos responsables de las funciones directivas, asesoras, profesionales, técnicas y asistenciales de apoyo, necesarias para garantizar la planeación, coordinación, control y soporte de la operación institucional.

Dentro del cuerpo administrativo se encuentran los empleos del nivel directivo, entre los cuales se incluyen los cargos denominados Subdirector Técnico, clasificados en el código 068, grado 7, los cuales tienen la responsabilidad de liderar, dirigir y coordinar las subdirecciones misionales y administrativas, de conformidad con la estructura organizacional definida en el Decreto Distrital 509 de 2023.

La presente Justificación Técnica para la actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales no implica modificación alguna a la planta de personal vigente, ni la creación, supresión o transformación de empleos, ni la alteración de su clasificación, código, grado o denominación. En consecuencia, la planta de personal aquí descrita se incorpora únicamente con fines referenciales y contextuales, a efectos de identificar los empleos objeto de análisis y garantizar la coherencia entre la estructura de empleos, las funciones asignadas y los requisitos de estudio y experiencia establecidos en el MEFL.

Así mismo, la actualización propuesta se circunscribe exclusivamente a la armonización y ajuste de los requisitos del empleo, en concordancia con el marco normativo distrital vigente, particularmente con lo dispuesto en el Decreto 640 de 2025, manteniéndose inalterados los aspectos relacionados con la conformación de la planta de personal y sin generar impacto fiscal adicional para la entidad.

El detalle de la planta de personal de muestra a continuación:

Tabla 1 Planta de personal a 2024 UAECOB

CUERPO	NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CANTIDAD
Administrativo	Directivo	Director Técnico	009	09	1
Administrativo	Asesor	Asesor	105	05	1
Administrativo	Directivo	Subdirector Técnico	068	07	5
Administrativo	Directivo	Jefe de Oficina	006	05	3
Administrativo	Asesor	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	115	05	1
Administrativo	Profesional	Profesional Especializado	222	28	1
Administrativo	Profesional	Profesional Especializado	222	26	7
Administrativo	Profesional	Profesional Especializado	222	24	4
Administrativo	Profesional	Profesional Especializado	222	22	3
Administrativo	Profesional	Profesional Especializado	222	20	4
Administrativo	Profesional	Profesional Universitario	219	17	3
Administrativo	Profesional	Profesional Universitario	219	14	1
Operativo	Profesional	Comandante de Bomberos	203	16	3
Operativo	Técnico	Subcomandante de Bomberos	336	22	1
Administrativo	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	27	3

CUERPO	NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CANTIDAD
Administrativo	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	20	2
Administrativo	Asistencial	Secretario	440	19	2
Administrativo	Asistencial	Secretario	440	18	1
Administrativo	Asistencial	Conductor	480	15	2
Operativo	Asistencial	Capitán de Bomberos	411	27	5
Operativo	Asistencial	Teniente de Bomberos	419	21	10
Operativo	Asistencial	Subteniente de Bomberos	418	19	5
Operativo	Asistencial	Sargento de Bomberos	417	18	87
Operativo	Asistencial	Cabo de Bomberos	413	17	120
Operativo	Asistencial	Bombero	475	15	495
Total Cuerpo Operativo					726
Total Cuerpo Administrativo					44
Total planta de personal UAECOB					770

Fuente: Decreto 510 del 1 de noviembre de 2023

10. Índice

El manual específico de funciones y competencias laborales de la UAECOB, establecido por la Resolución 841 del 3 de diciembre 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”, entre otras modificaciones, establece los parámetros funcionales, de habilidades, competencias y conocimiento para cada uno de los empleos de la unidad acorde a los perfiles requeridos.

11. Matriz de Requisitos

La definición y actualización de los requisitos de estudio y experiencia para los empleos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C. (UAECOB) se realiza en observancia del marco normativo que regula el empleo público distrital y los lineamientos técnicos establecidos para la elaboración y modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

Para el efecto, se tuvo en cuenta lo dispuesto en el Decreto 640 de 2025, “Por medio del cual se expide el Decreto Único del Sector Gestión Pública”, el cual en su artículo 404 establece los requisitos mínimos de formación académica y experiencia exigibles para los empleos de los distintos niveles jerárquicos que conforman las plantas de personal de los organismos del Sector Central del Distrito Capital. De acuerdo con dicha disposición, los empleos del nivel directivo, correspondientes al grado 7, deberán acreditar como mínimo título profesional, título de posgrado y tres (3) años de experiencia profesional o docente.

En concordancia con lo anterior, la presente actualización del MEFCL se orienta a armonizar los requisitos de estudio y experiencia de los empleos del nivel directivo denominados Subdirector Técnico, código 068, grado 7, con el marco normativo vigente, sin que ello implique

modificación alguna de las funciones asignadas a dichos empleos ni de su ubicación dentro de la estructura organizacional de la entidad.

12. Metodología para la identificación de los requisitos

Para la definición de los Núcleos Básicos del Conocimiento (NBC) aplicables a los empleos objeto de análisis, se adoptó una metodología técnica consistente en:

- La identificación de las funciones vigentes asignadas a los empleos de Subdirector Técnico de las Subdirecciones de Gestión del Riesgo, Operativa y Logística.
- El análisis funcional de dichas responsabilidades desde la perspectiva del direccionamiento, coordinación, planeación, toma de decisiones y evaluación, propias del nivel directivo.
- El cruce técnico de las funciones con el Marco Nacional de Cualificaciones y la plataforma Ocupacol, a fin de identificar los campos disciplinares que guardan correspondencia directa con el ejercicio del empleo.
- La consolidación de los Núcleos Básicos del Conocimiento que permiten garantizar la idoneidad académica requerida para el cumplimiento efectivo de las funciones, atendiendo al carácter estratégico y directivo del cargo.

Es importante precisar que el ejercicio de identificación de los NBC se realiza sin modificar el contenido funcional de los empleos, y reconociendo que el rol del Subdirector Técnico no corresponde a la ejecución directa de actividades operativas especializadas, sino al liderazgo técnico, administrativo y estratégico de los procesos misionales a su cargo.

Requisitos mínimos de estudio y experiencia

De acuerdo con el marco normativo vigente y con los resultados del análisis funcional realizado, los requisitos mínimos de formación académica y experiencia para los empleos de Subdirector Técnico, código 068, grado 7, corresponden a los siguientes:

- Formación académica:
 - o Título profesional en programas pertenecientes a los Núcleos Básicos del Conocimiento definidos para cada subdirección.
 - o Título de posgrado en áreas relacionadas con la gestión, la administración, la ingeniería, la seguridad, la gestión del riesgo, la planeación, la logística o disciplinas afines al ejercicio del empleo.
- Experiencia:
 - o Mínimo tres (3) años de experiencia profesional o docente, conforme a lo establecido para los empleos del nivel directivo grado 7 en el Decreto 640 de 2025.
- Núcleos Básicos del Conocimiento

Como resultado del análisis técnico realizado, se establecen los siguientes Núcleos Básicos del Conocimiento aplicables a los empleos de Subdirector Técnico de las subdirecciones misionales, los cuales guardan correspondencia directa con las funciones asignadas:

13. Alcance de la actualización

La presente Matriz de Requisitos se formula exclusivamente con fines de actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, en cumplimiento de la normatividad distrital vigente y de los lineamientos técnicos del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD). En consecuencia, esta actualización:

- No modifica las funciones asignadas a los empleos.
- No altera la estructura organizacional ni la planta de personal vigente.
- No genera impacto fiscal adicional para la entidad.
- Mantiene la coherencia entre funciones, nivel jerárquico, requisitos y responsabilidades del empleo.

Tabla 2 Requisitos de estudio y experiencia Artículo 404 Decreto 640 de 2025

GRADO	REQUISITOS
08	Título profesional, título de posgrado y cuatro (4) años de experiencia profesional o docente.
07	Título profesional, título de posgrado y tres (3) años de experiencia profesional o docente.
06	Título profesional, título de posgrado y treinta (30) meses de experiencia profesional o docente.

GRADO	REQUISITOS
05	Título profesional, título de posgrado y dos (2) años de experiencia profesional o docente.
04	Título profesional, título de posgrado y dieciocho (18) meses de experiencia profesional o docente.
03	Título profesional, título de posgrado y un (1) año de experiencia profesional o docente.
02	Título profesional y dos (2) años de experiencia profesional o docente.
01	Título profesional y un (1) año de experiencia profesional o docente.

Es decir, que el requisito mínimo de formación y experiencia para los empleos en mención corresponderá a:

07	Título profesional, título de posgrado y tres (3) años de experiencia profesional o docente.
----	--

El actual requisito mínimo de estudio y experiencia establecido en la resolución 1130 2015 artículo 1, numeral 2, para los empleos de Subdirector Técnico de la Subdirección de Gestión del Riesgo, la resolución 664 de 2017 para la Subdirección Operativa, además de los establecidos en 841 de 2015 para la Subdirección Logística, son los siguientes:

Subdirección de Gestión del Riesgo	Subdirección Operativa	Subdirección Logística
Administración, Arquitectura, Ingeniería industrial y afines, Ingeniería de Sistemas, telemática y Afines, Ingeniería Ambiental, Sanitaria y Afines, Ingeniería Civil y Afines, ingeniería Agrícola, Forestal y Afines, Ciencias de la Salud	Título Profesional en Administración de Empresas, Administración Pública, Administración Ambiental; Administración de la Seguridad y Salud Ocupacional del NBC en Administración; o Título Profesional en Ingeniería Industrial del NBC Ingeniería industrial y Afines; O Título Profesional en Ingeniería Ambiental del NBC Ingeniería Ambiental, Sanitaria y Afines; O Título Profesional en Ingeniería de Sistemas; Ingeniería Telemática; Ingeniería Informática; Administración de Sistemas Informáticos del NBC Ingeniería de Sistemas, Telemática y	Administración, Ingeniería industrial y afines, Ingeniería Mecánica y afines, Economía,

Subdirección de Gestión del Riesgo	Subdirección Operativa	Subdirección Logística
	Afines; Título Profesional en Ingeniería Forestal; Ingeniería Agroforestal del NBC Ingeniería Agrícola, Forestal y Afines; 0 Título Profesional en Salud Ocupacional del NBC Ciencias de la Salud; 0 Título Profesional en Derecho del NBC Derecho y Afines.	

Con el fin de establecer de manera específica los núcleos básicos del conocimiento requeridos para el ejercicio de las funciones, de forma metodológica, se tomaron las funciones de las dependencias a intervenir los empleos directivos, estas son las subdirecciones de Gestión del Riesgo, Logística y Operativa y realizar un cruce de las funciones con lo estipulado en el marco nacional de cualificación y la plataforma Ocupacol, a fin de obtener las profesiones relacionadas con el cumplimiento de cada una y posteriormente establecer el o los NBC para el cumplimiento de las funciones de cada subdirección.

La aplicación de la metodología de identificación de disciplinas se evidencia a continuación:

No.	Subdirección de Gestión del Riesgo	Campo disciplinar/ocupaciones	Núcleo Básico del Conocimiento
1	Participar con el Director General en la formulación y ejecución de políticas, planes, programas y proyectos, dirigidos a la gestión del riesgo, contraincendios, explosiones, rescate e incidentes con materiales peligrosos.	Administrativo, economía, derecho, ingeniería.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería Industrial y afines.
2	Dirigir la preparación y ejecución del plan operativo y de desarrollo de la dependencia, identificando acciones integradas.	Administrativo, economía, derecho, ingeniería.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería Industrial y afines.
3	Formular los planes de contingencia contraincendios e incidentes con materiales peligrosos, para aplicación en el Distrito Capital e instrumentar los planes de contingencia con el diseño de protocolos y procedimientos, de acuerdo con las funciones de respuesta.	Química, ingeniero industrial, ingeniero químico, ingeniero de materiales, ingeniero de artefactos explosivos, bombero (Ley 1575/2012).	Ingeniería Química y Afines
4	Establecer las especificaciones técnicas del equipamiento operativo de la Unidad relacionado con las amenazas existentes en la ciudad.	Administrativo, derecho, contractual, ingeniería industrial.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería Industrial y afines.
5	Proponer estrategias y disposiciones normativas para regular el manejo, transporte y disposición de materiales peligrosos, en lo relativo a planes de contingencia y procedimientos de coordinación con el servicio de bomberos de la ciudad.	Administrativo, derecho, contractual, ingeniería industrial.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.

6	Proponer y gestionar alternativas para la revisión y aprobación de diseños de instalaciones desde el punto de vista pasivo y activo contra incendio, y demás actividades de prevención en obras y mantenimiento durante la vida útil de las edificaciones.	Ingeniería civil, industrial, arquitectura, SST	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines, Arquitectura y Afines, Ingeniería civil y afines.
7	Emitir conceptos técnicos para los sistemas de protección contraincendio y seguridad humana, durante la formulación de proyectos nuevos y remodelaciones, la ejecución de obra y durante el funcionamiento de establecimientos públicos y comerciales.	Ingeniero electrónico, SST, ingeniería civil, industrial.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.
8	Definir los requerimientos, necesidades de recursos en sistemas de protección contra incendio y seguridad humana, para el desarrollo de actividades de aglomeraciones de público y emitir el concepto respectivo, de conformidad con el Decreto Distrital 192 de 2011, o normas que lo modifiquen o complementen.	Ingeniero electrónico, SST, ingeniería civil, industrial.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines, Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y Afines.
9	Desarrollar las actividades de investigación de operaciones en incendios, rescate e incidentes con materiales peligrosos, con el fin de emitir los conceptos requeridos por las entidades de control y organismos judiciales, y adelantar los procesos evaluación ex post de las operaciones dirigidas a generar procesos de mejoramiento continuo.	SST, ingeniería industrial, brigadista, ingeniero químico, derecho, investigadores.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.
10	Definir las necesidades y establecer estrategias para el desarrollo en infraestructura, equipos, desarrollo tecnológico y entrenamiento del recurso humano, de acuerdo con la proyección de la entidad, relacionada con las amenazas y escenarios existentes en el Distrito Capital.	Administrativo, derecho, contractual, ingeniería industrial, civil, ingenieros de sistemas.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.
11	Efectuar el seguimiento posterior a los procedimientos de atención de emergencias en incendios, rescate e incidentes con materiales peligrosos, evaluando su desarrollo.	Química, ingeniero industrial, ingeniero químico, ingeniero de materiales, Ingeniero de artefactos explosivos, bombero (Ley 1575/2012).	Ingeniería Química y Afines
12	Establecer planes intersectoriales de apoyo, en materia de prevención y atención de incendios e incidentes con materiales peligrosos.	Administrativo, bombero.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.
13	Gestionar los programas y campañas de prevención de incendios, e incidentes con materiales peligrosos en coordinación con las áreas y entidades a que haya lugar.	Administrativo, bombero.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.
14	Definir los lineamientos de participación de la Unidad en los Comités Locales de Prevención y Atención de Emergencias en el Distrito Capital, y establecer las líneas de inversión de las localidades en lo relacionado con incendios, rescate y materiales peligrosos.	Administrativo, bombero.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.
15	Formular y proponer a la Dirección las políticas de investigación y desarrollo en concordancia con el plan de acción de la entidad y coordinar los proyectos de investigación y las actividades y derivadas de tales procesos.	Administrativo, bombero.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.

16	Gestionar y coordinar los laboratorios requeridos para evaluar los procedimientos operativos y para los procesos de certificación que adelante la entidad.	SST, ingeniería industrial, brigadista, derecho, investigadores, bombero.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.
17	Estructurar, diseñar e implementar programas de educación, formación y entrenamiento dirigidos al sector privado, industrial, gubernamental, no gubernamental y comunitario en materia de gestión integral del riesgo contra incendio, rescate y materiales peligrosos.	Administrativo, bombero.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.
18	Formular y hacer seguimiento al plan de continuidad del negocio, para asegurar la reanudación oportuna y ordenada de los procesos, con el fin de minimizar el impacto que puedan generar los incidentes de gran magnitud en las operaciones de la entidad.	Administrativo, bombero.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.
19	Las demás funciones que le sean asignadas.		Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.
No.	Subdirección Operativa		
1	Participar con la Dirección General en la toma de decisiones y la determinación de las políticas y programas relacionados con la atención de emergencias y el cumplimiento de la misión de la entidad.	Administrativo, economía, derecho, ingeniería.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.
2	Dirigir la preparación y ejecución del plan operativo y de desarrollo de la dependencia, identificando acciones integradas.	Administrativo, economía, derecho, ingeniería.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.
3	Atender oportunamente los incendios, emergencias, rescates, incidentes con materiales peligrosos en el Distrito Capital y demás eventos que se presenten, de acuerdo con los protocolos y procedimientos operativos establecidos.	Bombero	Bombero
4	Coordinar con la Subdirección de Gestión Humana los programas encaminados al adecuado estado de preparación físico y psicológico y adiestramiento al personal que conforma los grupos de especializados de rescate y mantenerlos actualizados en técnicas de rescate.	Administrativo, economía, derecho, ingeniería.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.
5	Efectuar el seguimiento y evaluación técnica a todos los procedimientos y protocolos operativos de atención de emergencias, evaluando in situ su desarrollo y coordinar con la Subdirección de Logística los apoyos necesarios para las operaciones.	Bombero, administración, ingeniería.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.
6	Atender las solicitudes y requerimientos de los medios de comunicación, actuando como vocero de la entidad, de acuerdo con las políticas y procedimientos establecidos.	Administrativo, economía, derecho, ingeniería.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.
7	Acompañar la participación del Cuerpo Oficial de Bomberos en los Comités Locales de Prevención y Atención de Emergencias en el Distrito Capital.	Administrativo, economía, derecho, ingeniería.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.

8	Apoyar los programas y campañas de prevención de incendios e incidentes con materiales peligrosos en lo correspondiente a sus funciones y en coordinación con las áreas y entidades a que haya lugar.	Administrativo, economía, derecho, ingeniería, bombero.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.
9	Diseñar e implementar en coordinación con el área de tecnología el plan operativo de comunicaciones de emergencia al interior de la entidad, que garantice la efectividad y autonomía operativa durante la atención de las emergencias.	Administrativo, economía, derecho, ingeniería, bombero.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.
10	Apoyar a la Subdirección de Gestión del Riesgo en el diseño de protocolos y procedimientos operativos en la Entidad, teniendo en cuenta las características de las emergencias que se presentan en el Distrito Capital.	Administrativo, economía, derecho, ingeniería, bombero.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.
11	Identificar y realizar los requerimientos de capacitación y entrenamiento para el personal operativo de la Institución, de acuerdo con los escenarios de intervención.	Administrativo, economía, derecho, ingeniería, bombero.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.
12	Desarrollar acciones para incorporar en la cultura organizacional estrategias que permitan implementar protocolos, procedimientos y acciones que garanticen la seguridad en las operaciones.	Administrativo, economía, derecho, ingeniería, bombero.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.
13	Implementar los planes de contingencia que se desarrollen para los diferentes escenarios en la ciudad.	Administrativo, economía, derecho, ingeniería, bombero.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.
14	Apoyar el establecimiento de estándares y requerimientos que deba gestionar la Subdirección de Logística.	Administrativo, economía, derecho, ingeniería, bombero.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.
15	Coordinar con la Subdirección de Gestión Corporativa los requerimientos administrativos de las estaciones.	Administrativo, economía, derecho, ingeniería, bombero.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.
No.	Subdirección Logística		
1	Participar con la Dirección General en la toma de decisiones y la determinación de las políticas y programas relacionados con los servicios de logística de emergencias.	Administrativo, economía, derecho, ingeniería.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.
2	Dirigir la preparación y ejecución del plan operativo y de desarrollo de la dependencia, identificando acciones integradas.	Administrativo, economía, derecho, ingeniería.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.
3	Organizar los servicios de transporte y mantenimiento preventivo y correctivo del equipo automotor al servicio de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.	Administrativo, logística, economía, derecho, ingeniería.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.
4	Formular y ejecutar el plan de mantenimiento preventivo y correctivo para el equipo menor y equipo especializado de la entidad.	Administrativo, logística, economía, derecho, ingeniería.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.

5	Administrar el equipo automotor con que cuenta la Unidad para la atención de las emergencias en cada una de las estaciones, garantizando su disponibilidad.	Administrativo, logística, economía, derecho, ingeniería.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.
6	Administrar el equipo menor, las herramientas y accesorios con que cuenta la Unidad, garantizando su disponibilidad para la atención de las emergencias en cada una de las estaciones.	Administrativo, logística, economía, derecho, ingeniería.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.
7	Gestionar la adecuada y oportuna disponibilidad de las instalaciones requeridas para la atención de emergencias.	Administrativo, logística, economía, derecho, ingeniería.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.
8	Determinar los estándares en cuanto a cantidad y calidad de alimentación e hidratación para el personal durante la atención de emergencias y el suministro oportuno y realizar los requerimientos de insumos, alimentos e hidratación necesarios para el personal operativo y los grupos de operaciones especiales durante la atención de emergencias, entrenamientos y demás actividades inherentes al servicio.	Administrativo, logística, economía, derecho, ingeniería.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.
9	Administrar de manera eficiente y eficaz los insumos y suministros necesarios para la atención de emergencias y su entrega en los lugares y tiempos requeridos con estándares de calidad y oportunidad.	Administrativo, logística, economía, derecho, ingeniería.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.
10	Administrar las áreas específicas para el almacenamiento y control de las herramientas, equipos y accesorios y los suministros e insumos propios de la actividad bomberil, garantizando su traslado oportuno a los lugares donde se requieran.	Administrativo, logística, economía, derecho, ingeniería.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.
11	Llevar los controles y estadísticas de consumo de combustible, insumos del equipo automotor, equipo menor, alimentación e hidratación y demás recursos logísticos.	Administrativo, logística, economía, derecho, ingeniería.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.
12	Planificar los servicios logísticos que se requieran para la atención integral de las emergencias, movilizandolos recursos y organizando su distribución en los periodos operacionales establecidos, garantizando la disponibilidad.	Administrativo, logística, economía, derecho, ingeniería.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.
13	Formular e implementar el plan de metrología de la Unidad, llevando los controles correspondientes, así como los planes de reposición de equipos.	Administrativo, logística, economía, derecho, ingeniería.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería industrial y afines.
14	Soportar y atender los requerimientos logísticos para la atención de emergencias a nivel distrital, nacional e internacional y atender los servicios logísticos integrales que requieran las dependencias de la Unidad en el desarrollo de sus funciones.	Administrativo, logística, economía, derecho, ingeniería.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería Industrial y afines.
15	Las demás funciones que le sean asignadas.	Administrativo, logística, economía, derecho, ingeniería.	Administración, Economía, Derecho y Afines, Ingeniería Administrativa y Afines, Ingeniería Industrial y afines.

El resultado del anterior análisis da como resultado que los requisitos de estudio, en cuanto a los Núcleos Básicos del Conocimiento para estos empleos, serían los siguientes:

Subdirección de Gestión del Riesgo	Subdirección Operativa	Subdirección Logística
Administración, Derecho, Economía, Arquitectura, Ingeniería Industrial y afines, Ingeniería de Sistemas, telemática y Afines, Ingeniería Ambiental, Sanitaria y Afines, Ingeniería Civil y Afines, Ingeniería Agrícola, Forestal y Afines, Ciencias de la Salud.	Administración, Derecho, Economía, Ingeniería Industrial y afines, Ingeniería de Sistemas, telemática y Afines, Ingeniería Ambiental, Sanitaria y Afines, Ingeniería Civil y Afines, Ingeniería Agrícola, Forestal y Afines, Ciencias de la Salud.	Administración, Derecho, Economía, Ingeniería Industrial y afines, Ingeniería de Sistemas, telemática y Afines, Ingeniería Ambiental, Sanitaria y Afines, Ingeniería Civil y Afines, Ingeniería Agrícola, Forestal y Afines, Ciencias de la Salud.

14. Justificación técnica de la modificación

La modificación propuesta al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales (MEFCL) de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C. (UAECOB) encuentra su sustento técnico en la necesidad de alinear los requisitos de estudio y experiencia del empleo Subdirector Técnico, código 068, grado 7, con el marco normativo distrital vigente y con la naturaleza directiva y estratégica del cargo, tal como se desprende de los antecedentes técnicos expuestos.

De conformidad con lo establecido en el Decreto Distrital 640 de 2025, los empleos del nivel directivo, grado 7, deben acreditar como mínimo título profesional, título de posgrado y tres (3) años de experiencia profesional o docente. En este sentido, la revisión del MEFCL evidenció la necesidad de armonizar los requisitos del empleo con dicha disposición, a fin de garantizar su plena correspondencia con los estándares obligatorios del régimen distrital de empleo público.

Así mismo, el análisis técnico del empleo Subdirector Técnico permitió confirmar que su rol institucional no se orienta a la ejecución directa de actividades operativas especializadas, sino al direccionamiento, coordinación, liderazgo y evaluación de los procesos misionales y estratégicos a cargo de las respectivas subdirecciones. En consecuencia, la definición de los requisitos de estudio y experiencia debe responder a este carácter gerencial, articulador y estratégico, privilegiando una formación académica que garantice capacidad de conducción institucional, toma de decisiones y gestión intersectorial.

Bajo este criterio, la actualización de los Núcleos Básicos del Conocimiento (NBC) asociados al empleo se justifica técnicamente en la necesidad de reflejar la multidimensionalidad del ejercicio directivo del cargo, permitiendo el acceso de profesionales provenientes de distintos campos disciplinares que guardan relación directa con la gestión del riesgo, la operación institucional, la logística, la planeación y la administración pública. Esta amplitud no implica

una desnaturalización del perfil, sino que resulta coherente con el enfoque de dirección técnica y estratégica propio del nivel directivo.

La modificación propuesta no introduce cambios en las funciones asignadas al empleo, ni altera su denominación, código, grado o ubicación dentro de la estructura organizacional, definida mediante el Decreto Distrital 509 de 2023, ni en la planta de personal vigente, establecida en el Decreto Distrital 510 de 2023. En consecuencia, la actualización del MEFCL se circunscribe exclusivamente al ajuste de los requisitos del empleo, sin generar impacto organizacional, funcional o fiscal para la entidad.

Desde una perspectiva de gestión del talento humano, la modificación técnica propuesta fortalece la seguridad jurídica y la aplicabilidad del MEFCL, al garantizar que los requisitos exigidos sean coherentes con la normativa superior, faciliten los procesos de provisión de empleos y reduzcan posibles interpretaciones restrictivas o ambiguas en su aplicación. De igual forma, contribuye a la observancia del principio de mérito, asegurando que el acceso a los empleos directivos se realice con base en perfiles acordes con la responsabilidad y complejidad del cargo.

En este sentido, la modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales que se propone resulta técnicamente necesaria, normativamente procedente y administrativamente pertinente, en tanto responde a una evolución objetiva del marco regulatorio distrital y a un análisis técnico del empleo, y no a decisiones discrecionales o a procesos de transformación institucional.

La presente actualización del MEFCL se configura como una actuación preventiva y de mejora continua, orientada a mantener la coherencia entre la norma, la organización y los instrumentos de gestión del talento humano de la UAECOB, garantizando su consistencia técnica y su viabilidad para futuras actuaciones administrativas.

15. Alcance de la actualización del MEFCL

La presente actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales (MEFCL) de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C. (UAECOB) tiene un alcance estrictamente técnico y normativo, limitado a la modificación de los requisitos de estudio y experiencia del empleo Subdirector Técnico, código 068, grado 7, en los términos expuestos en la justificación técnica que antecede.

En consecuencia, esta actualización no comprende ni implica:

- La modificación de las funciones asignadas al empleo.
- La creación, supresión o transformación de empleos.
- Cambios en la estructura organizacional definida en el Decreto Distrital 509 de 2023.
- Alteraciones a la planta de personal establecida en el Decreto Distrital 510 de 2023.

- Ajustes en la denominación, código, grado o nivel jerárquico del empleo.
- Impacto fiscal, presupuestal o financiero para la entidad.

El alcance de la actualización se circunscribe exclusivamente a la armonización de los requisitos del empleo con el marco normativo distrital vigente, en especial con lo dispuesto en el Decreto Distrital 640 de 2025, garantizando la coherencia entre el nivel directivo del cargo, su rol estratégico y los perfiles de formación y experiencia exigibles para su ejercicio.

Así mismo, la actualización del MEFCL se formula como una actuación instrumental de mejora continua, orientada a fortalecer la seguridad jurídica, la claridad técnica y la aplicabilidad del manual como herramienta de gestión del talento humano, sin constituir un proceso de reorganización administrativa ni de rediseño institucional.

En este sentido, el alcance definido asegura que la modificación propuesta se mantenga dentro de los límites del principio de legalidad, del principio de mérito y de los lineamientos técnicos del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), permitiendo su incorporación mediante el acto administrativo correspondiente y su aplicación efectiva en los procesos de provisión y administración del empleo público.

16. Conclusiones

1. La actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales (MEFCL) de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C. se sustenta en una necesidad objetiva de armonización normativa, derivada de la expedición del Decreto Distrital 640 de 2025 y del análisis técnico del empleo Subdirector Técnico, código 068, grado 7.
2. El análisis realizado permitió establecer que el empleo objeto de ajuste corresponde inequívocamente a un cargo del nivel directivo, cuyo ejercicio se orienta al direccionamiento, coordinación, liderazgo y evaluación de procesos estratégicos y misionales, y no a la ejecución directa de actividades operativas especializadas, lo cual justifica la definición de requisitos de estudio y experiencia acordes con dicho rol.
3. La modificación propuesta garantiza la coherencia entre el nivel jerárquico, las responsabilidades del empleo y los requisitos exigidos, fortaleciendo la idoneidad del perfil directivo y la capacidad institucional para la toma de decisiones estratégicas en el marco de la gestión del riesgo y la operación bomberil.
4. La definición de los Núcleos Básicos del Conocimiento (NBC) responde a criterios técnicos y funcionales, permitiendo una formación académica amplia y pertinente, coherente con el carácter articulador y multidisciplinario del empleo, sin afectar la naturaleza ni el propósito del cargo.
5. La actualización del MEFCL se circunscribe exclusivamente al ajuste de los requisitos del empleo, sin implicar modificación alguna de las funciones, de la estructura

organizacional, de la planta de personal ni de los aspectos presupuestales o fiscales de la entidad.

6. Desde la perspectiva de la gestión del talento humano, la modificación propuesta fortalece la seguridad jurídica, claridad técnica y aplicabilidad del MEFCL, contribuyendo a la observancia del principio de mérito, a la correcta administración del empleo público y a la coherencia institucional de la UAECOB.
7. En consecuencia, se concluye que la actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del empleo Subdirector Técnico resulta técnicamente necesaria, normativamente procedente y administrativamente pertinente, y se enmarca en un ejercicio de mejora continua orientado a garantizar la alineación entre la normativa vigente, la organización institucional y los instrumentos de gestión del talento humano.

Autorización facturación electrónica No. 18764091347471 válida desde 2025-04-01 hasta 2027-04-01 rango desde FVE1 hasta FVE100.

DATOS DEL CLIENTE		FACTURA ELECTRÓNICA DE VENTA	
NIT:	8999999061	No. de Factura	FVE46
Nombre o Razón Social:	BOGOTA DISTRITO CAPITAL	Fecha Emisión	04/06/2026 11:40:08
Dirección:	Cl. 17 #96G-64, Bogotá, D.C., Bogotá, Colombia	Fecha Vencimiento	15/06/2026
Télefono:		Moneda	COP Colombia, Pesos
Email:	radicacionhaciendabogota@shd.gov.co	Forma de Pago:	Crédito
		Medio de Pago:	Transferencia Crédito Bancario
		Fecha de Pago:	15/06/2026
		Total de Lineas	1
		Fecha Firmado	04/06/2026 11:40:09

#	Código	Descripción	U. M.	Cantidad	Precio U.	Impuestos			Dcto.	Total
						Nom.	% o Val.	Monto .		
1	FE001	HONORARIOS SGH -Prestar servicios profesionales, en el marco de la estrategia de fortalecimiento institucional, apoyando en la propuesta de reorganización de planta de personal y de manuales específicos de funciones y competencias laborales, cuyo objetivo sea el mejoramiento de las capacidades de la entidad, a partir de la estructuración, aplicación y analisis de cargas laborales, que incida en el fortalecimiento de los programas de formación de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C.	WSD	1,00	\$7.731.093,00	IVA	19%	1468907	0,00	\$7.731.093,00
Impuesto					Base	Tarifa / Valor Nominal	Importe	Subtotal:		\$7.731.093,00
					Impuestos			Cargos:		\$0,00
01 IVA					\$7.731.093,00	19,00%	\$1.468.907,00	Descuento:		\$0,00
								IVA:		\$1.468.907,00
								Total:		\$9.200.000,00

Notas:	NO SOY RETENEDOR DE IVA. SOY REGIMEN SIMPLE DE TRIBUTACIÓN. Linea de negocio: UAECOB-CONTRATO-093-2026;jponce@bomberosbogota.gov.co
--------	---

Total con letra:	(NUEVE MILLONES DOSCIENTOS MIL PESOS)
CUFE:	3d976b43865b458b7dcab957ce9961d848ca97ea99f88cb99cb2ead46e6e97cb0da21e0d83859d87a13053d23d657fdf

Firma Digital: I2X1I/6UbxQXvjJSqEkMwfYGS8IH6mmemVyUv6B9e/n5kF4UMVZUzEi8n1TcBk/TPQnLNs1CRkb7CYZ/s9CJ5ugnQo5ZQAV2T8YDwy5OPPVBSdUOzDkvo5GdwahgP0j dhqXAWkn/ScOIYzj7toNkzIbphHkZGb6sA4HXGXKcKFmaVQLmm6fBA75esPrdY1m npqJj3Hxsv/nZradMBQZwSuwyZkiKcE+quFyLI/Y+jLH0XL+v7nqhOY83zAdaPOP toXC2nX6ZGzmMf+OJ8Qo2BsnNuhghR+rEZvTytfgrylzVasVLN4q9UgcxRmJyvOM JzcRBJQEKHS7v2TYf4ZzHA==

Esta factura es un título valor de acuerdo al art. 774 del C.C. y una vez aceptada declara haber recibido los bienes y servicios a satisfacción.
Representación Gráfica de la Factura de Venta Electrónica.



DATOS DEL APORTANTE						
TIPO	NÚMERO	NOMBRE APORTANTE	DIRECCIÓN	TELÉFONO	CORREO	EXONERADO PAGO PARAFISCALES Y SALUD
CC	1013603235	JONATHAN HERNAN CASTILLO ENCISO	CARRERA 84 # 69A - 52 apto 203	5432710	SOPORTE.1290@GMAIL.COM	
FORMA PRESENTACIÓN	CLASE APORTANTE	NOMBRE SUCURSAL	CÓDIGO	DEPARTAMENTO	CIUDAD / MUNICIPIO	
ÚNICA	I – Independiente			BOGOTÁ D. C.	BOGOTÁ, D.C.	

DATOS DE LA PLANILLA					
PLANILLA ASOCIADA	FECHA PAGO ASOCIADA (DIA/MES/AÑO)	NÚMERO PLANILLA	FECHA PAGO (DIA/MES/AÑO)	CANTIDAD EMPLEADOS	CANTIDAD UPC
		70405920	06/04/2026	1	0
PERIODO SALUD	PERIODO PENSIÓN	TIPO PLANILLA	TOTAL NÓMINA	TOTAL A PAGAR	
2026-03	2026-03	I	\$0	\$2.401.800	

TOTALES POR SUBSISTEMAS

TOTALES SALUD													
Código EPS	Nombre	NIT	Cotización Obligatoria	UPC Adicional	Incapacidades		Licencia Maternidad		Días Mora	Valor Mora Cotización	Valor Mora UPC	Total a Pagar	No. Afiliados
					No. Autorización	Valor	No. Autorización	Valor					
EPS005	Sanitas EPS	800251440-6	1.000.000	0		0		0	0	0	0	1.000.000	1

TOTALES PENSIÓN												
Código AFP	Nombre	NIT	Cotización Obligatoria	Aporte Voluntario Afiliado	Aporte Voluntario Aportante	Aporte FSP - Solidaridad	Aporte FSP - Subsistencia	Días Mora	Valor Mora Cotización	Valor Mora FSP	Total a Pagar	No. Afiliados
230201	Proteccion (ING + Proteccion)	800229739-0	1.280.000	0	0	40.000	40.000	0	0		1.360.000	1

TOTALES RIESGOS LABORALES															
Código ARL	Nombre	NIT	Cotización Obligatoria	Incapacidades		Aportes Otros Sistemas	Valor Neto Cotización	Días Mora	Valor Mora Cotización	Subtotal Cotización	No. Radicado Saldo a Favor	Valor Saldo a Favor	Fondo Solidaridad	Total a Pagar	No. Afiliados
				No. Autorización	Valor										
14-23	Positiva Seguros	860011153-6	41.800				41.800	0	0	41.800			418	41.800	1

TOTALES CAJAS							
Código CCF	Nombre	NIT	Valor Aporte	Días Mora	Valor Mora Aporte	Total a Pagar	No. Afiliados

TOTALES PARAFISCALES				
Valor Aporte	Días Mora	Valor Mora Aporte	Total a Pagar	No. Afiliados
SENA				
0	0	0	0	0
ICBF				
0	0	0	0	0
ESAP				
MEN				

TOTALES POR SUBSISTEMA			
Tipo Administradora	No. Administradoras Reportadas	Valor antes de IGE, LMA, IRP y Mora	Total a Pagar
Salud	1	1.000.000	1.000.000
Pensión	1	1.360.000	1.360.000
Riesgos Laborales	1	41.800	41.800
CCF	0	0	0
ESAP	0	0	0
ICBF	0	0	0
MEN	0	0	0
SENA	0	0	0
TOTALES	3	2.401.800	2.401.800

DATOS DEL APORTANTE						
TIPO	NÚMERO	NOMBRE APORTANTE		DIRECCIÓN	TELÉFONO	CORREO
CC	1013603235	JONATHAN HERNAN CASTILLO ENCISO		CARRERA 84 # 69A - 52 apto 203	5432710	SOPORTE.1290@GMAIL.COM
FORMA PRESENTACIÓN	CLASE APORTANTE	NOMBRE SUCURSAL	CÓDIGO	DEPARTAMENTO	CIUDAD / MUNICIPIO	
ÚNICA	I – Independiente			BOGOTÁ D. C.	BOGOTÁ, D.C.	
						EXONERADO PAGO PARAFISCALES Y SALUD
						NO

DATOS DE LA PLANILLA					
PLANILLA ASOCIADA	FECHA PAGO ASOCIADA (DIA/MES/AÑO)	NÚMERO PLANILLA	FECHA PAGO (DIA/MES/AÑO)	CANTIDAD EMPLEADOS	CANTIDAD UPC
		70405920	06/04/2026	1	0
PERIODO SALUD	PERIODO PENSIÓN	TIPO PLANILLA	TOTAL NÓMINA	TOTAL A PAGAR	
2026-03	2026-03	I	\$0	\$2.401.800	

DETALLE POR COTIZANTE																																																		
INFORMACIÓN COTIZANTE									INFORMACIÓN NOVEDADES								PENSIÓN						SALUD				RIESGOS LABORALES				CCF				PARAFISCALES															
No.	Tipo y Número de Identificación	Apellidos y Nombres	Cotizante	Salud	Extranjero	Colom. anterior	Exonerado	ING	RET	TDE	TAE	TOP	TAP	VSP	VST	SJA	ICE	LMA	VAC	AVP	VCT	IRL	CORRECCION	Cód. AFP	IBC AFP	Días	Cotización	Voluntario Afiliado	Voluntario Aportante	Fondo pensional de solidaridad	Fondo pensional de subsistencia	Cód. EPS	IBC EPS	Días	Cotización / Valor UPC	Cód. ARL	IBC ARL	Días	Cotización	Código CCF	IBC CCF	Días	Aporte CCF	IBC otros parafiscales	Aporte SENA	Aporte ICBF	Aporte ESAP	Aporte MEN		
1	CC 1013603235	CASTILLO ENCISO JONATHAN HERNAN	59	0		N																		230201	8.000.000	30	1.280.000	0	0	40.000	40.000	EPS005	8.000.000	30	1.000.000	14-23	8.000.000	30	1	41.800		0	0	0		0	0	0	0	0

PAGADA