

INFORME DE EMPALME DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

«UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE BOGOTA»

Bogotá D.C. 2023

1. GENERALIDADES DE LA ENTIDAD.....	9
1.1 PROPÓSITO Y NATURALEZA DE LA ENTIDAD.....	9
1.2 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	10
1.3 MODELO DE OPERACIÓN	10
1.4 ARTICULACIÓN AL PLAN DE DESARROLLO DISTRITAL 2020-2024	11
1.5 TALENTO HUMANO VINCULADO A LA ENTIDAD.....	15
1.5.1 DECRETOS DE PLANTA DE PERSONAL.....	15
1.5.2 RESOLUCIONES DE MANUALES DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES VIGENTES	16
1.5.3 CARGAS LABORALES.....	16
1.6 RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN DE LA ENTIDAD	17
1.7 PRESUPUESTO DE LA ENTIDAD.....	18
1.7.1 CUOTA GLOBAL DE GASTO APROBADA PARA LA VIGENCIA 2024.....	18
1.8 ÓRGANOS DE DIRECCIÓN.....	19
1.8.1 COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	19
1.8.2 COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO	20
1.8.3 COMITÉ DE VEHÍCULOS.....	20
1.8.4 COMITÉ DE CONTRATACIÓN.....	21
1.8.5 COMITÉ DE CONCILIACIÓN.....	21
1.8.6 COMITÉ TÉCNICO DE SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA CONTABLE	21
1.8.7 COMITÉ DE MUJER Y GÉNERO.....	22
1.8.8 COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.....	23
1.8.8 COMISIÓN DE PERSONAL	23
1.8.9 COMITÉ DE REUBICACIONES LABORALES.....	24
1.8.10 COMITÉ DE SEGURIDAD VIAL:	24
1.9 COMISIONES DISTRITALES.....	25
1.9.1 COMISIÓN INTERSECTORIAL PARA LA PREVENCIÓN Y MONITOREO DEL USO DE PÓLVORA EN BOGOTÁ D.C.....	25
1.9.2 COMISIÓN DISTRITAL DE SEGURIDAD, COMODIDAD Y CONVIVENCIA EN EL FUTBOL DE BOGOTÁ.....	25
1.9.3 COMITÉ DEL SISTEMA ÚNICO DE GESTIÓN PARA EL REGISTRO, EVALUACIÓN Y AUTORIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE AGLOMERACIÓN DE PÚBLICO EN EL DISTRITO CAPITAL – SUGA	26
1.9.4 COMISIÓN DISTRITAL PARA LA PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE INCENDIOS FORESTALES.....	26
1.9.5 MESA DE MANEJO DE EMERGENCIAS Y DESASTRES	26
1.9.6 CONSEJOS LOCALES DE GESTIÓN DEL RIESGO.....	27
1.9.7 MESA DE CONOCIMIENTO Y REDUCCIÓN.....	27
1.9.8 COMISIÓN IDECA.....	27
1.9.9 MESA TÉCNICA INSTITUCIONAL DE PAISAJES SOSTENIBLE	27
1.9.10 MESA NACIONAL DE INSPECCIONES TÉCNICAS	28
1.9.11 COMITÉ INTERSECTORIAL DE COORDINACIÓN JURÍDICA DEL SECTOR SEGURIDAD ...	28
1.9.12 COMITÉ JURÍDICO DISTRITAL.....	28
1.9.13 PLENARIA JURÍDICA DE ENTIDADES Y ORGANISMOS DISTRITALES.	28
1.10 OTROS ASPECTOS RELEVANTES POR ENTREGAR	28
2. GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL.....	30
2.1 DIMENSIÓN TALENTO HUMANO.....	30
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	31

<i>PLANES DE MEJORAMIENTO</i>	45
<i>INTEGRIDAD</i>	51
2.2 DIMENSIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	53
<i>PLANEACIÓN INSTITUCIONAL</i>	53
<i>GESTIÓN PRESUPUESTAL Y EFICIENCIA DEL GASTO PÚBLICO</i>	58
<i>COMPRAS Y CONTRATACIÓN PÚBLICA</i>	62
2.3 DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS.....	70
<i>FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL Y SIMPLIFICACIÓN DE PROCESOS</i>	70
<i>GOBIERNO DIGITAL</i>	77
<i>SEGURIDAD DIGITAL</i>	84
<i>DEFENSA JURÍDICA</i>	88
<i>MEJORA NORMATIVA</i>	100
<i>SERVICIO AL CIUDADANO</i>	102
<i>RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES</i>	106
<i>PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</i>	109
2.4 DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE RESULTADOS	114
<i>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL</i>	114
2.5 DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	120
<i>TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN</i>	120
<i>GESTIÓN DOCUMENTAL</i>	126
<i>GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA</i>	131
2.6 DIMENSIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	135
<i>GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN</i>	135
2.7 DIMENSIÓN CONTROL INTERNO.....	139
<i>CONTROL INTERNO</i>	139
2.8 COMPONENTE GESTIÓN AMBIENTAL	145
3. PRINCIPALES LOGROS DE LA ENTIDAD - APORTES A LA CIUDAD	150
LOGRO 1: CONSTRUCCIÓN Y ADECUACIÓN DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO Y ATENCIÓN DE EMERGENCIAS EN BOGOTÁ	150
LOGRO 2: IMPLEMENTACIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES (TIC) PARA EL ANÁLISIS DEL RIESGO Y ATENCIÓN DE EMERGENCIAS EN BOGOTÁ.....	157
LOGRO 3: INCREMENTO DE LA OFERTA Y COBERTURA DE CAMPAÑAS Y PROGRAMAS PARA LA REDUCCIÓN DEL RIESGO EN LA CIUDAD.....	157
LOGRO 4: RENOVACIÓN DE VEHÍCULOS, EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL, HERRAMIENTAS Y ACCESORIOS PARA LA ATENCIÓN DE EMERGENCIAS EN BOGOTÁ	159
LOGRO 5: AUMENTO EN LA PROVISIÓN DE EMPLEOS PARA LA ATENCIÓN DE EMERGENCIAS	161
LOGRO 6: FORTALECIMIENTO ADMINISTRATIVO DE LA SUBDIRECCIÓN LOGÍSTICA	161
3.1 FORTALEZAS PARA DESTACAR Y MANTENER	162
FORTALEZA 1: GESTIÓN EFICIENTE POR PROCESOS Y ARTICULADA BAJO EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG).....	162
FORTALEZA 2: SINERGIA ORGANIZACIONAL.....	164
FORTALEZA 3: GESTIÓN CONTRACTUAL EFICIENTE Y TRANSPARENTE	164
FORTALEZA 4: AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA DE LOS ROLES DE INSTRUCCIÓN Y JUZGAMIENTO DENTRO DE LOS PROCESOS DISCIPLINARIOS A SERVIDORES Y EXSERVIDORES DE LA ENTIDAD	165
FORTALEZA 5: ESCUELA DE FORMACIÓN BOMBERIL PARA LOS PROCESOS DE FORMACIÓN DE LOS SERVIDORES DE LA ENTIDAD.....	168
4. RETOS, RECOMENDACIONES Y/O ALERTAS	169

1. CONTINUAR CON LA AMPLIACIÓN DE LA CAPACIDAD OPERATIVA Y GESTIÓN DE LOS PROCESOS MISIONALES .	169
2. HACER SEGUIMIENTO AL VENCIMIENTO DE TÉRMINOS DE LOS PROCESOS DISCIPLINARIOS ACTIVOS DE ACUERDO CON EL NUEVO MARCO NORMATIVO	170
3. MANTENIMIENTO DEL RELACIONAMIENTO Y LOS NIVELES DE SATISFACCIÓN CIUDADANA.....	170
4. ROBUSTECER ARQUITECTURA TI Y MODELO DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN	170
5. INSTITUCIONALIZACIÓN DE INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS DE DATOS PARA LA TOMA DE DECISIONES.....	171
6. GESTIÓN LOGÍSTICA	171
6.1. CONTRATOS PARQUE AUTOMOTOR 2020-2023	172
6.2. CAPACIDAD OPERATIVA DE VEHÍCULOS.....	172
7. MODIFICACIÓN DEL DECRETO 360 DE 2018.	177
5. CONCLUSIONES	178

Índice de tablas

Tabla 1. Articulación Plan de Desarrollo Distrital y Proyectos de Inversión	14
Tabla 2. Empleos de la planta de personal aprobada y con presupuesto asignado	15
Tabla 3. Resumen del presupuesto ejecutado por la entidad	18
Tabla 4 Asignación presupuestal 2024 por proyecto de inversión	19
Tabla 5. Resultados Índice de Desempeño Institucional (IDI) 2019-2022	30
Tabla 6. Resultados del autodiagnóstico de la política de talento humano por componente	32
Tabla 7. Resultados del autodiagnóstico de la política de talento humano por ruta de creación de valor	32
Tabla 8. Capacitaciones en el marco del PIC, impacto y temas.....	34
Tabla 9. Personal entrenado Academia Bomberil	35
Tabla 10. Información de practicantes 2021-2023	38
Tabla 11. Detalle de empleos (planta de personal)	39
Tabla 12. Detalle de situaciones administrativas	39
Tabla 13. Reportes de ley.....	40
Tabla 14. Actos administrativos de pago derechos de concurso a la CNSC.....	43
Tabla 15. Acto administrativo de pago derechos de concurso a la CNSC.....	43
Tabla 16. Conformación fondo documental historias laborales.....	44
Tabla 17. Despliegue de cumplimiento de plan de mejoramiento institucional - cuatrienio	45
Tabla 18. Hallazgos pendientes de cierre vigencia 2022 por auditorías.....	46
Tabla 19. Hallazgos pendientes vigencia 2023 por auditorías.....	46
Tabla 20. Iniciativas para el fortalecimiento de la integridad en la entidad.....	51
Tabla 21. Producto de política pública que aportan a la gestión de la integridad en la entidad	52
Tabla 22. Momento presupuestal- Compromisos (miles de pesos)	58
Tabla 23. Presupuesto de funcionamiento.....	59
Tabla 24. Identificación de proyectos de inversión	59
Tabla 25. Relación de pasivos exigibles	60
Tabla 26. Número y valor de contratos por modalidad de proceso	62

Tabla 27. Número y valor de contratos por modalidad de proceso vigencia 2023	63
Tabla 28. Contratos prestación de servicios vigentes 2023.....	63
Tabla 29. Relación contratistas pasan vigencia 2024 por área	64
Tabla 30. Relación procesos públicos de recurrencia para la vigencia 2024 por área	64
Tabla 31. Relación convenios, comodatos y memorandos de entendimiento vigentes por área	65
Tabla 32. Interrelación existente entre la estructura organizacional y el modelo de operación.....	70
Tabla 33. Identificación de rediseños institucionales.....	72
Tabla 34. Relación de los procesos con la plataforma estratégica	75
Tabla 35. Actualización documental por proceso.....	76
Tabla 36. Avance Habilitadores Gobierno Digital	78
Tabla 37. Avance Líneas de Acción / Iniciativas Dinamizadoras	80
Tabla 38. Evaluación de control de riesgos de seguridad digital	85
Tabla 39. Estado de procesos judiciales	90
Tabla 40. Estado de procesos judiciales	90
Tabla 41. Resumen de demandas en contra de la entidad al iniciar y finalizar periodo .	93
Tabla 42. Consolidado de sentencia ejecutoriadas	93
Tabla 43. Reporte de pagos de sentencias y conciliaciones	94
Tabla 44. <i>Procesos en cobro persuasivo y coactivo</i>	99
Tabla 45. Relación de temáticas relevantes por PQRS	104
Tabla 46. Trámites y OPAS inscritos (publicados)	106
Tabla 47. Registro de datos de operación en SUIT	107
Tabla 48. Identificación de trámites y OPAS racionalizados	108
Tabla 49. Digitalización y automatización de trámites y OPAS	108
Tabla 50. Trámites - OPAS actualizados con metodología de lenguaje claro.....	108
Tabla 51. Resultados Índice de Desempeño Institucional (IDI) de la Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública 2019-2022.....	110
Tabla 52. Resultado de los ejercicios de participación	110
Tabla 53. Metas Plan Distrital de Desarrollo y Metas Proyecto de Inversión.....	114
Tabla 54. Meta Plan Distrital de Desarrollo y Meta Proyecto de Inversión 7655	116
Tabla 55. Meta Plan Distrital de Desarrollo y Meta Proyecto de Inversión 7637	117
Tabla 56. Descripción de iniciativas de transparencia.....	121
<i>Tabla 57. Resultados y recomendaciones de medidas de transparencia</i>	121
Tabla 58. Relación de compromisos y resultados productos PPTINTC.....	122
<i>Tabla 59. Iniciativas asociadas al PINAR</i>	127
Tabla 60. Documentos actualizados	129
Tabla 61. Personas capacitadas por año.....	129
Tabla 62. Transferencias por año	130
<i>Tabla 63. Anexos para entrega a la administración éntrate de gestión documental....</i>	131
Tabla 64. Resultados Índice de Desempeño Institucional (IDI) de la Política de Control Interno 2019-2022.....	140
Tabla 65. Comportamiento Plan de mejoramiento 2020 - 2023.....	141

Tabla 66. Estado ejecución Plan de mejoramiento Contraloría de Bogotá (2022-2023)	145
Tabla 67. Resultados Programas de gestión ambiental	146
Tabla 68. Documentos relevantes para entregar del componente ambiental	149
Tabla 69. Valor mantenimientos locativos 2020 -2024	156
Tabla 70. Disponibilidad a noviembre de 2023 por vehículo	173

Índice de imágenes

Imagen 1. Estructura Organizacional U.A.E Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá	10
Imagen 3. Pilares y Objetivos estratégicos U.A.E. Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá	12
Imagen 4. Resultados autodiagnóstico 2023, Subdirección de Gestión Humana	31
Imagen 5. Conformación fondo documental historias laborales	45
Imagen 6. Simplificación del mapa de procesos	76
Imagen 7. Visión de arquitectura empresarial	81
Imagen 8. Fases diagnóstico MSPI	84
Imagen 9. Brecha anexa a ISO 27001:2013	86
Imagen 10. Estado actual de procesos	91
Imagen 11. Naturaleza de los procesos activos. UAE Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá	91
Imagen 12. Procesos de mayor impacto	91
Imagen 13. Análisis de riesgos de los procesos activos	92
Imagen 14. Éxito procesal cuantitativo	93
Imagen 15. Éxito procesal cualitativo	94
Imagen 16. Ejecución metas Proyecto 7658 (magnitud)	115
Imagen 17. Ejecución magnitud de meta a 31-oct-2023 Proyecto 7655	116
Imagen 18. Ejecución magnitud de meta a 31-oct-2023 Proyecto 7637	117
Imagen 19. Formato GE-PR05-FT02 de diccionario de base de datos UAECOB.	133
Imagen 20. Ficha para la revisión de calidad de los registros	134
Imagen 21. Estrategia aprobada política de gestión del conocimiento y la innovación	136
Imagen 22. Matriz de Calificación de la gestión fiscal	141
Imagen 23. Fotografía instalaciones BRAE	150
Imagen 24. Fotografía instalaciones BRAE	150
Imagen 25. Fotografía Academia Bomberil	151
Imagen 26. Fotografía Academia Bomberil	151
Imagen 27. Mapa ubicación predio en gestión B18	152
Imagen 28. Fotografía predio en gestión para B18	152
Imagen 29. Fotografía predio en gestión para B18	152
Imagen 30. Fotografía Estación Bellavista	153
Imagen 31. Estación de Bomberos Marichuela	153
Imagen 32. Estación Central	153
Imagen 33. Estación Candelaria	154
Imagen 34. Estación de Bomberos Caobos Salazar	154

<i>Imagen 35. Plano Centro de Acopio</i>	155
<i>Imagen 36. Plano actual y propuesta 1er piso</i>	155
<i>Imagen 37. Plano actual y propuesta 2 piso</i>	155
Imagen 38. Valor anual mantenimientos especializados estaciones	156
Imagen 39. Fotografías Bomberitos en territorio.....	157
Imagen 40. Club Bomberitos por localidad	158
Imagen 41. Mapa de Ubicación de Animales Inscritos en Salvando Patas.....	159
Imagen 42. Traje de protección personal para incendios estructurales.....	160
Imagen 43. Elementos de protección personal para atención de incendios forestales	160
Imagen 44. Pabellón del conocimiento	162
Imagen 45. Captura de pantalla, visor incidentes atendidos	164
Imagen 46. Procesos Activos a Noviembre de 2023	166
Imagen 47. Actuaciones al noviembre de 2023	166
Imagen 48. Disponibilidad estimada mensual 2021-2022	172
Imagen 49. Disponibilidad estimada mensual 2023	173

INTRODUCCIÓN

La Alcaldesa Mayor de Bogotá mediante la Circular 001 de 2023 definió los lineamientos, contenidos, y esquemas para los informes de gestión para el proceso de empalme con la nueva administración distrital que deben estar basados en la estructura del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, en consonancia con las condiciones establecidas por el Gobierno Nacional a través del documento de Orientaciones para la transición de gobiernos territoriales, emitido por el Departamento Nacional de Planeación DNP.

El presente informe tiene como objetivo mostrar de manera detallada la gestión institucional realizada en el periodo 2020 a 2023 para la implementación de la políticas de MIPG, Modelo Integrado de Planeación y Gestión; gestión estratégica del talento humano, integridad, planeación institucional, gestión presupuestal y eficiencia del gasto público, compras y contratación pública, gobierno digital, seguridad digital, defensa jurídica, servicio a la ciudadanía, racionalización de trámites, participación ciudadana, seguimiento y evaluación institucional, transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción, gestión documental, gestión de la información estadística y control interno.

El Informe de empalme de gestión y desempeño institucional es un informe ejecutivo y estratégico, que se dividirá en cinco capítulos: generalidades de la entidad; gestión y desempeño institucional; principales logros y aportes a la ciudad; retos y recomendaciones; y conclusiones. Este documento es un instrumento que facilita una transición armoniosa entre la administración saliente y la nueva administración de la U.A.E Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, informando sobre el estado de avance de la gestión y desempeño institucional.

1. GENERALIDADES DE LA ENTIDAD

1.1 PROPÓSITO Y NATURALEZA DE LA ENTIDAD

La Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá tiene como misión institucional 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, y es una institución con 128 años de servicio al Distrito Capital y que además ha prestado apoyo a otros municipios y países.

Su objeto de creación es dirigir, coordinar y atender en forma oportuna las distintas emergencias relacionadas con incendios, explosiones e incidentes con materiales peligrosos.

Por su parte, la visión institucional se orienta a que al 2030 la Entidad sea el mejor cuerpo de bomberos de Colombia soportado en el compromiso de sus colaboradores y la confianza de los ciudadanos, llevándolo al reconocimiento mundial por su fortaleza técnica y capacidad de gestión.

Los valores institucionales, que tradicionalmente se han mantenido en la doctrina bomberil son honor, valor, y disciplina, que se suman a los valores del código de integridad del Servidor Público: honestidad, justicia, diligencia, compromiso y respeto, adaptados por medio de la Resolución No. 431 de 2018.

Las funciones y competencias de la Entidad se enmarcan en la Ley 1575 de 2012, por medio de la cual se establece la ‘Ley General de Bomberos de Colombia’, que da alcance a las competencias y responsabilidades de las instituciones bomberiles en Colombia, situando el accionar de estas entidades en 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.

El Cuerpo Oficial de Bomberos 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 Adscrita a la secretaria de Seguridad, Convivencia y Justicia.

- Decreto 509 del 01 de noviembre de 2023” Por el cual se modifica la estructura organizacional de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, D.C.” Enlace:

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=150579>

- Acuerdo 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.” Enlace:

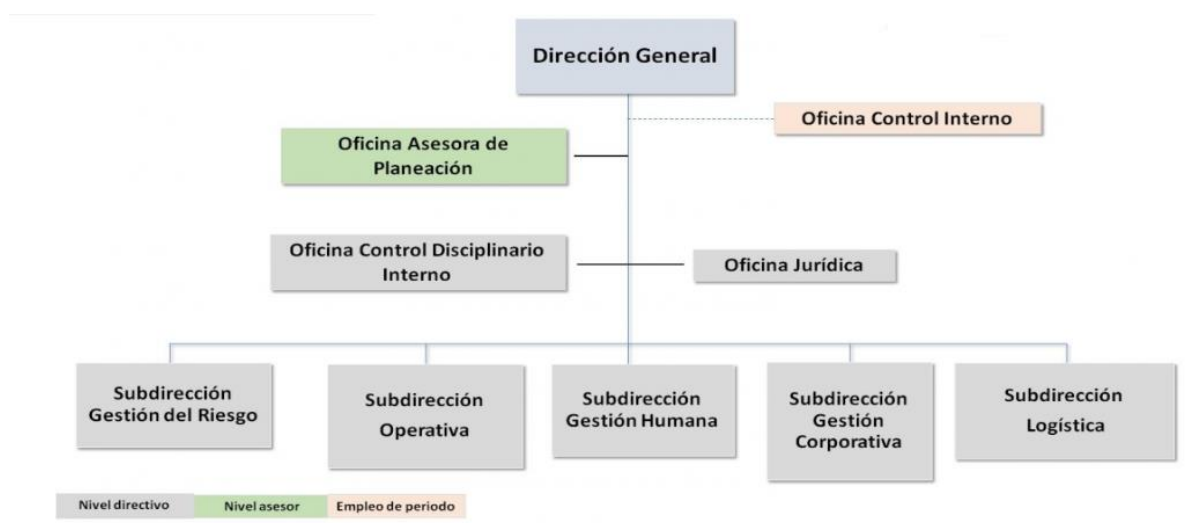
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=65633>

El artículo 16 del Acuerdo 637 de 2016 determinó que el Cuerpo Oficial de Bomberos 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.

1.2 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, posee la siguiente estructura organizacional:

Imagen 1. Estructura Organizacional U.A.E Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá



Fuente: Oficina Asesora de Planeación, información extraída de página web

La Estructura organizacional se soporta en el siguiente marco normativo

- Decreto 509 del 01 de noviembre de 2023 "Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos", vigente desde el 03 de noviembre de 2023, día siguiente a su publicación. Enlace:

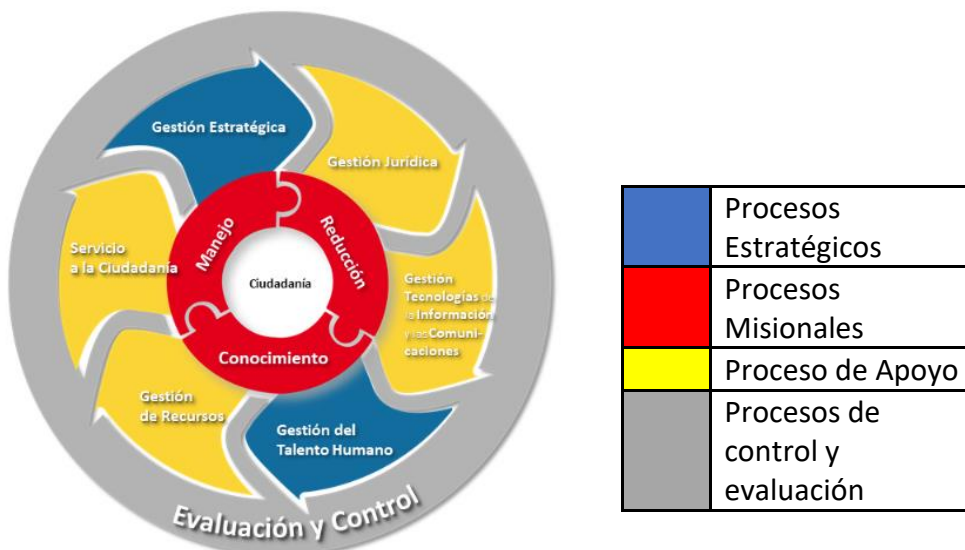
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=150579&dt=S>

1.3 MODELO DE OPERACIÓN

La U.A.E Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, cuenta con 10 procesos de los cuales; 3 son misionales (manejo, reducción y conocimiento) 2 estratégicos (gestión estratégica, gestión del talento humano), 4 son de apoyo (servicio a la ciudadanía, gestión jurídica,

gestión de recursos y gestión TIC) por último, la entidad cuenta con el proceso de evaluación denominado evaluación y control. Para observar la documentación de cada proceso remítase al siguiente enlace: <https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/procesos/sistemas-gestion>

Mapa de Procesos



Fuente: Oficina Asesora de Planeación, www.bomberosbogota.gov.co

1.4 ARTICULACIÓN AL PLAN DE DESARROLLO DISTRITAL 2020-2024

El Plan Distrital de Desarrollo Distrital “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI” estableció 5 propósitos y 30 logros de ciudad con metas trazadoras que se orientan al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el 2030. Estas se ejecutan a través de los programas generales, estratégicos, y de metas estratégicas y sectoriales en el presente cuatrienio (Acuerdo 761 de 2020, artículo 3).

Bomberos Bogotá se articula con este plan en los propósitos 2 y 5:

Propósito 2, “cambiar nuestros hábitos de vida para reverdecer a Bogotá y adaptarnos y mitigar el cambio climático en el logro de ciudad: Intervenir integralmente áreas estratégicas de Bogotá teniendo en cuenta las dinámicas patrimoniales, ambientales, sociales y culturales”:

Intervención de Bomberos Bogotá

“Programa 30. Eficiencia en la atención de emergencias. Reducir la afectación, daño o pérdida de la vida, el ambiente, los bienes, infraestructura y patrimonio en general público o privado en la ciudad de Bogotá y la región a la que pertenece. Establecer de forma integral y transversal una adecuada respuesta, mediante la excelencia en el servicio bajo altos estándares de calidad, la preparación, contando con equipos especializados, medios de comunicación de última generación y personal altamente calificado y capacitado. Integrar planes encaminados a la organización y ejecución de las acciones necesarias para la utilización óptima de los recursos humanos y técnicos disponibles que suplan el fortalecimiento institucional con el fin de garantizar la adecuada gestión del riesgo”. (Acuerdo 761 de 2020)

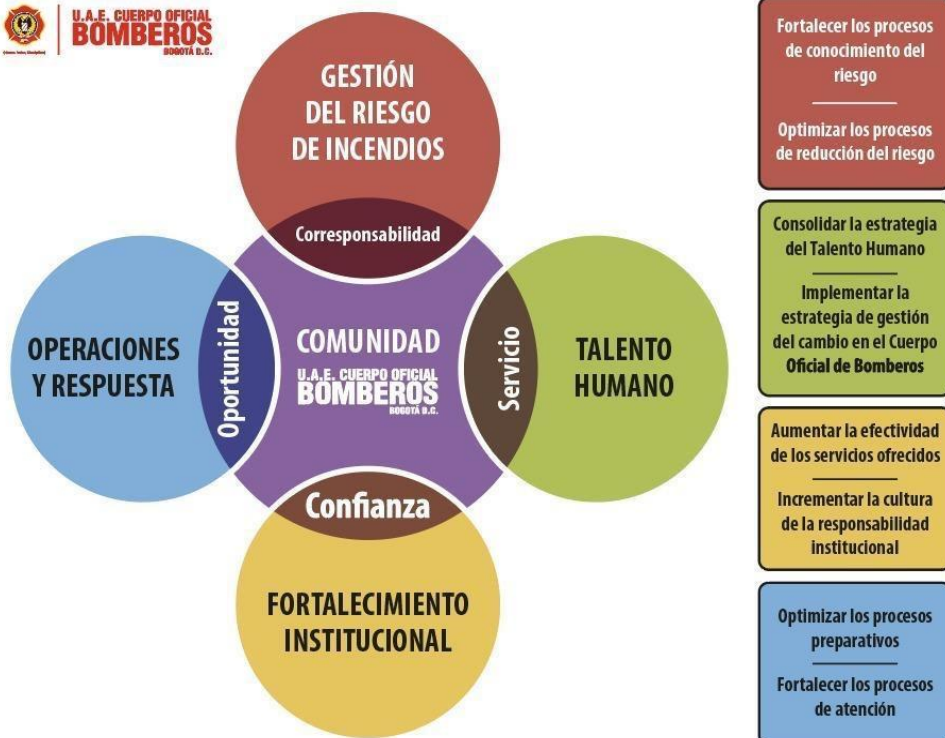
Propósito 5. *“construir Bogotá Región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía consciente, el logro de ciudad: Incrementar la efectividad de la gestión pública distrital y local”*

Intervención de Bomberos Bogotá

“Programa 56. Gestión pública efectiva. Materializar el recaudo oportuno y la gestión anti evasión para la ciudad. Posicionar la gerencia pública distrital al servicio de la ciudadanía. Lograr una institucionalidad que articule acciones entre Bogotá y la Región. Construir agendas públicas integrales que promuevan el intercambio de saberes para generar bienes y servicios acordes con las necesidades de la ciudadanía, entre otras cosas, mediante la ampliación y el mejoramiento de los servicios de orientación e información de las entidades distritales a través de la Red CADE. Hacer la gestión pública más transparente, moderna, innovadora y efectiva. Tomar decisiones basadas en datos, información y evidencia, haciendo uso de la tecnología y la transformación digital. Desarrollar estrategias de fortalecimiento de la gestión, la innovación, la creatividad, la gestión documental distrital y la apropiación de la memoria histórica (archivo).” (Acuerdo 761 de 2020)

Con base en este programa, el Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá formuló para este cuatrienio su Plan Estratégico Institucional (PEI) 2020 - 2024, que fijó 4 pilares estratégicos y 8 objetivos sobre los cuales se diseñaron y ejecutaron los instrumentos de planeación de carácter táctico y operativo:

Imagen 2. Pilares y Objetivos estratégicos U.A.E. Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá



Fuente: Oficina Asesora de Planeación - U.A.E. Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá

En este sentido, el PEI 2020-2024, los planes de acción de cada vigencia y los planes operativos anuales, denominados FOGEDI, se orientaron a dar cumplimiento a los siguientes proyectos y a las siguientes metas:

- Proyecto 7658: Fortalecimiento del Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá, cuyo objetivo general es contribuir en la disminución de pérdidas humanas, daños y pérdidas en el patrimonio público y privado y en el ambiente en Bogotá.

Metas Proyecto 7658:

1. Implementar 100 % del plan de gestión de riesgo para los procesos de conocimiento y reducción en incendios, incidentes con materiales peligrosos y escenarios de riesgos.
2. Implementar 100 % del programa de capacitación, formación y entrenamiento al personal uniformado de la Unidad Administrativa Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá.
3. Poner 3 espacios nuevos en funcionamiento para la gestión integral de riesgos, incendios, incidentes con materiales peligrosos y rescates en todas sus modalidades.
4. Adecuar 6 estaciones de bomberos.
5. Implementar 100 % de un programa de mantenimiento a las estaciones de bomberos de Bogotá.
6. Implementar 100 % de un programa de renovación de equipo menor, herramientas, accesorios y elementos de protección personal en la UAECOB.

7. Implementar 100 % de un programa de renovación de vehículos de la Unidad Administrativa Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá.
8. Implementar 100 % de un programa de suministros y consumibles para la atención de emergencias en la UAECOB.
9. Ejecutar 100 % del programa de mantenimiento de vehículos y equipo menor de la UAECOB.

- Proyecto 7637: Fortalecimiento de la infraestructura de tecnología informática y de comunicaciones de la UAECOB Bogotá, cuyo objetivo general es optimizar los mecanismos de gestión de información soportada en las tecnologías de la información y las comunicaciones de la Entidad y para el cual quedaron definidas las siguientes metas:

Metas Proyecto 7637:

1. Implementar 100 % del modelo de seguridad y privacidad de la información en la UAECOB alineado a la política de gobierno digital.
2. Implementar 100 % de la arquitectura ti conforme a las necesidades de la UAECOB.
3. Habilitar 3 servicios ciudadanos digitales básicos en la UAECOB.

- Proyecto 7655: Aumentar la capacidad de la gestión administrativa de la UAECOB y en el cual quedaron definidas las siguientes metas:

Metas Proyecto 7655:

1. Implementar 1 plan de ajuste y sostenibilidad del MIPG en la UAECOB.
2. Elaborar 1 plan de preparativos y continuidad del servicio para la UAECOB ante la eventual ocurrencia de un desastre en el distrito capital.

Tabla 1. Articulación Plan de Desarrollo Distrital y Proyectos de Inversión

PROPÓSITO PDD		PROGRAMA PDD		PROYECTO INVERSIÓN	
COD	NOMBRE	COD	NOMBRE	COD	NOMBRE
2	Cambiar nuestros hábitos de vida para reverdecer a Bogotá y adaptarnos y mitigar el cambio climático	30	Eficiencia en la atención de emergencias	7658	Fortalecimiento del Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá
5	Construir Bogotá Región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía consciente	56	Gestión Pública Efectiva	7637	Fortalecimiento de la infraestructura de tecnología informática y de comunicaciones de la UAECOB Bogotá
				7655	Fortalecimiento de la planeación y gestión de la UAECOB Bogotá

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

1.5 TALENTO HUMANO VINCULADO A LA ENTIDAD

En la U.A.E. Cuerpo Oficial Bomberos de Bogotá para la planta de personal, solo aplica el régimen de **empleado público** (servidores de carrera administrativa) para los empleos asistenciales, técnicos y profesionales.

Los empleos de responsabilidad y confianza son de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con la Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones” y el Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”

Además, la entidad cuenta con dos sistemas de carrera así:

- **Sistema general de carrera:** Aplica para el personal administrativo de acuerdo a lo previsto en el literal B del artículo 4 del Decreto 256 de 2013 – Empleos que tienen asignadas funciones administrativas o de apoyo al área misional.
- **Sistema específico de carrera de los cuerpos oficiales de bomberos:** Aplica para el personal operativo de acuerdo a lo previsto en el literal A del artículo 4 del Decreto 256 de 2013 – Empleos que tienen asignadas funciones misionales relacionadas con la gestión del riesgo y desastres.

Tabla 2. Empleos de la planta de personal aprobada y con presupuesto asignado

Nivel jerárquico (o equivalente para los casos que se requiera)	Empleos planta permanente	Empleos temporales	Empleos de carácter transitorio	Trabajadores oficiales	Empleos contrato privado
Nivel directivo	9	0	0	0	0
Nivel asesor	2	0	0	0	0
Nivel profesional	26	0	0	0	0
Nivel técnico	1	0	0	0	0
Nivel asistencial	732	0	0	0	0
Total	770	0	0	0	0

Fuente: Subdirección de Gestión Humana, Desarrollo Organizacional corte a 31 de diciembre de 2023

1.5.1 DECRETOS DE PLANTA DE PERSONAL

- Decreto 510 del 01 de noviembre de 2023 “Por el cual se modifica la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos”, vigente desde el 03 de noviembre de 2023, día siguiente a su publicación. Enlace <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=150578&dt=S>

1.5.2 RESOLUCIONES DE MANUALES DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES VIGENTES

- Resolución Interna 841 de 2015
- Resolución Interna 1130 de 2015
- Resolución Interna 664 de 2017
- Resolución Interna 1061 de 2020
- Resolución Interna 1122 de 2022
- Resolución Interna 1481 de 2022

1.5.3 CARGAS LABORALES

En el año 2020 se realizó el estudio de cargas laborales, el cual tenía como objeto *“UAECOB-CONTRATO-631-2020 “Realizar el estudio de cargas de trabajo de los servidores públicos administrativos y operativos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, que contenga las necesidades de ajuste o de incremento de planta conforme con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública”, dicho estudio fue llevado a cabo por la entidad privada “FUNDACIÓN CREAMOS COLOMBIA” entre los meses de septiembre a diciembre de 2020. Mediante contrato No 631 de 2020.*

A continuación, se presenta el resultado final del mismo:

Imagen 4. Distribución planta - Estudio de cargas 2020

Dependencia propuesta	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	TOTAL
1. Dirección General	1	4	8	0	2	15
1.1. Oficina de Control Interno	1	0	4	0	1	6
1.2 Oficina Asesora de Planeación		1	31	0	1	33
1.3 Oficina Asesora Jurídica		1	13	7	1	22
2. Subdirección de Gestión del	1	0	30	7	37	75
3. Subdirección Operativa	1	0	18	8	37	64
3.1 Estación B1-Chapinero		0	0	0	62	62
3.2 Estación B2-Central		0	0	0	98	98
3.3 Estación B3-Restrepo		0	0	0	50	50
3.4 Estación B4-Puente Aranda		0	3	0	80	83
3.5 Estación B5-Kennedy		0	0	0	83	83
3.6 Estación B6-Fontibón		0	0	0	71	71
3.7 Estación B7-Ferías		0	0	0	49	49
3.8 Estación B8-Bosa		0	0	0	43	43
3.9 Estación B9 Bellavista		0	0	0	53	53
3.10 Estación B10 Marichuela		0	0	0	37	37
3.11 Estación B11 Candelaria		0	0	0	47	47
3.12 Estación B12 Suba		0	0	0	44	44
3.13 Estación B13 Caobos Salazar		0	0	0	53	53
3.14 Estación B14 Bicentenario		0	0	0	68	68
3.15 Estación B15 Garcés Navas		0	0	0	34	34
3.16 Estación B16 Venecia		0	0	0	34	34
3.17 Estación B17 Centro Histórico		0	0	0	80	80
3.18 Estación B18 Santa Bárbara		0	0	0	40	40
3.19 Estación B19 Patiobonito		0	0	0	40	40
3.20 Estación B20 Sumapaz		0	0	0	28	28
4. Subdirección Logística	1	0	22	9	21	53
5. Subdirección de Gestión	1	0	43	8	36	88
6. Subdirección de Gestión	1	0	26	6	26	59
TOTAL	7	6	198	45	1256	1512

FUENTE: Construcción propia con base en el levantamiento de cargas de trabajo. Fundación Creamos Colombia, diciembre 2020

Fuente: UAECOB-CONTRATO-631-2020. Fundación Creamos Colombia

Se anexa copia del informe final donde se consolidan los resultados del mismo. Para la vigencia 2024 se tienen previsto recursos para la contratación de un nuevo estudio de cargas laborales.

1.6 RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN DE LA ENTIDAD

De conformidad con la naturaleza jurídica de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá, el régimen aplicable en materia de contratación es el contenido en la Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007, Ley 1474 de 2011, el Decreto 1082 de 2015, Decreto 1860 de 2021, Decreto 0142 de 2023 y aquellos que los adicionen, modifiquen o deroguen.

1.7 PRESUPUESTO DE LA ENTIDAD

El régimen aplicable a la entidad se encuentra en el 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”.

Tabla 3. Resumen del presupuesto ejecutado por la entidad

ÍTEM	2020	2021	2022	2023
Ingresos (para las entidades que aplique)	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Gastos	\$ 114.691.678.645	\$122.690.266.197	\$ 139.732.451.965	\$125.183.476.000
Funcionamiento	\$ 74.686.938.916	\$ 77.030.756.427	\$ 84.220.623.836	\$88.941.521.000
Inversión	\$ 40.004.739.729	\$ 45.659.509.770	\$ 55.511.828.129	\$ 33.732.276.454

Fuente: Sistema de información Financiero SAP-BOGDATA – Corte a 31-oct-2023

1.7.1 CUOTA GLOBAL DE GASTO APROBADA PARA LA VIGENCIA 2024

De acuerdo con la identificación de necesidades de inversión de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá para la vigencia 2024, se elaboró el anteproyecto de presupuesto, radicado ante la Secretaría Distrital de Hacienda el 12 de octubre del 2023 donde se solicitaron 88.691 millones de pesos para inversión:

Imagen 5. Presupuesto Anteproyecto 2024

Cifras en millones de pesos

Proyecto	Presupuesto 2022 vigente	Presupuesto 2023 vigente	% Variación Presupuesto 2022-2023	Presupuesto 2024 programado
7637 Fortalecimiento de la infraestructura de tecnología informática y de comunicaciones de la UAECOB Bogotá	5.015	2.924	-41,69%	5.189
7655 Fortalecimiento de la Planeación y Gestión de la UAECOB Bogotá	11.744	5.992	-48,98%	9.182
7658 Fortalecimiento del Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá	39.241	27.326	-30,36%	74.320
Total Presupuesto de Inversión	\$56.000	36.242	-35%	\$88.691

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

De acuerdo con la comunicación 2023EE38148501 de la Secretaría Distrital de Hacienda, le fueron aprobados a la UAECOB 42.520 millones de pesos, como cuota global 2024:

Imagen 6. Presupuesto cuota global 2024

FUNCIONAMIENTO	\$116.909.119.000
Gastos de Personal	\$96.959.561.000
Adquisición de Bienes y Servicios	\$13.811.000.000
Transferencias Corrientes	6.115.256.000
Gastos por tributos, tasas, contribuciones, multas, sanciones e intereses de mora	\$23.302.000
INVERSIÓN DIRECTA	\$42.520.010.000
TOTAL, CUOTA ASIGNADA	\$159.429.129.000

Nota: La Cuota No incluye Reservas Presupuestales ni Pasivos Exigibles.

Fuente: Oficio SHD Número radicado 2023EE38148501

Los recursos de inversión aprobados para 2024 a la UAECOB fueron distribuidos entre los proyectos de inversión de la siguiente manera:

Tabla 4 Asignación presupuestal 2024 por proyecto de inversión

PROYECTO DE INVERSIÓN	ASIGNACIÓN 2024
Proyecto 7637 "Fortalecimiento de la infraestructura de tecnología informática y de comunicaciones de la UAECOB Bogotá"	\$ 3.299.800.000
Proyecto 7655 "Fortalecimiento de la Planeación y Gestión de la UAECOB Bogotá"	\$ 6.691.034.000
Proyecto 7658 "Fortalecimiento del Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá"	\$ 32.529.176.000
TOTAL:	\$ 42.520.010.000

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

1.8 ÓRGANOS DE DIRECCIÓN

1.8.1 COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño se creó con la Resolución 306 de 2019 "Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial Bomberos de Bogotá, definiendo su conformación en el Artículo 4. Integración. El Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la UAECOB estará integrado por:

1. El (la) Director (a) General o su delegado quien lo Presidirá
2. El (la) Jefe (a) de Oficina Asesora de Planeación
3. El (la) Jefe (a) de la Oficina Asesora Jurídica
4. El (la) Subdirector (a) de Gestión Corporativa
5. El (la) Subdirector (a) de Gestión Humana
6. El (la) Subdirector (a) Operativa
7. El (la) Subdirector (a) de Gestión del Riesgo
8. El (la) Subdirector (a) de Logística

“Artículo 13. Invitados a las reuniones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Cuando lo considere pertinente, según los temas a tratar en el orden del día, el presidente del Comité podrá invitar personas o representantes de entidades del sector público o privado que tengan conocimiento o experticia en los asuntos de planeación estratégica, gestión administrativa, indicadores de gestión, control interno u otros relacionados con la mejora de la gestión y el desempeño institucional; quienes sólo podrán participar, aportar y debatir sobre los temas para los cuales han sido invitados.

Parágrafo 1. La Oficina de Control Interno de la UAECOB o quien haga sus veces será invitada permanente con voz, pero sin voto.”

1.8.2 COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO

Mediante la Resolución 152 de 2014 se organiza el Comité de Coordinación de Control Interno de la UAECOB modificada parcialmente por la Resolución 663 de 2017. El Comité de Coordinación de Control Interno está conformado por:

- El (la) director (a) de la Entidad o su delegado quien lo presidirá
- Los (las) subdirectores (as) de Gestión del Riesgo, Operativa, Corporativa, Gestión Humana y de logística
- Los jefes de la Oficina Jurídica y Planeación
- El jefe de la Oficina de Control Interno con voz y sin voto quien actuará como secretario técnico del Comité.

1.8.3 COMITÉ DE VEHÍCULOS

Esta es una instancia de importancia misional, creado por Resolución 618 de 2021 “Por medio de la cual se derogan las resoluciones Nos. 100 de 2019 y 170 de 2012 y se adoptan los lineamientos aplicables al Comité de Vehículos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá.

En el artículo segundo se estipulo que:

“Integrantes El Comité de Vehículos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos estará integrado por: - El/ la director(a) de la Unidad Administrativa o su delegado (a), quien tendrá voz, pero no voto. - El/ la subdirector(a) de Logística (Quien ejerce la secretaría técnica)

- *El/ la subdirector(a) Operativo o su delegado (a) (Quien presidirá el comité)*
- *Un/ una ingeniero(a) mecánico(a) perteneciente a la Subdirección Logística*
- *Un/ una comandante, que será designado por el/la subdirector(a) operativo(a)*
- *Un/ una oficial o suboficial asignado a la Subdirección Logística, delegado por el (la) subdirector(a) logística*
- *Un apoyo a la supervisión del contrato de mantenimiento de parque automotor*
- *Un delegado del/ la subdirector(a) Corporativo(a) (para lo relacionado con el tema de seguros, respecto al reconocimiento de siniestros)”*

Por su parte el acto administrativo en el artículo citado define “ **Parágrafo Segundo:** De acuerdo con el tema a tratar, el comité podrá invitar a bomberos maquinistas o cualquier otra persona natural o jurídica interna o externa a la Unidad, con el fin de que sean

aclarados aspectos técnicos requeridos para el óptimo funcionamiento del parque automotor de la Entidad, quienes no tendrán voto, solo participaran en calidad de invitados.”

1.8.4 COMITÉ DE CONTRATACIÓN

Resolución 1313 del 19 de octubre de 2023, por medio de la cual se modifica la resolución 559 del 2020 y se regula el comité de contratación. En el artículo tercero del acto administrativo en mención quedo definido lo siguiente:

“integrantes del comité: el comité contractual estará integrado por quien funja como jefe titular o encargado en las siguientes dependencias de la unidad administrativa especial cuerpo oficial de bomberos:

- *Director/a General*
- *Subdirector/a Técnico Operativo*
- *Subdirector/a Técnico de Gestión Corporativa*
- *Subdirector/a Técnico de Gestión del Riesgo*
- *Subdirector/a Técnico de Logística*
- *Subdirector/a Técnico de Gestión Humana*
- *Jefe Oficina Asesora de Planeación*
- *Jefe Oficina Asesora de Jurídica”*

Serán invitados permanentes del comité, quienes tendrán voz, pero no voto:

El jefe de la Oficina de Control Interno (o su delegado)

El profesional responsable de presupuesto

La profesional responsable de planeación

1.8.5 COMITÉ DE CONCILIACIÓN

Resolución No 1644 del 30 de diciembre de 2022 “por la cual se modifica el reglamento interno del comité de conciliación de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá y se dictan otras disposiciones” definió en su artículo cuarto:

“Integración del comité: El Comité de Conciliación de la Unidad Administrativa Especial, Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá estará integrado por:

- 1. El Director de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos o su Delegado quien lo presidirá*
- 2. El Subdirector de la Gestión Corporativa de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos*
- 3. El Jefe de la Oficina Jurídica o su delegado*
- 4. El Subdirector de Gestión Humana*
- 5. El Jefe de la Oficina Asesora de Planeación”*

1.8.6 COMITÉ TÉCNICO DE SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA CONTABLE

Resolución 1468 de 2019 “Por la cual se unifica y actualiza la normatividad alrededor del Comité Técnico de Sostenibilidad del Sistema Contable de la Unidad Administrativa Especial, Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, D.C- UAECOB bajo el NMNCEG y se derogan las Resoluciones No 183 del 23 de abril de 2012, mediante la cual se modifica el artículo segundo de la resolución interna 587 del 12 de octubre de 2010 por la cual se crea el Comité de Sostenibilidad Contable del Sistema Contable de la Unidad Administrativa Especial, Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá- UAECOB y la Resolución 870 del 2 de diciembre del 2016 mediante la cual se crea y reglamenta el comité de seguimiento para la transición al marco normativo bajo la Resolución 533 de 2015”.

La resolución en mención en su artículo cuarto definió:

“Conformación: *El Comité Técnico de Sostenibilidad del Sistema Contable de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, estará integrado por los siguientes funcionarios quienes concurrirán con voz y voto.*

- a. *El(la) Subdirector (a) de Gestión Corporativa o su delegado, quien lo presidirá*
- b. *El(la) Contador (a) quien actuara como secretario(a)*
- c. *El(la) Responsable de Presupuesto*
- d. *El (la) Responsable de almacén y bodega*
- e. *El (la) profesional que realice la Coordinación de Compras, seguros e inventarios*

El Comité Técnico de Sostenibilidad del Sistema Contable de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá podrá invitar a las reuniones a otros de sus servidores de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos o a representantes de otras entidades cuando a su juicio, el concepto de estos sea necesario para la toma de decisiones, y su participación será con voz y sin voto”

- a) *El (la) Subdirector (a) Operativa (a)*
- b) *El(la) Subdirector(a) de Gestión humana;*
- c) *El (la) Subdirector (a) de Gestión del Riesgo*
- d) *El Subdirector Logístico*
- e) *Jefe de la Oficina Asesora de Planeación*

Parágrafo 1 *Para el caso de los miembros principales. Para el caso de los invitados, solo podrán a enviar delegados que como mínimo sean Subdirectores, asesores, jefes o coordinadores de área*

Parágrafo 2 *El Comité podrá invitar a los funcionarios que estime convenientes, cuando los temas a tratar así lo requieran.*

Parágrafo 3 *Concurrirá con derecho a voz, pero no a voto, el responsable de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces y la Jefe de la Oficina Asesora Jurídica o quien haga sus veces y/o quienes estos deleguen que tengan la competencia funcional del tema a analizar.”*

1.8.7 COMITÉ DE MUJER Y GÉNERO

Resolución número 805 de 2021 “Por la cual se expide la Resolución Única del Comité de Mujer y Género de la UA Especial Cuerpo Oficial de Bomberos y se dictan otras disposiciones”, estableció en su artículo tercero, lo siguiente:

“El comité de mujer y genero quedará conformado así:

- 1. Tres (03) servidoras de carrera administrativa o en provisionalidad de la Entidad en calidad de principales, con sus respectivas suplentes. Las representantes de las áreas administrativa y operativa serán elegidas por votación de las empleadas de carrera administrativa y en provisionalidad de la Entidad previa convocatoria efectuada por la Subdirección de Gestión Humana.*
- 2. El presidente de la comisión de personal o un (01) delegado elegido por ese cuerpo colegiado*
- 3. El (la) subdirector(a) de Gestión Humana o su delegado (a)*
- 4. El (la) subdirector(a) de Gestión Corporativa o su delegado(a)”*

1.8.8 COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Resolución 1328 del 14 de diciembre de 2021 “por medio de la cual se integra el comité de convivencia laboral de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos para el periodo 2021 – 2023”.

La resolución en mención en su artículo dos definió:

“Designar como representantes de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos ante el Comité de Convivencia Laboral a los(las) servidores(a) que se desempeñen en los siguientes empleos, por parte de la administración:

- 1. Dos (02) servidores de carrera administrativa o en provisionalidad de la Entidad en calidad de principales, con sus respectivas suplentes. Los representantes por parte de los empleados serán elegidos por votación de los empleados de carrera administrativa y en provisionalidad de la Entidad previa convocatoria efectuada por la Subdirección de Gestión Humana.*
- 2. El presidente del comité de convivencia laboral o un (01) delegado elegido por ese cuerpo colegiado.*
- 3. El (la) subdirector(a) de Gestión Humana o el suplente jefe de la Oficina Jurídica.*
- 4. El (la) jefe de la Oficina Asesora de Planeación o el suplente asesor de la Dirección”.*

1.8.8 COMISIÓN DE PERSONAL

Resolución 817 del 16 de junio de 2023 “Por medio de la cual se integra la comisión de personal de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá para el periodo 2023 – 2025”.

La resolución en mención en su artículo dos definió:

“Designar como representantes de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos ante la Comisión de Personal a los(las) servidores(a) que se desempeñen en los siguientes empleos:

1. *Dos (02) servidores de carrera administrativa de la Entidad en calidad de principales, con sus respectivas suplentes. Los representantes por parte de los empleados serán elegidos por votación de los empleados de carrera administrativa de la Entidad previa convocatoria efectuada por la Subdirección de Gestión Humana.*
5. *El presidente de la comisión de personal o un (01) delegado elegido por ese cuerpo colegiado.*
6. *El (la) subdirector(a) de Gestión Corporativa.*
7. *El (la) subdirector(a) de Gestión del Riesgo.”*

1.8.9 COMITÉ DE REUBICACIONES LABORALES

Resolución 1107 del 28 de agosto de 2023 “Por la cual se designan unos miembros del Comité Institucional de Reubicación Laboral de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C”.

La resolución en mención en su artículo uno definió:

“Designar por parte de la Dirección general de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos ante el comité institucional de reubicaciones laborales a los siguientes servidores:

Principales para las vigencias 2023-2024:

Sargento Nelson Javier Valero Pinilla

Teniente Ciprian Bohórquez Fracica

Teniente Gladys Janeth Velásquez Hernández

Suplentes:

Subdirector de Gestión del Riesgo

Subdirector de Gestión Corporativa

Sargento Omar Alfonso Mendoza”

1.8.10 COMITÉ DE SEGURIDAD VIAL:

Resolución 1333 de 25 de octubre de 2023 “por medio de la cual se derogan las resoluciones Nos. 551 de 2017 y 629 de 2018 y se dictan otras disposiciones”.

La resolución en mención en su artículo primero definió:

“Crease el comité de Seguridad Vial, cuyo objeto es aprobar el diseño y verificar el cumplimiento de la implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial de la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBERO DE BOGOTÁ D.C. (UAECOB)”.

La resolución en mención en su artículo tercero relaciona: Integración del Comité de Seguridad Vial por los siguientes funcionarios:

El (la) Director(a) o su delegado (a)

El (la) Jefe de la Oficina Jurídica o su delegado (a)

El (la) Jefe de la Oficina Asesora de Planeación o su delegado (a)

El (la) Subdirector (a) Logístico (a) o su delegado (a)

El (la) Subdirector (a) de Gestión Humana o su delegado (a)
El (la) Subdirector (a) de Gestión del Riesgo o su delegado (a)
El (la) Subdirector (a) Operativo (a) o su delegado (a)
El (la) Subdirector (a) de Gestión Corporativa o su delegado (a)
El (la) Jefe de Control Disciplinario Interno o su delegado (a)
El (la) Jefe de Control Interno o su delegado (a)
Profesional especializado responsable del diseño del Plan Estratégico de Seguridad Vial conforme a la normatividad legal vigente y procedimientos establecidos.

Nota aclaratoria 1: Este acto administrativo se encuentra en trámite de modificación por parte de la Subdirección Logística, toda vez que la Oficina de Control Interno de acuerdo a sus funciones establecidas, determina que su participación en los comités será como invitado no como integrante, el cual tendrá voz, pero no voto, ya que solamente podrá emitir opiniones en términos de asesoramiento o recomendación.

Nota aclaratoria 2: Teniendo en cuenta el Decreto 509 de 2023 se deberán actualizar las resoluciones en cuanto a los integrantes de los Comités actualizando a la Oficina Jurídica en su denominación e incluyendo a la Oficina de Control Interno Disciplinario cuando corresponda.

1.9 COMISIONES DISTRITALES

1.9.1 COMISIÓN INTERSECTORIAL PARA LA PREVENCIÓN Y MONITOREO DEL USO DE PÓLVORA EN BOGOTÁ D.C.

La entidad participó en el proceso de articulación de la mesa intersectorial para la manipulación, transporte, almacenamiento y disposición final de artículos pirotécnicos en general, a través del contrato 369 de 2023.

Así mismo, se brindó apoyo a la DNBC en la reglamentación de la Ley 2224 de 2022, la cual se encuentra para ser reglamentada y se participó en las reuniones de articulación con el Consejo de Bogotá para esta reglamentación.

Se han desarrollado mesas de trabajo de carácter virtual con el Ministerio del Interior durante octubre y noviembre de 2023, proyecto que se encuentra en trámite de firma por parte de los ministerios involucrados en el proceso de pólvora. De igual manera se han venido adelantando las diferentes reuniones programadas por el secretario técnico de la Comisión, en cabeza de la Dirección de Gestión Políciva.

1.9.2 COMISIÓN DISTRITAL DE SEGURIDAD, COMODIDAD Y CONVIVENCIA EN EL FUTBOL DE BOGOTÁ

Participación en las reuniones citadas, generando observaciones para el desarrollo de los partidos de futbol profesional colombiano en los estadios el campin y metropolitano de techo y elaboración del protocolo actual para el Segundo Semestre del 2022, donde se incluyeron todos los temas de competencia de la UAE Cuerpo Oficial Bomberos Bogotá.

Participación en la construcción del Protocolo Distrital de Fútbol del año 2023, donde se aportó información para uso de Efectos Especiales y Pirotecnia, y uso de tarros de colores, con los requisitos para la utilización de estos, aporte en la clasificación de los partidos, aforos y lo concerniente a la competencia de la UAE Cuerpo Oficial Bomberos Bogotá.

Se aporato curso gratuito de certificación contraincendios enfocado a eventos de pirotecnia para 25 personas para las barras de diferentes equipos locales principalmente millonarios y Santafé, tema que quedo incluido en el protocolo del año 2023.

1.9.3 COMITÉ DEL SISTEMA ÚNICO DE GESTIÓN PARA EL REGISTRO, EVALUACIÓN Y AUTORIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE AGLOMERACIÓN DE PÚBLICO EN EL DISTRITO CAPITAL – SUGA

Participación en las reuniones donde se ha tratado temas correspondientes a la implementación y socialización del Decreto 470 de 2021, revisión Normativa para generar una nueva clasificación en el Plan Tipo Estadio el Campin para Fútbol Femenino, desarrollo de Subcomités Técnicos con empresarios de eventos de Alta Complejidad que generan afectación a la Ciudad a desarrollarse en los diferentes escenarios.

Participación en las reuniones de Comités Técnicos ordinarios y extraordinarios, Subcomités Técnicos con empresarios de eventos de Alta Complejidad que generan afectación a la Ciudad a desarrollarse en los diferentes escenarios. Se han realizado capacitaciones (sensibilizaciones) a diferentes gremios como Centro Comerciales, Bares y Restaurantes, Teatros y Cinemas. Se participó en la elaboración de la Guía técnica de Aglomeraciones de público que impulsó la secretaria de Cultura para empresarios donde se informa el paso a paso sobre los requisitos y normatividad de cada entidad.

Se realizan mesas de trabajo con Comité Suga y las diferentes entidades que la componen con el fin de modificar las variables de complejidad para modificarlas y actualizarlas en la plataforma SUGA.

1.9.4 COMISIÓN DISTRITAL PARA LA PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE INCENDIOS FORESTALES

Instancia en donde la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá realiza la Secretaría Técnica, en lo corrido del año 2023, se han convocado a los integrantes de la comisión a 12 sesiones ordinarias de la comisión de las cuales se encuentran las actas y seguimientos publicados en la página WEB, así como también contamos con un OneDrive de la Comisión donde se condensan todos los documentos, comunicaciones y actas para hacer su respectivo seguimiento.

1.9.5 MESA DE MANEJO DE EMERGENCIAS Y DESASTRES

Se participó de las diferentes convocatorias para las mesas de manejo de emergencias, en donde se evaluaron temas relacionados con los planes de contingencias para las diferentes temporadas en el año, esta mesa es liderada por el IDIGER.

1.9.6 CONSEJOS LOCALES DE GESTIÓN DEL RIESGO

La Subdirección de gestión del riesgo forma parte activa en los consejos locales de cada una de las localidades de la ciudad de Bogotá en interacción con la Subdirección Operativa y sus comandantes de estación, sus acciones en cada una de ellas se dieron conforme a las competencias de la Entidad, esta actividad se considera parte de la participación ciudadana ya que se tiene interrelación con los representantes de esta.

1.9.7 MESA DE CONOCIMIENTO Y REDUCCIÓN

El objetivo de esta mesa es asesorar y planificar la implementación permanente del proceso de Conocimiento y Reducción del riesgo en el Distrito, de acuerdo con los instrumentos de planificación y las normas vigentes. La UAE Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá es integrante permanente de esta mesa de trabajo.

La entidad responsable de liderar la mesa de trabajo es el Instituto Distrital de Gestión del Riesgo y Cambio Climático - IDIGER.

1.9.8 COMISIÓN IDECA

Instancia de apoyo a la evolución de la Administración Distrital para lograr la eficiente utilización de los recursos públicos, promoviendo la integración y el intercambio de información geográfica de la ciudad y los objetivos de IDECA, de conformidad con la normativa vigente.

La UAECOB participa como asistente, con el fin de contribuir en el fortalecimiento de cada uno de sus componentes a través de la articulación interinstitucional, a través, de la gestión de acceso, uso e intercambio de información geográfica.

1.9.9 MESA TÉCNICA INSTITUCIONAL DE PAISAJES SOSTENIBLE

Esta mesa se crea según el artículo 52 y 53 del decreto POT 555 de 2021, en el cual se establece la figura de área protegida del orden distrital de Paisajes sostenibles en el territorio rural. Se hace un énfasis en la importancia de estos espacios como zonas en donde se hace un reconocimiento a la cultura campesina y la conservación de áreas de interés; cuenta con 8 lineamientos de trabajo de los paisajes sostenibles consignados en el párrafo 4 del artículo 52, específicamente la UAE Cuerpo Oficial de bomberos Bogotá lidera el lineamiento # 4 - Realizar Acciones Tendientes a Evitar la Ocurrencia de Incendios Forestales, para lo cual se deberá elaborar y presentar un plan de trabajo (con acciones realizables, medibles y orientadas hacia la población y comunidad que se encuentra ubicada en estas áreas) para cada uno de los paisajes sostenibles objeto de esta mesa. Además, se deberá establecer que entidades apoyaran la construcción de este plan de trabajo y se vincularan a este lineamiento #4.

La Entidad Responsable de liderar la mesa técnica es la Secretaría Distrital de Ambiente -SDA.

1.9.10 MESA NACIONAL DE INSPECCIONES TÉCNICAS

Creada por la Dirección Nacional de Bomberos para unificar los procesos de inspecciones planeadas que se adelantas desde los diferentes cuerpos de Bomberos voluntarios y oficiales. En esta mesa se generaron los cursos de inspector 1 e inspector 2 como línea base para todo el país.

1.9.11 COMITÉ INTERSECTORIAL DE COORDINACIÓN JURÍDICA DEL SECTOR SEGURIDAD

Reglamentado mediante acuerdo No. 001 de 30 de junio de 2020. El Comité intersectorial de Coordinación Jurídica del Sector Seguridad Convivencia y Justicia, será la instancia de coordinación que tiene por objeto coordinar la gestión jurídica al interior de este sector y divulgar las políticas y lineamientos adoptados en el Comité Jurídico Distrital y en el Comité Distrital de Apoyo a la Contratación. Sus integrantes son El/La Director/a Jurídica y Contractual de la Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia quien lo preside, El/la Jefe de la Oficina Jurídica de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial Bomberos de Bogotá y Participa con voz, pero sin voto, el/la Subsecretario/a Jurídica de la Secretaría Jurídica Distrital o su delegado. Con una convocatoria trimestral.

1.9.12 COMITÉ JURÍDICO DISTRITAL

El Comité Jurídico Distrital, es la máxima instancia de coordinación jurídica en el Distrito Capital y tiene por objeto coordinar la gestión jurídica distrital de los organismos y entidades distritales. Con una convocatoria ordinaria cada dos (2) meses.

1.9.13 PLENARIA JURÍDICA DE ENTIDADES Y ORGANISMOS DISTRITALES.

La Plenaria Jurídica es una instancia distrital de coordinación jurídica, conformada por los/as Subsecretarios/as, Directores/as, Jefes/as de las Oficinas Asesoras Jurídicas de los organismos y entidades distritales, en la cual se discuten y dan a conocer temas jurídicos de relevancia distrital relacionados con contratación estatal, gestión judicial, representación judicial y extrajudicial, gestión disciplinaria distrital, prevención del daño antijurídico, gestión de la información jurídica e inspección, vigilancia y control de las entidades sin ánimo de lucro. Con convocatoria ordinaria dos veces al año.

1.10 OTROS ASPECTOS RELEVANTES POR ENTREGAR

- Anexo 1- INVENTARIO DOCUMENTAL
- Anexo 2- INVENTARIO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS
- Anexo 3. RELACIÓN DE PROCESOS CONTRACTUALES DE GRAN ENVERGADURA Y/O PRIORITARIOS
- Anexo 4. SOPORTES ANTEPROYECTO2024
- Anexo 5. COMITES SGH
- Anexo 6- SINDICATOS CUATRIENIO SGH
- Anexo 7. CONCURSO DE MÉRITOS SGH
- Anexo 8. CARGAS LABORALES SGH
- Anexo 9. REDISEÑO INSTITUCIONAL SGH
- Anexo 10. PLAN DE MEJORAMIENTO SGH

- Anexo 11. BASES CONTRATACIÓN
- Anexo 12. DEFENSA JUDICIAL (PROCESOS JUDICIALES)
- Anexo 13. OBRAS
- Anexo 14. LÍNEA DE TIEMPO FERIAS
- Anexo 15- MANTENIMIENTOS ESPECIALIZADOS 2020-2024
- Anexo 16 -MANTENIMIENTOS LOCATIVOS 2020-2024
- Anexo 17- PARQUE AUTOMOTOR- INFORME DE EMPALME
- Anexo 18- CONTRATOS PARQUE AUTOMOTOR 2020 - 2023

2. GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

La Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá implementó dentro de su gestión, una herramienta denominada Matriz de Fortalecimiento de la Gestión y el Desempeño Institucional- FOGEDI, la cual se consolidó como el plan de ajuste y sostenibilidad de la implementación de MIPG y además recogió actividades de la gestión institucional, los cuales permitieron los siguientes resultados del índice de desempeño institucional.

Tabla 5. Resultados Índice de Desempeño Institucional (IDI) 2019-2022

POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL			
	2019	2020	2021	2022
Dimensión Talento Humano	70.5	67.8	78.5	78,3
Gestión Estratégica del Talento Humano	71.8	69.3	79.4	91,8
Integridad	68.9	66.2	77.4	70,3
Direccionamiento Estratégico y Planeación	68.0	73.2	82.0	96,1
Planeación Institucional	68.0	73.2	82.0	97,7
Compras y Contratación Pública	N/A	N/A	N/A	86,8
Gestión con Valores para Resultados	80.3	76.8	84.5	86,2
Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	76.0	77.1	82.1	100
Gobierno Digital	85.2	75.9	83.9	87,9
Seguridad Digital	75.5	69.1	79.4	77,9
Defensa Jurídica	75.4	74.8	94.08	85,7
Servicio a la Ciudadanía	77.0	88.6	92.3	80,9
Racionalización de Trámites	65.6	90.4	92.7	68,6
Participación Ciudadana en la Gestión Pública	78.4	80.7	N/A	N/A
Evaluación de Resultados	73.1	87.0	90.1	97,0
Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	73.1	87.0	90.1	97,0
Información y Comunicación	81.9	73.1	82.0	90,6
Transparencia, Acceso a la Información Pública y Lucha Contra la Corrupción	81.7	73.3	82.2	90,1
Gestión Documental	82.4	68.3	78.8	89,5
Gestión de la Información Estadística	N/A	N/A	N/A	N/A
Gestión del Conocimiento y la Innovación	81.8	97.3	98.2	92,5
Gestión del Conocimiento y la Innovación	81.8	97.3	98.2	92,5
Control Interno	73.8	75.5	83.6	92,9
Control Interno	73.8	75.5	83.6	92,9

Fuente: Información extraída de los visores de resultados del Índice de desempeño institucional 2019 - 2022 del DAFP

2.1 DIMENSIÓN TALENTO HUMANO

GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

I. Gestión realizada

La medición del autodiagnóstico de la Subdirección de Gestión Humana toma en cuenta el porcentaje de cumplimiento de actividades, metas y objetivos propuestos para el desarrollo de cada plan que se integra a las políticas de gestión estratégica del talento humano e integridad. Midiendo y evaluando cada categoría y actividad de gestión, lo cual termina por reflejarse en los resultados obtenidos.

El autodiagnóstico arrojó los siguientes resultados por cada uno de los componentes: **97.5%** de cumplimiento en la etapa de planeación, **87.9%** de cumplimiento en la etapa de Ingreso, **93.7%** de cumplimiento en la etapa de desarrollo y un **96.7%** en la etapa de retiro. Con un puntaje final de gestión del **94.1%**.

Tras la obtención del porcentaje de gestión obtenido en cada una de las etapas, se vio reflejado un excelente resultado en nuestras rutas de creación del valor, quedando de la siguiente manera: Ruta de la felicidad (la felicidad nos hace productivos), con el **96%**, ruta del crecimiento (liderando talento), con el **97%**, ruta del servicio (al servicio de los ciudadanos), con el **96%**, ruta de la calidad (la cultura de hacer las cosas bien), con el **93%**, ruta del análisis de datos (conociendo el talento), con un **94%**.

Imagen 3. Resultados autodiagnóstico 2023, Subdirección de Gestión Humana

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	96	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	98
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	93
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	95
		- Ruta para generar innovación con pasión	98
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	97	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	97
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	98
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	97
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	97

RUTA DEL SERVICIO	96	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	96
Al servicio de los ciudadanos		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	96
RUTA DE LA CALIDAD	93	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	95
La cultura de hacer las cosas bien		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	91
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	94	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	94
Conociendo el talento			

Fuente: Autodiagnóstico 2023 – Subdirección de Gestión Humana

Tabla 6. Resultados del autodiagnóstico de la política de talento humano por componente

Componentes	% Avance	Nivel de cumplimiento
Planeación	97.5	Alto
Ingreso	87.9	Alto
Desarrollo	93.7	Alto
Retiro	96.7	Alto

Fuente: Autodiagnóstico 2023 – Subdirección de Gestión Humana

Tabla 7. Resultados del autodiagnóstico de la política de talento humano por ruta de creación de valor

Rutas de creación de valor	% Avance	Nivel de cumplimiento
Felicidad	96	Alto
Crecimiento	97	Alto
Servicio	96	Alto
Calidad	93	Alto
Análisis de datos	94	Alto

Fuente: Autodiagnóstico 2023 – Subdirección de Gestión Humana

A. Plan Estratégico de Talento Humano

- Se realizó un seguimiento mensual de todas las actividades propuestas dentro de los planes de la Subdirección de Gestión Humana a través de la medición de los instrumentos: plan operativo, FOGEDI y PETH. Donde se identificaron situaciones internas y externas que influyen en el ciclo de vida laboral de los servidores.
- El desarrollo del plan anual de Bienestar Social e Incentivos logró mejorar la calidad de vida de los servidores y su núcleo familiar, generando a través de la cuponera emocional actividades, permisos y espacios que les permiten a los servidores tener un mejor equilibrio entre su vida laboral y personal.
- A través de la Escuela de Formación Bomberil – Academia de la Unidad Administrativa Cuerpo Oficial de Bomberos, se logró certificar a 284 servidores como Técnicos Laboral Bomberos, en el marco de la licencia de funcionamiento otorgada a la escuela mediante Resolución 09-069 de 2019 como institución oficial de educación para el trabajo y el desarrollo humano IETDH y el registro del programa mediante Resolución 09-070 de 2019, ambas expedidas por la Dirección Local de Fontibón de la Secretaría de Educación Distrital de Bogotá D.C.
- Se gestionó también la consecución de los espacios necesarios para la realización de los diferentes ejercicios prácticos-operativos de los cursos dictado a nuestros Bomberos de Bogotá, a través del comodato suscrito con la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá por el término de cinco (05) años del predio denominado Las Violetas, identificado con cédula catastral 102118004000000000. Esto, en aras de satisfacer las necesidades de los servidores por medio del fortalecimiento de las capacidades, habilidades y competencias.

B. Plan Anual de Vacantes - Plan de Previsión de Recursos Humanos

- Se realizó el estudio de cargas laborales en el año 2020 con el fin de establecer la necesidad de personal para la entidad, resultados reflejados en el informe consolidado final en marco del contrato 631 de 2020, conforme con la metodología para modernización de entidades públicas del orden territorial, diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (2018). En consecuencia, se aplicó el método de estándares subjetivos, en la medición de las cargas laborales para el desarrollo del modelo de operación definido.

El Método de Estándares Subjetivos “consiste en determinar el tiempo de una tarea con base en estimaciones de tiempos realizados por personas que tienen un buen conocimiento de ellas. Se les pide a las personas experimentadas en la realización de las tareas (funcionarios designados por parte de los jefes directos), que den un tiempo mínimo, un tiempo promedio y un tiempo máximo para realizar la tarea dentro de un caso normal, no teniendo en cuenta los tiempos de las situaciones extremas que se den ocasionalmente.

- Con base en el estudio de cargas laborales, se realizó propuesta de rediseño institucional para la creación de los empleos necesarios que permitan cumplir con el total de los empleos previstos en el escalafón del sistema propio de carrera administrativa de los cuerpos oficiales de bomberos (artículo 6 del Decreto 256

de 2013) y atender la necesidad institucional de crear un cargo profesional de las TICS y de Academia, materializándose a través de los Decretos 509 y 510 de 2023, donde se modifican la estructura y planta de empleos de la entidad.

- Se creó el empleo de jefe de Control Disciplinario Interno y la supresión del empleo de jefe de Oficina Asesora Jurídica para la creación del empleo de Jefe de Oficina Jurídica, en cumplimiento de las disposiciones normativas relacionada con la separación de los roles de instrucciones y juzgamiento de los temas disciplinarios en el marco de lo previsto en la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021.
- Para el período existe un total de 178 encargos que corresponden a servidores del sistema general y sistema específico de carrera.

C. Plan Institucional de Capacitación

Durante la vigencia 2020 – 2023 a través de los planes de capacitación, se logró impactar a más del 90% de los servidores de la entidad, estos procesos de formación se establecieron en dos líneas principales, la misional y la de gestión.

Tabla 8. Capacitaciones en el marco del PIC, impacto y temas

	2020	2021	2022	2023
Servidores Impactados	669	631	506	583
Temáticas de Capacitación	50	64	116	144

Fuente: Bases de datos (consolidado de capacitación anual) – Subdirección de Gestión Humana a corte del 31 de octubre de 2023.

A través de la línea misional se fortaleció a los servidores operativos en formación relacionada con:

- La atención de incidentes con materiales peligrosos, rescate en alturas en cabinas de transporte aéreo, rescate vehicular pesado, rescate en estructuras colapsadas, búsqueda y localización en emergencias con binomios caninos, Incendios en edificaciones de gran altura, rescate por extensión, entre otros.
- Reinducción de operadores de máquinas bomba para 457 servidores.
- Fortalecimiento de 50 servidores como Instructores de la entidad; garantizando un proceso de formación autónoma.
- Certificación de 284 servidores como Técnicos Laborales Bombero por la Escuela de Formación Bomberil.
- Formación de 63 servidores que ingresaron como Bombero para los cuales se le dio el curso de Formación para Bombero.

La línea de gestión se enfocó en fortalecer capacidades en labores administrativas y habilidades blandas. Esta línea se dirigió a servidores operativos, administrativos y

colaboradores de la entidad, destacando el programa de Inducción y Reinducción, el Plan Estratégico de comité Política Diferencial, MIPG y bilingüismo, entre otros.

Estas actividades se realizaron mediante procesos de contratación y algunas de forma autónoma las cuales fueron impartidas por los instructores y colaboradores de la entidad, de igual forma, se gestionaron alianzas con más de 20 entidades distritales y nacionales garantizando el cumplimiento oportuno en la capacitación de los servidores.

- **Academia somos todos**

El proyecto consiste en generar procesos de capacitación propios en articulación con los instructores de la entidad, identificando los módulos, herramientas y escenarios de formación a partir de la experiencia y conocimiento técnico aprendido durante muchos años.

Tabla 9. Personal entrenado Academia Bomberil

CURSO	ELABORADO POR	PERSONAL IMPACTADO
Curso de rescate acuático	Equipo UARBO	93
Curso operador de vehículos de emergencia	Equipo GOVE	93
Curso de rescate en incidentes eléctricos	Escuela de Formación Bomberil	160
Psicología de la emergencia rescate suicida	Escuela de Formación Bomberil	116
Desempeños rescate urbano	Equipo UARBO	76
Asignaturas técnico laboral bombero	Escuela de Formación Bomberil	284
Fundamentos en pedagogía, estrategia y metodología para formadores	Escuela de Formación Bomberil	25

Fuente: Subdirección de Gestión Humana a corte del 31 de octubre de 2023

- **Bomberos por un día – Entra en calor**

En esta jornada **170** colaboradores de las diferentes Oficinas y Subdirecciones participantes de la actividad “Entra en calor” comprenden por medio de escenarios seguros, como es un día de un bombero en la ciudad de Bogotá, así el personal administrativo se pondrá en la posición de un uniformado con el fin de articular adecuadamente las necesidades misionales con la gestión y mejorar el desempeño de nuestra entidad

En esta actividad se relacionan actividades de acercamiento al traje de protección contra incendios, incendio estructural, rescate en montaña, rescate en espacios confinados y

BREC. Estas actividades son realizadas por los instructores de la entidad, garantizando las medidas de seguridad.

- **Academia a la Estación**

El equipo de la escuela se trasladó a cada una de las 17 estaciones con el fin de generar procesos de reentrenamiento, este proyecto se implementó como respuesta a la contingencia generada por la pandemia y la necesidad de continuar fortaleciendo las habilidades de nuestros servidores en cada una de las estaciones. Temas adelantados en el marco de este proyecto:

- Aseguramiento de agua liderado por el equipo GOVE.
- Rescate e incendios vehiculares (Consecución de vehículos): se han beneficiado las estaciones B15, B14, B2 y B4, fortaleciendo habilidades y destrezas en rescate vehicular de 124 operativos con el uso de 8 vehículos para desarrollo de práctica.
- Manejo de HEAS, herramientas, accesorios y equipos.
- Reentrenamiento con cuerdas.
- Reentrenamiento en aseguramiento de agua, técnicas de extinción de incendios y riesgo eléctrico.

D. Plan de Bienestar e Incentivos

- Desarrollo anual del plan de bienestar que logró mejorar la calidad de vida de los servidores y su núcleo familiar. Contando con una participación superior al 90% en promedio, de los servidores en todas las actividades desarrolladas, siendo la actividad del día de la familia la de mayor aceptación, contando con la participación de 601 servidores en promedio y sus núcleos familiares.
- Apoyo para formación técnico, profesional y posgrados para los servidores y sus hijos a través de auxilios educativos, lo que incrementó las capacidades de empleabilidad de estos, el desarrollo de sus funciones y sus entornos familiares. Así mismo, para los años 2021, 2022 y 2023 se otorgaron 20 incentivos a los mejores servidores por nivel. A partir del año 2021 se crearon los incentivos para auxilios educativos lo cual permitió apoyar 96 servidores.
- Salario Emocional: se generó a través de la cuponera emocional actividades, permisos y espacios que les permiten a los servidores tener un mejor equilibrio entre su vida laboral y personal. A través de la cuponera emocional, desde el año 2021 a la fecha la cual cuenta con 16 cupones, que ha sido utilizado por los servidores en al menos dos beneficios.
- Emprendimiento: se desarrolló el programa de emprendedores para los servidores de la entidad, generando espacios de capacitación y ferias para el desarrollo de sus iniciativas.
- La entidad implementó la Política Pet-friendly que busca garantizar el bienestar de animales que ingresen de forma permanente o esporádica a la entidad y caninos del grupo especializado BRAE.
- Todas las actividades de bienestar previstas para vigencia 2023 están enmarcadas en los ejes de: 1. Conocimiento de fortalezas propias (Celebración de los cumpleaños, Celebración aniversario de la institución, Cierre de Plan de Acción, Actividades de integración, Actividades de Reconocimiento a los mejores empleados por nivel, por

años de servicio u otros, actividades de bici bomberos y día del bombero); 2. Estados mentales positivos (Incentivos y auxilios educativos), 3. Relaciones interpersonales (Cenas de navidad y año nuevo, Celebración fechas especiales y Bienvenida la navidad); 4. Propósito de vida (Día de la Familia, Bonos Navideños, Vacaciones recreativas, Programa de Emprendimiento); y 5. Salario Emocional.

E. Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Apertura de dos (2) Salas Amigas de la Familia Lactante (Res. 2423 de 2018), ubicadas en el edificio Comando y en la Estación de Bomberos B14 Bicentenario.
- Elaboración de procedimiento y ejecución de inspecciones de elementos de protección personal y locativas de seguridad, se adelantaron durante la administración en la vigencia 2020 y 2023, dos (2) recorridos de inspección para la verificación de los elementos de protección personal de cada uno de los operativos, evaluando el estado y la condición de cada equipo utilizado por los servidores, a partir de este se consolidó un informe con el detalle de las condiciones y estado de los elementos, el cual fue enviado para conocimiento a todas las subdirecciones de la entidad.

En cuanto a la realización de inspecciones locativas durante las vigencias 2021, 2022 y 2023 se realizó el recorrido correspondiente en las 17 estaciones y el edificio Comando, evaluando las condiciones inseguras presentes en los lugares de trabajo, generando un informe con la finalidad de establecer controles por parte de las subdirecciones y minimizar el riesgo.

- Ejecución de exámenes médicos ocupacionales a todo el personal cada 2 años.
- Entrega de protectores auditivos al personal operativo como parte de sus EPI.
- Se estructuraron y se encuentran en ejecución los siguientes sistemas de vigilancia epidemiológica:
 - Sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo auditivo.
 - Sistema de vigilancia epidemiológica de conservación visual.
 - Sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo biológico.
 - Sistema de vigilancia epidemiológica de desórdenes músculo esqueléticos.

F. Política de dignificación de practicantes laborales

Teniendo en cuenta los lineamientos de la Directiva 007 de 2021, el Acuerdo Distrital 805 de 2021 y la Circular Externa No. SDH000001 del 1 de febrero de 2022, la entidad adoptó el procedimiento de “Prácticas Laborales”, en el cual se establecen 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. Adicionalmente, adelantó las gestiones correspondientes con la Secretaría Distrital de Hacienda para reconocer auxilio económico a los estudiantes durante la vinculación como practicantes en la entidad¹,

¹ Ver Resolución 363 de 2022” por medio de la cual se modifica la Resolución 152 de 2021 donde se adopta el programa de practicantes de la Unidad Administrativa Especial, Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá

Teniendo en cuenta lo indicado anteriormente, desde el año 2021 se han vinculado formativamente 19 practicantes a la Entidad.

Tabla 10. Información de practicantes 2021-2023

AÑO	GÉNERO	PROGRAMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR	INSTITUCIÓN EDUCATIVA
2021	Femenino	Contaduría Pública	Corporación Universitaria Minuto de Dios
	Masculino	Ingeniería Ambiental	Universidad El Bosque
	Masculino	Administración de Riesgos, Seguridad y Salud en el Trabajo	Universidad Militar Nueva Granada
	Femenino	Tecnología en Seguridad y Salud en el Trabajo	Fundación Universitaria para el Desarrollo Humano INPAHU
	Femenino	Psicología	Fundación Universitaria del Área Andina
2022	Femenino	Técnico Laboral en Auxiliar de Recursos humanos	Institución Universitaria de Colombia
	Femenino	Comunicación Social	Pontificia Universidad Javeriana
	Femenino	Ingeniería Ambiental	Jorge Tadeo Lozano
	Masculino	Contaduría Pública	Universidad EAN
	Femenino	Auxiliar en procesos administrativos	Fundación Universitaria Compensar
	Femenino	Administración de Empresas	Universidad Nacional de Colombia
	Masculino	Ingeniería en Seguridad Industrial e Higiene Ocupacional	Fundación Universitaria Unihorizonte
	Masculino	Comunicación social y periodismo	Universidad Distrital Francisco José de Caldas
2023	Femenino	Administración de Empresas	Corporación Universitaria Minuto de Dios
	Femenino	Comunicación social y periodismo	Universidad Distrital Francisco José de Caldas
	Masculino	Contaduría Pública	Universidad Uniagustiniana
	Femenino	Ingeniería en Seguridad Industrial e Higiene Ocupacional	Fundación Universitaria Unihorizonte
	Femenino	Tecnología en Gestión Empresarial	Fundación Universitaria Compensar
	Femenino	Ingeniería Industrial	Institución Universitaria de Colombia

Fuente: Base de datos de seguimiento practicantes – Subdirección de Gestión Humana

De manera interna, se encuentra reguladas las prácticas laborales por la Resolución 152 de 2021 y la Resolución 363 de 2023.

G. Detalle planta de personal de la entidad

Tabla 11. Detalle de empleos (planta de personal)

Ítem	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Número de empleos permanentes por nivel Jerárquicos	9	2	26	1	732	770
Número de empleos temporales	0	0	0	0	3	3
Número de empleos con carácter transitorio	0	0	0	0	0	0
Número de empleados de Libre Nombramiento y Remoción	8	2	1	0	0	11
Número de empleados de período	1	0	0	0	0	1
Número de empleados de Carrera administrativa	0	0	6	0	187	193
Número de empleados en provisionalidad	0	0	15	0	462	477
Vacantes definitivas	0	0	19	1	542	562
Total, Costo de la nómina (pesos corrientes) - Nota: Valor aproximado a corte 31 de diciembre 2023	\$ 3.155.053.886	\$ 521.905.772	\$ 3.583.048.775	\$ 0	\$ 74.160.322.590	\$ 81.420.331.024

Fuente: Subdirección de Gestión Humana, Desarrollo Organizacional – Administración de personal a corte a 31 de diciembre de 2023

Tabla 12. Detalle de situaciones administrativas

Informe detallado sobre situaciones de la entidad territorial	
Criterio	N°
Servidores en condición de discapacidad	1
Servidores afiliados al sindicato (nota sindical)	340
Servidores teletrabajando	14
Servidores jóvenes vinculados (entre 18 y 28 años)	33
Servidores con horario flexible	1
Servidores próximos para pensionarse	55
Servidores con hoja de vida en el SIDEAP	682
Servidoras con fuero materno (licencia de maternidad)	1

Servidores pertenecientes a grupos étnicos, NARP, LGTBIQ+	2
---	---

Fuente: Subdirección de Gestión Humana, Desarrollo Organizacional – Administración de personal – Seguridad y salud en el trabajo - Traversal a corte a 31 de octubre de 2023

Tabla 13. Reportes de ley.

Criterio	Total Cargos provistos	Total mujeres	% participación mujeres
Ley de Cuotas (Ley 581 de 2000)	682	59	8.65%
Ley de paridad de género (Decreto 455 de 2020)	682	59	8.65%

Fuente: Subdirección de Gestión Humana, Desarrollo Organizacional – Administración de personal – Seguridad y salud en el trabajo - Traversal a corte a 31 de octubre de 2023

Una vez verificadas las bases de datos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, a la fecha cuenta con 340 servidores a los cuales se les hace descuento por nómina como consecuencia de la cuota sindical por encontrarse afiliados a una de las 5 organizaciones sindicales con las que cuenta la entidad, las cuales son:

1. Sindicato de empleados distritales de Bogotá- SINDISTRITALES.
2. Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado Colombiano- SUNET.
3. Sindicato Nacional de Bomberos Oficiales de Colombia- SINBOCOLOMBIA.
4. Asociación de Empleados Públicos del Distrito Capital- ASOGOBIERNO.
5. Asociación Nacional de Bomberos Rescates y Similares – ASDEBER.

A continuación, se presenta la cantidad de servidores afiliados a Las organizaciones sindicales mencionadas con antelación:

Tabla 12. Número de servidores con descuento por cuota sindical

SINDICATO	No. SERVIDORES AFILIADOS
SINDISTRITALES	3
SUNET	90
SINBOCOLOMBIA	21
ASOGOBIERNO	4
ASDEBER	222
TOTAL	340

Fuente: Subdirección de Gestión Humana - Base de datos del equipo de nómina - A corte del 31 de octubre de 2023

Por otro lado, es necesario mencionar que para los años 2020-2023, las gestiones en materia de negociación sindical dieron como resultado la firma de 01 acuerdo sindical, no obstante, nos permitimos compartir la siguiente información:

Tabla 13. Acuerdos sindicales suscritos entre la entidad y las organizaciones sindicales cuatrienio 2020-2023

AÑO	SUSCRIPCIÓN ACUERDO SINDICAL
2020	NO
2021	SI
2022	NO (Vigente acuerdo 2021)
2023	NO

Fuente: Subdirección de Gestión Humana – Archivo - Carpetas de negociación sindical – A corte del 31 de octubre de 2023

2020

- Para la vigencia relacionada, la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos en conjunto con las organizaciones sindicales, llegó a un acuerdo sobre 21 puntos.
- A través del radicado 05EE202030000000060240 del 05 de agosto de 2020 la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos solicitó la designación de un mediador al Ministerio del Trabajo.
- La solicitud de mediador, fue reiterada por la entidad a través de los radicados 01052-2020005257-UAECOB ID: 59196 del 13 de noviembre de 2020 y 01052-2021000860-UAEOB ID: 71217 y del 17 de febrero de 2021.

2021

- Para la vigencia relacionada, entre las organizaciones sindicales ASDEBER, SUNET Y ASOGOBIERNO y la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos, suscribieron el acuerdo laboral 2021 el cual contiene 44 puntos, respecto de los cuales, 43 fueron puntos de acuerdo y 1 de no acuerdo.
- Los puntos del acuerdo laboral 2021, cuentan con un porcentaje de cumplimiento del 98.71 y se cuenta con 19 puntos cerrados, 24 en seguimiento permanente.

El acuerdo sindical puede ser consultado en el siguiente enlace: <https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/acuerdo-laboral-2021>

2022

- Para la vigencia relacionada, la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá no suscribió Acuerdo Laboral, dado que se encontraba vigente el Acuerdo de 2021 para la fecha límite de presentación de pliego de peticiones 2022 de acuerdo con lo indicado

por el párrafo 1 del artículo 2.2.2.4.12 del Decreto 1072 de 2015 modificado por el artículo 1 del Decreto 1631 de 2021)

2023

- Para la vigencia relacionada, las Organizaciones Sindicales ASDEBER y SUNET presentaron pliego unificado de condiciones en las fechas indicadas por el párrafo 1 del artículo 2.2.2.4.12 del Decreto 1072 de 2015 modificado por el artículo 1 del Decreto 1631 de 2021).
- Se realizaron 13 mesas de trabajo en conjunto con las Organizaciones Sindicales ASDEBER y SUNET, en virtud de las cuales 53 puntos tuvieron acuerdo y 7 no acuerdo.
- El 15 de mayo de 2023, la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos a través del Radicado E-01052-2023003348-UAECOB Id: 160492 realizó solicitud de designación de mediador para la negociación sindical de 2023.
- El 26 de mayo de 2023, la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos a través del Radicado E-01052-2023004126-UAECOB Id: 164946 reiteró la solicitud anteriormente mencionada.
- El 31 de julio de 2023, a través del Radicado E-01052-2023005144-UAECOB Id: 168413, la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos reiteró la solicitud anteriormente mencionada.
- A la fecha, no hubo designación de mediador por lo tanto no se suscribió entre la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos y Organizaciones Sindicales ASDEBER y SUNET Acuerdo Laboral para 2023.

Por último, nos permitimos adjuntar la carpeta con los soportes de los acuerdos sindicales suscritos para los años 2020-2023, actas de las mesas realizadas, soportes de las reuniones y avances, la base de datos con los servidores afiliados a las organizaciones sindicales y actas de las juntas directivas de las mismas.

H. Concursos de méritos

Los concursos de mérito son el proceso de selección para ingreso a los empleos públicos de carrera administrativa en los cuales se garantiza la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. (Art. 27 Ley 909 de 2004).

El ingreso a los cargos de carrera administrativa, el ascenso y la permanencia en los mismos, estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos.

Es así como desde la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos se han realizado las gestiones pertinentes para con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC-, Entidad que por disposición constitucional y legal tiene la competencia asignada para adelantar este tipo de procesos de conformidad con lo establecido en el artículo 130 de la Constitución Política, artículo 30 y el literal i) del artículo 11 ambos de la Ley 909 de 2004, artículo 7 del Decreto 256 de 2013, artículo 2.2.6.1 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 y demás disposiciones concordantes.

Así las cosas, con motivo del desarrollo de las etapas de planeación del concurso de méritos la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC, expidió las resoluciones de recaudo para el pago por parte de la Entidad de las vacantes reportadas como definitivas del empleo denominado Bombero Código 475 Grado 15, y en consecuencia la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos expidió los actos administrativos ordenando el respectivo pago, como se indica a continuación y así cubrir el valor total de las doscientas ochenta y tres (283) vacantes reportadas:

Tabla 14. Actos administrativos de pago derechos de concurso a la CNSC

No.	Resolución recaudo CSNC	Resolución pago UAECOB	Valor	CDP que respalda la erogación
1	12141 del 10/12/2020	1430 del 11/12/2020	\$ 751.686.806	1323 del 10/12/2020
2	371 del 11/02/2022	145 del 16/02/2022	\$ 1.951.462.794	511 del 20/01/2022
3	4181 del 31/03/2022	310 del 05/04/2022	\$ 99.380.500	599 del 03/03/2022
4	20440 del 09/12/2022	1597 del 14/12/2022	\$ 9.938.050	1411 del 24/11/2022
TOTAL PAGADO			\$ 2.812.468.150	

Fuente: Subdirección de Gestión Humana – Equipo Desarrollo Organizacional – Corte 23/11/2023

NOTA: El valor de cada vacante fue comunicado por la CNSC mediante oficio con radicado No. 20212121492561 del 23 de noviembre de 2021, conforme a la sesión de Sala Plena celebrada de Comisionados del 18 de noviembre de 2021, en la cual se aprobó los costos para desarrollar el proceso de selección, estimando un valor de NUEVE MILLONES NOVECIENTOS TREINTA Y OCHO MIL CINCUENTA PESOS moneda corriente (\$ 9.938.050 M/CTE) por vacante a proveer.

Así mismo, se destaca que la Entidad reportó 24 plazas en vacancia definitiva en OPEC correspondientes a 09 empleos (nivel profesional y asistencial), empleos de que de conformidad con el inciso B del artículo 4 del Decreto 256 de 2013 están regidos por el Sistema General de Carrera Administrativa. Es así, que a efectos de cubrir el valor del proceso de selección durante la vigencia 2022 se realizó la apropiación presupuestal de los recursos correspondientes y en consecuencia la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos expidió el acto administrativo ordenando el respectivo pago, así:

Tabla 15. Acto administrativo de pago derechos de concurso a la CNSC

No	Resolución recaudo CSNC	Resolución pago UAECOB	Valor	CDP que respalda la erogación
1	4383 del 20/04/2022	589 del 17/05/2022	\$ 89.560.800	657 del 30/03/2022
TOTAL PAGADO			\$ 89.560.800	

Fuente: Subdirección de Gestión Humana – Equipo Desarrollo Organizacional – Corte 23/11/2023

Es de anotar, con la entrada en vigencia del Decreto 510 de 2023, a través del cual se modifica la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, se realizarán las acciones correspondientes para incluir dentro del proceso que se tiene estimado del Concurso de Personal Administrativos, el cual a la fecha no se

tiene aún definido en qué convocatoria saldría; los empleos de carrera administrativa creados en el Decreto mencionado y que corresponden a:

- Profesional Especializado código 222 grado 28
- Profesional Especializado código 222 grado 26

Para finalizar este punto, nos permitimos indicar que con relación al concurso que se encuentra en el momento en curso “Cuerpos Oficiales de Bomberos” en la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC, el mismo se encuentra en la etapa de verificación de requisitos, habida cuenta que, la etapa de verificación de requisitos culminó el 28/07/2023.

I. Gestión Documental

La UAECOB como entidad pública está obligada a cumplir la normatividad emanada por el Archivo General de la Nación, por lo tanto, se enfocaron esfuerzos a nivel interno de la entidad para garantizar la conservación y preservación de los documentos producidos como evidencia del cumplimiento de sus funciones.

La Subdirección de Gestión Humana tiene clara la importancia de los archivos para la entidad, los usuarios, los entes de control y los ciudadanos, por ello, de manera comprometida y decidida, emprendió las siguientes acciones:

- La aplicación de la normatividad de archivo.
- La conservación de las unidades documentales.
- La creación del Formato Único de Inventario Documental reglamentario.
- La implementación de la ubicación topográfica de las Unidades documentales.
- La depuración y organización de la documentación interna en la carpeta correspondiente.
- La restricción a la manipulación de los expedientes.

Tabla 16. Conformación fondo documental historias laborales

Estado Historia Laboral	Número total de carpetas	Número total de historias laborales	No total cajas
ACTIVOS	2001	683	339
RETIRADOS AG	279	78	36
RETIRADOS TRANSFERIDOS	1060	290	33
	2280	761	375

Fuente: Subdirección de Gestión Humana – Archivo – Historia Laborales – A corte del 31 de octubre de 2023

Imagen 4. Conformación fondo documental historias laborales



Fuente: Subdirección de Gestión Humana – Archivo – Historia Laborales – A corte del 31 de octubre de 2023

PLANES DE MEJORAMIENTO

A la fecha los hallazgos llevan un porcentaje de avance que se desglosa de la siguiente manera:

Tabla 17. Despliegue de cumplimiento de plan de mejoramiento institucional - cuatrienio

VIGENCIA	N° DE HALLAZGOS	N° DE HALLAZGOS CERRADOS	N° DE HALLAZGOS PENDIENTES	% DE CUMPLIMIENTO
2021	2	2	0	100%
2022	9	8	1	89%
2023	40	7	33	18%

Fuente: Subdirección de Gestión Humana – Calidad – A corte del 31 de octubre de 2023

Tabla 18. Hallazgos pendientes de cierre vigencia 2022 por auditorías

Auditoría	Tipo	Hallazgos dirigidos a	# de hallazgos	# de acciones	Acciones cerradas	Acciones pendientes	Estado actual del hallazgo	% Avance actual
UARBO	Interna	SST / Formación	2	5	4	1	Abierto	80%

Fuente: Subdirección de Gestión Humana – Calidad – A corte del 31 de octubre de 2023

La acción pendiente de cierre surgió de auditorías realizadas en la vigencia 2022, la cual se evaluó sobre los periodos 2021-2022.

Tabla 19. Hallazgos pendientes vigencia 2023 por auditorías

Auditoría	Tipo	Hallazgos dirigidos a	# de hallazgos	# de acciones	Acciones cerradas	Acciones pendientes	Estado actual del hallazgo	% Avance actual
Auditoría Administración de Historias Laborales	Interna	Administración de personal / Archivo / SST / Desarrollo Organizacional	7	8	8	0	Cerrado	100%
Auditoría de Contratación Directa y Procesos Públicos	Interna	SST	3	3	0	3	Abierto	0%
Inventarios	Interna	Calidad de vida / Desarrollo organizacional	1	2	0	2	Abierto	68%
Informe de seguimiento reporte Sideap junio de 2023	Interna	Desarrollo organizacional	1	2	0	2	Abierto	50%

Auditoría de regularidad PAD 2023 – Cod 165	Externo	Trasversal	5	15	0	15	Abierto	0%
SG-SST	Interna	SST/	23	37	0	37	Abierto	0%
Totales			40	67	8	59		

Fuente: Subdirección de Gestión Humana – Calidad – A corte del 31 de octubre de 2023

Los treinta y tres (33) hallazgos pendientes de cierre surgieron de auditorías realizadas en la vigencia 2023, la cual se evaluó sobre el periodo 2022.

Nota: Es importante indicar que los hallazgos de la vigencia 2023 que presentan un avance del 0%, es porque no se ha dado inicio por parte de la oficina de control interno del 1er seguimiento de estos.

II. Logros

- **Bienestar e incentivos:** Se generó en los familiares del personal uniformado y administrativo una percepción de reconocimiento para la Entidad y vínculos de sentido de pertenencia que hacen sentir orgullosos a los servidores públicos, a través de las diferentes actividades previstas.
- **Desarrollo Organizacional:** Se elaboró la propuesta de rediseño institucional, la cual fue materializada a través de los Decretos Distritales 509 de 2023 “Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.” y 510 de 2023 “Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.”. En espera de que finalice el concurso de méritos para proveer las vacantes del empleo de bombero.
- **Seguridad y Salud en el Trabajo:** Se creó y ejecutaron diferentes programas y actividades con la participación del personal tanto operativo como administrativo relacionadas a la semana de la salud, investigación de accidentes y el desarrollo del sistema de vigilancia epidemiológicos que permitieron un adecuado desarrollo en la promoción y prevención del personal:
 - Sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo auditivo.
 - Sistema de vigilancia epidemiológica de conservación visual.
 - Sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo biológico.
 - Sistema de vigilancia epidemiológica de desórdenes musculo esqueléticos.
- **Formación y capacitación:** Se gestionó a través de la Escuela de Formación Bomberil la certificación de 284 servidores en Técnico Laboral, de la academia de

la Unidad Administrativa Cuerpo Oficial de Bomberos, la cual se encuentra registrada con Licencia de Funcionamiento ante la secretaria de educación. Así mismo, se logró la consecución de los espacios necesarios para la realización de los diferentes desempeños operativos de los cursos que forman a nuestros Bomberos de Bogotá, este logro fue posible gracias al comodato suscrito por el término de 5 años con la Empresa de Acueducto y alcantarillado quienes entregan el predio las violetas denominado Cervecería la Alemana ubicado en la localidad de USME, actualmente allí se encuentra el Centro de Entrenamiento de la Escuela de formación Bomberil.

- **Administración de historias laborales:** Se creó la guía de administración de historias laborales GT-GA08 con el objetivo de suministrar las herramientas técnicas y legales necesarias para la óptima creación, actualización, consulta y transferencia de las Historias Laborales de los servidores y exservidores de la UAE Cuerpo Oficial Bomberos Bogotá, de tal forma que garantice la autenticidad e integridad de los expedientes, atendiendo los parámetros de reserva y confidencialidad que los documentos revisten.
Líneas de actividades descritas en la guía:
 - Creación historia laboral
 - Actualización historia laboral
 - Préstamo y consulta de historia laboral
 - Transferencia primaria historia laboral

También es pertinente mencionar la valoración, organización, clasificación, ordenación y descripción de la documentación contenida en los expedientes laborales de los servidores activos y retirados de la entidad, cumpliendo la aplicación de las tablas de retención documental (TRD) en los archivos de gestión, sometidos a un proceso de organización y su resultado sea la Tabla de Valoración Documental (TVD). Así como la organización y orden adecuado de los archivos de gestión de la Subdirección de Gestión Humana, específicamente, clasificando, ordenando, integrando e inventariando dichos expedientes laborales, logrando que la documentación que se produce a diario se organice adecuadamente y se entregue debidamente alistada e inventariada para el proceso de digitalización.

III. Retos

- **Bienestar e incentivos:** Lograr que los servidores se sientan reconocidos a través de las actividades del Plan de Bienestar, el cual busca resaltar la labor de los trabajadores como eje central de la entidad. Así mismo, lograr alianzas que permitan incrementar las actividades y mejorar el entorno laboral.
- **Desarrollo Organizacional:** Proveer los empleos producto del Rediseño Institucional, revisión con las dependencias lo establecido en los Decretos Distritales 509 y 510 de 2023 con el fin de solicitar ante las entidades correspondientes los ajustes o modificación a lugar, y realizar el estudio actualizado de cargas que permitan mejorar las necesidades de la entidad, al cual se dejaron los recursos apropiados para su ejecución.

- Seguridad y Salud en el Trabajo:** Continuar con la actualización y ejecución de cada uno de los sistemas de vigilancia epidemiológica, que permitan el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

Actualización del profesiograma de la entidad, incluyendo en él, los exámenes médicos periódicos, de retiro y post incapacidad ya que el actual solo cuenta con exámenes para el ingreso del empleo de bombero, esto como pilar para continuar con la ejecución de los exámenes médicos ocupacionales.

Continuar con el seguimiento a los casos complejos de salud, derivados de accidentes de trabajo y enfermedad laboral de los servidores de la entidad, como aquellos relacionados con el consumo de sustancias psicoactivas y situaciones relacionadas con el riesgo psicosocial y enfermedades mentales.
- Formación y capacitación:** Con el fin de dar continuidad a las actividades que desarrolla la Escuela de formación Bomberil se debe realizar la actualización del proyecto educativo institucional PEI, renovación del registro del técnico laboral bombero, registro de programas académicos, estructuración procedimental asociados a las actividades propias como consejos académicos y directivo, estudiantes y docentes. De igual forma, continuar con las adecuaciones del centro de entrenamiento de la escuela de formación bomberil con el fin de garantizar los escenarios suficientes para realizar los componentes prácticos que son requeridos para la formación de los uniformados.

IV. Aspectos relevantes para entregar a la administración entrante

- Decreto 509 del 01 de noviembre de 2023 “Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.”

Enlace: [Política de Gestión Estratégica del Talento Humano](#)
- Decreto 510 del 01 de noviembre de 2023 “Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.”

Enlace: [Política de Gestión Estratégica del Talento Humano](#)
- Acuerdo 32 de la Comisión Nacional del Servicio Civil “Por el cual se modifica parcialmente el Acuerdo No. 30 del 30 de diciembre de 2023 “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección Abierto, para proveer las vacantes definitivas del empleo denominado Bombero, código 475, pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Planta de Personal de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos-Proceso de Selección No. 2477 de 2022 – Cuerpos Oficiales de Bomberos” y su Anexo”. <https://historico.cnsc.gov.co/index.php/cuerpos-oficiales-de-bomberos>

Enlace: [Política de Gestión Estratégica del Talento Humano](#)
- La inclusión de las 24 plazas de los 9 empleos regidos por el sistema general de carrera (personal administrativo) que fueron reportados y pagados a la CSNC y que a la fecha no ha sido informada la entidad a que proceso de selección serán integrados. Así mismo, realizar el pago de los empleos administrativos creados mediante el Decreto 510 de 2023, estos son: Profesional Especializado 222-28 Academia y Profesional Especializado 222-26 Tecnología. Esto en razón que los

mismos fueron creados en el mes de noviembre de 2023 y la entidad no contaba con recursos para el pago de los derechos del concurso.

- Certificación reporte talento humano sistema de información distrital del empleo y la administración pública – SIDEAP - Código: M-ITHD-FM-002.
Enlace: [Política de Gestión Estratégica del Talento Humano](#)
- Reporte Ley de cuotas por entidad - Reporte de Cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 581 de 2000.
Enlace: [Política de Gestión Estratégica del Talento Humano](#)
- El plazo de ejecución del contrato 450 de 2021 con ARL POSITIVA finaliza el 31 de enero de 2024, este contrato es fundamental para la gestión de los riesgos laborales del personal, máxime que el personal operativo (el 94% de la planta) tiene nivel de riesgo V. Este contrato inicialmente estaba suscrito por 2 años (del 01/08/2021 al 31/07/2023), pero ha sido prorrogado inicialmente por 4 meses (del 01/08/2023 al 30/11/2023) y una segunda prórroga por 2 meses (del 01/12/2023 al 31/01/2024). Tener presente el artículo 97 de la Ley 2294 de 2023 la cual establece que: *“a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, todas las entidades y corporaciones públicas se afiliarán a la administradora de riesgos laborales de carácter público, Positiva Compañía de Seguros S.A, o quien haga sus veces. Las entidades y corporaciones públicas que se encuentran actualmente afiliadas a administradoras de riesgos laborales de carácter privado podrán mantener la afiliación hasta tanto se complete el plazo de los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley. Vencido el plazo contractual, todas las entidades y corporaciones públicas deberán afiliarse a la administradora de riesgos laborales pública”*.
- La gestión del recobro de incapacidades a las EPS y ARL en razón a los términos de prescripción trienal de la acción de cobro y considerando el hallazgo fiscal de la Auditoría 165 de regularidad de septiembre de 2023 de la Contraloría de Bogotá en la cual se indicó que: *“3.3.1.2.1.2. Hallazgo administrativo con incidencia fiscal y presunta incidencia disciplinaria por la falta de gestión oportuna en el cobro de incapacidades ante las EPS y ARL que superan los tres años en cuantía de \$68.868.699, generando sobreestimación en las Cuentas por Cobrar de Difícil Recaudo, código 1385”*. Así mismo continuar con la depuración contable ante el comité de sostenibilidad contable de la Entidad.
- Cumplir con los planes de mejoramiento derivados de los seguimientos y auditorías internas y externas.
- Entregar, publicar, divulgar y hacer seguimiento a los planes institucionales a cargo de la Subdirección de Gestión Humana antes del 23 de enero de 2024:
 - Plan estratégico del talento humano.
 - Plan anual de vacantes.
 - Plan de previsión de recursos humanos.
 - Plan anual de seguridad y salud en el trabajo.
 - Plan institucional de capacitación.
 - Plan de integridad.
 - Plan de bienestar social e incentivos.
- Continuar con los seguimientos y actividades derivadas de los sistemas de vigilancia epidemiológica dentro del SG-SST, estos son:
 - Sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo auditivo.
 - Sistema de vigilancia epidemiológica de conservación visual.

- Sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo biológico.
- Sistema de vigilancia epidemiológica de desórdenes musculo esqueléticos.
- Continuar con el cumplimiento de los puntos de negociación sindical que se encuentran de seguimiento permanente, en el marco del acuerdo laboral 2021-2022 con las organizaciones sindicales SUNET, ASDEBER y ASOGOBIERNO.
- Actualizar el profesiograma de ingreso para el empleo de bombero, adoptado por Resolución 797 de 2021 en la eventualidad que las disposiciones legales y documentos técnicos que sirvieron de referente para su adopción sean modificados, adicionados o sustituidos, según lo dispuesto en el artículo 2 del mismo acto administrativo.
- Continuar con las gestiones para le óptimo funcionamiento de la Escuela de Formación Bomberil – Academia, en el marco de las funciones asignadas y el programa académico que cuenta por registro por parte de la Secretaría de Educación Distrital, así como el uso, mantenimiento y cuidado del predio Las Violetas en la localidad de Usme recibido en comodato el 05 de agosto de 2022 por el término de 5 años a la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá.
- Continuar con la aplicación de la batería de riesgo psicosocial a través de entrevistas presenciales que se está realizando en el marco del contrato 583-2023 suscrito con la empresa Psicoproyectos SAS y que tiene un plazo de ejecución de 5 meses contados a partir del 20 de octubre de 2023.
- Dar continuidad al contrato de la profesional Julieth Celeny Arias Posada contratista del área de administración de personal, toda vez que por id 176908 del del 08 de noviembre de 2023 informó su estado de embarazo. Actualmente se encuentra en ejecución del contrato 567-2023. Sobre el particular, se tiene previsto proyectar contrato con recursos de 2023 hasta la primera semana de febrero de 2024 y se sugiere que con recursos de la vigencia 2024 se gestione el contrato que cubra el resto del tiempo de gestación y el periodo de licencia de maternidad.
- Para la vigencia 2024 se tiene previsto recursos para la contratación de cargas laborales. Por valor de cien millones de pesos m/c (\$100.000.000) y queda incluido en el plan anual de adquisiciones 2024.
- Para el mantenimiento de los simuladores asignados a la escuela de formación bomberil, se tiene asignado doscientos millones de pesos m/c (\$200.000.000) para la vigencia 2024.

INTEGRIDAD

I. Gestión Realizada

A. Estrategias para el fortalecimiento de la integridad en la entidad

A continuación, se presentan las iniciativas desarrolladas por la entidad en el marco de la implementación de la política de integridad

Tabla 20. Iniciativas para el fortalecimiento de la integridad en la entidad

Iniciativa (Relacione máximo 3)	Actividades desarrolladas	Población objetivo	Resultado alcanzado
Construcción de la Política de Integridad	Mesas de trabajo con los servidores y colaboradores. Recolección de aspectos más relevantes para la construcción de esta.	Servidores y colaboradores	Creación e implementación de la Política de Integridad

Fuente: Subdirección de Gestión Humana, Desarrollo Organizacional

B. Cumplimiento de las medidas de integridad definidas en el Decreto Distrital 189 de 2020.

- Para la vigencia 2023 se dio un cumplimiento al 100% de la actualización de bienes y rentas en la entidad.
- Se promovió el cumplimiento de la declaración de conflicto de interés.
- Se fomentó la estrategia de botón de integridad en la intranet (<https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=ehe12jHI9UKIhV0nhRd-o-8hhcGokzKFKnNkVla3mhYZURUNNUEMxN09QU1IUSEpHQ0JPRDRYQktJSy4u>), como elemento de canal de denuncias, felicitaciones y reconocimiento al interior de la entidad.
- Se designaron mediante acto administrativo los gestores de integridad.
- Se implementó en la página web institucional en enlace Agendas Abiertas y se dio apertura a las agendas de los directivos de la entidad de acuerdo con los lineamientos de la Secretaría General.
- Implementación de “Ley de pagos a plazos justos” a contratistas del Distrito Capital, estableciendo en los contratos de prestación de servicios el pago de manera mensual.

C. Cumplimiento de productos de Política Pública Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción que aportan a la gestión de integridad.

No aplica debido a que la entidad no tiene a cargo el cumplimiento de productos asociados a la implementación de la política pública distrital de transparencia, integridad y no tolerancia con la corrupción

Tabla 21. Producto de política pública que aportan a la gestión de la integridad en la entidad

Producto	Vigencia del compromiso (fecha de inicio / fecha de finalización)	% avance en el desarrollo del producto	Resultado alcanzado
Participación en Senda de Integridad	Junio de 2023, noviembre de 2023	90%	Cumplimiento de los 3 retos establecidos en la estrategia

II. Logros

- Adopción de la Política de Integridad para la entidad.
- Compromiso de los servidores para realizar la declaración de bienes y rentas y actualización de conflicto de interés con un cumplimiento del 100%.
- Implementación de la estrategia de botón de integridad como espacio de opinión, denuncias y felicitación en el marco de la aplicación del código de integridad al interior de la entidad.
- Reconocimiento a través de acto administrativo de los gestores de integridad en cada una de las vigencias.

III. Retos

- Fortalecer las acciones en el marco de la política de integridad con un compromiso presupuestal para el desarrollo de las actividades.
- Continuar con las designaciones de los gestores de integridad.
- Divulgar en todas las acciones los valores del código de integridad.
- Generar apertura de agendas de los directivos en cada cambio que se efectúe

IV. Aspectos relevantes para entregar a la administración entrante

- **Código de integridad del servicio público colombiano**

Enlace: [Política de Integridad](#)

- **Plan de gestión de la integridad**

Enlace: <https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/planeacion/c-planes-estrat%C3%A9gicos-sectoriales-e-institucionales/plan-anual-integridad>

- **Política de integridad – Subdirección de Gestión Humana – UAE Cuerpo Oficial Bomberos de Bogotá.**

Enlace: <https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/procesos/gestion-talento-humano>

- Resolución N°172 de 2023 “por medio de la cual se reconocen los gestores de integridad de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos para el periodo 2023 - 2024”.

Enlace: [Política de Integridad](#)

- Reporte estado actual usuario por archivo plano – SIDEAP

Enlace: [Política de Integridad](#)

2.2 DIMENSIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN

PLANEACIÓN INSTITUCIONAL

I. Gestión Realizada

- A. En el 2020, se realizó un diagnóstico con análisis del contexto interno y externo que incluyó la identificación de partes interesadas y capacidades institucionales, el cual se utilizó como insumo para la Formulación del Plan Estratégico Institucional- (PEI) 2020- 2024, definiéndose los pilares y objetivos estratégicos que permitieran solucionar las diferentes problemáticas a las que se enfrenta la entidad. El PEI está disponible en: <https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/planeacion/c-planes-estrat%C3%A9gicos-sectoriales-e-institucionales/plan-estrategico-2>

Este diagnóstico y los resultados de gestión anual se usaron para la formulación del Plan de Acción anual, el cual se encuentra asociado a los recursos de los proyectos de inversión, la metas de los proyectos, ODS, pilares y objetivos estratégicos del PEI. Finalmente, el análisis de contexto y de capacidades institucionales permitieron definir actividades en el Plan Operativo FOGEDI.

- B. Para la gestión de los riesgos institucionales, se implementó la metodología definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, es por esto, que cada uno de los 10 procesos definió su mapa de riesgos, teniendo en cuenta los factores de riesgo de procesos, talento humano, tecnología, infraestructura y eventos externos. Los mapas de riesgos por procesos pueden ser consultados en la Página Web Institucional, <https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/procesos/sistemas-gestion>.
- C. Los ejercicios institucionales de formulación, ejecución y seguimiento del Plan estratégico institucional contemplaron para el cumplimiento de la misionalidad de la entidad, el logro de objetivos y el cumplimiento de metas las siguientes acciones: Implementación del plan de gestión de riesgo para los procesos de conocimiento y reducción en incendios, incidentes con materiales peligrosos y escenarios de riesgos, implementación del programa de capacitación, formación y entrenamiento al personal uniformado, adecuación y mantenimiento de estaciones, renovación de equipo menor, herramientas, accesorios y elementos de protección personal en la UAECOB renovación de vehículos de la Unidad Administrativa Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, adquisición de suministros y consumibles para la atención de emergencias en la UAECOB , implementación del modelo de seguridad y privacidad de la información en la UAECOB alineado a la política de gobierno digital ,implementación de la arquitectura TI conforme a las necesidades de la UAECOB, habilitación de 3 servicios ciudadanos digitales básicos en la UAECOB, y la implementación de 1 plan de ajuste y sostenibilidad del MIPG en la UAECOB.
- D. Desde el 2020, la entidad fue perfeccionando su estrategia de participación ciudadana incluyendo acciones en las cuatro fases de la gestión institucional. Es así, como se realizaron consultas para la formulación de los planes institucionales y se implementó la estrategia conoce, propone y prioriza en la sección participa de la página web. Después de los numerosos ejercicios de participación desarrollados por la entidad, se identificó que el mayor interés de los grupos de valor reside en la interacción alrededor de las buenas prácticas y el intercambio de conocimiento en los temas misionales, por lo que, los programas y actividades planeadas y ejecutados cumplieron con este propósito.

- E. El interés prioritario de los grupos de valor reside en los servicios de inspecciones técnicas, concepto técnico y en las capacitaciones comunitarias y de brigadas empresariales. Entendiendo esto, la entidad desarrolló ferias de servicio presenciales, espacios de diálogo virtuales y fortaleció los canales de atención como WhatsApp, página web, portal de servicios y asesoría presencial. Respondiendo al interés en el intercambio de conocimiento, se generaron: 15 espacios de diálogo, “Masterclass”, 5 ediciones de la revista “Al Rescate” y se puso en funcionamiento el Pabellón del Conocimiento. En la página web institucional se encuentra información relacionada con estas actividades en los siguientes enlaces: <https://www.bomberosbogota.gov.co/content/masterclass>; <https://www.bomberosbogota.gov.co/content/salvado-patas> y https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=ehe12jHI9UKlhV0nhRdo-5h1co_exZFLozhMBYOQy5UNzkxTIROSEcyUVRVUUtLVIZPMDJVSkIRRI4u.
- F. Se realizaron 3 ejercicios de aprovechamiento de datos abiertos con la participación del sector privado y la academia y se aumentó la oferta de campañas y programas en reducción del riesgo de incendios donde se destaca, club bomberitos, dirigido a menores de edad, el campus virtual para capacitaciones comunitarias en gestión del riesgo y “Salvando Patas”, dirigido a hogares donde habitan animales de compañía. Respecto a los grupos de interés internos, colaboradores y servidores, quienes se interesan más en ejercer control social y participar en la formulación de la planeación y la rendición de cuentas, se adelantaron constantes ejercicios de diálogo interno y mesas de trabajo durante el cuatrienio.
- G. Para la de priorización de las acciones que se definieron en los diferentes instrumentos de planeación de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, se tuvieron en cuenta; el diagnóstico de capacidades institucionales, la caracterización de los usuarios y grupos de interés y sus necesidades, las metas asignadas en cumplimiento del Plan Distrital de Desarrollo, las actividades para la implementación de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, provenientes de los autodiagnósticos, y las recomendaciones tras las evaluaciones del Índice de Desempeño Institucional.

Los criterios para la inclusión de las acciones en los planes de la entidad estuvieron sujetos a la capacidad presupuestal y de personal de la entidad.

- H. El instrumento utilizado para la formulación del plan de acción anual se divide en tres partes así: en la primera parte se contempló la alineación estratégica institucional al propósito, el logro de ciudad y el programa del Plan Distrital de Desarrollo, así como el aporte a los objetivos de desarrollo sostenible. En la segunda parte, se estableció la alineación con el plan estratégico institucional a través de los pilares y los objetivos estratégicos, los proyectos estratégicos que se basaron en el cumplimiento de las metas de los proyectos de inversión del PDD. Y en la tercera parte, se incluyeron las acciones a ejecutar en cada vigencia, la articulación de la acción con los planes institucionales del Decreto 612 de 2018, un producto, una meta por vigencia, y su respectivo indicador. Cabe mencionar que estas acciones incluidas en el plan de acción se llevaron a un nivel operativo a través de la matriz FOGEDI (Fortalecimiento de la Gestión y el Desempeño Institucional), donde se definieron actividades de

gestión para su cumplimiento.

II. Logros

Los principales logros obtenidos en la implementación de esta política fueron:

- Actualización de la plataforma estratégica en lo concerniente a la misión institucional, como análisis primordial para la definición de acciones y de la operación de la entidad, la misión quedó definida en el artículo primero de la resolución 338 de 2021.
- Articulación del Plan Estratégico Institucional 2020-2024, el Plan de Acción anual, los planes del Decreto 612 de 2018 y el plan de ajuste y sostenibilidad del MIPG, a través de un solo instrumento de planeación denominado FOGEDI, matriz de fortalecimiento y gestión institucional, apropiado por todos los procesos.
- Diseño de hojas de vida de los indicadores o metadatos de los indicadores que permitieran fortalecer el seguimiento al cumplimiento del Plan Estratégico Institucional y los Planes de Acción, así como de las metas de los proyectos de inversión.
- Adopción de la política y la metodología para la administración y gestión de los riesgos institucionales, de acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública

III. Retos

- Validar y aprobar el Plan de Acción Institucional formulado para la vigencia 2024 y los planes institucionales del decreto 612 de 2018 que deben publicarse antes del 31 de enero del 2024.
- Realizar mesas de trabajo internas con las diferentes dependencias de la U.A.E Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá para la estructuración del Plan Operativo-Matriz de Fortalecimiento de la Gestión y el Desempeño Institucional- FOGEDI.
- Realizar mesas de trabajo internas con las diferentes dependencias de la U.A.E Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá para la revisión y actualización de indicadores y con ello de las hojas de vida o metadato de los indicadores.
- Actualizar y robustecer la información que alimenta los Visores de Power BI y las bases de datos para que los tableros de control continúen funcionales.

IV. Aspectos relevantes para entregar a la administración entrante:

- Documento de Análisis de Contexto y Capacidades Institucionales
- Plataforma estratégica de la entidad

Misión, Visión, Funciones <https://www.bomberosbogota.gov.co/content/mision-vision-funciones-deberes>

- **Planes Decreto Nacional 612 de 2018**

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR

<https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/plan-pinar>

2. Plan Anual de Adquisiciones

<https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/contratacion/plan-anual-adquisiciones>

3. Plan Anual de Vacantes

<https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/plan-anual-vacantes>

4. Plan de Previsión de Recursos Humanos

<https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/plan-prevision-recursos-humanos>

5. Plan Estratégico de Talento Humano

<https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/plan-estrategico-talento-humano>

6. Plan Institucional de Capacitación

<https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/plan-institucional-capacitacion>

7. Plan de Incentivos Institucionales

<https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/plan-incentivos-institucionales>

8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

<https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/plan-trabajo-anual-sst>

9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano

10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -- PETI

<https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/peti>

11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información

<https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/plan-tratamiento-rspi>

12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

<https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/PlanSPI>

- **Planes de Acción**

<https://www.bomberosbogota.gov.co/planeaci%C3%B3n-clasificaci%C3%B3n-planes/plan-acci%C3%B3n>

- Plan Operativo – Matriz FOGEDI “Fortalecimiento de la Gestión y el desempeño institucional”

2021:https://bomberosbog-my.sharepoint.com/:x/g/personal/csherrera_bomberosbogota_gov_co/Ef3eUtWcPm9PiuDuQv7_KBABQGbocmG541xKLEB3X1YDRw?e=hVsBVe

2022:https://bomberosbog-my.sharepoint.com/personal/csherrera_bomberosbogota_gov_co/layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7b3AD49F3B-F4D4-4C4C-80FD-12871B2A7131%7d&file=GE-FT01%20FOGEDI-

<2022.xlsx?action=default&mobileredirect=true&CT=1643228853905&OR=ItemsView>

2023: [\(FOGEDI- 2023\) Matriz de Fortalecimiento de la Gestión y el Desempeño institucional.xlsx](#)

- Sitios SharePoint Internos donde reposa información asociada a: Indicadores, mapas de riesgos, gestión y desempeño entre otros

<https://bomberosbog.sharepoint.com/sites/EquipodeMejoraContinua/SitePages/FOGEDl.aspx>

<https://bomberosbog.sharepoint.com/sites/OficinaAsesoradePlaneacion/SitePages/LearningTeamHome.aspx>

GESTIÓN PRESUPUESTAL Y EFICIENCIA DEL GASTO PÚBLICO

I. Gestión Realizada

A. Ingresos

La Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, no tiene ejecución activa presupuesto (Ingresos), dado que los recursos para el pago de sus obligaciones son transferidos directamente por la secretaria de Hacienda Distrital, por cuanto no dispone de tesorería propia.

A. Gastos

En el marco de una gestión eficaz y eficiente, la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá estableció acciones determinantes que permitieron mejorar los índices de planificación financiera respecto a compromisos y giros. El seguimiento presupuestal efectuado mes a mes durante cada una de las vigencias presupuestales adelantadas, fue determinante para el logro de los objetivos propuestos frente a la ejecución y control del presupuesto asignado. La entidad mediante diferentes acciones y estrategias realizó un exhaustivo seguimiento presupuestal y de esta manera mejorará los índices y porcentajes de ejecución presupuestal.

Tabla 22. Momento presupuestal- Compromisos (miles de pesos)²

Concepto/ Vigencia	2016-2019	2020	2021	2022	Obligaciones 2023 (corte 30 de julio)	Obligaciones 2023 (proyectado a 31 de diciembre)	Compromisos 2023
1. Gastos totales	\$ 397.997	\$ 114.692	\$ 122.690	\$ 139.732	\$ 79.273	\$ 138.592	101.750
1.1. Funcionamiento	\$ 247.021	\$ 74.687	\$ 77.031	\$ 84.221	\$ 48.104	\$ 102.350	68.639
1.2. Servicio de la Deuda	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	0

² Para el cierre de vigencia 2023 se solicitaron recursos adicionales por el Fondo de compensación para el pago de Aportes Patronales equivalentes a \$ 8,889,927,144 y \$ 4,518,572,340 para el pago de Sentencias Judiciales.

1.3. Inversión	\$ 150.976	\$ 40.005	\$ 45.660	\$ 55.512	\$ 31.894	\$ 36.242	33.111
----------------	------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	--------

Fuente: Sistema de información Financiera -SAP BOGDATA y Ejecuciones Presupuestales períodos 2016-2019

Tabla 23. Presupuesto de funcionamiento

Vigencia	GASTOS DE PERSONAL		GASTOS GENERALES		TRASFERENCIAS	
	Apropiado	Ejecutado	Apropiado	Ejecutado	Apropiado	Ejecutado
2020	\$61.668.460.000	\$61.078.783.180	\$13.891.000.000	\$13.608.155.736	-	\$ -
2021	\$65.287.724.740	\$64.515.867.867	\$13.538.635.260	\$12.514.888.560	-	\$ -
2022	\$67.726.920.726	\$67.353.189.483	\$17.302.489.274	\$16.867.434.353	-	\$ -
2023	73.011.873.000	54.079.686.329	15.929.648.000	14.559.104.991	-	\$ -

Fuente: Sistema de información Financiera -SAP BOGDATA

B. Presupuesto de inversión

Tabla 24. Identificación de proyectos de inversión

NOMBRE PROYECTO	VALOR ASIGNADO		VALOR EJECUTADO	
	Año	Valor	Año	Valor
7658 Fortalecimiento del Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá	2020	\$22.290.831.717	2020	\$19.657.858.841
	2021	\$33.268.825.447	2021	\$32.300.649.002
	2022	\$39.240.853.000	2022	\$38.866.148.641
	2023	\$27.326.316.000	2023	\$25.590.349.165
7655 Fortalecimiento de la planeación y gestión de la UAECOB Bogotá	2020	\$2.515.007.419	2020	\$2.512.893.326
	2021	\$8.019.000.000	2021	\$8.016.919.394
	2022	\$11.744.136.000	2022	\$11.649.717.628
	2023	\$5.991.492.000	2023	\$5.750.896.268

NOMBRE PROYECTO	VALOR ASIGNADO		VALOR EJECUTADO	
	AÑO	VALOR	AÑO	VALOR
7637 Fortalecimiento de la infraestructura de tecnología informática y de comunicaciones de la UAECOB Bogotá	2020	\$4.579.801.067	2020	\$4.086.676.099
	2021	\$5.440.921.155	2021	\$5.341.941.374
	2022	\$5.015.011.000	2022	\$4.995.961.860
	2023	\$2.924.147.000	2023	\$2.391.031.021

Fuente: Reporte BOGDATA SDH ejecución presupuestal 2020, 2021, 2022 y 2023 – UAECOB Corte a 31-Oct-2023

C. Pasivos exigibles

La Unidad Administrativa del Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá, durante la Administración correspondiente al Plan de Desarrollo 2020-2024 “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para Bogotá del siglo XXI”, recibió pasivos exigibles por un monto de \$11.354 Millones.

A través de estrategias como las liquidaciones de contratos con pérdida de competencia, sumadas a las jornadas de depuración de saldos de pasivos exigibles realizadas con cada una de las dependencias, la entidad logró avanzar de manera significativa en giros y liberaciones en saldos de contratos constituidos como pasivos exigibles desde la vigencia 2007.

Tabla 25. Relación de pasivos exigibles

CUADRO COMPARATIVO PASIVOS EXIGIBLES 2019-2023			
Vigencia 2019	Saldo Pasivos exigibles vigencias anteriores 2008-2018	Valor constituido 2019	Total, Pasivos 31/12/2019
	3,366,277,171	7,987,963,095	11,354,240,266
Vigencia 2020	Saldo pasivos exigibles vigencias anteriores 2008-2011 2013-2019	Valor constituido 2020	Total pasivos a 31/12/2020
	7,490,155,270	3,231,170,079	10,721,325,349
Vigencia 2021	Saldo pasivos exigibles vigencias anteriores 2009-2011 2013-2014 2017-2020	Valor constituido 2021	Total pasivos a 31/12/2021
	3,556,592,918	2,118,179,082	5,674,772,000

Vigencia 2022	Saldo pasivos exigibles vigencias anteriores 2011 2013-2014 2017-2021	Valor constituido 2022	Total pasivos a 31/12/2022
	4,764,268,384	3,567,289,368	8,331,557,752
Proyección 2023	Proyección Saldo pasivos exigibles vigencias anteriores	Proyección Valor constituido 2023	Proyección Total pasivos a 31/12/2023
	7,071,472,438	1,200,000,000	8,271,472,438

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa, Financiera- Responsable de Presupuesto

D. Vigencias futuras

Mediante oficio 2-2022-32874 de 05-abr-2022 la Secretaria Técnica del CONFIS Distrital, comunicó que ese Consejo en sesión N° 05 del 04 de abril de 2022, autorizó a la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial Bomberos de Bogotá – UAECOB, una vigencia futura 2023, por valor de \$7.281.553.398 constantes 2022 (\$7.500.000.000 corrientes) para inversión, de carácter ordinario y su fuente de financiación corresponde a transferencias de la administración central con recursos del crédito, bajo la situación a resolver de adquirir máquinas de extinción de incendios y una máquina escalera articulada con plataforma. Lo anterior, teniendo en cuenta el déficit de este tipo de vehículos operativos, toda vez que de las 39 máquinas extintoras con las que cuenta la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, el promedio de disponibilidad anual es del cincuenta y cinco por ciento (55%).

II. Logros

- La entidad durante estos últimos 4 años mejoró significativamente los índices de ejecución y reprogramación de PAC.
- Depuración y saneamiento presupuestal de saldos de pasivos exigibles de vigencias anteriores.
- Incremento de los porcentajes de ejecución presupuestal y giros conforme a los recursos asignados
- Disminución del porcentaje de constitución de reservas en los proyectos de inversión
- Disminución los porcentajes de constitución de pasivos exigibles

III. Retos

- Disminuir el porcentaje de constitución de reservas en los proyectos de inversión
- Lograr sanear presupuestalmente pasivos exigibles de vigencia posteriores a 2011

IV. Aspectos relevantes para entregar a la administración entrante:

- Estados financieros
(<https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/presupuesto/estados-financieros>)
- Informes de ejecución presupuestal
(<https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/presupuesto/ejecucion-presupuestal>)

COMPRAS Y CONTRATACIÓN PÚBLICA

I. Gestión Realizada

A. Elaboración y seguimiento al Plan anual de adquisiciones

Para la elaboración y seguimiento al Plan anual de adquisiciones se tuvo en cuenta:

- Programación de los proyectos de inversión para el cumplimiento de metas de los proyectos de inversión, acciones definidas en el Plan de Acción y Plan Operativo con los cuales la entidad cumpliría sus compromisos con la administración central y con los pilares y objetivos definidos en el Plan Estratégico Institucional.
- En el seguimiento a la ejecución Plan Anual de Adquisiciones se tuvo en cuenta la ejecución de los recursos por proyecto de inversión, la ejecución de los recursos destinados para el cumplimiento de cada una de las metas de los proyectos de inversión y los giros
- Por parte de la Oficina Jurídica, para la elaboración del Plan Anual de Adquisiciones, al finalizar la vigencia anterior, se llevaron a cabo mesas de trabajo con cada una de las dependencias de la UAECOB con el fin de revisar las necesidades a contratar en la vigencia 2023.
- Con relación al seguimiento del Plan Anual de Adquisiciones, el mismo se realiza a través de los comités dossier los cuales son convocados por Dirección General y de manera conjunta con la oficina jurídica, se valida el estado de los procesos radicados y las fechas de radicación de los que se encuentran aún pendientes conforme al plan anual de adquisiciones.

Tabla 26. Número y valor de contratos por modalidad de proceso

MODALIDAD	CANTIDAD DE PROCESOS AÑO 2020	CANTIDAD DE PROCESOS AÑO 2021	CANTIDAD DE PROCESOS AÑO 2022	CANTIDAD DE PROCESOS AÑO 2023	TOTAL	PROMEDIO
CONCURSO DE MÉRITOS ABIERTO	3	4	6	1	14	4
CONTRATACIÓN DIRECTA CPS	653	594	560	522	2329	582
CONTRATACIÓN DIRECTA	21	20	24	16	81	20
LICITACIÓN PÚBLICA	5	9	10	7	31	8
MÍNIMA CUANTÍA	14	34	30	14	92	23

SELECCIÓN ABREVIADA MENOR CUANTÍA	20	14	13	6	53	13
SELECCIÓN ABREVIADA SUBASTA INVERSA	18	11	19	7	55	14
SELECCIÓN ABREVIADA ACUERDO MARCO	37	26	22	11	96	24
Total general	771	712	684	584	2751	688

Fuente: Información extraída de las Bases de contratación de la UAECOB años 2020 a 2023.

Tabla 27. Número y valor de contratos por modalidad de proceso vigencia 2023

MODALIDAD	CANTIDAD DE CTOS	VALOR	ADICIONES 2023 POR MODALIDAD	VALOR	PRESUPUESTO TOTAL 2023 POR MODALIDAD	CANTIDAD DE PROCESO (EXITOSOS)	OFERENTES
CONCURSO DE MÉRITOS ABIERTO	1	\$ 67.876.745		\$ 67.876.745	\$ 67.876.745	1	1
CONTRATACIÓN DIRECTA CPS	522	\$ 15.794.184.868	\$ 424.589.870	\$ 16.218.774.738	\$ 17.715.975.599	522	522
CONTRATACIÓN DIRECTA	16	\$ 1.497.200.861		\$ 1.497.200.861		16	16
LICITACIÓN PUBLICA	10	\$ 11.891.148.466	\$ 48.000.000	\$ 11.939.148.466	\$ 11.939.148.466	7	90
MÍNIMA CUANTÍA	12	\$ 266.606.467		\$ 266.606.467	\$ 266.606.467	14	81
SELECCIÓN ABREVIADA MENOR CUANTÍA	6	\$ 1.079.245.378		\$ 1.079.245.378	\$ 1.079.245.378	6	27
SELECCIÓN ABREVIADA SUBASTA INVERSA	9	\$ 842.972.629		\$ 842.972.629	\$ 842.972.629	7	23
SELECCIÓN ABREVIADA ACUERDO MARCO	11	\$ 2.174.228.198	\$ 158.931.000	\$ 2.333.159.198	\$ 2.333.159.198	11	11
Total general	587	\$ 33.613.463.612	\$ 631.520.870	\$ 34.244.984.482	\$ 34.244.984.482	584	771

Fuente: Oficina Jurídica

B. Contratos de prestación de servicios

Actualmente se encuentran vigentes 350 contratos de prestación de servicios así:

Tabla 28. Contratos prestación de servicios vigentes 2023

Contratos Prestación de Servicios	AÑO 2023	Género
CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN	140	73Mujeres 67Hombres
CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES	210	125 Mujeres 85 Hombres

Fuente: Oficina Jurídica

Para efectos de garantizar la continuidad de los servicios prestados por la entidad, así como su misionalidad, se prevén desde cada una de las subdirecciones y áreas de la entidad de los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión antes referidos con vigencia máxima de hasta finales del mes de febrero de 2024, sin embargo el tiempo de la vigencia de estos dependen igualmente de los recursos con los que se cuenta desde cada subdirección o área para proyectarlos a la siguiente vigencia.

- En razón a ello se describe de manera breve los contratistas que pasan la vigencia por área, precisando que se anexa al presente la base de datos en donde se refleja fechas de terminación y priorización para la vigencia 2024 al detalle conforme a lo solicitado.

Tabla 29. Relación contratistas pasan vigencia 2024 por área

ÁREAS	TOTAL DE PERSONAS REQUERIDAS	PROFESIONALES	APOYO/ ASISTENCIAL	MUJES TOTAL	HOMBRE TOTAL	INTERSEXUAL TOTAL	OTROS /JURIDICOS
SUBDIRECCIÓN CORPORATIVA	73	32	41	34	39		
SUBDIRECCIÓN GESTION DEL RIEGO	54	27	27	28	26		
SUBDIRECCIÓN LOGISTICA	47	32	15	24	22		1
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	30	26	4	13	17		
SUBDIRECCIÓN OPERATIVA	60	35	25	39	20	1	
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA	38	29	9	30	8		
OFICINA JURIDICA	19	14	5	12	6		1
CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	9	7	2	5	4		
DIRECCION	21	16	5	11	10		
CONTROL INTERNO	5	4	1	4	1		
TOTAL	356	222	134	200	153	1	2

Fuente: Subdirecciones y oficinas de la entidad

- Así mismo se realiza una breve descripción de los procesos de recurrencia necesarios para el adecuado funcionamiento de la entidad y de los servicios que se prestan en cumplimiento de la misión propia, indicando fecha actual de terminación y su priorización para la vigencia 2024 por cada una de las subdirecciones y áreas de la entidad.

Tabla 30. Relación procesos públicos de recurrencia para la vigencia 2024 por área

ÁREAS	PROCESOS PUBLICOS
SUBDIRECCIÓN CORPORATIVA	27
SUBDIRECCIÓN GESTION DEL RIEGO	3
SUBDIRECCIÓN LOGISTICA	14

OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	26
SUBDIRECCIÓN OPERATIVA	12
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA	4
TOTAL	86

Fuente: Subdirecciones y oficinas de la entidad

C. Convenios, comodatos, contratos interadministrativos y memorandos de entendimiento

Actualmente la entidad cuenta con:

Tabla 31. Relación convenios, comodatos y memorandos de entendimiento vigentes por área

ÁREAS	CONVENIOS	COMODATOS	MEMORANDOS DE ENTENDIMIENTO
SUBDIRECCIÓN CORPORATIVA	1	21	
SUBDIRECCIÓN GESTION DEL RIEGO			7
SUBDIRECCIÓN LOGISTICA		1	
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1	1	
SUBDIRECCIÓN OPERATIVA		3	2
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA	3		1
TOTAL	5	26	10

Fuente: Oficina Jurídica

Se anexa a la presente base de datos en donde se refleja los detalles de los convenios, contratos interadministrativos, comodatos y memorandos de entendimiento y el área o dependencia responsable, así como su vigencia.

Procesos de incumplimiento

Se cuenta con tres procesos en trámite de incumplimiento

No.	CONTRATO	VIGENCIA	CONTRATISTA	OBJETO	FECHA INICIO	FECHA DE TERMINACION	CLAUSULA PENAL PECUNIARIA	ACTUACION ACTUAL
1	336	2023	UT NEW SECURITY	PRESTAR EL SERVICIO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA EN LA MODALIDAD DE VIGILANCIA FIJA, SEGÚN ESPECIFICACIONES TÉCNICAS, EN LAS INSTALACIONES QUE LA UAE CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS REQUIERA - SGC	5/05/2023	4/04/2024	\$ 520.000.	En revisión Informe Supervisión

2	538	20222	LOGISTICA INTEGRAL FG	ADQUIRIR ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL PARA PREVENIR LA APARICIÓN DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES EN EL OÍDO EN EL PERSONAL DE LA UAE CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS	2/09/2022	30/12/2022	\$ 2.739.632	En análisis del Recurso de Reposición del acto que sancionó
3	708	2021	DIGITAL CENTER	MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y CORRECTIVO, QUE INCLUYE EL SUMINISTRO DE INSUMOS Y REPUESTOS DE LAS LAVADORAS Y SECADORAS INDUSTRIALES UBICADAS EN LAS ESTACIONES DE BOMBEROS DE LA UAE CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE BOGOTÁ-SGC	11/01/2022	10/11/2022	\$ 7.059.200	Audiencia Acto que Sanciona

ESTADO DE LIQUIDACIONES

A Continuación, se presentan las liquidaciones que con corte a noviembre de 2023 se encuentran pendientes adelantar por vigencia y por área o dependencia de la entidad

Dependencia	2020	2021	2022	2023	Total por Área
Corporativa	7	31	37	3	78
Logística	1	10	16	2	29
Planeación	3	26	29	3	61
Gestión del Riesgo	2	2	6	3	13
Operativa	1	5	8	1	15
Gestión Humana	0	0	5	3	8
Dirección y Prensa	0	0	0	0	0
Oficina Jurídica	0	0	0	0	0
Total, por vigencias	14	74	101	15	204

- Liquidaciones en trámite de la oficina jurídica con corte noviembre de 2023 por dependencia o área de la entidad.

Dependencia	2020	2021	2022	2023	Total
Corporativa	1		1		2
Logística		2		2	4
Planeación			1		1
Gestión del Riesgo			1	2	3
Operativa			2	1	3
Gestión Humana				3	3
Total	1	2	5	8	16

SISTEMA DE CONTRATACIÓN IN HOUSE

En la vigencia 2022 la Oficina Jurídica adelantó el desarrollo de un sistema de contratación “in House” con la finalidad de contar con una herramienta que permita adelantar las actuaciones propias desde las áreas misionales, jurídica y financiera en un solo sistema para efectos de adelantar en ella el cargue de información, generación de documentos previos a la contratación, necesarios en la etapa de ejecución, entre otros, de tal manera que genere control, seguimiento en tiempo real, confiabilidad de la información, disminución de errores y mayor eficiencia en la producción de documentos técnicos y jurídicos, apostándole a la innovación de nuevas tecnologías, para obtener mejores resultados, garantizar eficiencia y eficacia en las actuaciones jurídicas, así como la centralización de información de la contratación en las diferentes vigencias, permitiendo con ello la obtención de bases de datos para reportes ante entes de control. Igualmente se encuentra armonizada con el sistema de pagos adoptado por la entidad en el cual se generan los informes de actividades, certificaciones de cumplimiento y seguimiento a los pagos de cada uno de los contratistas.

ANÁLISIS CONTRATO No. 588-2022 – Adquisición de Máquinas

La Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá D.C. (UAECOB), suscribió el contrato No. 588 de 2022, con la Unión Temporal Extintor 4X4, cuyo objeto es “ADQUISICIÓN DE VEHÍCULOS OPERATIVOS PARA LA ATENCIÓN DE EMERGENCIAS”, con un plazo de ejecución que se extiende hasta el 22 de marzo de 2024.

La Unión Temporal Extintor 4X4, está conformada por la empresa 7M GROUP S.A. identificada con NIT: 830121654-7 y la empresa LAFE SECURITY E.U. identificada con NIT: 830092596-2.

Mediante memorando radicado con R-01052-202304694-UAECOB ID: 177063 del 09 de noviembre de la anualidad que avanza, se informó, por parte de la empresa 7M GROUP, integrante de la Unión Temporal Extintor 4X4, sobre una presunta inhabilidad sobreviniente que, a juicio de la mencionada empresa, le imposibilitaría seguir ejecutando el contrato y obligaría a la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá a ceder el contrato.

En esta misma solicitud, se requirió una suspensión contractual por el término de 45 días con la finalidad de dar lugar a una verificación documental de las empresas propuestas para la cesión que dispone el artículo 9 de la Ley 80 de 1993, modificado por el artículo 6 de la Ley 2014 de 2019. Como respuesta de lo anterior, se le requirió a la Unión Temporal, mediante radicado E-01052-2023007604-UAECOB Id: 177465, del 15 de noviembre de la anualidad que avanza, se allegara la documentación, respecto de i) los actos administrativos mediante los cuales se le impusieron las multas o sanciones, ii) certificación de los fabricantes de los chasis, bombas y tanques, en los que se pueda verificar el avance en el proceso de fabricación o compra, iii) fecha de la entrega, iv) pago efectivo de la Unión Temporal a favor de los fabricantes.

Por otro lado, se solicitó a la empresa NAVISTAR DEFENSE, mediante radicado E-01052-2023007628-UAECOB Id: 177506 del 15 de noviembre de la anualidad que avanza, relacionada con, si por parte de la citada unión temporal, o en su defecto, de alguno de

los proveedores que la conforman (7M GROUP S.A. / LAFE SECURITY E.U.), se ha hecho efectivo el pago por concepto de siete (7) chasis internacionales HV 507, a la fecha sin respuesta.

El 20 de noviembre de anualidad que avanza, se allegó respuesta por parte de la Unión Temporal, en las que se allegó constancias ejecutorias de los actos administrativos sancionatorios, los extractos de los giros realizados al fabricante de los chasis NAVISTAR DEFENSE, certificación del pago de las bombas y fotografías en las que supuestamente, se evidencian que ya se encuentran en bodega, certificación en los que se verifica que los tanques se encuentran en proceso de nacionalización y fotografías de donde supuestamente, se encuentran en la actualidad.

Revisada la documentación allegada y con la finalidad de verificar la supuesta inhabilidad sobreviniente, se verificó en la plataforma del RUES las sanciones impuestas, de dicha verificación se concluyó que la empresa 7M GROUP S.A. identificada con NIT: 830121654-7, sí cuenta con una inhabilidad al tener dos multas y una declaratoria de incumplimiento, todas reportadas en la actual vigencia.

Con la finalidad de dar trámite a la suspensión requerida por la Unión Temporal, en sus solicitudes, el 23 de noviembre de la anualidad que avanza, se le requirió información necesaria para el trámite de la suspensión, así mismo, se requirió remitir documentación actualizada, de las empresas a las cuales se propone ceder el contrato, con la finalidad de verificar la idoneidad de las mismas para desarrollar y cumplir con el objeto contractual.

II. Logros

- Implementación de la práctica de análisis de datos y abastecimiento estratégico en los documentos de análisis del sector, incluyendo las consultadas realizadas en el Sistema Electrónico para la Contratación Pública - SECOP II, en el Observatorio de Contratación y Lucha contra la Corrupción - OCDLA, en contratación a la vista, en la herramienta del Modelo de Abastecimiento Estratégico -MAE, dispuesta por la Agencia Nacional Colombia Compra Eficiente y en los boletines técnicos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE.
- Definición de requisitos habilitantes en los documentos de estudios previos para la escogencia de contratistas, de manera proporcional, de acuerdo con el objeto, las obligaciones y las características técnicas del bien, obra y/o servicio que se requiera satisfacer, con el fin de promover la competencia.
- Se ha hecho uso de la Tienda Virtual del Estado Colombiano y el Sistema Electrónico para la Contratación Pública - SECOP II para la provisión de bienes, obras y/o servicios que ha requerido la Entidad, de acuerdo con las modalidades de selección de contratistas aplicables a cada proceso de contratación.
- Disminución de tiempos en procedimientos contractuales con la creación del sistema de contratación en la Entidad, toda vez que este sistema centraliza la documentación que soporta la necesidad a contratar, facilita el acceso a la información en tiempo real, mejora la visibilidad y transparencia en la etapa de

planeación del proceso contractual hasta el cumplimiento de los requisitos de ejecución del contrato, ayuda a gestionar los riesgos y permite la toma de decisiones más rápidas y efectivas.

- Sistematización y estandarización de la información contractual desde el año 2020 en el Sistema de Contratación.
- Organización de los expedientes contractuales y de la serie de resoluciones anteriores a 2020 y transferencia al archivo central.
- Tabulación y sistematización de archivos de trámites de la Oficina Jurídica desde el año 2020.
- Actualización de la información documentada del proceso de gestión jurídica: contratación, defensa judicial, gestión normativa, cobro coactivo, caracterización del proceso y mapa de riesgos.
- Cierre de acciones de mejora remanentes desde el año 2017. Mejoramiento continuo de las funciones de la Oficina Jurídica lo que se ve reflejado en una menor cantidad de hallazgos promedio en los últimos 3 años del cuatrienio.
- Incremento en la calificación del índice de desempeño institucional.
- Actualización del manual de contratación, supervisión e interventoría y de los procedimientos de las modalidades de selección de contratistas.
- Actualización de los formatos de estudios previos de convocatoria pública y contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.
- Actualización de las listas de chequeo de los procesos de gestión jurídica.

III. Retos

- Familiarizar a los servidores y contratistas que intervengan en las etapas de contratación en el uso del sistema de contratación, como herramienta para realizar el registro de solicitudes, el seguimiento con los usuarios y las fechas de registros a los procesos contractuales.
- Actualización de la herramienta de contratación que permita: i) la relación de líneas del Plan Anual de Adquisiciones y el cargue de los documentos soporte de cada proceso, de acuerdo con la lista de chequeo aplicable a cada modalidad de selección de contratistas, ii) generar los reportes para realizar los informes que soliciten los entes de control.
- Contratar los bienes, obras y/o servicios esenciales para la entidad, tales como el programa de seguros, vigilancia, aseo y cafetería, suministro de combustible, monitoreo satelital a los vehículos, soporte de la infraestructura tecnológica, papelería, ferretería y revisión técnico-mecánica de los vehículos; incluyendo en los documentos del proceso de contratación, el análisis de datos y abastecimiento y los requisitos habilitantes proporcionales al objeto, las obligaciones y las condiciones técnicas de los bienes, obras y/o servicios.
- Continuar con la implementación de la Política de Compras y Contratación Pública para el Distrito Capital, realizando la socialización de los documentos y/o lineamientos emitidos por la Secretaría Jurídica Distrital.

IV. Aspectos relevantes para entregar a la administración entrante:

- Manual de Contratación – Procedimientos – Formatos: Los cuales se podrán consultar en el siguiente enlace <https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/procesos/gestion-juridica>
- Plan Anual de Adquisiciones: que puede consultarse en el siguiente enlace: <https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/contratacion/plan-anual-adquisiciones>
- Informes de seguimiento al Plan Anual de Adquisiciones
- Relación procesos contractuales: SECOP II
- Manual técnico y manual de uso del sistema de contratación: los cuales pueden consultarse en los siguientes vínculos:
 - ✓ MANUAL TECNICO SISTEMA DE CONTRATACION 1.docx
 - ✓ Manual de uso sistema contratación 1.docx

2.3 DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS

FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL Y SIMPLIFICACIÓN DE PROCESOS

I. Gestión Realizada

A. Entender la situación.

La Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá cuenta con una estructura funcional jerárquica, con la que se busca la especialización del trabajo por dependencias. Así mismo, posee un mapa de procesos tipificado a partir de los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en tal sentido su interrelación se genera a partir de las funciones de las dependencias y los objetivos de los procesos, tal como se presenta a continuación:

Tabla 32. Interrelación existente entre la estructura organizacional y el modelo de operación

Proceso	Líder del Proceso	Dependencia(S) responsables de actividades del Proceso	Objetivo del Proceso
Procesos Estratégicos			
Gestión Estratégica	Jefe Oficina Asesora de Planeación	Oficina Asesora de Planeación	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

Gestión del Talento humano	Subdirector de Gestión Humana	Subdirección de Gestión Humana	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.
Procesos Misionales			
Manejo	Subdirector (a) operativo.	Subdirección Operativa	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.
Reducción	Subdirector (a) de Gestión del Riesgo	Subdirección de Gestión del Riesgo	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.
Conocimiento	Subdirector (a) de Gestión del Riesgo	Subdirección de Gestión del Riesgo	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.
Procesos de apoyo			
Gestión de Recursos	Subdirectora de Gestión Corporativa	Subdirección de Gestión Corporativa	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 Logística	Subdirección Logística	
Servicio a la Ciudadanía	Subdirectora de Gestión Corporativa	Subdirección de gestión Corporativa	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

Gestión Tecnológicas de la Información y las Comunicaciones	Jefe de la Oficina de Planeación	Oficina Asesora de Planeación Dirección	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.
Gestión Jurídica	Jefe de Oficina Jurídica.	Oficina Jurídica	Asesorar jurídicamente a las áreas de la UAECOB, previendo el cumplimiento de la 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
Proceso de evaluación			
Evaluación y Control	Director	Dirección	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 exfuncionarios de la entidad.

Fuente: Oficina Asesora de Planeación. Información extraída de la caracterización de los procesos.

Los bienes y servicios definidos por la entidad partieron de un análisis de la cadena de valor en la que se contemplaron las necesidades de los grupos de valor, el campo funcional y organizacional de la entidad y las dependencias, y las capacidades institucionales para cumplir con los bienes y servicios. Estos pueden consultarse en cada una de las caracterizaciones de los procesos, disponible en <https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/procesos/sistemas-gestion>.

B. Diseñar o rediseñar lo necesario.

Con el fin de generar una mejora institucional, el flujo de información, las actividades del modelo de operación de la entidad, y la readequación que permitiese el cumplimiento del marco normativo aplicable a la entidad, se desarrollaron las siguientes actividades:

Tabla 33. Identificación de rediseños institucionales

Vigencia	Rediseño Institucional	Descripción del rediseño	Estado de aplicación
2021	Rediseño del mapa de procesos de la UAECOB Modificación del Mapa de procesos, pasando de 19 proceso a 10 procesos	El rediseño del mapa de procesos buscó la mejora institucional a través de la simplificación de procesos, pues el mapa anterior contaba con una excesiva cantidad de documentos asociados que complejizaban la gestión, existía una desarticulación de procedimientos frente a las necesidades y la realidad institucional. A sí mismo, los indicadores no atendían la característica principal de insumo para la toma de decisiones.	Implementado y en actualización
2022	Decreto 359 de 2022 "Modificación de la estructura organizacional de la Unidad Administrativa Cuerpo Oficial de Bomberos	Se crea la Oficina de Control Disciplinario Interno, y se modifica el nivel de la Oficina Asesora Jurídica a Oficina Jurídica	Implementado
2022	Decreto 360 de 2022, modifica el Decreto 559 de 2011 "Por el cual se establece la planta de cargos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá. D.C	Se suprime el empleo Jefe de Oficina Asesora Código 115 grado 05, se crean dos empleos con denominación jefe de Oficina Código 006 grado 05	Implementado
2023	Decreto 509 de 2023 deroga Decretos 555 de 2011 y 359 de 2022 2023 "Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos."	Se modifica responsabilidades de las dependencias de la Entidad.	En transición a la implementación
2023	Decreto 510 de 2023 Deroga Decretos 559 de 2011 y 360 de 2023 "Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial	Se suprimen los siguientes empleos: - Dos (2) cargos del empleo Comandante de Bomberos código 203 grado 16 - Seis (6) cargos del empleo Subcomandante de Bomberos código 336 grado 22	En transición a la implementación

	Cuerpo Oficial de Bomberos.”	<ul style="list-style-type: none"> - Quince (15) cargos del empleo Teniente de Bomberos código 419 grado 21 - Cuatro (4) cargos del empleo Sargento de Bomberos código 417 grado 18 - Veintitrés (23) cargos del empleo Cabo de Bomberos código 413 grado 17 - Cuatro (4) cargos del empleo Profesional Universitario código 219 grado 20. <p>se crean los siguientes empleos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uno (1) cargo del empleo Profesional Especializado código 222 grado 28. - Uno (1) cargo del empleo Profesional Especializado código 222 grado 26. - Cuatro (4) cargos del empleo Profesional Especializado código 222 grado 20. - Cinco (5) cargos del empleo Capitán de Bomberos código 411 grado 27. - Cinco (5) cargos del empleo Subteniente de Bomberos código 418 grado 19. - Cuarenta y cuatro (44) cargos del empleo Bombero código 475 grado 15. 	
--	------------------------------	---	--

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

C. Trabajar por procesos

En el Plan Estratégico Institucional 2020-2024 se definieron 4 pilares y 8 objetivos estratégicos, estructurados de siguiente manera: i) Pilar de Gestión del riesgo de incendios, que desarrollo los objetivos de fortalecer el proceso de conocimiento del riesgo y optimizar el proceso de reducción del riesgo. ii) Pilar de Operaciones y respuesta, cuyos objetivos fueron optimizar los procesos de preparativos y fortalecer los procesos de atención, iii) Pilar de gestión estratégica del talento humano cuyos objetivos definidos fueron implementar la estrategia de gestión del cambio en el cuerpo oficial de bomberos y consolidar la estrategia de talento humano, y iv) Pilar de fortalecimiento institucional con los objetivos de aumentar la efectividad de los servicios ofrecidos a usuarios tanto internos como externos e incrementar la cultura de responsabilidad. Estos pilares se articularon con el modelo de operación de la siguiente manera:

Tabla 34. Relación de los procesos con la plataforma estratégica

Procesos Estratégicos	Pilares estratégicos	Objetivos estratégicos
Gestión Estratégica	Fortalecimiento institucional	Aumentar la efectividad de los servicios ofrecidos a usuarios tanto internos como externos
Gestión del Talento humano	Gestión estratégica del talento humano	Implementar la estrategia de gestión del cambio en el cuerpo oficial de bomberos y consolida la estrategia de talento humano,
Procesos Misionales	Pilares estratégicos	Objetivos estratégicos
Manejo	Operaciones y respuesta	Fortalecer los procesos de atención
Reducción	Gestión del riesgo de incendios	Optimizar el proceso de reducción del riesgo
Conocimiento	Gestión del riesgo de incendios	Fortalecer el proceso de conocimiento del riesgo
Procesos de apoyo	Pilares estratégicos	Objetivos estratégicos
Gestión de Recursos	Operaciones y respuesta	Optimizar los procesos de preparativos
Servicio a la Ciudadanía	fortalecimiento institucional	aumentar la efectividad de los servicios ofrecidos a usuarios tanto internos como externos
Gestión Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	fortalecimiento institucional	aumentar la efectividad de los servicios ofrecidos a usuarios tanto internos como externos
Gestión Jurídica	fortalecimiento institucional	aumentar la efectividad de los servicios ofrecidos a usuarios tanto internos como externos
Proceso de evaluación	Pilares estratégicos	Objetivos estratégicos
Evaluación y Control	fortalecimiento institucional	incrementar la cultura de responsabilidad

Fuente: Oficina Asesora de Planeación- Plan Estratégico Institucional 2020-2024

Esta alineación fue fundamental para la definición de actividades de gestión en el plan operativo - matriz FOGEDI y para la consolidación de los avances en cumplimiento del plan de acción anual y el plan estratégico institucional.

En el 2021 se realizó un ejercicio de simplificación de procesos pensando en la optimización y articulación de las actividades que desarrolla la entidad pasando de 19 a 10 procesos.

Imagen 5. Simplificación del mapa de procesos



Fuente: Oficina Asesora de Planeación-Documento rediseño al mapa de procesos

Desde el 2021 se implementó una estrategia denominada “Reinvéntate y Documentalo” para incentivar la migración y actualización documental de acuerdo al nuevo mapa de procesos y fomentando la simplificación. El anterior mapa de procesos contaba con 1074 documentos y luego de la simplificación de procesos, al 30 de septiembre el nuevo mapa de proceso cuenta con 746 documentos distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 35. Actualización documental por proceso

Manejo	Conocimiento	Reducción	Gestión estratégica	Gestión del talento humano	Gestión de recursos	Gestión TIC	Gestión jurídica	Servicio al ciudadano	Evaluación y control	Total
102	30	9	42	247	155	24	98	20	33	760

Fuente: Oficina Asesora de Planeación-Documento rediseño al mapa de procesos

II. Logros

- Simplificación del mapa de procesos y adecuación institucional para la implementación de MIPG
- Elaboración de estudios para concurso de méritos y adecuación de la estructura organizacional y la planta de personal
- Construcción de infraestructura para el cumplimiento de la misionalidad
- Publicación de la documentación de los procesos en la sección transparencia de la página web institucional

III. Retos

- Realizar revisión a la caracterización de los procesos entendiendo la modificación a la estructura organizacional y la modificación de situaciones endógenas y exógenas que inciden en el desarrollo de la entidad.
- Realizar un análisis del impacto generado con la simplificación del mapa de procesos
- Culminar con la actualización documental de los procesos
- Realizar la cadena de valor institucional

IV. Aspectos relevantes para entregar a la administración entrante:

- Inventario de la documentación completa de los procesos de la entidad y sus formatos, indicando su ubicación.

[GE-PR01-FT01 Listado Maestro de Documentos Archivo \(6\).xlsx](#)

- Lista de procesos y procedimientos racionalizados o simplificados.

<https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/planeacion/c-planes-estrat%C3%A9gicos-sectoriales-e-institucionales/redisenio-mapa>

- Relación de actos administrativos de los rediseños institucionales

Decreto 509 de 2023 “Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos”. Enlace: <https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/decreto-509-2023>

Decreto 510 de 2023 “Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial De Bomberos.”

Enlace: <https://www.bomberosbogota.gov.co/sites/default/files/marco-legal/Decreto%20510%20de%202023.pdf>

Resolución 338 de 2021 “Por medio de la cual se adopta la misión institucional y el mapa de procesos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos” Enlace: <https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/resolucion-338-2021>

Acuerdo 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.”

Enlace: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=65633>

GOBIERNO DIGITAL

I. Gestión Realizada

A. Gobierno de tecnologías de la información (TI) de la entidad

La Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá siguiendo los lineamientos y el marco normativo vigente de la Resolución 767 de 2022 y de la política de gobierno digital; formuló y ejecutó en el cuatrienio el Plan estratégico de las tecnologías de la información, cuyo objetivo es: *“Construir la ruta para implementar la gestión estratégica de tecnología de la información y que se convierta en elemento facilitador para el cumplimiento de los logros y metas de la entidad a través de los lineamientos de la política de gobierno digital relacionados con el uso y operación de los servicios ciudadanos digitales.”*; apuntando al logro del objetivo estratégico del PEI 2020-2024 de aumentar la efectividad de los servicios ofrecidos a los usuario internos y externos de la entidad.

B. Estado de habilitadores de Gobierno Digital

La Unidad Administrativa Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá diseño, desarrollo e implementó proyectos que contribuyeron en la aplicación de los habilitadores de la Política de Gobierno Digital, los cuales se presentan a continuación:

Tabla 36. Avance Habilitadores Gobierno Digital

HABILITADOR	LOGROS Y AVANCES DESTACADOS	RETOS
Arquitectura	<p>*Se desarrolló la visión de arquitectura empresarial de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá en el marco de la Política de Gobierno Digital, en la cual se incluyeron las líneas de acción e iniciativas dinamizadoras. Esta fue aprobado a través del Comité de Gestión y Desempeño.</p> <p>*Se adoptó el Protocolo IPV6, con su diseño detallado de proceso de transición, pruebas piloto, pruebas de funcionalidad, activación de políticas, planes de contingencia, plan de direccionamiento.</p> <p>* Se realizó la adecuación del auditorio del Edificio Comando de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos.</p>	<p>-Asignar los recursos para la implementación de la Arquitectura Empresarial.</p> <p>-Implementar la Arquitectura de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá, de acuerdo al Marco de Referencia de Arquitectura Empresarial del Estado Colombiano (MRAE, enmarcado en la Ley 2294 de 2023.</p>
Cultura y apropiación	<p>*Se Diseñó la estrategia de uso y apropiación, y se ejecutaron actividades en los ámbitos de uso y apropiación, gestión del cambio, medición de resultados, así como en la elaboración de indicadores.</p> <p>*Se realizaron capacitaciones en el uso del Sistema misional FUOCO al personal operativo de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá.</p>	

HABILITADOR	LOGROS Y AVANCES DESTACADOS	RETOS
	*Capacitación y sensibilización en seguridad y privacidad de la información y en las políticas, planes y procedimientos del proceso TIC	
Seguridad y privacidad de la información	<p>*Mediante la Resolución 555 de 2022, la Unidad Administrativa Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá, adoptó la Política de Seguridad y Privacidad de la Información.</p> <p>* Se elaboró y aprobó el Plan Estratégico de Seguridad y Privacidad de la Información.</p> <p>* Se elaboró y aprobó el Plan de tratamiento de riesgos de seguridad de la información</p> <p>*Se adopto el Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información.</p> <p>*Se elaboraron y publicaron los procedimientos de gestión de requerimientos de software, gestión de vulnerabilidades, gestión de la configuración CMDB, gestión de cambios tecnológicos, gestión de incidentes de seguridad de la información, copias de seguridad, mantenimiento preventivo y correctivo.</p>	<p>Asignar recursos para la adquisición de software de vulnerabilidades y otros componentes para el seguimiento y control en ciberseguridad y seguridad de la información</p> <p>*Fortalecer la gestión del conocimiento en ciberseguridad</p>
Servicios Ciudadanos Digitales	<p>En lo competente a la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos a través de la Oficina Asesora de Planeación, se realizó el desarrollo de un Web Service bajo el contrato No. 700-2021, a solicitud de la Secretaría de Hacienda Distrital, para la interoperabilidad entre Portal de Servicios de FUOCO y la aplicación SAP de la SHD.</p> <p>*Se adquirió Software de reconocimiento facial, para el seguimiento y control de ingresos y salidas del personal operativo de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos</p>	Realizar las pruebas finales por parte Secretaría de Hacienda Distrital para poner en funcionamiento el pago electrónico del trámite de concepto técnico.

Fuente: Matriz FOGEDI, Portal Web UAE Cuerpo Oficial de Bomberos

C. Estado de líneas de acción e iniciativas dinamizadoras de Gobierno Digital

En el marco de la Política de Gobierno Digital, se realizaron adquisiciones y desarrollaron diferentes proyectos, para atender cada uno de los procesos de manera digital, usando diferentes herramientas de tecnologías emergentes.

Tabla 37. Avance Líneas de Acción / Iniciativas Dinamizadoras

LÍNEAS DE ACCIÓN / INICIATIVAS DINAMIZADORAS	LOGROS Y AVANCES DESTACADOS	RETOS
Servicios y procesos inteligentes	<p>*Se actualizó la sala de Crisis y sala de monitoreo, desde allí se apoya y monitorea toda la operación de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá.</p> <p>*Adquisición de una solución de control de acceso con reconocimiento facial para la U.A.E. Cuerpo Oficial Bomberos de Bogotá.</p> <p>*Implementación del sistema acústico, audio y video del auditorio ubicado en las instalaciones del edificio comando.</p> <p>* Se implementó y parametrizó una herramienta educativa LMS E-Learning, que permite desarrollar capacitaciones virtuales a la ciudadanía (Campus virtual)</p> <p>* Se adecua y automatiza la Sala de Audiencias dentro del mismo espacio físico de la Sala de Crisis para el aprovechamiento de los recursos de la entidad.</p>	Asignar los recursos presupuestales, con el fin de continuar en la automatización de los procesos y que permita mejorar los tiempos en la atención de los incidentes.
Decisiones basadas en datos	A partir de la data capturada de la atención de los incidentes, se estructuraron acciones operativas que permitieron minimizar el impacto de los incidentes en la comunidad,	<p>*Implementar tecnologías para recolección y el manejo de datos de los incidentes.</p> <p>*Asignar recurso para el fortalecimiento institucional en almacenamiento, procesamiento y análisis de datos.</p>
Estado abierto	* Se realizaron 3 ejercicios de aprovechamiento de datos abiertos.	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar ejercicios colaborativos con los

	<p>*Participación en la semana internacional de Gobierno Abierto, en el taller “el poder de los datos y en el uso y análisis de datos a través de herramientas tecnológicas, para la toma de decisiones basada en evidencia”.</p> <p>*Participación en el evento "¡Datos a la participación! +información+innovación+ciudadanía", organizada por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá.</p> <p>Se generó el Plan para la identificación, clasificación y publicación de datos abiertos.</p>	<p>grupos de interés con el aprovechamiento de los datos abiertos</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Implementar carpeta ciudadana ● Generar más datos abiertos
--	--	---

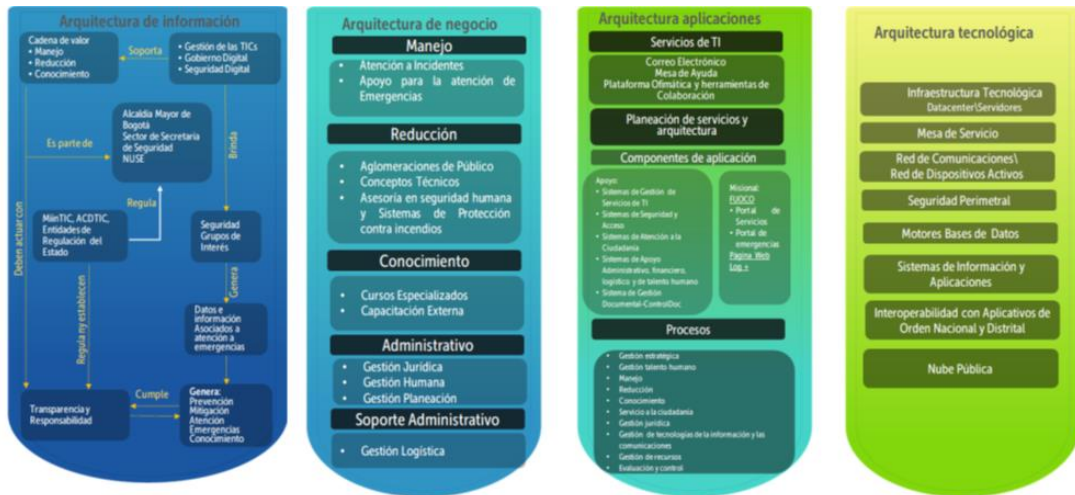
Fuente: Matriz FOGEDI, Portal Web UAE Cuerpo Oficial de Bomberos

D. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información (PETI)

Teniendo en cuenta las actividades definidas en el Plan estratégico de las tecnologías de la información, PETI a desarrollar en el cuatrienio, se obtuvieron los siguientes resultados:

- Definición de la visión de arquitectura empresarial donde se describe la interacción de los procesos, la tecnología, las aplicaciones, la orientación estratégica, el modelo de gestión, el plan de transformación digital, la estrategia de tecnologías de información y las comunicaciones y la generación de información, en el marco de referencia de la arquitectura empresarial de la Política de Gobierno Digital y donde se interrelacionan los dominios de la arquitectura de negocio, información, infraestructura tecnológica y aplicaciones.

Imagen 6. Visión de arquitectura empresarial



Fuente: Plan estratégico de las tecnologías de la información, PETI de Bomberos Bogotá

- Adquisición, configuración, instalación y puesta en funcionamiento de una solución de control de acceso con reconocimiento facial para la U.A.E. Cuerpo Oficial Bomberos de Bogotá.
- Adecuación, instalación y puesta en funcionamiento del sistema acústico, audio y video del auditorio ubicado en las instalaciones del edificio comando de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá - TIC.
- Modernización de la Sala de Crisis de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá.
- Suministro, instalación y puesta en funcionamiento de los componentes necesarios de la primera fase de los sistemas de seguridad electrónica para la UAECOB (SEG-2).
- Contratación del servicio de Nube Pública, para el almacenamiento de la información misional de la Unidad Administrativa Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá.
- Adecuación tecnológica de la sala de monitoreo de la Unidad Administrativa Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá.

E. Soporte y operación de la infraestructura de TI (o servicios tecnológicos)

Una plataforma tecnológica robusta en servicios e infraestructura al servicio del cliente interno y externo mediante la disponibilidad del servicio de mesa de ayuda para la atención y solución de incidentes y requerimientos de sus servidores y colaboradores, con una modernización en la plataforma tecnológica existente mediante la adquisición de una solución de hiperconvergencia que le permitió a la entidad un crecimiento en la capacidad de almacenamiento y procesamiento virtualizado de todos los sistemas de información con que cuenta actualmente la entidad tanto misionales, administrativos y financieros, como también la adquisición de equipos activos para mejorar la comunicación de datos a través de la red, superando de esta forma la obsolescencia tecnológica y aportando al objetivo de un gobierno digital y abierto.

Durante este cuatrienio, la entidad modernizó espacios físicos con tecnología de punta puestos al servicio del desarrollo de actividades que fueron clave en la gestión exitosa de los procesos tales como salas de audiencia, sala de crisis, sala de monitoreo, despacho de la dirección, auditorios y pabellón del conocimiento y de soporte a la operación como la estación Marichuela y la estación de Bella Vista. Así mismo, se actualizaron equipos de cómputo con algunos componentes tecnológicos como discos duros y sistema operativo que permitieron un rendimiento más eficiente en las actividades diarias de gestión. Igualmente, se garantizó la disponibilidad de herramientas de gestión tecnológica mediante la suscripción y renovación del licenciamiento de Software como la Suite de Office 365, la Suite de Adobe Creative y ArcGIS para brindar a las áreas de la entidad las herramientas ofimáticas, de diseño y de georreferenciación necesarias para la ejecución de las labores propias de la misionalidad. Se dio continuidad al soporte del sistema misional FUOCO, incluyendo la capacitación al personal operativo que interactúa con el sistema, actividad clave para un correcto y eficiente registro de la información de las emergencias y el funcionamiento del portal de servicios que resultó en una mejora en los servicios ofrecidos a la ciudadanía.

F. Implementación del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información (MSPI) y plan operacional de seguridad y privacidad de la información

La entidad, elaboró y aprobó el Plan Estratégico de Seguridad y Privacidad de la Información (PESI), en el cual se identificó la situación actual en su nivel de madurez. Con esto, se implementó el Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información (MSPI de MINITC), donde se identificaron los riesgos, se tipificaron de acuerdo con su nivel de impacto y se generaron los controles tanto administrativos como técnicos. Se elaboró y aprobó el Manual de Políticas de Seguridad y Privacidad de la Información, donde incluyó roles y responsabilidades, alcance y objetivos de seguridad de la información. Así mismo, se establecieron los indicadores para medir el avance de la implementación del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información. Con el instrumento de Evaluación se realizó el seguimiento del MSPI y se generaron los respectivos reportes a la Alta Consejería TIC de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

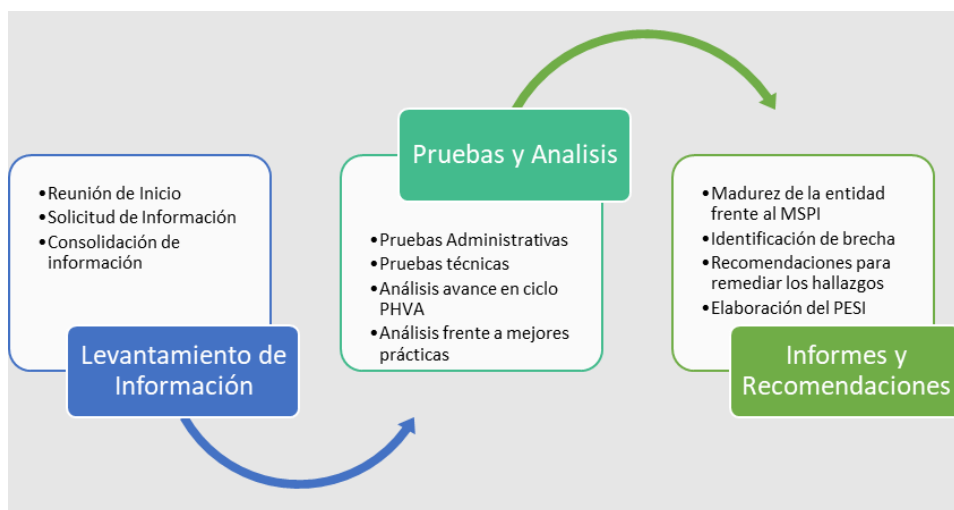
Aunado a esto, se realizó el diagnóstico de datos personales, a través del formato de Revisión de controles de seguridad de datos-ACDTIC, y finalmente se elaboraron los procedimientos para el cumplimiento y seguimiento de los planes y modelos implementados para la Seguridad y Privacidad de la Información, los cuales se encuentran enmarcados en el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información -SGSI, basado en la norma ISO 27001:2013, la norma ISO 27032:2012 de Gestión de la Ciberseguridad, así como algunos lineamientos establecidos por la norma ISO 22301 de la Gestión de la Continuidad del Negocio.

II. Logros

- Adopción de la Política de Seguridad y Privacidad de la Información, mediante la Resolución 555 de 2022.
- Aplicación de diagnóstico del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información emitido por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las

Comunicaciones, el cual se documentó con corte al primer semestre de 2022. esta evaluación se realizó siguiendo las siguientes fases:

Imagen 7. Fases diagnóstico MSPi



Fuente: Oficina Asesora de Planeación- Tecnología

III. Retos

- Adquisición de software de vulnerabilidades
- Diseñar e implementar estrategias de sensibilización de seguridad y privacidad de la Información
- Implementar el Plan de Recuperación de Desastres-DRP

IV. Aspectos relevantes para entregar a la administración entrante:

Se incluyen los documentos con los que se dan cumplimiento a la Política de gobierno Digital

- Plan Estratégico de Tecnologías de la Información (PETI) vigente

<https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/peti>

- Plan de seguridad y privacidad de la información vigente <https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/PlanSPI>

- Plan para la Identificación y clasificación de datos abiertos-Vigente <https://www.bomberosbogota.gov.co/sites/default/files/documentos/TIC-PL04%20Plan%20de%20Datos%20Abiertos.docx?width=800&height=800&iframe=true>

SEGURIDAD DIGITAL

I. Gestión Realizada

A. Infraestructuras críticas en la entidad

La U.A.E. Cuerpo Oficial de Bomberos elaboró y aprobó el Manual de Clasificación de activos, y a través de la metodología establecida, se identificó los activos por cada proceso, los responsables, se clasificó los activos e información, se determinó la criticidad del activo y se identificó si existe infraestructura crítica cibernética. Así mismo, permitió valorar y etiquetar los activos de información de la entidad, estableciendo los controles de seguridad que permiten mantener niveles de confidencialidad, integridad y disponibilidad requeridos para la información y demás activos. Se realizó el inventario y clasificación de activos de información por proceso, identificando el custodio de la información, la frecuencia con que se utiliza y actualiza la información y en lo referente a los datos personales, en estos activos de información, se clasificó de acuerdo con su carácter de dato personal público, semiprivado, privado y sensible.

En el Portal web www.bomberosbogota.gov.co se publicó la matriz de clasificación de activos de información. Aunado a esto, se realizó el inventario de activos de plataforma crítica, identificando el proceso, servidor web o aplicación, el tipo de servidor virtual o físico, el nivel de contingencia y si es monitoreado por SOC.

B. Identificación y gestión de riesgos de seguridad digital en la entidad

La UAE Cuerpo Oficial de Bombero identificó los riesgos digitales, el Mapa de Riesgos Inherentes y el Mapa de Riesgos residuales. Adicionalmente, se realizó el diligenciamiento de la herramienta de evaluación efectiva de controles que permitió obtener una calificación calculada para cada dominio y totalizada a partir del valor registrado y promediado sobre la cantidad de objetivos de control que se establecieron. El resultado obtenido para la evaluación del estado actual refleja los controles y su efectividad según la Normatividad ISO 27001 del 2013 y lo planteado dentro del desarrollo del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información -MPSI que ha establecido el MinTIC para las entidades públicas, así como el avance del ciclo PHVA (Planear-Hacer-Verificar-Actuar). Así mismo, se definió el Plan de Tratamiento de Riesgos.

II. Logros

- Aumento en el resultado de la evaluación efectiva de controles de riesgos de seguridad digital como se muestra a continuación:

Tabla 38. Evaluación de control de riesgos de seguridad digital

No.	Evaluación de Efectividad de controles
-----	--

	DOMINIO	Calificación a Feb 28 de 2022	Calificación a Jun 30 de 2022	Calificación a Dic 9 de 2022	Calificación a Junio de 2023	Calificación Objetivo	EVALUACIÓN DE EFECTIVIDAD DE CONTROL	
A.5	POLÍTICAS DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	90	100	100	100	100	OPTIMIZADO	
A.6	ORGANIZACIÓN DE LA SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	65	78	78	78	100	GESTIONADO	
A.7	SEGURIDAD DE LOS RECURSOS HUMANOS	82	86	86	89	100	OPTIMIZADO	
A.8	GESTIÓN DE ACTIVOS	46	62	75	75	100	GESTIONADO	
A.9	CONTROL DE ACCESO	65	77	77	77	100	GESTIONADO	
A.10	CRIPTOGRAFÍA	60	80	80	80	100	GESTIONADO	
A.11	SEGURIDAD FÍSICA Y DEL ENTORNO	67	84	84	84	100	OPTIMIZADO	
A.12	SEGURIDAD DE LAS OPERACIONES	55	68	68	68	100	GESTIONADO	
A.13	SEGURIDAD DE LAS COMUNICACIONES	27	58	58	58	100	EFFECTIVO	
A.14	ADQUISICIÓN, DESARROLLO Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS	37	61	61	61	100	GESTIONADO	
A.15	RELACIONES CON LOS PROVEEDORES	20	50	50	52	100	EFFECTIVO	
A.16	GESTIÓN DE INCIDENTES DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	29	57	57	57	100	EFFECTIVO	
A.17	ASPECTOS DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN DE LA GESTIÓN DE LA CONTINUIDAD DEL NEGOCIO	43,5	63,5	63,5	63,5	100	GESTIONADO	
A.18	CUMPLIMIENTO	48,5	59	59	80	100	EFFECTIVO	
PROMEDIO EVALUACIÓN DE CONTROLES SGSI		39	53	70	71	73	100	GESTIONADO

Fuente: Oficina Asesora de Planeación- Tecnología

- Cierre de brecha del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información – MPSI, respecto al anexo ISO 27001:2013**

En este componente se muestra de manera gráfica el resultado del análisis de brecha frente a los controles del Anexo A, del estándar ISO 27001:2013, y la guía 8 - Controles de Seguridad de la Información del Modelo de Seguridad de Privacidad de la Información. Enseguida se presenta la calificación de cada dominio frente a la escala de evaluación definida y también en comparación con la calificación objetivo.

Imagen 8. Brecha anexa a ISO 27001:2013



- **Realización de campaña de Ciberseguridad**

Se realizó campaña de ciberseguridad, con el fin de conocer la apropiación de las buenas prácticas de hábitos digitales seguros de los funcionarios y contratistas de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá. Se aplicó a 200 usuarios con correo de la entidad. Este ejercicio se realizó con Cofense, líder mundial en temas de ingeniería social.

III. Retos

- Apropiada gestión de riesgos digitales y sensibilización a todos los servidores y colaboradores de todos los niveles de la entidad sobre la responsabilidad para evitar incidentes de seguridad digital
- Fortalecer la gestión del conocimiento en temas de ciberseguridad para funcionarios y colaboradores
- Asignar los recursos presupuestales necesarios para el tema de seguridad y privacidad de la Información y Ciberseguridad.

IV. Aspectos relevantes para entregar a la administración entrante:

- Manual de Políticas de Seguridad y Privacidad de la Información
https://www.bomberosbogota.gov.co/sites/default/files/documentos/Manual%20de%20Políticas%20de%20Seguridad%20y%20Privacidad%20de%20la%20Información%20con%20Accesibilidad_0.pdf?width=800&height=800&iframe=true
- Plan Estratégico de Seguridad y Privacidad de la Información-PES

<https://www.bomberosbogota.gov.co/sites/default/files/documentos/TIC-PL03%20Plan%20de%20Seguridad%20y%20Privacidad%20de%20la%20Informaci%C3%B3n.pdf?width=800&height=800&iframe=true>

- Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información.
<https://www.bomberosbogota.gov.co/sites/default/files/documentos/TIC-PL02%20Plan%20de%20Tratamiento%20de%20Riesgos%20de%20Seguridad%20y%20Privacidad%20de%20la%20Informaci%C3%B3n.pdf?width=800&height=800&iframe=true>

- Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones-PETI
<https://www.bomberosbogota.gov.co/sites/default/files/documentos/TIC-PL01%20Plan%20Estrat%C3%A9gico%20de%20Tecnolog%C3%ADas%20de%20la%20Informaci%C3%B3n%20-%20PETI.pdf?width=800&height=800&iframe=true>

- Manual de Clasificación de activos de Información
<https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/procesos/gestion-tic>

- Matriz de activos de información
<https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/instrumentos-gestion-informacion-publica/registro-activos-informaci%C3%B3n/activos-1>

- Inventario clasificación de activos e infraestructura crítica
- Matriz de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
- Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información-MSPI

DEFENSA JURÍDICA

I. Gestión Realizada

• Desarrollo de acciones para el fortalecimiento de la Política

Desde el 2020, se ha atendido lo previsto en el modelo de gestión a través de los lineamientos adoptados para el desarrollo y seguimiento de la gestión jurídica en el ámbito distrital, con la finalidad de garantizar una atención eficiente y brindar seguridad jurídica a los procesos judiciales que se tiene a cargo de la entidad. Permitiendo así, la toma de decisiones, la protección de los intereses del Distrito Capital y la prevención del daño antijurídico identificado por la entidad.

Por lo anterior y atendiendo a que la mayor cantidad de procesos judiciales que se tiene a cargo obedecen a procesos de nulidad y restablecimiento del derecho, con una cifra aproximada en la entrada de vigencia de la administración de 305 procesos con ocasión a los diferentes emolumentos dejados de cancelar o liquidados de manera no adecuada esto es, horas extras, recargos nocturnos, entre otros; con ocasión a los horarios de trabajo del personal operativo, se implementó la resolución No. 080 de 2019, a través de la cual se estableció el horario y jornada ordinaria de trabajo del personal operativo de la entidad. Esto, permitió regular la jornada ordinaria laboral

bajo el sistema de turnos con una intensidad de 190 horas mensuales y establecer capacitaciones formales con la Subdirección de Gestión Humana, para que de manera reiterativa se indicara la liquidación de estos emolumentos y se diera a conocer los mismos a nuestro personal operativo. Así mismo, se realizó la sistematización de esta clase de liquidaciones a efectos de minimizar los errores que se pudieran presentar en la liquidación de horas extras, compensatorios y demás derechos en los cuales se podrían ver afectados los servidores, disminuyendo con ello de manera significativa, cerca de un 50% la litigiosidad de la entidad en estos temas en el periodo de la actual administración.

Los instrumentos diseñados e implementados por la entidad enfocados a la prevención del daño antijurídico fueron: El 11 de noviembre de 2021, se expidió el Acuerdo 001, suscrito por todos los miembros del Comité de Conciliación, mediante el cual se adoptó la política de Defensa Judicial y Daño Antijurídico. El 29 de abril de 2022 y el 28 de febrero de 2023, se adoptó para cada una de las vigencias el plan anual de acción para la recuperación del patrimonio público. El 14 de octubre de 2022 se presenta el análisis de la carga de litigiosidad de la entidad y las causas generadoras a fin de determinar si era necesaria la modificación a la política de defensa judicial y daño antijurídico, concluyendo que las acciones reiteradas son los de nulidad y restablecimiento del derecho y ejecutivos, a los cuales se les aplica la política contenida en el acuerdo 001 de 2021, no siendo necesaria su modificación. Se emitió la resolución 1644 del 30 de diciembre de 2022, por medio de la cual se modifica el reglamento interno del comité de conciliación de la entidad.

El 1 de junio de 2023, se presenta por parte de la firma que ejerce la defensa judicial de la entidad MONCADA BARRERO Y ABOGADOS, el análisis de los procesos ejecutivos, generadores de mayor litigiosidad en la vigencia, en los cuales se presenta propuesta modificatoria frente al Acuerdo 001 de 2021, respecto a la conciliación de intereses, la cual se encuentra e trámite de estructuración de ajuste conforme a lo planteado.

A. Actividad Litigiosa de la Entidad

Procesos judiciales: La mayor actividad litigiosa para la UAECOB, en la vigencia 2020-2023, son los procesos ejecutivos, cuyo título ejecutivo son las sentencias de nulidad y restablecimiento del derecho por concepto de horas extras y recargos del personal operativo. Procesos que a inicios de la vigencia 2020 se contaban con 66 procesos activos y en el transcurso del periodo a corte 22 de noviembre de 2023, se radicaron 94 demandas, para un total de 160 demandas tramitadas, encontrándose activas a corte del 22 de noviembre 148 procesos. Le siguen, los procesos de nulidad y restablecimiento del derecho, cuyo objeto es el reconocimiento de horas extras y recargo del personal operativo, los cuales al iniciar la vigencia 2020 se contaban con un número de 204 procesos y radicándose en el periodo 2020-2023 la cantidad de 11 procesos, encontrándose a la fecha 57 procesos activos. De otra parte, se encuentran los procesos de reparación directa, repetición, nulidad y restablecimiento del derecho, en los cuales se solicita el reconocimiento del contrato realidad o el reintegro al cargo y los contractuales, los cuales al iniciar la vigencia 2020 sumaban un número

de 35 procesos e iniciándose en la vigencia 14 procesos, encontrándose a corte 22 de noviembre de 2023, con 23 procesos activos.

La entidad cuenta con la relación de cada uno de los procesos, donde se registran los procesos iniciados, activos y tramitados en la vigencia, con identificación del estado procesal y el valor de las pretensiones. Como se refleja a continuación:

Tabla 39. Estado de procesos judiciales

ACCIONES	TOTAL	DELITO/DERECHO VULNERADO	VALOR DE LAS PRETENSIONES
PROCESOS PENALES	35	Falsedad en documentos público, peculado por apropiación, en 9 procesos estamos constituidos como víctimas	\$602.998.544
ACCIONES POPULARES	6	VINCULADA, no accionada de manera directa, ninguna con orden judicial	0
CONCILIACIONES EXTRAJUDICIALES	1	Nulidad y Restablecimiento- contrato Landinez	\$ 152.082.725

Fuente: Oficina Jurídica

Tabla 40. Estado de procesos judiciales

ACCIONES	TOTAL	VALOR PRETENSIONES
PROCESOS DE NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO	103	\$ 11.983.234.646
PROCESOS EJECUTIVOS	148	\$15.761.337.767
CONTRACTUALES	11	\$ 4.797.836.237
REPARACION DIRECTA	9	\$15.754.123.709
REPETICIONES	3	\$211.746.908

Fuente: Oficina Jurídica

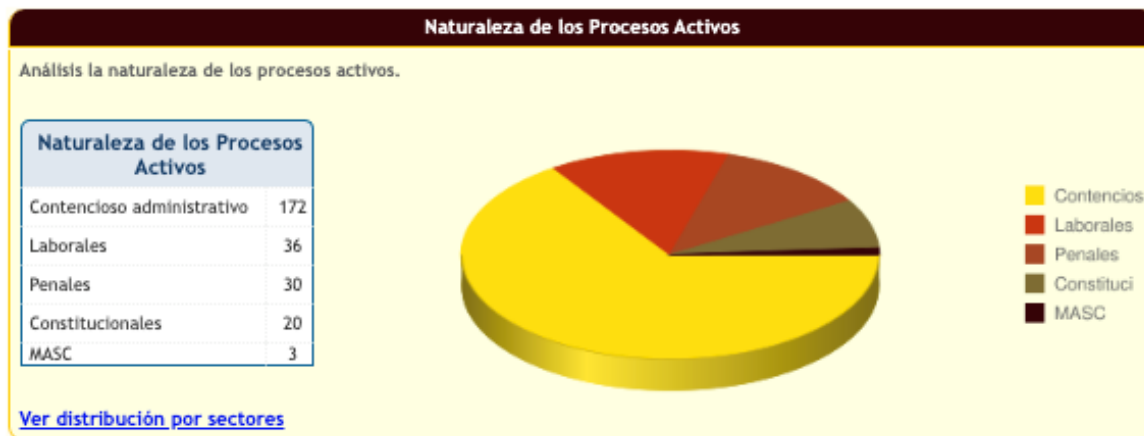
Porcentajes de procesos activos y terminados en la entidad, siendo representativo el porcentaje de procesos terminados frente a los activos, en donde se evidencia un porcentaje menor:

Imagen 9. Estado actual de procesos



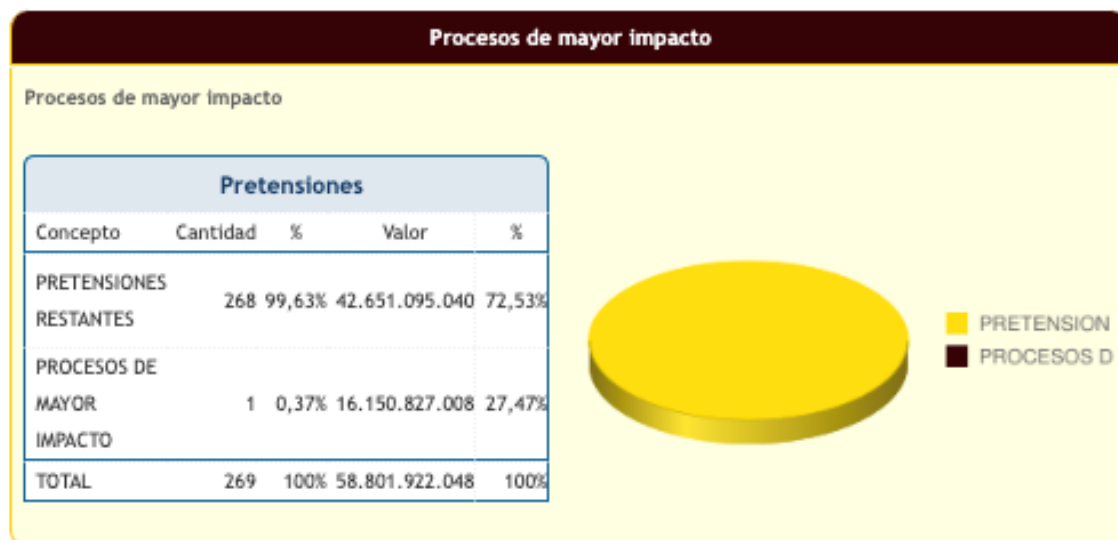
Fuente: Oficina Jurídica - UAE Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá

Imagen 10. Naturaleza de los procesos activos. UAE Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá



Fuente: Oficina Jurídica - UAE Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá

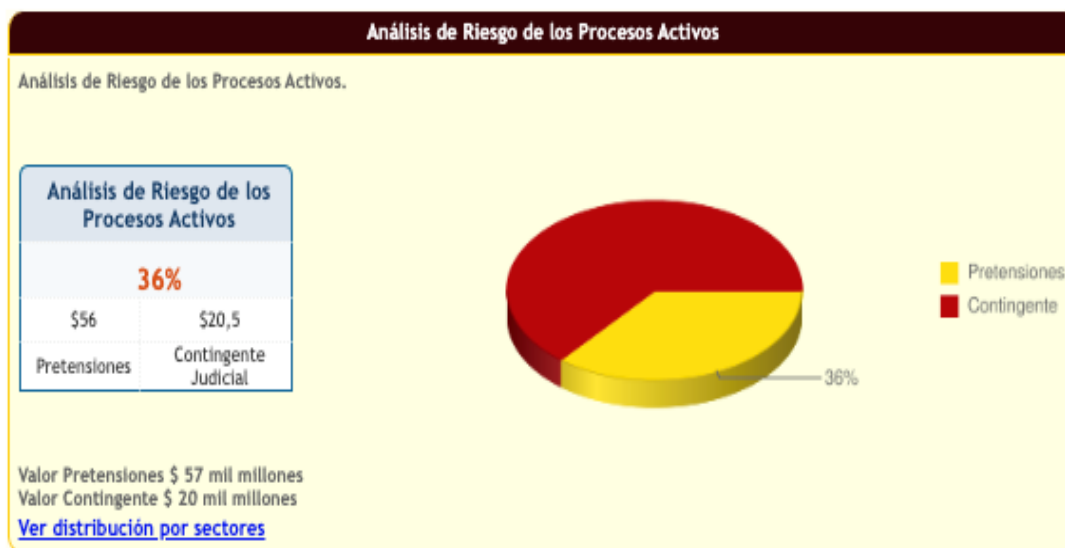
Imagen 11. Procesos de mayor impacto



Fuente: Oficina Jurídica - UAE Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá

Se tienen 269 procesos con un valor total de pretensiones cerca de los 42 mil millones de pesos, los cuales obedecen a procesos de nulidad y restablecimiento del derecho y procesos ejecutivos, con un porcentaje del 72.% y un solo proceso de reparación directa con un valor de pretensiones de 16 mil millones de pesos.

Imagen 12. Análisis de riesgos de los procesos activos



Fuente: Oficina Jurídica - UAE Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá

A continuación, se presenta de manera consolidada la información relacionada con las demandas contra la entidad:

Tabla 41. Resumen de demandas en contra de la entidad al iniciar y finalizar periodo

Demandas	Cantidad
Cantidad de demandas en contra que tenía la entidad al inicio de su periodo de gobierno.	305
Cantidad de demandas que fueron presentadas en contra de la entidad durante el actual periodo de gobierno.	187
Cantidad de demandas activas en contra de la entidad actualmente (22 de noviembre de 2023).	227
Cuantifique el valor total de las pretensiones de las demandas activas en contra de la entidad.	\$46.539.601.062

Fuente: Oficina Jurídica - UAE Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá

Con respecto a las sentencias ejecutoriadas que fueron notificadas a la entidad se poseen los siguientes datos

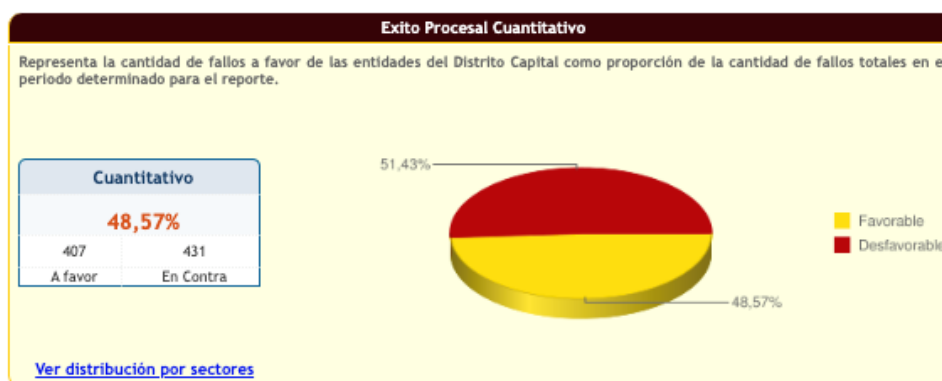
Tabla 42. Consolidado de sentencia ejecutoriadas

Sentencias ejecutoriadas notificadas a la entidad	Cantidad
¿Cuántas fueron favorables a la entidad?	19
¿Cuántas fueron desfavorables a la entidad?	93
¿Cuántas tuvieron fallo inhibitorio?	0

Fuente: Oficina Jurídica - UAE Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá

A continuación, se presenta en gráficos los indicadores de tasa de éxito procesal cuantitativo y cualitativo.

Imagen 13. Éxito procesal cuantitativo



Fuente: Oficina Jurídica - UAE Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá

Imagen 14. Éxito procesal cualitativo



Fuente: Oficina Jurídica - UAE Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá

B. Etapa de Cumplimiento y Pago de Sentencias y Conciliaciones

Los reportes de pagos de sentencias y conciliaciones se presentan a continuación:

Tabla 43. Reporte de pagos de sentencias y conciliaciones

VIGENCIA	VALOR POR SENTENCIAS	VALOR POR CONCILIACIONES	TOTAL
2020	\$4.408.664.469	\$2.447.156.241	\$6.855.820.717
2021	\$2.318.716.091	\$2.011.315.542	\$4.330.797.592
2022	\$4.671.520.158	\$667.625.806	\$5.339.145.964
2023	\$2.975.471.877	\$146.610.542	\$3.122.082.419

Fuente: Oficina Jurídica - UAE Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá

Demandas Administrativas relevantes para la entidad en marco de los procesos de contratación

Contrato Incumplimiento Estación Ferias

1. JUZGADO 34 ADMINISTRATIVO - SECCIÓN TERCERA DE BOGOTÁ

Rad. 11001333603420230025300

Dte. UAECOB

Ddo. Darío Cesar Alfonso Franco

Resumen del proceso: i) En el proceso de referencia se solicitó al Juez de conocimiento declara que, el contratista -DARÍO CESAR ALFONSO FRANCO, incumplió el Contrato de Obra No. 436 de 2019 suscrito con la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS de BOGOTÁ, al omitir sus obligaciones contractuales conforme a las consideraciones y causas advertidas; ii) con ocasión al incumplimiento le

ocasionó a la Entidad unos perjuicios consistentes en la falta de ejecución de la obra, la congelación de los recursos, la afectación al personal de bomberos y la prestación deficitaria del servicio a la comunidad, perjuicios que dan lugar al cobro proporcional de la cláusula penal pecuniaria pactada en la cláusula decimocuarta del Contrato de Obra No. 436 de 2019.

Estado procesal:
14/08/23 RADICACIÓN DEMANDA
18/08/23 AL DESPACHO

El proceso se encuentra al Despacho para resolver sobre la admisión de la Demanda

Contrato Incumplimiento Rempodiesel

JUZGADO 62 ADMINISTRATIVO - SECCIÓN TERCERA DE BOGOTÁ

Rad. 11001334306220230017700

Dte. UAECOB
Ddo. REIMPODIESEL

Resumen del proceso: En el proceso de referencia se solicitó al Juez de conocimiento declarar que, en virtud del Contrato de Prestación de Servicios No. 377 de 2019, REIMPODIESEL S.A.S. incumplió la obligación de intervenir la maquina MA04 propiedad de la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS BOGOTÁ con repuestos nuevos y originales y aportar los documentos requeridos por la supervisión, ii) en virtud del Contrato de Prestación de Servicios No. 377 de 2019, REIMPODIESEL S.A.S. tenía la obligación de reembolsar a INCOLDEX los valores de reparación de los vehículos entregado a esta por la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS BOGOTÁ., iii) como consecuencia de alguna o todas las declaraciones se solicitó, se DECLARE que REIMPODIESEL S.A.S. incumplió el Contrato de Prestación de Servicios No. 377 de 2019, por un valor de TRECIENTOS SETENTA Y CINCO MILLONES DE PESOS (\$ 375.000.000 M/CTE, iv) se LIQUIDE JUDICIALMENTE el Contrato de Prestación de Servicios No. 377 de 2019 y se reconozcan los conceptos debidamente probados a favor de la UAECOB, v) se CONDENE a REIMPODIESEL S.A.S. a reparar integralmente los perjuicios sufridos por la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS BOGOTÁ y el valor que resulte a favor de esta de la liquidación judicial del Contrato de Prestación de Servicios No. 377 de 2019.

Estado procesal:
15/06/23 RADICACIÓN DEMANDA
09/08/23 AUTO POR MEDIO DEL CUAL SE INADMITE DEMANDA
18/08/23 APODERADO DE LA UAECOB PRESENTÓ MEMORIAL CON SUBSANACIÓN A LA DWMANDA
30/08/23 AL DESPACHO
18/10/23 AUTO ADMITE LA DEMANDA
18/10/23 AUTO ORDENA REQUERIR A LA PARTE DEMANDANTE

24/10/23 SOLICITUD DE EXPEDIENTE APODERADO CARLOS GRANADOS
25/10/23 APODERADO DE LA UAECOB PRESENTA MEMORIAL CON CUMPLIMIENTO
AL REQUERIMIENTO
01/11/23 AL DESPACHO

El proceso se encuentra al Despacho para resolver sobre el cumplimiento al requerimiento hecho a la Entidad.

Denuncias penales relevantes para la entidad en marco de la ejecución de los contratos y adecuado ejercicio de la supervisión.

- FISCALIA GENERAL DE LA NACIÓN

Rad.: 20236110005372

Sindicados: indeterminados

Resumen del proceso: El Vehículo de placas OB892, identificado con la sigla interna MLI01, fue ingresado a las instalaciones del taller NAVITRANS, el día 31 de mayo de la anualidad que avanza, en ejecución del contrato 440 de 2022. Con el propósito de lograr la reparación de las fallas que presentaba el vehículo, se confrontó que el número de motor, confirmando y concluyendo que nunca se realizó la intervención que se refiere en el contrato 377 de 2019.

Estado procesal: Activo en indagación y elaboración del taller metodológico por parte de la fiscalía.

- JUZGADO 49 PENAL DEL CIRCUITO CON FUNCIÓN DE CONOCIMIENTO
DIRECCIÓN SECCIONAL BOGOTÁ D.C.

Rad. 11001600000020220121700

Sindicados: Pedro Andrés Manosalva Rincón y Benjamín Herrera Montero

Resumen del proceso: PEDRO ANDRÉS MANOSALVA RINCÓN, en calidad de supervisor del contrato 377 de 2019, incurrió en el delito de peculado por apropiación a favor del contratista, en el proceso de adquisición y compra de la bomba de extinción para la máquina bomberil ME19, de placas OBG935, la cual fue reparada por un valor de 202 millones de pesos, cuando su valor real era de 78 millones de pesos.

Estado procesal:

2022-06-09 Formulación De Imputación (Art 286)

2022-06-16 Formulación De Imputación (Art 286)

2022-06-16 Ruptura Procesal

2022-06-16 Al despacho por reparto

2022-06-16 Escrito de Acusación por reparto Juzgado 49 Penal Circuito Función Conocimiento - Bogotá D.C

2022-08-09 Aud Formulación de Acusación

2022-08-31 Aud Formulación de Acusación

2022-10-25 Aud Formulación de Acusación

2022-12-09 Aud Formulación de Acusación

2023-01-23 Regreso al Centro De Servicios-ASIGNADO

2022-12-09 Apelación (Art 176)-

2023-01-27 Envío Tribunal Superior
2023-05-12 Aud Formulación de Acusación
2023-08-15 Aud Preparatoria
2023-09-01 Aud Preparatoria
2024-01-23 Aud Preparatoria

El proceso se encuentra actualmente para audiencia preparatoria para el 23 de enero de 2024 a las 8:00 am, se envió poder de sustitución el 22 de septiembre de 2023.

Contrato Realidad – DAVID LANDINEZ – Contrato 389 de 2022

El señor DAVID STEVENS LANDINEZ VIVAS identificado con la cedula de ciudadanía número 1.024.503.055 interpuso acción de tutela, la cual correspondió por reparto al Juzgado 41 Penal Municipal con Función de Control de Garantías, acción en la cual solicito se ampara su derecho al trabajo y mínimo vital y que se le renovara en contrato de prestación de servicios, garantizándosele la estabilidad laboral.

Lo anterior argumentando que fue contratista de la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS desde el año 2017 mediante contrato 257, el contrato 350 de 11 de septiembre de 2018, 527 de fecha 12 de agosto de 2020, 201 de 11 de noviembre de 2020, 527 de 08 de diciembre de 2020, 287 de 12 de marzo de 2021, 389 de 03 de marzo febrero de 2022, 027 de 16 de febrero de 2023, contrato este que se terminó el 15 de junio de 2023.

Que el día 03 de enero de 2023 le fue diagnosticado “carcinoma basocelular nodular”, en la región de la nariz, disponiéndosele un tratamiento médico consistente en cirugía MOHS y reconstrucción en el área afectada, por lo que a la terminación del contrato se solicitó a la entidad se le renovara el mismo, atendiendo a su condición médica y la afiliación que debía mantener en la EPS.

Solicitud a la cual no se había dado respuesta a la fecha de presentación de la tutela, por lo que ante su debilidad manifiesta interponía dicha acción.

El día 6 de julio de 2023, se profirió fallo por el Juzgado en mención, amparando el derecho y ordenando a la entidad que dentro del término de 48 horas renovara el contrato de prestación de servicios 027-2023, advirtiéndole al accionante que dentro de los 4 meses siguientes interpusiera acción laboral, para que mediante esta, se determine la renovación del contrato, ya que es dicha jurisdicción quien debe absolver dichas pretensiones y decidir sobre el resarcimiento indemnizatorio, so pena de quedar sin efecto el amparo otorgado.

Contra dicha decisión se presentó impugnación por parte de la UAECOB, la cual correspondió a Juzgado 54 Penal del Circuito con Función de Conocimiento, el cual emitió fallo el 25 de agosto de 2023, confirmando la decisión.

El 28 de septiembre de 2023, el Juzgado 41 Penal Municipal con Función de Control de Garantías, notifica incidente de desacato presentado por el señor Landinez, el cual argumento en su escrito, que la entidad no ha dado cumplimiento a los fallos de tutela,

por cuanto en estos se dispuso que "cancelara los aportes en salud y pensión si no lo ha hecho, así como el pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha de su desvinculación hasta la calenda de su reintegro, lo anterior en procura de la salvaguarda de su derecho a acceder a los servicios de salud que requiera a causa de sus diagnósticos y su mínimo vital",

Desacato que se decidió el 11 de octubre de 2023, cerrando el mismo y archivando las diligencias, por cuanto la entidad procedió en el término otorgado por el despacho Judicial, a renovar el contrato 027 de 2023 y no se estableció en la parte resolutoria de las sentencias el pago de prestaciones sociales, por cuanto los contratos suscritos no están regulados por la legislación laboral, sino que tienen naturaleza civil, por lo que el contratante no asume ninguna obligación laboral.

Riesgos de posibles demandas futuras

Actualmente se identifica que pueden llegar a presentarse 138 demandas de carácter laboral, con ocasión a las reclamaciones administrativas presentadas por personal operativo del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá.

C. Acciones de repetición y recuperación de los recursos públicos

En el periodo no se inició proceso de acción de repetición para tal fin; no obstante la entidad se constituyó como víctima en 3 procesos penales; así mismo se implementó el plan de acción anual para la recuperación del patrimonio público, con el fin de determinar las acciones judiciales a iniciar, con ocasión a los informes trimestrales que deben remitir los jefes de cada área; esto concordante con los criterios definidos por el Comité de Conciliación del costo beneficio para la entidad del inicio de cada proceso según su cuantía.

Procesos Disciplinarios Etapa Juzgamiento

La oficina Jurídica adelanta la etapa de juzgamiento de los procesos disciplinarios desde el mes de septiembre de 2022, razón por la cual a la fecha se cuenta con un total de 25 procesos disciplinarios, de los cuales se han adelantado las siguientes actuaciones con corte a 22 de noviembre de 2023

- Fallos de 1ra Instancia: 7
 - Sancionando: 4
 - Absolutorios: 3
- Autos de Nulidad: 2
- Autos de Archivo: 1
- Autos Avoca Conocimiento: 15
- Autos de trámite 13

Procesos de cobros coactivos

En cumplimiento de las funciones previstas para la oficina jurídica, se implementó en el mes de agosto de 2023 el manual de cobros coactivos de la entidad, adoptado mediante

resolución No. 990 de 2023, a la fecha se cuenta con una cartera total por cobrar de \$ 90.740.499 de los siguientes procesos en cobro persuasivo y coactivo:

Tabla 44. *Procesos en cobro persuasivo y coactivo*

TIPO DE PROCESO	PROCESOS RADICADOS	INICIO DE TRAMITE COBRO PERSUASIVO	INICIO TRÁMITE PROCESO COACTIVO
Incumplimientos	7	3	4
Cobro de Incapacidades	11	1	10
Costas procesales	6	3	0

Fuente: Oficina Jurídica

En atención a la gestión de cobro coactivo realizada por la oficina jurídica se ha recuperado un valor aproximado de \$237.176.878, ya que se ha generado el pago de las sumas adeudadas.

II. Logros

- Adopción de la política de defensa judicial y daño antijurídico.
- Implementación de la política a partir del Acuerdo 001 de 2021 por medio de la cual se unificaron criterios para la presentación de propuestas conciliatorias en procesos de nulidad y restablecimiento del derecho, cuyo objeto de debate es el reconocimiento de horas extras y recargos del personal operativo; así como para procesos ejecutivos cuyo título son las sentencias de nulidad y restablecimiento del derecho,
- Terminación de procesos a través de mecanismos de solución de conflictos, como es del caso a través de conciliación, donde se consiguió que los demandantes aceptarán las propuestas realizadas, lográndose pagos por cerca de \$5.197.695.058 por dicho concepto, evitando con ello indexaciones e intereses moratorios que pudieron haberse ocasionado de no haberse conciliado.

III. Retos

- Lograr asignación presupuestal por un valor aproximado de 21 mil millones de pesos, a efectos de garantizar el pago de la totalidad de los procesos que se han notificado
- Enfocar la gestión a solicitar presupuesto para pagar o conciliar los procesos que están en curso y de esta forma dar aplicación efectiva a la Política de Defensa Judicial y Daño antijurídico adoptada por la entidad.

IV. Aspectos relevantes para entregar a la administración entrante:

- Acuerdo 001 de 2021 link <https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/acuerdo-001-2021>
- Actas de Comité de Conciliación registradas en SIPROJWEB Link https://www.bogotajuridica.gov.co/siprojweb2/conciliaciones/search_comite.jsp, dichas actas tienen reserva, pueden ser consultadas cuando los cargos que fungen como miembros del comité de conciliación, dentro de estos el Director/a, estén posesionados, y se les asigne Usuario y clave en el SIPROJ por la Secretaría Jurídica Distrital.
- Inventario y expedientes de los procesos judiciales.
- Procesos y estado procesal registrados en SIPROJWEB enlace https://www.bogotajuridica.gov.co/siprojweb2/reportes/entrada_procesoxabogado.jsp

MEJORA NORMATIVA

I. Gestión Realizada

REGULARIZACIÓN, NORMATIVIDAD Y GOBERNANZA

Las actividades propias en el ejercicio de regularización, normatividad y gobernanza están dadas en atención al acompañamiento jurídico que debe darse desde esta oficina a las demás dependencias y áreas de la entidad en atención a la expedición de actos administrativos, normatividad, regulación específica y relacionada con la misionalidad de la entidad que deban ser suscritos por la Alcaldesa Mayor, por lo cual su sustento jurídico se basa en:

- ◆ Política Jurídica Decreto Distrital 474 de 2022 “Por el cual se adopta en el Distrito Capital la Política de Gobernanza Regulatoria”
- ◆ Directiva 002 de 2023 “Implementación del Módulo de la Agenda Regulatoria en el Distrito Capital”,

En cumplimiento del Decreto 474 de 2022 y de la Directiva 002 de 2023 “, se apoyó la propuesta regulatoria presentada por la Subdirección de Gestión del Riesgo y relacionada con:

- a) Modificación del artículo 28 del Acuerdo Distrital 11 de 1988 “Por la cual se reforma la estructura tributaria distrital y se dictan otras disposiciones” y del artículo 7° del Acuerdo Distrital 9 de 1992 "Por el cual se conceden unos incentivos fiscales a los contribuyentes que han cumplido oportunamente las contribuciones tributarias y se dictan otras normas de carácter tributario", en el sentido de reducir el porcentaje de la tarifa para acceder al trámite de expedición de conceptos técnicos por parte de la Unidad.

No obstante, la importancia social de la iniciativa se trajo a colación que la competencia legal para aquella según el Estatuto Orgánico de Bogotá corresponde al Cabildo Distrital o a la Administración Distrital - Secretaría Distrital de Hacienda y, en ese sentido, debía ser ambientada con tal entidad para que desde la administración Distrital se radique ante la Corporación Edilicia un proyecto de acuerdo contentivo para tal fin.

Tal iniciativa se remitió para lo de competencia al Director Jurídico y Contractual encargado de la Secretaría Seguridad, Convivencia y Justicia, mediante Oficio E-01052-2023000337-UAECOB Id: 148023 del 2023-01-17.

- b) A la par, la Secretaría Jurídica Distrital invitó a la UAECOB a participar en el proyecto piloto de depuración normativa adelantado con el Ministerio de Justicia y del Derecho en el marco de la Ley 2085 de 2021 “Por medio de la cual se adopta la figura de la depuración normativa, se decide la pérdida de vigencia y se derogan expresamente normas de rango legal” y del citado Decreto 474 de 2022, con el cual se pretende expulsar del ordenamiento jurídico las normas obsoletas o en desuso y, de esta manera, fortalecer el principio constitucional de seguridad jurídica y cultura de la legalidad, así como tener certeza de cuál es la normativa vigente para el Distrito Capital. La atención a tal petición se efectuó mediante comunicación E-01052-2023002927-UAECOB Id: 158691 del 2023-04-25, dirigida a la Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia quien, a su vez la trasladó al Ministerio de Justicia y Derecho.

Invitación que se plasmó con la propuesta de solicitar a la Mesa designada por el Gobierno Nacional para reglamentar la Ley 2193 de 2022 “Por medio de la cual se crean mecanismos para el fomento y desarrollo de la apicultura en Colombia y se dictan otras disposiciones”, para que se escucharan los planteamientos técnicos que la UAECOB - Subdirección Operativa, tiene respecto de la competencia legal y funcional frente a la atención de incidentes que involucran abejas y en los que se hace necesario proceder con su recolección.

Información aclaratoria solicitada en el Informe:

- La entidad no realizó consolidación de decretos o resoluciones únicos, toda vez que a la fecha los entes coordinadores de la depuración normativa no han dado respuesta para proceder a la exposición de los criterios técnicos institucionales que, desde nuestro punto de vista, debería contener el decreto reglamentario de la Ley 2193 de 2022 respecto del manejo de los enjambres de abejas en el Distrito Capital
- La entidad no mejoro ningún acto administrativo, en virtud de que después de revisados los actos administrativos distritales vigentes y en el marco de la competencia institucional no se encontró necesario la modificación o derogación de alguno de ellos que condujeran a proceder con las etapas de socialización indicadas en el Decreto 474 de 2022.
- Hasta tanto el Gobierno Nacional no expida el Decreto Reglamentario de la Ley 2193 de 2022, el acto administrativo distrital sobre manejo de los enjambres de

abejas está sujeto a la coordinación interinstitucional para la expedición de un acto administrativo propio, lo cual ha sido solicitado por esta Unidad a la Secretarías Distritales de Ambiente, Gobierno, Seguridad y Jurídica.

- La entidad no cuenta con proyectos de actos administrativos pendientes de aprobar a futuro

II. Logros

- Revisión y análisis de la normativa aplicable a cada uno de los procesos, fortaleciendo la seguridad jurídica de los aspectos propios, misionales y transversales a la entidad.
- Apropiación de la normativa vigente y los regímenes aplicables a la entidad
- Reafirmación de las reglas de juego que rigen la misión y actividad de la Unidad en el imaginario de los funcionarios y contratistas.

III. Retos

- Determinación de un cronograma institucional para la revisión normativa aplicable a los procesos institucionales.
- Socialización de los resultados de forma interinstitucional y con la ciudadanía.
- Construcción de una campaña de socialización en redes sobre la normativa vigente para que la ciudadanía conozca de manera más efectiva las distintas actividades que realiza la UAECOB.

IV. Aspectos relevantes para entregar a la administración entrante:

Repositorio del inventario normativo.

<https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/normativa-entidad>

- Normograma

<https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/normograma-institucional>

SERVICIO AL CIUDADANO

I. Gestión Realizada

A. Estrategias de servicio o relacionamiento con la ciudadanía

1. A partir del 2020 se establecieron procesos anuales de inducción, reinducción y formación dirigido a los colaboradores de servicio a la ciudadanía en temas de atención a la ciudadanía, con enfoque diferencial y poblacional, trámite de PQRSD y misionalidad de la entidad.
2. Se implementaron estrategias de divulgación y actualización de la información publicada en la página web de Bomberos Bogotá en el marco de la Ley 1712 de 2014, así como en la Guía de Trámites y servicios del distrito.
3. Participación en los SUPERCADE Móvil y ferias de servicio convocadas por la secretaria general de la Alcaldía Mayor como mecanismo de participación directa con la ciudadanía y comerciantes en la oferta de trámites y servicios de la Entidad.
4. Anualmente se realiza un diagnóstico relacionado con la política de Servicio al Ciudadano en el Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá.
5. Divulgación de la figura de la Defensoría de la Ciudadanía de Bomberos Bogotá.
6. Conformación del equipo técnico de relacionamiento con la ciudadanía, encargado de articular al interior de la entidad la implementación de las políticas que incidan en la relación Estado Ciudadano.

B. Fortalecimiento canales de atención

Además de los canales de interacción establecidos en la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos, se implementaron los siguientes:

- Correos: ntramiteconceptos@bomberosbogota.gov.co; riesgobajo@bomberosbogota.gov.co; denuncias@bomberosbogota.gov.co
- Atención telefónica a través del celular: 3164739599
- Chat WhatsApp: 3174043709

1. Se implementó un mecanismo de alertas semanales a las áreas con el objetivo de recordar y garantizar el trámite oportuno de los requerimientos de la ciudadanía.
2. Integración entre los sistemas de correspondencia de Bomberos Bogotá y Gestión de peticiones del distrito.
3. Se definió y divulgó una ruta de denuncias de corrupción en la página web de la UAECOB.
4. Creación e impresión de código QR para cada vehículo y estación con el propósito de conocer la percepción de la ciudadanía frente a la atención.
5. Procesos pedagógicos dirigidos a la ciudadanía para el manejo del portal de servicios.
6. Se fortaleció un servicio integral a la ciudadanía, a través de procesos pedagógicos y atención personalizada, así como la atención al 100% de las solicitudes de la ciudadanía por diferentes canales de atención.
7. Implementación y mejoras del sistema de turnos:
 - * Se habilita el quiosco
 - * Llamado por voz
 - * Cita por agendamiento
 - * Registro y atención diferencial (prioritaria)
 - * Medición satisfacción ciudadana

C. Lenguaje claro

1. Se articularon talleres de lenguaje claro con la Veeduría Distrital, garantizando la asistencia y participación de los colaboradores de servicio a la ciudadanía de Bomberos Bogotá.
2. Se actualizaron tres (3) documentos de cara a la ciudadanía implementando el lenguaje claro, con el apoyo y aprobación de la Veeduría Distrital.

D. Accesibilidad de personas con discapacidad

Mejoramiento y mayor accesibilidad de los canales de atención para ciudadanía, así mismo se habilitó el sistema de atención de turnos en el edificio comando, con características de accesibilidad y ambientales, el cual permite llevar un adecuado registro, medición de tiempos de atención, evaluación de la atención, entre otras funcionalidades se encuentran: llamado por voz, cita por agendamiento, Registro y atención diferencial (prioritaria)

1. Se habilita una pantalla con rell informativo de la entidad con clouse caption, señalética, etc.
2. Adecuación en zona de baños del primer piso para incluir baño para personas en condición de discapacidad (antes no existente).
3. Instalación de baranda en acero inoxidable a altura de 70cm en rampa de acceso (antes no existente).
4. Salita eléctrica a altura adecuada en modulo preferencial.
5. Adecuación de zona de recepción para mejorar interacción con personas de talla baja o en silla de ruedas.

E. Peticiones, quejas, reclamos o solicitudes PQRS

Tabla 45. Relación de temáticas relevantes por PQRS

Tipología PQRS	Temática relevante
Derecho de petición de interés particular	Tramite y expedición del concepto técnico y seguridad contra incendios
Solicitud de acceso a la información	Informes de atención de incendios
Derecho de petición de interés particular	

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa- servicio a la ciudadanía

II. Logros

- Atención de 249.260 ciudadanos por los canales dispuestos por la entidad para la atención de la ciudadanía, alcanzando una satisfacción general de 95%.
- Se adelantaron 161.815 procesos así:
 1. Liquidaciones: 104.792
 2. Radicaciones: 54.947
 3. Recibos de caja manual: 2.076

Lo anterior, teniendo en cuenta que el servicio de mayor demanda en Bomberos Bogotá es la emisión del concepto técnico de seguridad humana y protección contra incendios de Bomberos, desde servicio a la ciudadanía se aportan en actividades como liquidación y radicación de la solicitud, para el periodo reportado

- Se tramitaron y respondieron a través del sistema distrital de gestión de peticiones “Bogotá te Escucha”: ocho mil doscientos veintidós mil (8.222) peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y denuncias de la ciudadanía, con una oportunidad de respuesta de 99.6%

III. Retos

- Mantener el nivel de satisfacción ciudadana en un 98%.
De acuerdo con la encuesta de satisfacción aplicada en Bomberos Bogotá de enero a octubre de 2023, se ha alcanzó un promedio de nivel de satisfacción general del 97.4% en la atención prestada en la entidad, es de anotar que durante la vigencia 2022 se alcanzó una satisfacción de 97%, mientras que en 2021 fue de 88%.
- Atender el 100% de las solicitudes ciudadanas.
Durante la vigencia 2022 se tramitaron 69.532 procesos para la solicitud de expedición de conceptos técnicos, de enero a octubre de 2023 va un total 45.358, de acuerdo con este comportamiento y el crecimiento de atención, se espera que para 2024 mensualmente se adelanten un promedio de 6.500 procesos entre liquidaciones, radicaciones y recibos de caja manual.
- Alcanzar 100% en la oportunidad a las respuestas de PQRSD.
La oportunidad para el trámite y respuesta de las PQRSD ha sido adecuada en la entidad, estando desde el 99%, sin embargo, es imperativo alcanzar el 100%, lo que significa brindar las respuestas dentro de los términos legales.

IV. Aspectos relevantes para entregar a la administración entrante:

- Resolución interna No. 1358 de 3 de diciembre de 2020, Por medio de la cual se actualiza la figura de Defensoría de la Ciudadanía de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos y se dictan otras disposiciones.
- Resolución interna 736 del 28 de junio de 2022, por medio de la cual se implementa el Decreto 847 de 2019 y se dictan otras disposiciones en la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.
- Caracterización de grupos de interés Bomberos Bogotá.
- SC-PR01 Satisfacción de la Ciudadanía
- SC-PR02 Trámite Requerimientos de la Ciudadanía
- SC-PR02-IN01 Instructivo Canales de Interacción
- SC-PR01-IN01 Uso del Sistema Digital de Turnos
- SC-PR01-MN01 Servicio a la Ciudadanía
- SC-PO-01 Política de Protección y Tratamiento de Datos Personales
- SC-AX01 Carta de Trato Digno UAECOB
- Informes trimestrales de servicio a la ciudadanía

- Informes trimestrales las encuestas de percepción.
- Informes mensuales de trámite de PQRSD
- Actualización mensual de la Guía de trámites y servicios
- Informes semestrales de la Defensoría de la Ciudadanía
- Reporte trimestral de estándares e indicadores para la Alcaldía Mayor de Bogotá
- Reportes del PAAC y FOGEDI

RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES

Desde el 2020, el esfuerzo realizado por la entidad en la política de racionalización de trámites estuvo enfocado en la depuración y registro actualizado de la información respecto a los servicios alojados en el Sistema Único de Trámites y Servicios, SUIT, por lo que en el 2020 se identificaron once (11) servicios ofrecidos en la entidad con los que se procedió a realizar la revisión normativa. Es así como se encontró que 3 correspondían a otros procedimientos administrativos, OPA, 1 a una consulta de información y 7 a servicios que requerían un análisis detallado para comprobar su carácter de trámites al requerir un cobro a la ciudadanía sustentando en el artículo 28 del acuerdo 11 de 1988. En el 2021, tres (3) de los servicios identificados como OPAS estaban registrados en el Sistema Único de Trámites, SUIT: constancia de emergencia, club bomberitos y simulaciones. Como resultado de las estrategias de racionalización de trámites y cumpliendo los criterios de la guía de trámites y servicios del DAFP y la Ley 962 de 2005, se eliminaron 2 OPA del SUIT y sólo quedó inscrita la inscripción al club de bomberitos. Esta OPA se actualizó en cuanto al procedimiento de inscripción, mejorando los tiempos y habilitando la inscripción virtual. Respecto a los servicios: Concepto técnico de inspecciones técnicas, carné de pirotecnia y gestión de aglomeraciones, se elevó consulta a la Función Pública sobre la viabilidad de inscribirlos como trámites en el SUIT. En mesa de trabajo realizada el 29 de septiembre del presente año, se estableció por los funcionarios del DAFP que la inscripción en el SUIT de los tres trámites consultados depende del nivel nacional: La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia y el Ministerio del Interior. Se realizó eliminación del formulario de Concepto Técnico, depurando así la información de la entidad en la plataforma.

I. Gestión Realizada

A. Trámites y OPAS

De los servicios que ofrece la entidad a la ciudadanía se ha identificado que la inscripción al club de bomberitos corresponde a un OPA, la constancia de atención de emergencia es una consulta de información y el concepto técnico de inspecciones técnicas, carné de pirotecnia y gestión de aglomeraciones son servicios susceptibles de catalogarse como trámites. Respecto a estos tres últimos, se realizaron mesas de trabajo con la secretaria general donde se estructuraron documentos orientadores que se remitieron para el concepto del Departamento de la Función Pública

Tabla 46. Trámites y OPAS inscritos (publicados)

N°	Nombre Trámite /OPA	Tipo	Medio	Registro SUIT (SI/NO)	Motivo de NO registro	Actualizado en Guía de Trámites y servicios (SI/NO)
1	Inscripción al club de bomberitos	OPA	Virtual	Si	NA	Si
2	Concepto técnico de inspecciones técnicas	Posible trámite	Virtual/Presencial	No	Pendiente inscripción nivel nacional	Si
3	Carné de pirotecnia	Posible trámite	Virtual/Presencial	No	Pendiente inscripción nivel nacional	Si
4	Gestión de aglomeraciones	Posible trámite	Virtual/Presencial	No	Pendiente inscripción nivel nacional	Si

Fuente: Oficina Asesora de Planeación - UAECOB

Tabla 47. Registro de datos de operación en SUIT

Vigencia 2020			
N°	Nombre Trámite /OPA	Registro los datos de operación en SUIT (SI/NO)	Motivo de NO registro
1	Inscripción al club de bomberitos	Si	
2	Constancia de atención de emergencia	Si	
3	Simulaciones	Si	
Vigencia 2021			
N°	Nombre Trámite /OPA	Registro los datos de operación en SUIT (SI/NO)	Motivo de NO registro
1	Inscripción al club de bomberitos	Si	
2	Constancia de atención de emergencia	Si	
3	Simulaciones	Si	
Vigencia 2022			
N°	Nombre Trámite /OPA	Registro los datos de operación en SUIT (SI/NO)	Motivo de NO registro
1	Inscripción al club de bomberitos	Si	

2	Constancia de atención de emergencia	Si	
Vigencia 2023			
N°	Nombre Trámite /OPA	Registro los datos de operación en SUIT (SI/NO)	Motivo de NO registro
1	Inscripción al club de bomberitos	Si	

Fuente: Sistema Único de Información de Trámites (SUIT)

B. Racionalización de trámites

A continuación, se relacionan los trámites y OPAS que se racionalizaron en el periodo comprendido entre los **años 2020 y 2023**, detallando el tipo y acción de racionalización.

Tabla 48. Identificación de trámites y OPAS racionalizados

N°	Nombre Trámite /OPA	Tipo de racionalización	Acción de racionalización	Vigencia de la racionalización
1	Inscripción al club de bomberitos	Tecnológica	Formularios diligenciados en línea	2022
2	Constancia de atención de emergencia	Administrativa	Eliminación del trámite	2022
3	Simulaciones	Administrativa	Eliminación del trámite	2021

Fuente: Sistema Único de Información de Trámites (SUIT)

C. Digitalización y automatización

A continuación, se relaciona la información registrada en SUIT.

Tabla 49. Digitalización y automatización de trámites y OPAS

N°	Nombre Trámite /OPA	Acción (Digitalización/Automatización)	% de avance.
1	Inscripción al club de bomberitos	Digitalización	100%

Fuente: Sistema Único de Información de Trámites (SUIT)

D. Lenguaje claro

A continuación, se relaciona la información registrada en SUIT.

Tabla 50. Trámites - OPAS actualizados con metodología de lenguaje claro

N°	Nombre Trámite /OPA	Actualizado con metodología lenguaje claro (SI/NO)	Motivo de NO actualización
1	Inscripción al club de bomberitos	Si	

Fuente: Sistema Único de Información de Trámites (SUIT)

I. Logros

- Identificación y revisión normativa de trámites y servicios de la entidad
- Depuración de la información registrada en el Sistema Único de Trámites, SUIT, eliminando 2 OPA y los formatos integrados que no correspondían a trámites u otros procedimientos administrativos
- Digitalización del OPA, inscripción al club de bomberitos

II. Retos

- Adelantar mesas de trabajo con la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, el Ministerio del Interior, la Secretaría General y la Función Pública para la estandarización e inscripción de los servicios: concepto técnico de inspecciones técnicas, carné de pirotecnia y gestión de aglomeraciones
- Desarrollar la base de datos o repositorio digital para la consulta de acceso a la información: constancia de emergencia

III. Aspectos relevantes para entregar a la administración entrante:

- Solicitud de concepto al Departamento de Función Pública, DAFP, remitida a través de correo electrónico desde la cuenta de la jefe de la Oficina Asesora de Planeación ossilva@bomberosbogota.gov.co. Este concepto es relevante para las acciones que se deban desarrollar frente a los servicios: concepto técnico de inspecciones técnicas, carné de pirotecnia y gestión de aglomeraciones, dado que la competencia de inscripción del SUIT de estos trámites no es de Bomberos de Bogotá ya que es responsabilidad de la entidad nacional que los regula, en este caso, la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia.

PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

1. Gestión Realizada

1. Estrategias desarrolladas para los ejercicios de participación ciudadana

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en la dimensión de Gestión con valores para resultados, desde el 2020, la Oficina Asesora de Planeación lideró la Política de Participación Ciudadana, fortaleciendo la relación estado ciudadano como lo establece la perspectiva de esta dimensión del modelo, facilitando y promoviendo una constante y fluida interacción con la ciudadanía, garantizando el derecho a la participación y control social de la gestión de la entidad.

Este fortalecimiento se evidencia en el aumento del puntaje de esta política en el IDI 2020, respecto a 2021, donde aumento 2.3 puntos, pasando de 78.4 a 80.7 y en el Índice de Participación Ciudadana 2021-2022 de la Veeduría Distrital, donde se logró demostrar un avance significativo respecto a la medición del 2021 (primer año de aplicación del índice) con un resultado de 88,09%, frente a 52.8% del 2021. Lo anterior demuestra el trabajo articulado con las dependencias misionales y de atención al ciudadano en el fortalecimiento de esta importante política.

Tabla 51. Resultados Índice de Desempeño Institucional (IDI) de la Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública 2019-2022

Política de Gestión y Desempeño	Índice de Desempeño Institucional			
	2019	2020	2021	2022
Índice de la Política de Participación Ciudadana	78.4	80.7	No evaluaron	No evaluaron

Fuente: Resultados de FURAG, DAFP

2. Mecanismos de participación, control social y evaluación ciudadana.

- Club bomberitos: esta estrategia permite la interacción de la entidad con la población infantil de la ciudad de todos los estratos sociales y de todas las localidades, se desarrollan actividades de forma presencial y virtual y contribuye a la inclusión a niñez y juventud con discapacidad y del territorio rural.
- Master class: Las masters class o clases magistrales, son sesiones de 1 a 3 días que se realizan de manera virtual, en las que genera intercambio de conocimiento y se comparten buenas prácticas sobre temas relacionados con la misionalidad de los bomberos y demás entidades de respuesta a emergencias. Incentiva el relacionamiento con los grupos de interés de la entidad.
- Participación en los consejos locales de seguridad: esta estrategia potencializa el alcance de la participación, dado que es un espacio frecuente donde se interactúa con los representantes locales de la ciudadanía y se articula con otras entidades del distrito en la búsqueda de soluciones a las necesidades de la población con enfoque territorial.
- Ejercicios de aprovechamiento de datos abiertos: Estos espacios han sido efectivos en fomentar la interacción y colaboración ciudadana
- Ferias ciudadanas de servicios: Es un espacio presencial muy efectivo para interactuar con la ciudadanía sobre los servicios que presta la entidad.

Tabla 52. Resultado de los ejercicios de participación

Ciclo Gestión	No. de actividades desarrolladas	Grupos de Valor / Instancias de participación	Enfoque (Diferencial, poblacional o territorial)	Tipo de incidencia	Resultado u Observación
Diagnóstico	6	Ciudadanía y grupos de interés	NA	Consulta	Se recomienda aumentar la oferta de actividades de participación en el ciclo de diagnóstico de los planes, programas y proyectos con enfoque de género y diferencial
Formulación	3	Academia, Entidades del Distrito y Nacionales, Organismos de atención de emergencias y sector privado	NA	Formulación participativa	Se recomienda implementar acciones de participación en la fase de formulación de los planes, proyectos y programas de la entidad
Implementación	27	Profesionales en emergencias a nivel nacional e internacional, Mujeres emprendedoras, Entidades del distrito,	Género, diferencial y territorial	Participación en la información	La entidad es muy fuerte en la oferta institucional de espacios de participación en la ejecución de actividades y fortalecimiento de la corresponsabilidad ciudadana en la gestión del riesgo.

		Ciudadanía y Grupos de interés			
Evaluación	9	Ciudadanía y grupos de interés	NA	Control de evaluación	La entidad ha implementado como buena práctica la realización de una audiencia pública de rendición de cuentas anual independiente del sector seguridad. Se recomienda realizar ejercicios de rendición de cuentas segmentados por temas o con enfoque diferencial y de género.

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

No se han registrado compromisos en la Plataforma Colibrí durante el cuatrienio para la entidad y no se cuenta con veedurías ciudadanas conformadas.

3. Estrategia de rendición de cuentas

1. Audiencia pública de rendición de cuentas: La entidad ha adoptado la realización de una audiencia pública modalidad mixta virtual/presencial incluye dinámicas innovadoras para presentar a la ciudadanía y grupos de interés los resultados de la gestión y el avance en los temas reportados de interés.
2. Sensibilización sobre participación, rendición de cuentas y control social a la ciudadanía y grupos de interés: espacios para informar sobre el derecho de participación ciudadana y control social para incentivar la interacción ciudadana.
3. Rendición de cuentas sobre el talento humano: ejercicio de diálogo con la ciudadanía donde se rinde cuentas sobre la gestión del talento humano de la entidad, facilitando el control social sobre temas estratégicos y específicos.
4. Diálogos con grupos de interés internos: espacios de interacción y rendición de cuentas constantes con los servidores y colaboradores, donde la alta dirección presenta información sobre la gestión de la entidad.

5. Publicación y entrega de información pública: actividades periódicas y constantes de entrega de información a la ciudadanía y grupos de interés sobre la misionalidad, operaciones y avances en la gestión de la entidad. De tal forma se facilita el ejercicio del control social, al disponer de un flujo de información pública accesible, con lenguaje claro y con enfoque de género aprovechando el uso de TIC.

6. Logros

- Aumento de 35.29 puntos en el Índice de Participación Ciudadana 2022 de la Veeduría Distrital, respecto a la medición 2021 con un resultado de 88,09%
- Conformación del equipo técnico de relacionamiento con la ciudadanía.
- Realización de cuatro audiencias de rendición de cuentas, un dialogo ciudadano de rendición de cuentas sobre talento humano y 3 ejercicios de aprovechamiento de datos abiertos en el cuatrienio
- Implementación del botón participa y la estrategia: conoce, propone y prioriza.
- Participación ciudadana y apropiación por los grupos de interés de los ejercicios de diálogo realizados por la entidad

7. Retos

- Aumentar la participación ciudadana en los ejercicios de rendición de cuentas y el uso y consulta del botón participa y la estrategia: conoce, propone y prioriza.
- Despertar el interés en la ciudadanía y grupos de interés en los temas de diagnóstico, formulación, ejecución y seguimiento de la gestión pública de la entidad.
- Aumentar la articulación institucional en la realización de ejercicios de participación ciudadana y rendición de cuentas.
- Inclusión de actividades con enfoque diferencial y de género en las estrategias anuales de participación ciudadana y rendición de cuentas.
- Fomentar la inclusión de espacios de participación en las fases de la gestión pública de la entidad y en la toma de decisiones.

8. Aspectos relevantes para entregar a la administración entrante:

- Informes de espacios de rendición de cuentas a la ciudadanía: <https://www.bomberosbogota.gov.co/content/participa-rendicion-de-cuentas>
- Resultados del seguimiento al plan institucional de participación ciudadana: <https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/participacion-ciudadana>
- Bases de datos de los grupos de interés
- Caracterización de usuarios y grupos de interés: <https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/planeacion/c-planes-estrat%C3%A9gicos-sectoriales-e-institucionales/caracterizaci%C3%B3n>

2.4 DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE RESULTADOS

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

I. Gestión Realizada

- Diseño e implementación de la Matriz FOGEDI- FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL: Matriz interna de trabajo, que permite alinear las acciones de gestión, con los objetivos institucionales formulados en el Plan Estratégico Institucional- (PEI), las acciones del Plan de Acción, los Planes institucionales, y las Políticas de Gestión pertenecientes al Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG
- Construcción de fichas de indicadores o metadatos que se enfocaron en; primero, la definición de indicadores de impacto asociados a los proyectos estratégicos que se desprenden de cada uno de los objetivos institucionales y que están asociados a las metas de los proyectos de inversión del Plan Distrital de Desarrollo, segundo, la definición de indicadores de gestión asociados al cumplimiento de las acciones del Plan de Acción.
- Elaboración de Tablero de Control: la Oficina Asesora de Planeación ha utilizado el aplicativo Power BI para consolidar un tablero de visualización, análisis y agrupación de datos, que permitan evidenciar visualmente los avances en la gestión institucional
- Seguimiento a la ejecución presupuestal: La Información reportada en los avances en la ejecución presupuestal, es la presentada en los reportes del Sistema de seguimiento a los programas proyectos y metas al Plan de Desarrollo de Bogotá D.C.- SEGPLAN y se procesa a través de una matriz interna.

La anterior información permitió la elaboración de los informes trimestrales de seguimiento a la gestión, que fueron presentados ante el comité de gestión y desempeño institucional con el fin de identificar desviaciones en el cumplimiento de las metas propuestas, generar alertas, y tomar decisiones. Posteriormente estos informes fueron publicados en página web, y pueden ser consultados en: <https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/informes-de-gestion>

Metas Plan Distrital de Desarrollo y Metas Proyectos de Inversión

Tabla 53. Metas Plan Distrital de Desarrollo y Metas Proyecto de Inversión

META PLAN	META PROYECTO 7658
(222) Implementar al 100% un programa de capacitación, formación y entrenamiento al personal en el marco de la Academia Bomberil de Bogotá	Implementar 100% del programa de capacitación, formación y entrenamiento al personal uniformado de la Unidad Administrativa Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá

(223) Implementar al 100% un (1) programa de conocimiento y reducción en la gestión de riesgo en incendios, incidentes con materiales peligrosos y escenarios de riesgos	Implementar 100 % del plan de gestión de riesgo para los procesos de conocimiento y reducción en incendios, incidentes con materiales peligrosos y escenarios de riesgos.
(224) Implementar al 100% un programa de formación, modernización y sostenibilidad de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos - UAECOB, para la respuesta efectiva en la atención de emergencias y desastres	Implementar 100% de un programa de renovación de equipo menor, herramientas, accesorios y elementos de protección personal en la UAECOB
	Implementar 100% de un programa de renovación de vehículos de la Unidad Administrativa Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá
	Implementar 100% de un programa de suministros y consumibles para la atención de emergencias en la UAECOB
	Ejecutar el 100% del programa de mantenimiento de vehículos y equipo menor de la UAECOB
(225) Poner en funcionamiento 3 nuevos espacios para la gestión integral de riesgos, incendios e incidentes con materiales peligrosos y rescates en todas sus modalidades	Poner tres (3) espacios nuevos en funcionamiento para la gestión integral de riesgos, incendios, incidentes con materiales peligrosos y rescates en todas sus modalidades
(226) Reforzar, adecuar y ampliar 6 estaciones de Bomberos	Adecuar seis (6) estaciones de Bomberos

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

Ejecución magnitud de meta a 31-oct-2023 Proyecto 7658

Imagen 15. Ejecución metas Proyecto 7658 (magnitud)



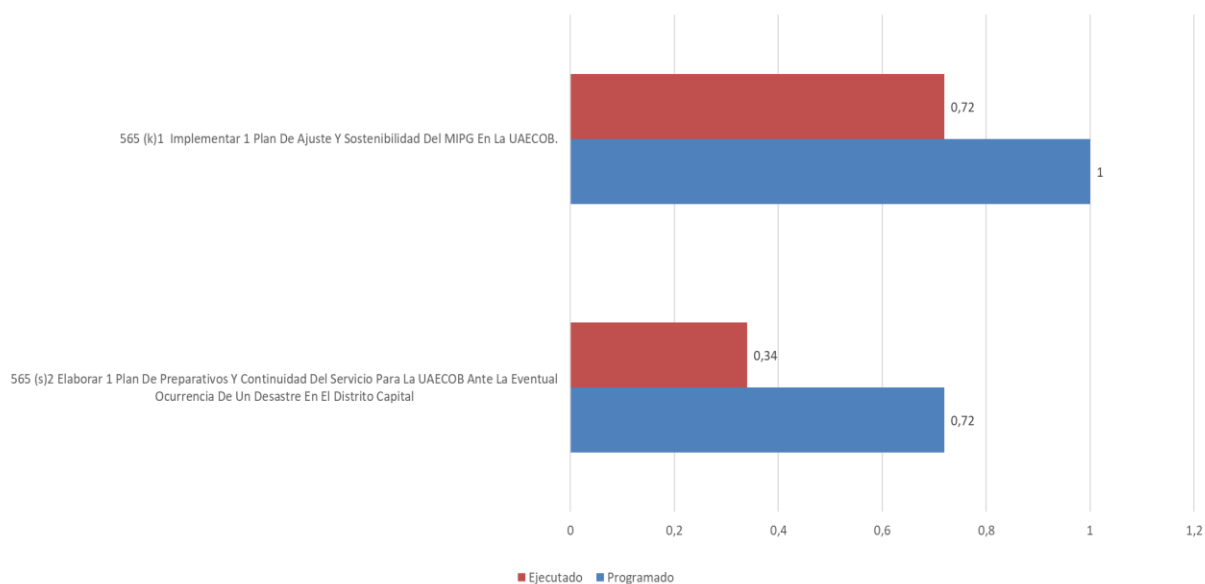
Fuente: Oficina Asesora de Planeación

Tabla 54. Meta Plan Distrital de Desarrollo y Meta Proyecto de Inversión 7655

META PLAN	META PROYECTO 7655
(516) Gestionar el 100% de un (1) plan de adecuación y sostenibilidad de los sistemas de gestión de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	1- Implementar 1 plan de ajuste y sostenibilidad del MIPG en la UAECOB 2- Elaborar 1 plan de preparativos y continuidad del servicio para la UAECOB ante la eventual ocurrencia de un desastre en el Distrito Capital

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

Imagen 16. Ejecución magnitud de meta a 31-oct-2023 Proyecto 7655



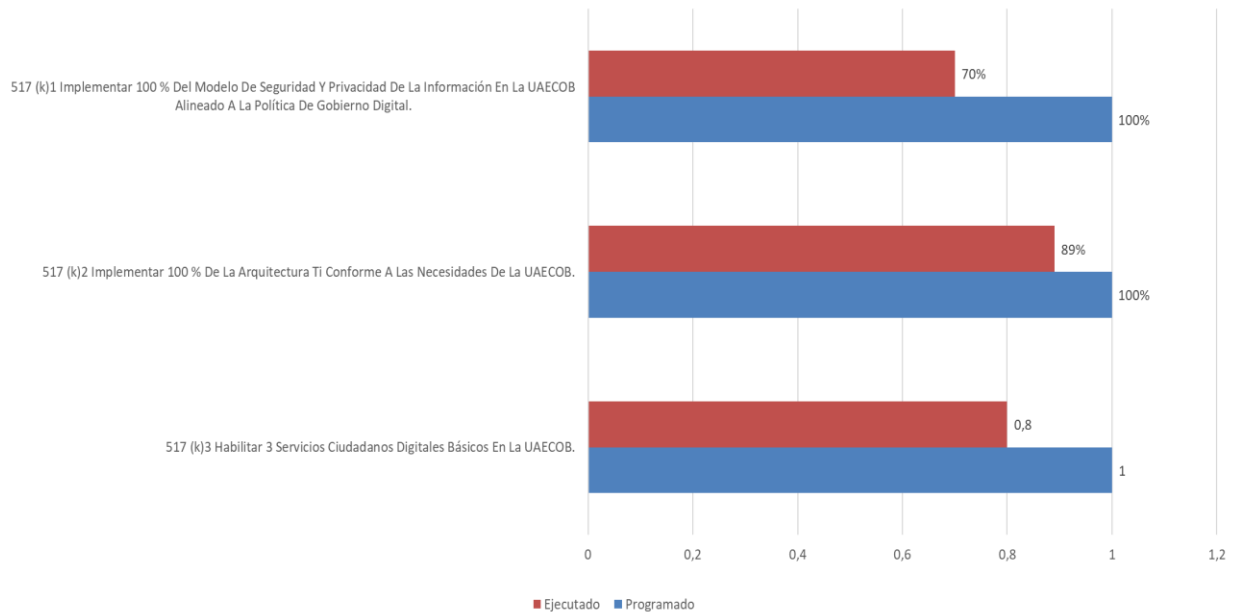
Fuente: Oficina Asesora de Planeación

Tabla 55. Meta Plan Distrital de Desarrollo y Meta Proyecto de Inversión 7637

META PLAN	META PROYECTO 7637
(517) Implementar al 100% una estrategia de fortalecimiento de los sistemas de información para optimizar la gestión del Cuerpo Oficial de Bomberos	1- Implementar 100% del modelo de seguridad y privacidad de la información en la UAECOB alineado a la Política de Gobierno Digital
	2- Implementar 100% de la arquitectura TI conforme a las necesidades de la UAECOB
	3- Habilitar 3 servicios ciudadanos digitales básicos en la UAECOB

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

Imagen 17. Ejecución magnitud de meta a 31-oct-2023 Proyecto 7637



Fuente: Oficina Asesora de Planeación

II. Logros

- Aplicación de herramienta tecnológica para la visualización de avances en la Gestión (Tablero de Control de Power BI)
- Fortalecimiento de las actividades de seguimiento y reporte por medio de la presentación de informes periódicos alerta al Comité de Gestión y Desempeño Institucional
- Definición de esquemas de línea de defensa con responsabilidades de seguimiento a la gestión.

III. Retos

- Generar continuidad en el uso de los instrumentos diseñados e implementados, matriz FOGEDI, metadatos de los indicadores, batería de indicadores y tablero de control para generar oportunamente las alertas en los informes de seguimiento a la gestión.
- Consolidar un repositorio de información con los metadatos de los indicadores de cada una de las vigencias, con el fin de disponer de datos históricos.
- Recolectar información que permita la definición de indicadores temáticos asociados a la misionalidad de la entidad
- Asociar los indicadores de los mapas de riesgos institucionales con las actividades de gestión definidas en los planes institucionales.

IV. Aspectos relevantes para entregar a la administración entrante:

Los Resultados del monitoreo de los indicadores de las metas de los proyectos de inversión, de los indicadores del Plan de Acción, se encuentran en los informes de seguimiento relacionados a continuación

- **Informes de gestión del periodo administrativo.**

Informe de Gestión 2020:

<https://www.bomberosbogota.gov.co/sites/default/files/control/INFORME%20DE%20GESTION%202021%20UAECOB..pdf>

Informe de Gestión 2021:

https://www.bomberosbogota.gov.co/sites/default/files/control/INFORME%20DE%20GESTION%20UAECOB%202021_0.docx

Informe de Gestión 2022:

<https://www.bomberosbogota.gov.co/sites/default/files/control/VF-INFORME%20DE%20GESTIO%CC%81N%20Y%20RESULTADOS%202022.docx>

- **Informes de seguimiento a la gestión institucional 2021**

Reporte Indicadores de gestión 1er Trimestre 2021

<https://www.bomberosbogota.gov.co/sites/default/files/planeacion/Reporte%20Indicadores%20de%20gesti%C3%B3n%201er%20Trimestre%202021.xlsx>

Reporte Indicadores de gestión 2do Trimestre 2021

<https://www.bomberosbogota.gov.co/sites/default/files/planeacion/Reporte%20Indicadores%20de%20gesti%C3%B3n%202do%20Trimestre%202021.xlsx>

Reporte Indicadores de gestión 3er Trimestre 2021

<https://www.bomberosbogota.gov.co/sites/default/files/planeacion/Reporte%20Indicadores%20de%20gesti%C3%B3n%203er%20Trimestre%202021.xlsx>

Reporte Indicadores de gestión 4to Trimestre 2021

<https://www.bomberosbogota.gov.co/sites/default/files/planeacion/Reporte%20Indicadores%20de%20gesti%C3%B3n%204to%20Trimestre%202021.xlsx>

- **Informes de seguimiento a la gestión institucional. 2022**

Informe de Gestión 1er Trimestre 2022:

<https://www.bomberosbogota.gov.co/sites/default/files/control/Informe%20Gesti%C3%B3n%201er%20trimestre%202022%20VFnal.pptx>

Informe de Gestión 2do Trimestre 2022:

<https://www.bomberosbogota.gov.co/sites/default/files/control/Informe%20de%20Gestion%202do%20trimestre%202022%2C%20Accesible.pptx>

Informe de Gestión 3er trimestre 2022:

<https://www.bomberosbogota.gov.co/sites/default/files/control/Informe%20de%20Gestion%203er%20trimestre%202022.pptx>

Informe de Gestión 4to trimestre 2022

<https://www.bomberosbogota.gov.co/sites/default/files/control/Informe%20de%20Gestion%204to%20trimestre%202022.pptx>

- **Informes de seguimiento a la gestión institucional 2023**

Informe de Gestión 1er trimestre 2023:

<https://www.bomberosbogota.gov.co/sites/default/files/control/Informe%20de%20Gestion%201er%20Trimestre%202023.pptx>

- **Tablero de control**

2021 :

<https://bomberosbog.sharepoint.com/sites/GestionEstratgica/SitePages/Reporte-Plena.aspx>

2022:<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoieYjc4ZDU1ZjMtMjE2MC00MmWYxLTk2YjUtYjUzODEzNTc0MmZiliwidCI6ImRhYjUxNzdhdWU1MzEtNDJmNS1hNTg1LTVkMjc4NTE3NjhmYiJ9&pageName=ReportSection68267e00a04c135d00c2>

2023:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoieYjZkZGY0YjZlIiwidCI6ImRhYjUxNzdhdWU1MzEtNDJmNS1hNTg1LTVkMjc4NTE3NjhmYiJ9>

2.5 DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN.

I. **Gestión Realizada**

Desde el 2020, la Oficina Asesora de Planeación ha desarrollado acciones con el fin de fortalecer el cumplimiento de la política de transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción. Estas acciones permitieron obtener un Índice de Transparencia Activa, ITA, de la Procuraduría General de la Nación para el 2020: 100 sobre 100 puntos y luego de la implementación de la Resolución 1519 de 2020, un puntaje de autodiagnóstico de 100 sobre 100 puntos, puntaje de auditoría 98 sobre 100 puntos, donde se solicitaron ajustes menores en cuatro secciones, los cuales se realizaron para reporte de cumplimiento de 100/100 puntos. Así mismo y en cumplimiento a la ley 1474 de 2011, la entidad ha cumplido con el Plan Anticorrupción y Atención al ciudadano para

las cuatro vigencias, incluyendo una estrategia de integridad y reporte de conflictos de interés en el componente de iniciativas adicionales. En este mismo sentido, se han trabajado diferentes campañas de sensibilización a los servidores y colaboradores sobre esta política y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño aprobó la política institucional de transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción.

Tabla 56. Descripción de iniciativas de transparencia

Iniciativa de Transparencia	Resultado alcanzado	Población Objetivo	Recomendación
Audiencia de rendición de cuentas	4 diálogos con asistencia virtual y presencial	Ciudadanía y grupos de interés internos y externos	Mantener la realización de la audiencia anual independiente del ejercicio de rendición de cuentas del sector
Ejercicios de aprovechamiento de datos abiertos	4 ejercicios realizados desde el 2022	Academia, grupos de interés	Dar continuidad a esta actividad, buscando generar colaboración con los grupos de interés
Café con Bomberos Bogotá en la oficina de atención ciudadana	9 ejercicios de café con la ciudadanía en el 2023	Población usuaria de la oficina de atención ciudadana	Dar continuidad y ampliar la cobertura a los puntos de atención CADE
Códigos QR estaciones y vehículos de emergencia	32 encuestas, 90% de encuestados calificaron el servicio de bomberos como excelente	Población usuaria y ciudadanía en general	Dar continuidad a la acción
Campañas de prevención de la corrupción	Sensibilización de la ciudadanía y población usuaria	Población usuaria y ciudadanía en general	Realizar mínimo dos campañas por vigencia

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

a. Cumplimiento de las medidas de transparencia y anticorrupción definidas en el Decreto Distrital 189 de 2020.

Tabla 57. Resultados y recomendaciones de medidas de transparencia

Acción adelantada	Resultado alcanzado	Recomendación
--------------------------	----------------------------	----------------------

Conoce, propone y prioriza.	En marzo 2022, se inició con la estrategia	Realizar campañas de divulgación y sensibilización a la ciudadanía sobre esta estrategia
Publicación de toma de decisiones	100% de las actas de la Comisión Distrital para la prevención y mitigación de incendios forestales – CDPMIF, se encuentran publicadas en la página web	Da continuidad a esta medida
Registro de publicaciones técnicas en el Inventario Bogotá	Se encuentra en gestión para publicación 1 documento técnico producido por la Subdirección de Gestión del Riesgo	Actualizar enlaces copara esta estrategia y realizar una sensibilización a las dependencias de la entidad para promover la generación de publicaciones
Publicación de hojas de vida a candidatos a cargos directivos.	Cumplimiento al 100% de esta medida en la página web institucional	Dar continuidad a esta medida
Apertura de agendas	Se logró la capacitación y apertura de Agendas a la Dirección, y a las 5 Subdirecciones.	Continuar el monitoreo para certificar que efectivamente, las áreas responsables registran las agendas de reuniones con externos de acuerdo a lineamientos.
Identificación de riesgos de corrupción en trámites	Se realizó la identificación de 1 riesgo asociado de manera general a todos los servicios	De acuerdo con el avance en inscripción de trámites en el SUIT, actualizar la identificación de riesgos de corrupción

Fuente: Plan de Gobierno Abierto, Oficina Asesora de Planeación

b. Cumplimiento de productos de políticas públicas que aportan a la transparencia, el acceso a la información y la lucha contra la corrupción.

La entidad tiene inscritos productos en el plan de acción de gobierno abierto que se enlistan a continuación:

Tabla 58. Relación de compromisos y resultados productos PPTINTC

Compromiso	Vigencia del compromiso (año inicio/finalización)	Resultado alcanzado	Recomendación
Aprovechamiento de los conjuntos	2022/2024	3 ejercicios de aprovechamiento de datos realizados	Continuar realizando

de datos abiertos por parte de los ciudadanos			mínimo 2 ejercicios por vigencia y documentar las evidencias
Habilitar un espacio visible y accesible en el botón de transparencia del portal web de cada entidad denominado "Conoce, propone y prioriza"	2022/2024	La entidad implementó en el botón "Participa" de la página web la sección Conoce, Propone y Prioriza actualizada	Divulgar con la ciudadanía y grupos de interés la estrategia para incentivar la participación en las propuestas
Realizar un proceso permanente de rendición de cuentas basado en la identificación de las necesidades e intereses de información ciudadana (demanda ciudadana), que entregue información en tiempo real (huella de gestión)	2022/2024	Se ha realizado una audiencia pública de rendición de cuentas anual independiente del sector seguridad cumpliendo con los lineamientos de la Veeduría Distrital, la Secretaría General y la Función Pública	Se recomienda realizar el ejercicio de rendición de cuentas en el primer semestre de la siguiente vigencia.
Publicación del resumen de las decisiones relevantes que se tomen en el marco del Sistema de Coordinación del Distrito Capital (instancias definidas en el título II del Acuerdo Distrital 257 de 2006) con	2022/2024	100% de las actas de la Comisión Distrital para la prevención y mitigación de incendios forestales – CDPMIF, se encuentran publicadas en la página web	Dar continuidad a esta medida en cumplimiento del decreto 189 de 2020

un lenguaje sencillo para los ciudadanos			
Implementar los lineamientos para el control de trámites	2022/2024	Se encuentra identificado el riesgo C-PM-01 y los controles frente al trámite de emisión de conceptos de sistemas de protección contra incendios	Actualizar la identificación de riesgos de acuerdo a la inscripción de trámites en el SUIT
Las entidades y organismos distritales deberán publicar los actos administrativos de nombramientos ordinarios o encargos efectuados en empleos de naturaleza gerencial, dentro de los ocho (8) días hábiles a que se profieran, en sus páginas web institucionales, en el botón de transparencia	2022/2024	100% de cumplimiento en la publicación oportuna de nombramientos y encargos en empleos gerenciales efectuados por la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos, la cual se realiza dentro del término estipulado a través de https://www.bomberosbogota.gov.co/content/ley-de-transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica	Dar continuidad a esta medida en cumplimiento del decreto 189 de 2020
Implementar protocolo de armonización de canales de recepción de denuncias	2022/2024	En la página web se encuentra habilitado permanentemente el enlace de la información para presentar denuncias por presuntos hechos de corrupción	Mantener el canal de recepción de denuncias y hacer divulgación sobre este
Adopción protocolo de protección de la identidad del denunciante	2022/2024	100% de colaboradores o servidores que intervienen en la ruta de denuncias suscribieron el acuerdo de confidencialidad.	Dar continuidad a esta medida en cumplimiento del decreto 189 de 2020
Implementar los lineamientos para incorporar	2022/2024	Se ha incorporado en todos los clausulados y documentos que hacen parte de los contratos los	Dar continuidad a esta medida en

cláusulas en los contratos del Distrito Capital mediante las cuales se regule la suscripción de un compromiso de integridad y la no tolerancia con la corrupción		compromisos relativos al cumplimiento del artículo 14 del Decreto Distrital 189 de 2020	cumplimiento del decreto 189 de 2020
Implementar un espacio de sensibilización de la transparencia e integridad en la apertura y audiencia de adjudicación de los procesos contractuales	2022/2024	Se ha incorporado en todos los clausulados y documentos que hacen parte de los contratos los compromisos relativos al cumplimiento del artículo 14 del Decreto Distrital 189 de 2020	Dar continuidad a esta medida en cumplimiento del decreto 189 de 2020
Apertura de agendas de directivos	2022/2024	La sección "Apertura de agendas de directivos" se encuentra habilitada en el botón transparencia, Información de la entidad, Directorio de Servidores Públicos de la página web institucional	Dar continuidad a esta medida en cumplimiento del decreto 189 de 2020
Relación de contratos de prestación de servicios suscritos con otras entidades estatales cualquiera sea su orden.	2022/2024	La entidad cuenta con toda la información sobre los contratos suscritos con otras entidades estatales	Dar continuidad a esta medida en cumplimiento del decreto 189 de 2020

Fuente: Plan de Gobierno Abierto, Oficina Asesora de Planeación

II. Logros

- Formulación y aprobación de la política institucional de transparencia, acceso a la información pública y rendición de cuentas
- Realización de 3 ejercicios de aprovechamiento de datos abiertos con los grupos de interés
- Realización de audiencias de rendición de cuentas anuales con enfoque de género y siguiendo los lineamientos de la guía metodológica de la Veeduría

Distrital, el Protocolo de rendición de cuentas de la Secretaría General y el Manual único de rendición de cuentas, MURC, de la Función Pública.

- Cumplimiento oportuno de los compromisos en el pilar de transparencia del modelo de gobierno abierto, GAB.
- 100/100 puntos en el reporte de cumplimiento de ITA y 98/100 puntos en la auditoría del índice de transparencia activa, ITA de la Procuraduría Nacional

III. Retos

- Dar cumplimiento con los lineamientos de la resolución 1519 de 2020 del MINTIC en materia de publicación de la información pública y con criterios de accesibilidad.
- Continuar con la apropiación de la política por todos los servidores y colaboradores de la entidad
- Se debe seguir el cronograma de actividades para el diseño e implementación del Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP), que reemplazará al Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano (PAAC), esto por disposición de la ley 2195 de 2022. Entendido este, como parte integral del Plan de Cumplimiento Público (Decreto 610 de 2022).
- Hacer seguimiento al esquema de publicación a través del uso de la matriz de cumplimiento ITA vigente en la página de la Procuraduría General.

IV. Aspectos relevantes para entregar a la administración entrante:

- A continuación, se relacionan los documentos que se entregaran al equipo de empalme correspondiente.
 - Registro de Activos de Información vigente
 - Índice de información Clasificada y Reservada vigente
 - Esquema de Publicación vigente
 - Informes de solicitudes de acceso a la información pública (PQRS)
 - Resultados del Índice de Transparencia de Bogotá (para las entidades a las que les aplique)
 - Política institucional de transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción.
 - Versión preliminar del Programa de transparencia y Ética Pública (PTEP)

GESTIÓN DOCUMENTAL

I. Gestión Realizada

Con el fin de propender el cumplimiento del objetivo estratégico “aumentar la efectividad de los servicios ofrecidos (usuarios internos y externos)”, y en concordancia

de la política de gestión documental de la entidad se desarrollaron las siguientes estrategias:

- Se ha llevado a cabo un proceso integral de gestión documental que ha resultado en la mejora y modernización de los procedimientos en la entidad. Esto incluyó la caracterización del proceso y la actualización de los procedimientos de Gestión Documental. En este proceso, se definieron claramente las actividades administrativas y técnicas necesarias para el manejo y organización de la documentación de la entidad. El objetivo principal de estos esfuerzos ha sido garantizar la facilitación de la utilización y conservación de los documentos.
- En consonancia con la normativa archivística y como parte de su compromiso con la gestión transparente y la aplicación efectiva del Plan de Anticorrupción y Atención al Ciudadano (PAAC) y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se llevaron a cabo la actualización y desarrollo de los instrumentos archivísticos necesarios. Estos instrumentos juegan un papel fundamental como garantes de la gestión eficaz y transparente en la entidad.
- Además, se ha promovido el uso de tecnologías de la información con el fin de implementar la estrategia "cero papel". Esta iniciativa busca optimizar los recursos de la entidad mediante la automatización y optimización de procesos, así como la gestión de documentos electrónicos. Para lograrlo, se ha empleado el gestor documental ControlDoc como una herramienta clave en esta transformación.
- En este proceso de mejora continua, se ha procedido a la actualización e implementación del programa de gestión documental (PGD) y la política de gestión documental de la entidad. Además, se ha actualizado el plan institucional de archivo (PINAR) y el sistema integrado de conservación (SIC), asegurando que estos componentes fundamentales estén alineados con las directrices de la entidad y hayan recibido seguimiento constante.
- Asimismo, se han llevado a cabo acciones relacionadas con la capacitación del personal, coordinadas de manera efectiva con el plan instruccional de capacitación. En este contexto, se han actualizado los procedimientos de gestión documental, guías, instructivos y formatos, garantizando así un enfoque integral en la implementación de las mejoras.

Tabla 59. Iniciativas asociadas al PINAR

Iniciativa	Vigencia	Recursos	Resultado
Aplicación de Tablas de Valoración Documental.	2020 - 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Recurso Humano • Equipos de 	

Implementación de un proyecto de gestión de Documentos Electrónicos de Archivo.		cómputo • Presupuesto asignado	<ol style="list-style-type: none"> 1. Con la realización de estas iniciativas se dio cumplimiento de la normativa archivística vigente. 2. La actualización y mejora de los sistemas y procesos documentales optimizó la eficiencia operativa, reduciendo tiempos y costos en la gestión de documentos. 3. El desarrollo de estas iniciativas en el marco del PINAR ha contribuido a una mayor transparencia en la gestión pública y a una mejor rendición de cuentas. 4. La implementación de la política "Cero Papel" ha permitido el uso racional de papel, contribuyendo a la conservación del medio ambiente y generando ahorros en costos de impresión y almacenamiento físico. 5. Se avanza con la convalidación de Tablas de Retención Documental ante el Consejo Distrital de Archivos, le ha permitido a la entidad tener claridad frente a la disposición documental. 6. La implementación de procesos de digitalización de series documentales en el marco de la gestión electrónica de documentos ha mejorado el control, acceso y la seguridad de la información, reduciendo el riesgo de pérdida o manipulación de documentos.
Actualización, divulgación e implementación de la Política de Gestión Documental.			
Implementación del Programa de Gestión Documental (PGD) de la UAECOB.			
Trámites para la convalidación de las TRD ante el Consejo Distrital de Archivos de Bogotá			
Elaboración y actualización de inventarios documentales en los archivos de gestión de la UAECOB.			
Implementación del Sistema Integrado de Conservación (SIC) de la UAECOB.			
Articulación del Proceso de Gestión Documental con la Política "Cero Papel".			
Actualización y capacitación de las guías y procedimientos de Gestión Documental de la UAECOB.			
Actualización e implementación de instrumentos archivísticos en la UAECOB.			

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa - Gestión documental.

La entidad cuenta con los siguientes mecanismos de seguimiento y control dados en el contexto del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, definidos por la oficina Asesora de Planeación, los cuales contribuyen a la identificación de desviaciones y la generación de alertas, para la toma de decisiones por parte del Comité de Gestión y Desempeño y la retroalimentación y mejoramiento de la gestión del proceso por parte de la Oficina de Control Interno:

- Matriz para el Fortalecimiento de la Gestión y desarrollo Institucional – FOGEDI
- Matriz consolidada de riesgos
- Ficha técnica de indicador

- Informe de auditoría interna al proceso
- Planes de Mejoramiento
- Plan Implementación y Sostenibilidad MIPG
- Puntos de control definidos en el Procedimiento de Producción y Trámite Documental, Gestión de comunicaciones oficiales, Procedimiento de disposición final de documentos de archivo, Reconstrucción de Expedientes, Consulta y Préstamo de Documentos del Archivo Central.

A la fecha de elaboración del presente informe el proceso de Gestión Documental no cuenta con un Plan de Mejoramiento con acciones de mejora en estado abierto.

II. Logros

- Actualización e implementación del programa de gestión documental (PGD) y puesta en marcha de la política de gestión documental. Además de la actualización del plan institucional de archivo (PINAR) y del sistema integrado de conservación (SIC).
- Realización de jornadas de capacitación con el fin de integrar de manera efectiva el plan instruccional de capacitación, fortaleciendo así el conocimiento y las habilidades del personal en relación con la gestión documental. Incorporación del modelo integrado de gestión, el plan anticorrupción y la política "Cero papel" a las acciones desarrolladas por la entidad. Este enfoque integral aseguró que la gestión documental estuviera alineada con los objetivos estratégicos y las metas institucionales, promoviendo la eficiencia y la transparencia en la entidad.

Tabla 60. Documentos actualizados

Procedimientos y manuales	Fecha última actualización	Cambios
Manual de archivo	14 de marzo 2022	Accesibilidad
Manual de Comunicaciones oficiales	14 de marzo 2022	Accesibilidad
Consulta y préstamo de documentos	24 de mayo 2021	Sin accesibilidad
Radicación de correspondencia	02 de marzo 2022	Accesibilidad
Producción documental	14 de marzo 2022	Accesibilidad
Trámite de documentos	14 de marzo 2022	Accesibilidad
Organización de archivos de gestión	24 de mayo 2022	Accesibilidad

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa- Gestión documental

Tabla 61. Personas capacitadas por año

2020	2021	2022	2023
134	333	94	61

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa- Gestión documental

- Implementación de procesos de digitalización en cumplimiento de las pautas establecidas en las tablas de retención y valoración documental. En este contexto, se realizaron transferencias primarias y secundarias, totalizando 981 cajas X200 (equivalentes a 245 metros lineales) de documentos. Estos documentos se encuentran archivados en un sistema FUID completamente actualizado, abarcando cada una de las 13 transferencias, y se han cargado de manera correspondiente en la página web.
- Ejecución de un proceso de eliminación documental y transferencia secundaria, el cual está actualmente en revisión por parte del Archivo Distrital, llevado a cabo en estricto cumplimiento de las tablas de valoración documental.

Tabla 62. Transferencias por año

Vigencia	Transferencia	Cajas	Carpetas	Metros lineales
2020	11	80	1139	20
2021	12	554	3376	138
2022	13	187	1174	
2023	14	2010	1260	53

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa - Gestión documental

A la fecha cuenta con los siguientes instrumentos archivísticos:

- El Cuadro de Clasificación Documental (CCD).
- La Tabla de Retención Documental (TRD).
- El Programa de Gestión Documental (PGD).
- Plan Institucional de Archivos de la Entidad (PINAR).
- El Inventario Documental.
- Un modelo de requisitos para la gestión de documentos electrónicos.
- Los mapas de procesos, flujos documentales y la descripción de las funciones de las unidades administrativas de la entidad.

III. Retos

- Asegurar los recursos presupuestales para la implementación y ejecución de los planes y programas e instrumentos archivísticos de gestión documental.
- Garantizar la contratación del personal y proveedores de servicios que apoyen la consecución de las actividades programadas en los planes, programas, instrumentos archivísticos y en general el cumplimiento de la normativa vigente en materia de gestión documental.
- Realizar un diagnóstico integral de archivo, con miras a identificar los aspectos a seguir fortaleciendo la Gestión Documental de la Entidad.

- Elaborar la actualización del Plan Institucional de Archivos – PINAR, proyectado a la vigencia del nuevo gobierno que permita ejecutar y hacer seguimiento anual de conformidad al plan de acción y en armonía con el respectivo Plan Estratégico de Gobierno.

IV. Aspectos relevantes para entregar a la administración entrante:

Tabla 63. Anexos para entrega a la administración entrante de gestión documental

# Anexo	Descripción
1	Inventario documental tanto de la producción física como electrónica (Anexo 2)
2	Archivos organizados acorde con las TRD o Cuadros de Clasificación, Documental aprobadas. Unidades de conservación adecuadas acorde con el formato y soporte documental. En custodia de Procesos Y Servicios bajo contrato 409 del 2021
3	Numeración de los Actos Administrativos (Acuerdo 060 de 2001).
4	Tablas de Valoración Documental.
5	Organización de Fondos Acumulados. Si tiene: en que estado quedan y cuál es el Plan de Trabajo Archivístico para la intervención del fondo acumulado, acorde con la normativa.
6	Inventarios Documentales debidamente diligenciados en los archivos de gestión y en el archivo central, usando el Formato FUID.
7	Transferencias documentales.
8	Cronograma de transferencias primarias y secundarias.
9	Inventario de transferencias primarias y secundarias.
10	Indicar, si existe en la entidad, el sistema de gestión de documentos electrónicos de archivo, y si estos cuentan con características y procedimientos de preservación a largo plazo bajo los criterios establecidos por el AGN y el archivo distrital. Gestor Documental ControlDoc
11	Plan Institucional de Archivos PINAR
12	Informe de seguimiento PDD - PINAR - PGD
13	Informe de seguimiento SIC
14	Programa de Gestión Documental
15	Diagnóstico Integral de Archivos 2020
16	Tablas de Retención Documental
17	Paquete Actualización TRD

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa- Gestión documental

GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA

I. Gestión Realizada

Actualmente, la entidad está en un nivel de implementación básico 2, que se caracteriza por hacer uso de indicadores para los ejercicios de direccionamiento estratégico como de gestión para el seguimiento y evaluación de programas y planes; se recopilan y consolidan bases de datos de manera periódica, a través de registros o sistemas de información; se emplea información estadística disponible de fuentes externas; así como el registro de información administrativa. Esto se ha logrado por una cultura organizacional que ha fortalecido la toma de decisiones basada en evidencia, y está fundamentada en datos, por lo que todas las áreas han arraigado en estos años, el deber y disciplina de documentar permanentemente los datos de tipo estadístico o administrativo, de acuerdo con su proceso. Un ejemplo del avance de la tecnificación de la entidad es que el procesamiento de los datos en el área operativa pasó de generar mapas de calor de forma estática, usando programas como ArcGIS en años anteriores, a desarrollarse visualizadores interactivos en tiempo real, con Power BI. Otro ejemplo, es la captura de datos de los sensores en los drones empleados en las operaciones, los cuales son transmitidos en tiempo real a software especializado para el procesamiento de datos en el Centro de Comunicaciones, Comando y Control, C4, de la Secretaría de Seguridad, y la central de coordinación y comunicaciones de la entidad.

El procesamiento de datos se ha consolidado para conocer el riesgo, apoyándose en diferentes softwares ambientales como WINDY, NASA, FORECA entre otros, dispuestos en la sala de monitoreo, significando eficiencia en la atención y prevención de emergencias. Así mismo esto, ha permitido la publicación de datos abiertos a la ciudadanía, y generar analítica institucional representada en documentos técnicos como las caracterizaciones de escenarios de riesgos de incendio estructural por localidad, libros y otras producciones explícitas de conocimiento. En tal sentido estos avances han sido fundamentales para cumplir con los objetivos de los pilares estratégicos del PEI, Gestión del Riesgo; Operaciones y Repuesta y Fortalecimiento Institucional. Esto se complementa con el apartado de Gestión de la Política de Conocimiento y la Innovación, donde se relaciona con más detalle los procesos y las tecnologías de la cuarta revolución industrial implementados, varios de ellos gracias al proceso estadístico de la entidad.

Las acciones relacionadas a continuación para el lineamiento de planificación estadística se realizaron con el fin de conocer las capacidades con las que contaba la entidad y su articulación con los datos del distrito, cómo punto de partida para el fortalecimiento de los registros y llegar a las condiciones óptimas de calidad, que da los parámetros estandarizados para su interoperabilidad con otros datos del Distrito, y así mismo su difusión y aprovechamiento.

1. Se construyó el formato consolidación de los registros administrativos de la entidad, con criterios como: registros administrativos generados de forma obligatoria, información que debe reportarse a otras entidades, información relevante para la construcción de estadísticas oficiales, e información relevante para la toma de decisiones. Este fue diligenciado por todas las áreas, para clasificar la información acorde al uso e intercambio con otras entidades.
2. Se construyó una lista de chequeo que fue diligenciada de igual manera por las áreas, cuyas filas contienen los conjuntos de datos publicados y requerimientos

mínimos como el diccionario de base de datos y la descripción de la información (metadatos), que acompaña el registro.


- Se revisó la facilidad para la consulta de datos en la web por usuarios especializados, y no especializados, así como los formatos disponibles para la descarga de la información. Reconociendo la ubicación de los datos dentro del canal de difusión principal de la entidad, que corresponde al sitio web de esta, validando que esta se encuentra en el menú de “Transparencia y acceso a la información” en la sección 7. Datos Abierto. La cual tiene formatos de descarga de tipo georreferenciados en SHP, KMZ, GPKG, GeoJSON y DXF. Se revisó también la periodicidad de actualización, certificando que esta cumpliera con la descripción del registro.

Teniendo en cuenta las acciones descritas anteriormente, que correspondieron al diagnóstico como eje central del lineamiento de Planificación estadística, se procedió a diseñar y ejecutar las siguientes acciones para el fortalecimiento de los Registros Administrativos, lo cual permite la disponibilidad y acceso de los datos al interior de la Entidad, y establece las condiciones mínimas para avanzar en la calidad estadística, para que también lo sea a nivel distrital:

- Se creó el formato “GE-PR05-FT02 – Diccionario de Base de Datos”

Este es un listado de datos organizado que define de manera rigurosa, las características lógicas y puntuales tales como nombre, tipo de contenido y descripción de las variables, de tal forma que se cuente con un elemento común, para el entendimiento de las bases de datos existentes, en una comunidad de datos, como la que proyecta el Plan Estadístico Distrital, y el Sistema Nacional Estadístico (SEN), con las diferentes entidades públicas. Por lo que este formato, tiene en cuenta los requerimientos establecidos por el SEN – DANE .

Imagen 18. Formato GE-PR05-FT02 de diccionario de base de datos UAECOB.


	Nombre de la Guía		ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA					Código: GE-PR05-FT02
	Nombre del Formato		DICCIONARIO DE BASE DE DATOS					Versión:01
							Vigencia:	
							Página 1 de	
1. CONTACTO INSTITUCIONAL								
ENTIDAD O INSTITUCIÓN RESPONSABLE DE LA BASE DE DATOS								
ÁREA O DEPENDENCIA RESPONSABLE DE LA BASE DE DATOS								
DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO DE CONTACTO								
2. INFORMACIÓN GENERAL DE LA BASE DE DATOS								
NOMBRE DE LA BASE DE DATOS								
DESCRIPCIÓN DE LA BASE DE DATOS								
PERIODICIDAD DE ACTUALIZACIÓN DE LA BASE DE DATOS								
FORMATO DISPONIBLE								
3. DOCUMENTACIÓN DE LAS VARIABLES								
NOMBRE DE LA VARIABLE	NOMBRE ABREVIADO DE LA VARIABLE	LLAVE PRIMARIA (SI / NO)	LLAVE FORÁNEA (SI/NO)	CAMPO OBLIGATORIO(SI/NO)	DOMINIO O LISTA DE VALORES	TIPO DE DATOS	LONGITUD DE LA VARIABLE	OBSERVACIONES

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

- Se creó el “Formato para la revisión de calidad de los registros”

Siguiendo con el proceso para la revisión de consistencia y calidad en los registros de la base de datos, se construyó la ficha mencionada que recopila la información general de los datos y las medidas básicas para asegurar la publicación de información depurada y confiable. La ficha surge como adaptación de la documentación disponible en el SEN, y DANE, el cual debe diligenciarse con la misma periodicidad de actualización de los datos, o cuando se incluya alguna variable adicional en el conjunto de datos.

Imagen 19. Ficha para la revisión de calidad de los registros

	Nombre de la Guía	Código:
	ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA	Versión: 01
Nombre del Formato	FICHA DE REVISIÓN DE LOS REGISTROS ADMINISTRATIVOS	Vigencia:
		Página 1 de

1. INFORMACIÓN GENERAL	
NOMBRE DEL REGISTRO	
CANTIDAD DE VARIABLES	20
CANTIDAD TOTAL DE REGISTROS	100
PERIODO DE REFERENCIA DE LOS DATOS	
RESPONSABLE DEL DIAGNÓSTICO / CARGO	
FECHA DEL DIAGNÓSTICO	

2. REVISIÓN DE LOS REGISTROS												
NOMBRE DE LA VARIABLE	TIPO DE VARIABLE (Numérica, carácter, fecha)	VALORES DE DOMINIO (Valores permitidos en la variable)	OBLIGATORIEDAD DE LA VARIABLE (Condicional, obligatoria u opcional)	¿El nombre de la variable es el mismo en el diccionario y en la base de datos? (S) / (No)	Número de registros que cuyo tipo de variable no corresponde al diccionarios de datos	%	Número de registros que no corresponden con los valores de respuesta permitidos	%	Número de registros con datos faltantes si la respuesta es obligatoria	%	Número de registros con valores faltantes	%

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

3. Se construyó el protocolo de almacenamiento de información estadística con la estructura depurada basado en las características propias de la entidad y la información que se produce.
4. Se ajustó el formato de ficha de metadatos para indicadores, según los lineamientos de la NTCPE (Norma Técnica de Calidad Estadística)-SEN

Actualmente la entidad se encuentra consolidando el segundo lineamiento, de fortalecimiento de los registros, para así conseguir internamente los estándares mínimos en los datos, al tiempo que va incorporando los elementos de calidad estadística establecidos por el DANE – SEN, para su interoperabilidad en la ciudad, para esto:

1. Se creó la Política de Gestión de la información Estadística, en donde la entidad reconoce la importancia, y se compromete, frente al fortalecimiento de los registros estadísticos y administrativos, de acuerdo con el resultado del diagnóstico realizado, que corresponde al lineamiento de Planificación Estadística. Lo anterior como base para alcanzar la calidad estadística requerida, para que nuestros datos se articulen fuera de la entidad, y seamos parte del Sistema Estadístico Nacional.
2. Se realizó un análisis estadístico integral de lo implementado hasta la fecha, y de los requerimientos necesarios para avanzar hacia la calidad estadística, que servirá para socializar pedagógicamente a los referentes de las áreas, para concientizar de la importancia y disciplina de esta labor.
3. Se definió la hoja de ruta con los parámetros de calidad estadística que se deben trabajar con los referentes de las áreas.

II. Logros

- Implementación de herramientas tecnológicas para la visualización de datos asociados a la información de la atención de emergencias, el monitoreo y seguimiento a los riesgos y la gestión institucional
- Diligenciamiento y creación de indicadores que permiten analizar el nivel de avance de su gestión.
- Creación de un centro de monitoreo, liderado por la subdirección de gestión del riesgo, el cual demuestra el fortalecimiento al que ha avanzado la entidad en la producción y procesamiento de datos, permitiendo generar diversos productos de conocimiento y prevención del riesgo.
- Implementación de software especializado que permite la recopilación de datos provenientes de cada una de las emergencias diarias que atiende la entidad y que son digitalizadas por el centro de coordinación y comunicaciones de la entidad.
- Formulación y aprobación de la política de gestión de la información estadística y su articulación con la planeación estratégica de la entidad.

III. Retos

- Continuar con la estandarización de documentos requeridos para alcanzar un mayor nivel de madurez en la implementación de esta política.
- Sensibilizar y generar apropiación en todos los procesos del cumplimiento de los lineamientos de la política de gestión de la información estadística.
- Hacer seguimiento al diligenciamiento del Diccionario de Datos, con el formato “GE-PR05-FT02 – Diccionario de Base de Datos”. Las dependencias deberán actualizar dicho formato con la misma periodicidad de actualización de la base de datos, si se presentan cambios en la estructura de esta.
- Implementar mecanismos que permitan garantizar la calidad estadística, en cada área responsable de la generar de datos, para asegurar que la información pública sea confiable.
- Garantizar talento humano con conocimientos específicos en la política de gestión estadística, en el procesamiento, y análisis de datos.

IV. Aspectos relevantes para entregar a la administración entrante:

- Inventario de operaciones estadísticas
- Inventario de registros administrativos

2.6 DIMENSIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

I. Gestión Realizada

En el 2021, se formuló la Política institucional de gestión del conocimiento y la innovación, la cual fue adoptada por aprobación del Comité Institucional de Gestión y desempeño y socializada a la entidad, generando diversas estrategias de fortalecimiento

y apropiación por los servidores y colaboradores de la entidad. La estrategia aprobada tiene los siguientes componentes, adoptados de la Guía implementación política GCI, del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP:

Imagen 20. Estrategia aprobada política de gestión del conocimiento y la innovación



Fuente: Oficina Asesora de Planeación

A continuación, se describen las principales acciones implementadas durante el cuatrienio en cada componente de la estrategia:

1. Generar y actualizar el conocimiento estratégico: Creación de inventario Gestión del conocimiento de la entidad, digitalización de proceso y utilización de herramientas tecnológicas e identificación de formadores del conocimiento experto UAECOB (misionales y administrativos)
2. Facilitar el acceso a la información de la entidad: Identificación, categorización y consolidación del conocimiento explícito de la entidad en un repositorio.
3. Toma de decisiones basada en evidencia: Implementación de herramientas de gestión que permita la toma de decisiones basado en evidencia
4. Mitigar la fuga de conocimiento: Identificación y clasificación del capital intelectual de acuerdo con su misión, recopilación del historial académico y experiencia de las personas e identificación y acopio de documentos claves a compartir.
5. Fortalecer la entidad mediante alianzas efectivas: Generación de alianzas estratégicas para realizar intercambios de conocimiento e identificación e inclusión a redes de servidores públicos en temas como innovación y participación ciudadana.
6. Fortalecer los mecanismos para compartir el conocimiento: generación de identidad de la gestión del conocimiento UAECOB (Logo, slogan), lanzamiento de la estrategia de gestión del conocimiento, y realización de la Feria del conocimiento y la innovación y generación de encuentros virtuales institucionales. En Transferencia del conocimiento, creación del pabellón del conocimiento (Cuarto para pensar, crear, y discutir ideas y soluciones a problemas).
7. Fortalecer los procesos de aprendizaje organizacional: Identificación, documentación y análisis de buenas prácticas e identificación, documentación y análisis de lecciones aprendidas.

A. Estrategias adelantadas para mitigar la fuga o pérdida de conocimiento

- Se dispuso de un repositorio con las actas de los Consejos Locales, que demuestra la transferencia del conocimiento desde la entidad a la comunidad.
- Oferta de capacitaciones permanentes, y la formulación y ejecución de un plan institucional de Capacitación- PIC anuales.
- Implementación de herramientas de uso y apropiación tales como:
 - Sistema de gestión y Desempeño: Contiene los mapas y cartas descriptivas de los procesos y procedimientos que se siguen para tomar decisiones en las diferentes áreas, publicados en página web <https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/procesos/sistemas-gestion>
 - Datos Abiertos <https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/datos-abiertos>
 - Repositorios en SharePoint: su funcionalidad es poder tener documentación de consulta general para toda la entidad, y diseñar espacios de trabajo colaborativo en donde también se encuentra módulos interactivos de capacitación para fortalecer el conocimiento y apropiación de los diferentes temas dentro de la entidad de manera estandarizada.

B. Actividades para compartir o transferir el conocimiento con grupos de interés y grupos de valor

- Feria del Conocimiento y la Innovación- MIPG
- Participación en eventos académicos y foros, como los desarrollados por el Laboratorio de Innovación GOLAB e IBO, y el Quinto Encuentro Internacional de SmartCity llevado a cabo entre el 20 y 22 de septiembre de 2023 en el hotel Sheraton de Bogotá.
- Master Class: ejercicio participativo de intercambio de conocimiento y buenas prácticas con grupos de interés internos y externos
- Revista digital “Al rescate”
- Noticiero “Bomberos Hoy”, video semanal en YouTube

C. Herramientas de uso y apropiación del conocimiento

- Herramienta SharePoint
- Página Web, redes sociales
- Plataformas virtuales

D. Espacios o estrategias de para fomentar la innovación

- Pabellón del Conocimiento ubicado en la calle 20 # 68 a 06.
- Feria del Conocimiento y la Innovación
- Formulación de proyectos de los grupos especializados y la sistematización de buenas practicas

E. Proyectos o iniciativas de innovación

- **Pabellón del Conocimiento:**
Espacio diseñado en homenaje al esfuerzo, dedicación, sacrificio y valentía de hombres y mujeres que hacen parte del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, que a través de un recorrido por los hitos más representativos de la historia de la entidad permite al visitante interactuar en un centro de experiencia.

Con la exposición de diversos elementos como herramientas, equipos especializados, equipos de comunicación, uniformes, entre otros, se presenta la misionalidad de la entidad de salvaguardar la vida, el ambiente y el patrimonio de los bogotanos fortaleciendo así la memoria histórica institucional.

En el 2023 se han registrado 397 visitantes al Pabellón del Conocimiento.

- **Ferias del Conocimiento:**

Durante el periodo de gestión se desarrollaron tres versiones de la feria del conocimiento y la innovación con los siguientes objetivos:

Feria del Servicio 2021: lograr apropiación del modelo integrado de planeación y gestión del grupo operativo, así como fortalecer la interacción entre el personal operativo y administrativo.

Feria del Conocimiento y la Innovación 2022: apropiar la política de gestión del conocimiento y la innovación a través de la ejecución de estrategias materializadas en actividades tales como: La documentación de buenas prácticas, formulación de proyectos., recolección de información primaria para el mapa del conocimiento y el foro internacional de psicología de la emergencia.

Feria del Conocimiento y la innovación 2023, unidos por un gobierno abierto, el objetivo de esta feria es promover las políticas de transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción, gestión del conocimiento y la innovación, participación ciudadana y gobierno digital, resaltando los logros de la gestión 2020 – 2023.

II. Logros

- Adopción e implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación
- Formulación de diez (10) proyectos innovadores por parte de los Grupos Especializados e Identificación de 17 buenas prácticas, una por cada estación
- Desarrollo de 3 ferias del Conocimiento y la Innovación
- 265 visitantes durante los recorridos realizados en el 2023 al Pabellón del Conocimiento
- Diseño de campañas y programas virtuales hacia la comunidad de forma permanente, consolidando una cultura de divulgar y compartir; con un 1

repositorio en el que consolidan las principales campañas en todos los medios empleados.

- Obtención de un puntaje de 51.21 en el índice institucional de innovación pública, IIP, 2023; 6.19 puntos arriba del puntaje general del Distrito, ocupando el puesto 28 de 69 entidades.

III. Retos

- Expansión del Pabellón del Conocimiento en estaciones de bomberos con espacios de divulgación de información histórica e institucional de la entidad.
- Establecer el Laboratorio de Innovación y definir espacios, tiempos y recursos para la ideación, validación, experimentación, y prototipados, con un equipo definido de trabajo humano especializado en innovación.
- Avanzar hacia una cultura de datos abiertos, que permitan el aprovechamiento por parte de la academia y la comunidad en general, de todos los datos que se generan y administran en la entidad, con las excepciones que estipula la ley.
- Diseñar una estrategia efectiva para llevar a cabo ejercicios de co-creación y trabajo colectivo con la ciudadanía.
- Aumentar el puntaje del índice institucional de innovación pública, IIP, que evalúa el nivel de implementación de esta política.

IV. Aspectos relevantes para entregar a la administración entrante:

- Pabellón del Conocimiento Ubicado en la Calle 20 68A-06
- Herramientas de uso y apropiación (Guía para documentación de buenas prácticas y lecciones aprendidas, <https://www.bomberosbogota.gov.co/sites/default/files/documentos/GE-PO01-IN01%20Documentaci%C3%B3n%20De%20Buenas%20Practicas%2C%20Lecciones%20Aprendidas%20Y%20Memoria%20Institucional%20De%20La%20Informaci%C3%B3n-%20Fma.pdf?width=800&height=800&iframe=true>)
- Política de gestión del conocimiento y la innovación <https://www.bomberosbogota.gov.co/sites/default/files/documentos/GE-PO01%20Gesti%C3%B3n%20Del%20Conocimiento%20Y%20La%20Innovaci%C3%B3n-%20fma.pdf?width=800&height=800&iframe=true>
- GE-FT04 Inventario de Aliados Estratégicos <https://www.bomberosbogota.gov.co/sites/default/files/documentos/GE-FT04%20Inventario%20de%20Aliados%20Estrat%C3%A9gicos.xlsx?width=800&height=800&iframe=true>

2.7 DIMENSIÓN CONTROL INTERNO

CONTROL INTERNO

El ejercicio de control Interno dentro de la Entidad ha contribuido al fortalecimiento de la cultura de autocontrol como objetivo principal, lo cual se refleja a partir de los ítems

de evaluación en el índice de desempeño institucional, evidenciándose así una maduración del Modelo Estándar de Control Interno- MECI. Así mismo se ha desarrollado la articulación entre las políticas y la apropiación del esquema de líneas de defensa dentro de los procesos.

Los avances más significativos se registraron en los subíndices de evaluación estratégica del riesgo pasando de 80.1 en el 2021 al 96.7 en el 2022. De manera general se observa una mejora en todos los subíndices

Para la medición del 2022 el Subíndice con nivel más bajo en la puntuación fue Ambiente propicio para el ejercicio del control, y la puntuación más alta se obtuvo en la Evaluación Estratégica del Riesgo.

Tabla 64. Resultados Índice de Desempeño Institucional (IDI) de la Política de Control Interno 2019-2022

Subíndices Política de Gestión y Desempeño de Control Interno	Índice de Desempeño Institucional			
	2019	2020	2021	2022
Índice de la Política de Control Interno	73.8	75.5	83.6	92,9
Componentes de Control				
Ambiente propicio para el ejercicio del control	71.6	69.8	79.8	87,4
Evaluación estratégica del riesgo	66.9	70.2	80.1	96,7
Actividades de control efectivas	74.7	79.8	85.7	94
Información y comunicación relevante y oportuna para el control	79.7	77.1	84.7	94,4
Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora	74.2	75.7	83.7	95,9
Evaluación independiente al sistema de control interno	64	63.6	75.6	95,2
Líneas de Defensa				
Línea Estratégica	71.7	71.3	80.8	S/D

Primera Línea de Defensa	78.7	78.4	85.5	S/D
Segunda Línea de Defensa	68.5	77.6	84.4	S/D
Tercera Línea de Defensa	68.0	69.4	76.7	S/D

Fuente: Función Pública (<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>)

Para la vigencia 2023 la Contraloría de Bogotá realizó la auditoría de regularidad código 165 en la cual observó el siguiente resultado:

Imagen 21. Matriz de Calificación de la gestión fiscal

Cuadro 1. Matriz de Calificación de la gestión fiscal

COMPONENTE	FACTOR	PONDERACIÓN	PRINCIPIOS DE LA GESTIÓN FISCAL			CALIFICACIÓN POR FACTOR	CALIFICACIÓN POR COMPONENTE	
			EFICACIA	EFICIENCIA	ECONOMIA			
CONTROL DE GESTIÓN	40%	CONTROL FISCAL INTERNO	15%	89.4%	87.0%		13.2%	
		PLAN DE MEJORAMIENTO	10%	95.0%			9.5%	
		GESTIÓN CONTRACTUAL	75%	84.9%		85.9%	64.0%	
		TOTAL CONTROL DE GESTIÓN	100%	86.6%	87.0%	85.9%	86.8%	34.7%
CONTROL DE RESULTADOS	30%	PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS	100%	96.2%	100.0%		98.1%	29.4%
CONTROL FINANCIERO	30%	ESTADOS FINANCIEROS	70%	75.0%			52.5%	
		CONTROL INTERNO CONTABLE	10%	73.4%	87.5%		8.0%	
		GESTIÓN FINANCIERA	0%					
		GESTIÓN PRESUPUESTAL	20%	85.9%			17.2%	
		TOTAL CONTROL FINANCIERO	100%	77.0%	87.5%		77.7%	
TOTAL	100%	TOTAL		86.6%	91.1%	85.9%		
		CONCEPTO DE GESTIÓN FENECIMIENTO		EFICAZ	EFICIENTE	ECONOMICA		87.5%
							SE FENECE	

Fuente: Informe de auditoría regular PAD 2023 código 165- página 15

Producto de la auditoría se observaron 25 situaciones susceptibles de mejora las cuales fueron objeto de plan de mejoramiento.

La entidad formuló cincuenta y seis (56) acciones de mejora con el fin de subsanar las debilidades observadas por el Ente de Control.

El comportamiento del plan de mejoramiento para la vigencia 2020-2023 se puede observar en el siguiente cuadro:

Tabla 65. Comportamiento Plan de mejoramiento 2020 - 2023

Vigencia	Auditoria	Hallazgos	Acciones de mejora	Acciones cerradas	Hallazgos cerrados	Cuenta
2020	Código 183/2021	19	29	26	18	Se fenece
2021	Código 184/2022	12	23	13	9	Se fenece

2022	Código 165/2023	25	56	46	27	Se fenece
2023	Esta gestión será evaluada en el PAD 2024					

Fuente: Oficina de Control Interno

I. Gestión Realizada

A. Estrategias desarrolladas para el fortalecimiento del ambiente de control

- Se realizaron campañas de apropiación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, donde se articularon los componentes del Sistema de Control Interno.
- Se desarrollaron socializaciones sobre el código de integridad y la relevancia de los gestores de integridad
- Fortalecimiento de la segunda línea de defensa, con la designación de un equipo de trabajo de mejora continua que realizó acompañamiento a los procesos y monitoreo permanente a los planes, políticas y riesgos.
- Implementación de estrategia anual de declaración de bienes y rentas y conflicto de interés dirigida a los servidores y colaboradores de la entidad

B. Estrategias adelantadas para fortalecer la gestión de riesgo institucional

- Se realizó un curso virtual explicativo de la administración del riesgo el cual se socializó mediante un SharePoint a través de videos tutoriales, lo anterior totalmente alineado a la guía de administración de riesgo adoptada por la entidad.
- Se realizaron campañas de sensibilización de la gestión de riesgo, cuyas piezas publicitarias se socializaron por el correo electrónico institucional, y por medio de imágenes de fondo de pantalla, con el fin de asegurar la visualización y promoción del conocimiento sobre la administración del riesgo.

C. Estrategias adelantadas para fortalecer las actividades de monitoreo

- Desde la Oficina Asesora de Planeación, como segunda línea de defensa se realizó seguimiento mensual a cada mapa de riesgo por proceso y con ello las respectivas alertas de para evitar materializaciones de riesgos y se consolida la información de manera semestral para presentarse al Comité de Coordinación de Control Interno.
- Implementación de un tablero de control que permite el monitoreo en línea y en tiempo real del avance en planes, políticas de MIPG, ejecución presupuestal, e indicadores.

- Divulgación y análisis de resultados de índices de evaluación aplicados por entes de control o entidades líderes de políticas públicas, tanto en el nivel directivo como con los niveles operativos de los procesos.
- Diseño de un instrumento de seguimiento y articulación de la planeación con seguimiento mensual a los avances de la gestión. Este instrumento se denominó: matriz de Fortalecimiento de la Gestión y el Desempeño Institucional, FOGEDI.

D. Estrategias o mecanismos implementados para la documentación y fortalecimiento de las líneas de defensa y de reporte

- Se documentó el esquema de líneas de defensa, se aprobó en el Comité de Coordinación de Control Interno y se publicó en la página web de la entidad:

<https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/planeacion/c-planes-estrat%C3%A9gicos-sectoriales-e-institucionales/esquema-l%C3%ADneas-defensa>

- Se realizó socialización a los procesos a fin de garantizar la apropiación de estas.

II. Logros

- Definición y aprobación del esquema de líneas de defensa en la entidad, asegurando la adecuada segregación de funciones y responsabilidades.
- Adopción y adaptación institucional de lineamientos generales de riesgos conforme a la guía para la administración de riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, versión 5 de la Función Pública
- Formulación, seguimiento y actualización a mapas de riesgos con el fin de identificar y analizar los riesgos y minimizar posibles desviaciones y asegurar la efectividad de los controles.
- Formulación y adopción de la política institucional de gestión del riesgo.

III. Retos

- Continuar con la apropiación y fortalecimiento del Sistema de Control Interno
- Apropiación del esquema de líneas de defensa
- Consolidación y apropiación del Mapa de Aseguramiento
- Actualización del acto administrativo de creación del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.

IV. Aspectos relevantes para entregar a la administración entrante

- Documentación de líneas de defensa y de reporte
<https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/planeacion/c-planes-estrat%C3%A9gicos-sectoriales-e-institucionales/esquema-l%C3%ADneas-defensa>

- Mapa de riesgos institucional y sus correspondientes monitoreos
<https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/mapa-riesgos-corrupcion-paac>

- Informes de seguimiento realizados por la Oficina de Control Interno, publicados en la siguiente Ubicación en la página Web de la Entidad

<https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/control/informes-gesti%C3%B3n-evaluaci%C3%B3n-y-auditor%C3%ADa-interna-y-externa/informe-mapa-riesgos>

- Base de datos de eventos (riesgos materializados)
- Ubicación de las evidencias que soportan el diligenciamiento del FURAG de las vigencias 2019, 2020, 2021 y 2022

Ubicación certificación 2019:

[\\172.16.92.9\Control Interno\2019\FURAG](#)

Ubicación certificación 2020:

[\\172.16.92.9\Control Interno\2021\FURAG](#)

Ubicación certificación 2021:

[\\172.16.92.9\Control Interno\2022\Informes de ley\FURAG\DLIGENCIAMIENTO FURAG 2021-UAECOB](#)

Ubicación certificación 2022:

[\\172.16.92.9\Control Interno\2023\FURAG](#)

Ubicación Certificados diligenciamiento FURAG- 2020-2021-2022-2023

- Ubicación de los informes de evaluación independiente del sistema de control interno de las vigencias 2020, 2021, 2022 y primer semestre de 2023

<https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/control/reportes-control-interno>

- Últimos informes de seguimiento de segunda línea de defensa a los Planes de Mejoramiento (suscritos con los Organismos de Control; producto de Auditorías Internas; producto de auditorías de otras instancias como organismos certificadores externos (si aplica; entre otros). Especificar fecha de realización del seguimiento. Se recomienda hacer énfasis en las acciones que continuarán en la vigencia 2024.

<https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/control/planes-mejoramiento>

El último seguimiento por parte de la Oficina de Control Interno se realizó con fecha de corte 30 de septiembre de 2023.

A la fecha de este informe, el plan de mejoramiento vigente suscrito con la Contraloría de Bogotá está conformado por noventa y cinco (95) acciones de mejora en ejecución

que corresponden a cuarenta y cuatro (44) hallazgos, como se puede observar en el siguiente cuadro:

Tabla 66. Estado ejecución Plan de mejoramiento Contraloría de Bogotá (2022-2023)

Vigencia	Hallazgos	Acciones de mejora	Estado ejecución acciones de mejora			
			Baja	normal	cumplida	Sin iniciar
2022	15	23	7	1	15	0
2023	29	72	3	2	11	56

Fuente: Oficina de Control Interno

De otra parte, la Contraloría de Bogotá se encuentra adelantando la auditoría de cumplimiento código 167, y tienen previsto terminarla a finales del mes de diciembre de 2023.

- Ubicación de los informes de auditoría de los organismos de control de las vigencias 2020 a 2023

<https://www.contraloriabogota.gov.co/informes-la-ciudadania>

- Plan Anual de Auditoría vigente

<https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/control/informes-gesti%C3%B3n-evaluaci%C3%B3n-y-auditor%C3%ADa-interna-y-externa/plan-anual-7>

- Informe semestral de seguimiento a los instrumentos técnicos y administrativos que hacen parte de la función de auditoría interna en el marco del Sistema de Control Interno

En los Comités de Coordinación de Control se ha presentado el informe de los instrumentos técnicos y administrativos de la función de auditoría, y se deja consignado en las actas de reunión del mencionado comité, éstas se pueden consultar en la siguiente ubicación:

<\\172.16.92.9\Ruta de la Calidad\DOCUMENTOS EN REVISIÓN\04. PROCESOS DE EVALUACIÓN\04. ACTAS CCI\2022>

2.8 COMPONENTE GESTIÓN AMBIENTAL

I. Gestión Realizada

El Equipo de Gestión Ambiental de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos, articulado con los procesos de MIPG y los lineamientos del Plan institucional de gestión ambiental (PIGA),

conformado por 5 programas en donde se ha logrado la prevención, mitigación, corrección, y compensación de los impactos negativos sobre el ambiente, ha logrado fortalecer la cultura ambiental por medio de campañas de sensibilización y capacitación, con el personal de la entidad, a través de charlas, piezas gráficas, tanto en las estaciones como en el edificio comando.

Actualmente, se logró la implementación de los programas de ahorro y uso eficiente de agua y energía alcanzando un porcentaje de implementación del 88% de sistemas ahorradores hidrosanitarios y 98% de sistemas ahorradores de energía, los cuales, se han venido instalando y cambiando paulatinamente. En cuanto a la mejora de condiciones, durante la vigencia se logró la impermeabilización de un 80% de los tanques de almacenamiento de agua potable en las estaciones.

En cuanto RESPEL -Residuos Peligrosos Y RAEES -Residuos Aparatos Eléctricos y Electrónicos, se entregaron 2003 kg de residuos peligrosos entre balastos, luminarias computadores y periférico, en jornadas lideradas por la Secretaría Distrital de Ambiente y la Corporación Autónoma Regional.

A. Programas de gestión ambiental

En cuanto al uso eficiente de agua y energía, se implementó la instalación de sistemas ahorradores de energía, y se han realizado socializaciones y campañas enfocadas al ahorro de agua y energía, así como el proyecto de la instalación de un tanque de captación de aguas lluvias en la estación de Chapinero.

Bajo el programa de prácticas sostenibles, se logró la certificación con sello de oro, para el biciparqueadero ubicado en el edificio comando y se han realizado dos jornadas, con la secretaria Distrital de Movilidad, donde se logró la inscripción de las bicicletas de los bicisuarios a la plataforma Registrobicibogota.movilidadbogota.gov.co., de la Red, Muévete Mejor.

Tabla 67. Resultados Programas de gestión ambiental

Programa	Resultados por vigencia			
	2020	2021	2022	2023
Uso Eficiente del Agua (Porcentaje implementación de sistemas ahorradores)	70%	77%	83%	88%
Uso Eficiente de la Energía (Porcentaje implementación de sistemas ahorradores)	83%	88%	93%	98%

Gestión Integral de Residuos (Kilogramos de residuos aprovechados)	6.787,3 kg	6639,05kg	6745.8 kg	3623 kg
Consumo Sostenible (Contratos con inclusión de criterios ambientales)	70	88	95	63
Implementación de Prácticas Sostenibles	Ciclo paseos Dia de no carro	Concurso de fotografía ambiental, - Aula ambiental, - Ruta del agua, - Siembras de 5 huertas orgánicas,	implementación de 6 huertas orgánicas -14 Actividades enfocadas a la movilidad sostenible -Semana ambiental - 120 servicios de saneamiento	Sello de oro parquea dero edificio Comand o - Impleme ntación de dos sistemas de lumbricu ltura - Dos jornadas de siembra de arboles -127 servicios de saneami ento

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa

B. Riesgos ambientales

- Restaurando el modelo de disposición de residuos aprovechables y no aprovechables en la entidad, por lo cual, se vienen realizando adecuaciones de los cuartos de almacenamiento, capacitaciones al personal de la entidad enfocadas a fortalecer la cultura ambiental. La entidad se encuentra en un proceso de cambio de contenedores para la gestión integral de residuos, de acuerdo con la resolución 2184/2019.
- Proliferación de vectores, es por ello por lo que nos encontramos ejecutando contrato de saneamiento No. 391/2023.

- Emisiones de carbono debido a la naturaleza de las actividades ejecutadas por la entidad, por lo anterior se viene realizando cálculo de la huella de carbono y sensibilizaciones con el objetivo de disminuir contaminación al ambiente.

II. Logros

- Mantener limpia el agua de la piscina que se encuentra ubicada en la estación de Kennedy, B5, teniendo en cuenta la toma de parámetros físicos, químicos y microbiológicos de diarios de acuerdo con la normatividad vigente bajo la supervisión del Equipo de Gestión Ambiental, con el proveedor ALL INGENIERIA.
- Impermeabilización de (8) tanques de almacenamiento de agua potable ubicados en las estaciones de Puente Aranda, Chapinero, Centro Histórico, Bosa, Suba, Bicentenario y Fontibón
- Implementación de prácticas sostenibles por medio de huertas ecológicas y la inclusión de lombricultivos en las estaciones de Fontibón y Restrepo.
- Se ha logrado implementar 11 huertas ubicadas en las estaciones de Venecia, , Restrepo, Puente Aranda, Centro Histórico, Caobos Salazar, Garcés navas, Suba, Kennedy, Fontibón, Bosa, Candelaria concultivos de cerezos, lulo, feijoa, aromáticas y cilantro entre otros.
- Se logró 6 obtener jardines verticales en las estaciones Restrepo, Bellavista, Kennedy, Fontibón, Bicentenario y Chapinero los cuales ofrecen beneficios mediante la siembra de diversos tipos de plantas permitiendo la retención de agua lluvia, mitigación del calentamiento, absorción del ruido, captura de material particulado y carbono durante el día y aumento de las áreas verdes y reverdecimiento de los espacios.
- Articulación con la secretaria Distrital de Movilidad, para el desarrollo de jornadas de inscripción de las bicicletas de los bicusuarios de la entidad en la plataforma [Registrobicibogota.movilidadbogota.gov.co.](http://Registrobicibogota.movilidadbogota.gov.co) de la Red, Muévete Mejor
- Reconocimiento de sello de oro parqueadero edificio Comando

III. Retos

- Cambiar el 100% de los contenedores de almacenamiento de residuos en todas las estaciones y edificio comando.
- Continuar con programa de saneamiento, con el objetivo de mantener la salubridad de los trabajadores y en mantenimiento de las zonas verdes de la institución.
- Implementar la propuesta de energía alternativa presentada por el equipo de gestión ambiental.
- Continuar con las practicas sostenibles de medición de la huella de carbono, asi como las gestiones tendientes para reverdecer las distintas sedes.

IV. Aspectos relevantes para entregar a la administración entrante:

A continuación, se relacionan los documentos relevantes del área de gestión ambiental

Tabla 68. Documentos relevantes para entregar del componente ambiental

DESCRIPCIÓN	UBICACIÓN
Matriz de aspectos y valoración de impactos ambientales.	https://www.bomberosbogota.gov.co/content/gr-pr33-identificacion-aspectos-e-impactos-ambientales
Plan Institucional de Gestión Ambiental.	https://www.bomberosbogota.gov.co/transparencia/planeacion/c-planes-estrat%C3%A9gicos-sectoriales-e-institucionales/plan-institucional-9
Manual de compras verdes	https://www.bomberosbogota.gov.co/content/gr-mn03-manual-compras-verdes-socialmente-responsables-cvsvr
Diseño del plan de acción 2024	Secretaría distrital de Ambiente.
Diseño del plan de acción de material aprovechable 2024	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa

3. PRINCIPALES LOGROS DE LA ENTIDAD - APORTES A LA CIUDAD

El Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá ha realizado un avance significativo en la gestión encaminada a proteger la vida, el ambiente y el patrimonio mediante cinco logros:

Logro 1: Construcción y adecuación de Infraestructura física para la gestión del riesgo y atención de emergencias en Bogotá

Se beneficia directamente a habitantes³ de seis localidades: San Cristóbal (406.498), Usme (407.000), Los Mártires (82.848), Ciudad Bolívar (661.592), Tunjuelito (182.943) y Suba (1'294.358) habitantes de la localidad de Suba.

De manera directa se aporta a la ciudadanía en general a través de la intervención de las siguientes estaciones, dando cumplimiento a las siguientes tres metas de los proyectos de inversión de la entidad:

- Poner 3 espacios nuevos en funcionamiento para la gestión integral de riesgos, incendios, incidentes con materiales peligrosos, y rescates en todas sus modalidades.
- Reforzar, Adecuar y Ampliar 6 estaciones de Bomberos
- Implementar 100 % de un programa de mantenimiento a las estaciones de bomberos de Bogotá.

Nuevo Espacio, Grupo de Búsqueda y Rescate de Animales en Emergencia- BRAE

Valor total de inversión:
\$ 486.177.629

Cto. 462-2018
Cto. 620-2020

Fecha de entrega: Julio del 2021

Ejecutado: 100%

Imagen 22. Fotografía instalaciones BRAE



Imagen 23. Fotografía instalaciones BRAE



Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa

³ Visor de población Bogotá, Secretaria Distrital de Planeación, <https://bit.ly/3rTuchT>

**Nuevo Espacio: Academia Bomberil
– Espacio para el entrenamiento.**

Inversión total: \$ 2.526.000.000

7658 área infraestructura:

\$ 636.861.357

Cto 631-2022

Cto 646-2022

7658 Subdirección Gestión del
Riesgo

\$ 943.917.981

Cto 637-2022

Cto 680-2022

Cto 651-2022

Imagen 24. Fotografía Academia Bomberil



Imagen 25. Fotografía Academia Bomberil



Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa

Nuevo Espacio: Gestión Predial para la consecución de un nuevo espacio B18.

Inversión total: \$ 21.900.000

Cto 413-2023

La UACOB avanza en el proceso de consecución del predio para la puesta en funcionamiento del nuevo espacio con el acercamiento con la Caja de la Vivienda Popular para la cesión de un predio a título gratuito ubicado en la carrera 37 No. 75-99, sector La Isla del barrio Arbolizadora alta de la localidad Ciudad Bolívar.

El día 18 de octubre de 2023, la Subdirección de Gestión Corporativa propuso en el Comité de Gestión y Desempeño la evaluación y aprobación la cesión a título gratuito del predio identificado con el FMI No. 50S-40748876, el cual fue aprobado en unanimidad por los miembros del comité para la puesta en funcionamiento de la estación B18.

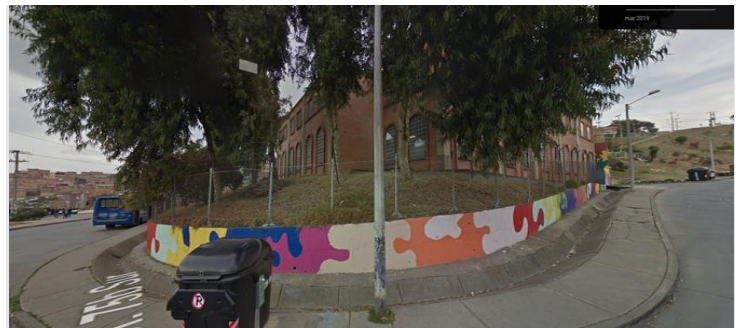
Se remitió un comunicado a la Caja de la Vivienda Popular informando el interés por parte de la UAECOB en la adquisición del predio y poder iniciar los trámites pertinentes ante el DADEP.

Imagen 26. Mapa ubicación predio en gestión B18



Fuente: Google map

Imagen 27. Fotografía predio en gestión para B18



Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa

Imagen 28. Fotografía predio en gestión para B18



Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa

Reforzar, Adecuar y Ampliar 6 estaciones de Bomberos - Construcción de la nueva estación de bomberos de Bellavista.

Inversión total: \$ 11.528.962.335

Obra: \$9.087.933.784

Interventoría: \$2.441.028.551

Puesta en servicio: 21 de diciembre de 2021.

CTO. 470-2018 G&G Ingenieros

CTO 331-2019 Promciviles

Imagen 29. Fotografía Estación Bellavista



Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa

Reforzar, Adecuar y Ampliar 6 estaciones de Bomberos - Reforzamiento y ampliación de la estación de bomberos de Marichuela

Inversión Total: \$ 8.125.829.572

Obra: \$ 7.299.517.465,00

Interventoría: \$826.312.109

Cto No. 683-2021 Consorcio R&C

Cto No. 690-2021 Gavinco

Se estima la entrega al personal operativo el 11 de diciembre 2023

Estado de ejecución física: 98%.

Pendiente definitivo electricidad.

Imagen 30. Estación de Bomberos Marichuela



Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa

Reforzar, Adecuar y Ampliar 6 estaciones de Bomberos - Adecuación y mejoramientos de la instalación de la Estación Central de la UAECOB SGC. (grupo 1 Estación B-02 CENTRAL)

Inversión total:926.599.620

Obra: \$800.000.000

Interventoría: \$126.599620

Cto N°. 568 de 2022- Bermori granado valencia

Cto 586-2022- Gordillo y asociados

Fecha de terminación: 13 de junio de 2023

Imagen 31. Estación Central



Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa

Reforzar, Adecuar y Ampliar 6 estaciones de Bomberos - Adecuación y mejoramiento de las instalaciones estación B-11 Candelaria.

Inversión total: \$520.611.144
Obra: \$450.000.000
Interventoria: \$70.611.144

Cto N°. 569 de 2022 LOGÍA 3
Asociados SAS
Cto. No. 599 del 2022 Consorcio
Cubsol interventores

Fecha de terminación: 9 de abril de 2023

Imagen 32. Estación Candelaria



Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa

Reforzar, Adecuar y Ampliar 6 estaciones de Bomberos - Elaboración de estudios y diseños técnicos para la construcción de la estación de bomberos de Caobos Salazar B13

Inversión total: \$616.903.780,
Obra: \$508.882.570
Interventoria: \$108.021.210

Cto N°. 510 de 2022- MC
Arquitectos SAS
Cto. No. 537 de 2022 Soluciones
integrales de ingeniería SA

Suspendido: 6 diciembre 2023.

Imagen 33. Estación de Bomberos Caobos Salazar



Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa

Reforzar, Adecuar y Ampliar 6 estaciones de Bomberos Adecuación la estación Venecia.

Inversión total: \$417.882.367

Obra: \$350.000.000

Interventoría: \$67.882.367

Cto N°. 455 de 2023 Baller Ingeniería S.A.S

Cto. No. 490 de 2023 Consorcio Oricub

Fecha de terminación: 27 de enero de 2024.

Imagen 34. Plano Centro de Acopio

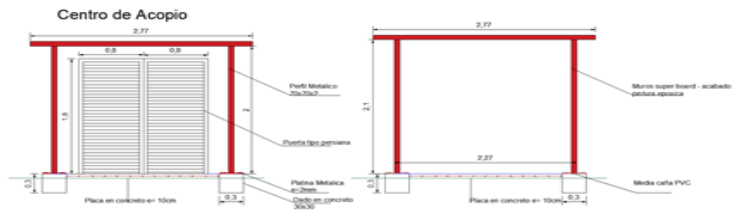
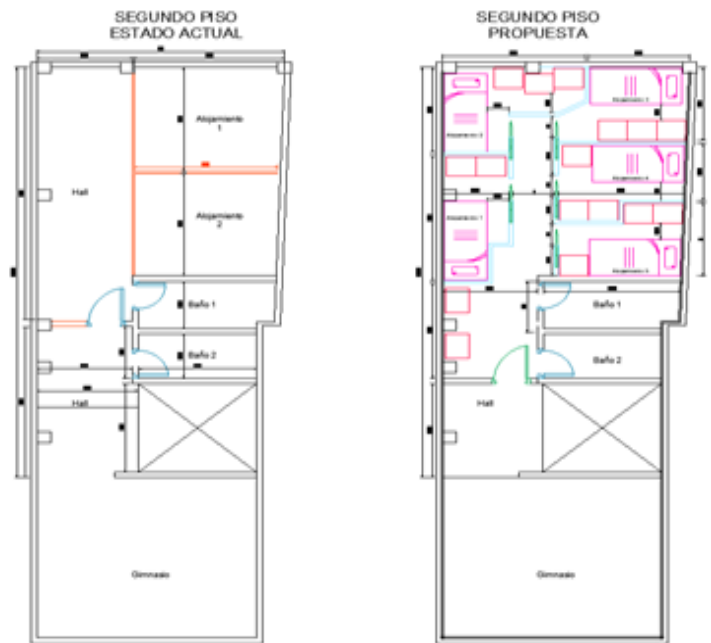


Imagen 35. Plano actual y propuesta 1er piso



Imagen 36. Plano actual y propuesta 2 piso



Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa

Ver detalle en documento denominado:

4. Obras
5. Línea de tiempo Ferias.

Implementar 100 % de un programa de mantenimiento a las estaciones de Bomberos de Bogotá:

- **Mantenimientos Especializados**

Imagen 37. Valor anual mantenimientos especializados estaciones

MANTENIMIENTO ESPECIALIZADO 2020-2024	
AÑO	VALOR
2020	\$ 2.048.862.323
2021	\$ 2.775.844.235
2022	\$ 2.679.221.150
2023	\$ 686.635.516
2024	\$ 683.200.000
TOTAL	\$ 8.873.763.224

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa

Ver detalle en documento anexo Mantenimiento Especializados

- **Mantenimientos Locativos**

Tabla 69. Valor mantenimientos locativos 2020 -2024

AÑO	INSUMOS DE FERRETERIA	PERSONAL CUADRILLAS
2020	\$ 200.000.000	\$ 115.000.000
2021	\$ 300.000.000	\$ 378.000.000
2022	0	\$ 418.000.000
2023	\$ 157.500.000	\$ 251.456.240
2024	\$ 200.000.000	\$ 554.288.000
TOTAL	\$ 857.500.000	\$ 1.716.744.240

VR TOTAL INVERSION MANTENIMIENTOS LOCATIVOS 2020-2024	\$ 2.574.244.240
--	-------------------------

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa

Ver detalle en documento anexo Mantenimientos Locativos

Logro 2: Implementación de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) para el análisis del riesgo y atención de emergencias en Bogotá

- **Sala de monitoreo:** En lo corrido del cuatrienio se han monitoreado en tiempo real aproximadamente **100.000** incidentes atendidos en la ciudad, generando datos e información útiles para el análisis de eventos que puedan afectar y amenazar la seguridad de la ciudad.
- **Tablero de control de incidentes atendidos:** Permite visualizar y analizar en tiempo real datos de georreferenciación, tipología de servicios, causas y afectaciones, personal y máquinas dispuestas para la atención, turnos, tiempos de despacho, alistamiento, respuesta, operación y trabajo. Igualmente, se diligencian y visualizan en línea las órdenes operativas y la disponibilidad de personal, máquinas y equipo menor.

Uso de tecnologías de la información en la mejora del servicio a la ciudadanía en la reducción del riesgo de incendios

- **Portal de servicios:** Digitalización del servicio de solicitud de inspecciones técnicas encaminadas a la disminución en los tiempos de atención. Se han beneficiado 67.324 establecimientos de comercio.
- **Campus Virtual:** 25.741 ciudadanos capacitados en prevención de riesgos de incendios en el hogar y el comercio con la creación de la plataforma de Capacitación Virtual, donde se ofertan los cursos de:
 - Capacitación comunitaria; Comercio seguro – Mi negocio sin incendios con riesgos bajo y moderado: Vivienda segura – Mi casa sin incendios.
 - Incendios forestales; sistema de protección contra incendios – Pirotecnia.
 - Capacitación empresarial, personal logístico en aglomeraciones de público.
 - Administración de emergencias, y Equipos comunitarios de respuesta a emergencias.

Logro 3: Incremento de la oferta y cobertura de campañas y programas para la reducción del riesgo en la ciudad.

Se logró un mayor alcance a la ciudadanía con programas y campañas en prevención de riesgo de incendio, como se describe a continuación:

- A la fecha⁴, **26.467** niños y niñas han participado del curso bomberitos Nicolás Quevedo Rizo

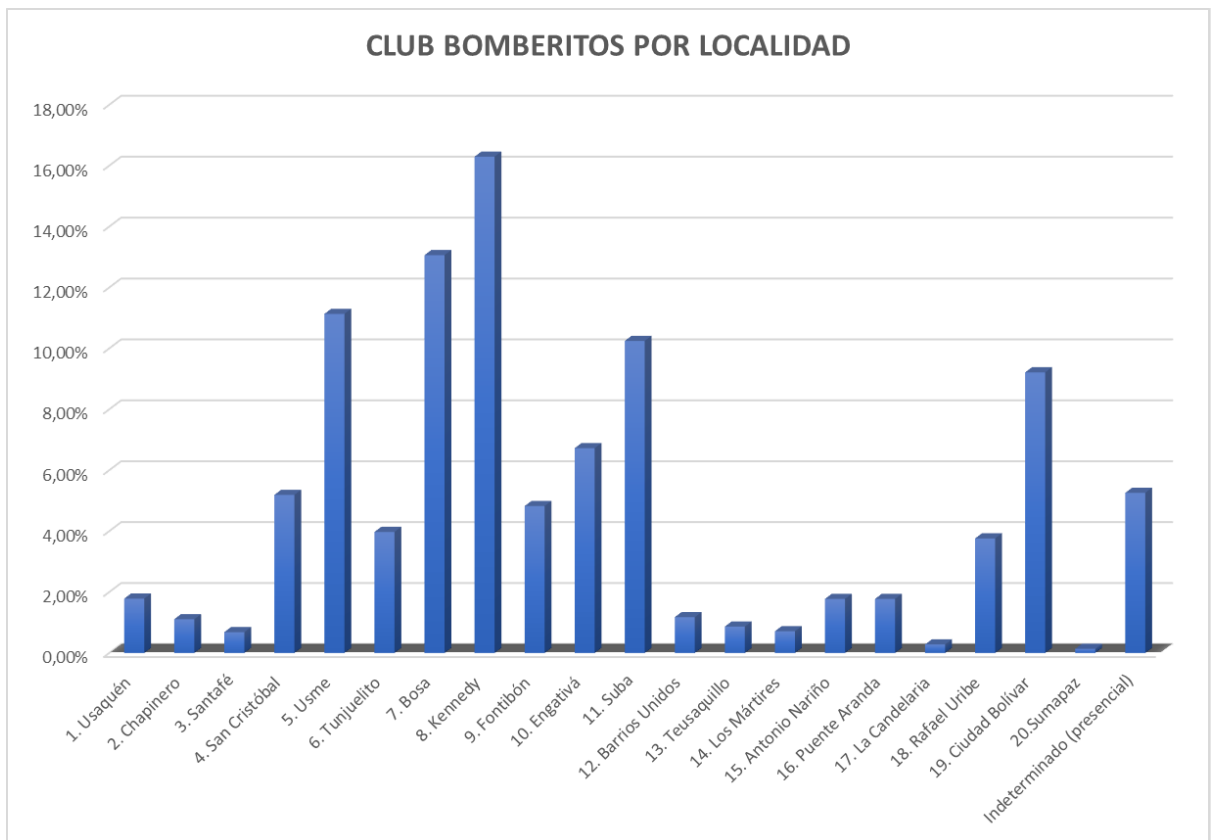
Imagen 38. Fotografías Bomberitos en territorio

⁴ Dato a corte de 31 de agosto



Fuente: Subdirección de Gestión del Riesgo - U.A.E Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá

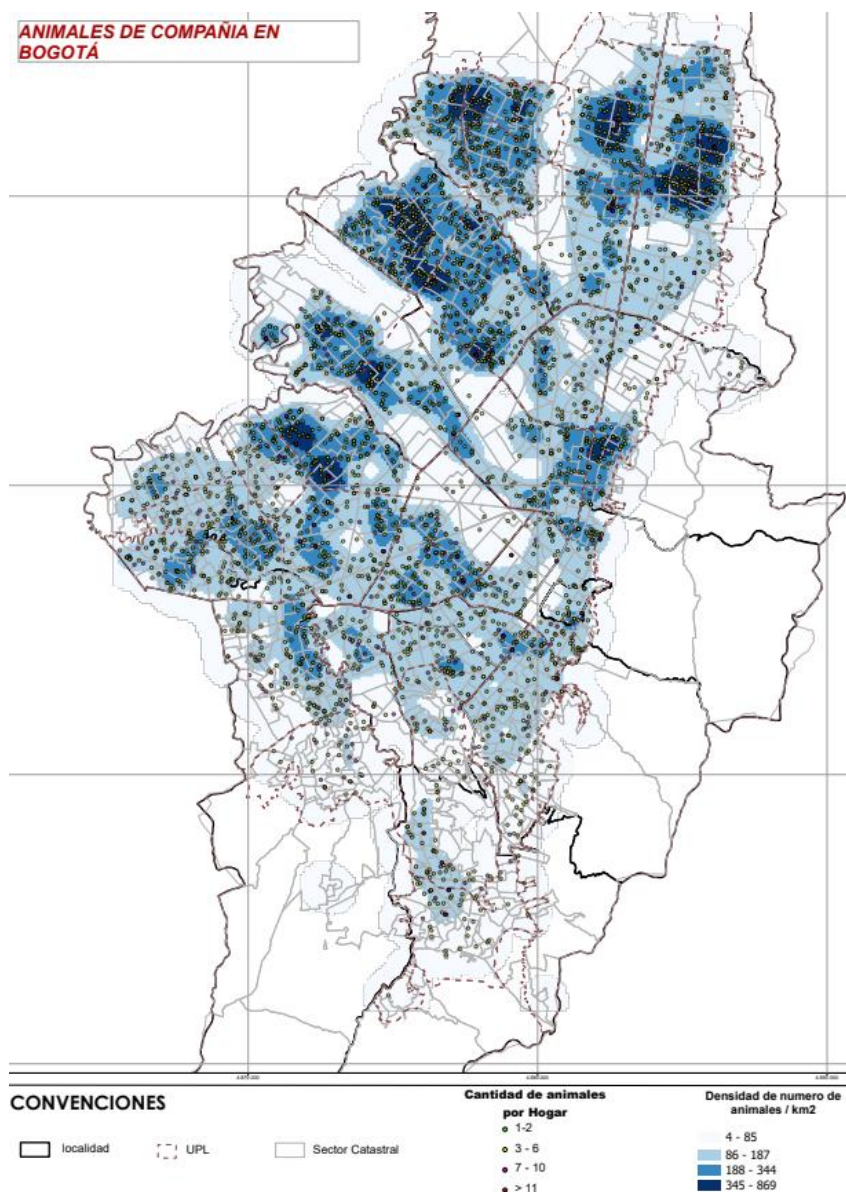
Imagen 39. Club Bomberitos por localidad



Fuente: Subdirección de Gestión del Riesgo - U.A.E Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá

- **1.659** hogares beneficiados con el programa ‘Vivienda segura – Mi casa sin incendios’
- **73.394** establecimientos de comercio se prepararon con el programa ‘Mi negocio sin incendios
- **67.421** animales inscritos en el programa ‘Salvando Patas’, dirigido a hogares con animales de compañía’.

Imagen 40. Mapa de Ubicación de Animales Inscritos en Salvando Patas



Fuente: Subdirección de Gestión del Riesgo - U.A.E Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá

Logro 4: Renovación de vehículos, equipos de protección personal, herramientas y accesorios para la atención de emergencias en Bogotá

Durante el cuatrienio se implementó un programa de renovación de equipo menor, herramientas, accesorios y elementos de protección personal, así como un programa de renovación de vehículos con los siguientes resultados:

- Adjudicación de contrato para la adquisición de **7 vehículos Operativos**.

- **683 trajes nuevos de protección personal** para el combate de incendios estructurales.

Imagen 41. Traje de protección personal para incendios estructurales



Fuente: Manual de Uso, Limpieza y desinfección de EPP

- **689 botas nuevas** para el combate de incendios estructurales.
- **689 botas nuevas tácticas** de estación.
- **689 trajes nuevos** de protección personal para el combate de incendios forestales.

Imagen 42. Elementos de protección personal para atención de incendios forestales



Fuente: Manual de Uso, Limpieza y desinfección de EPP

- **667 cascos nuevos** con monogafas y protector facial.
- **4 motobombas** de alta presión-forestales.
- **36 kit** de rescate por extensión.
- **154 máscaras** compatibles con los equipos de protección respiratoria existentes.
- **629 pares** de guantes.

- **640 monjas** o Hood.
- **1 simulador** con sus herramientas y accesorios.
- **24 escaleras** manuales y plegables.

Logro 5: Aumento en la provisión de empleos para la atención de emergencias

Se realizó la provisión de 142 cargos para los empleos de Bombero, Cabo de Bomberos, Sargento de Bomberos, Profesional Especializado, Profesional Universitario y Conductor como se describe a continuación:

- Provisión mediante encargo de **46** cargos de los empleos de cabo (26), sargentos (19) y profesional universitario (1).
- Se realizó la provisión mediante nombramiento provisional a **96 servidores** de los empleos de; bombero (70), cabo (20), conductor (1), profesional especializado (3) y profesional universitario (2).

Actualmente, la Comisión Nacional del Servicio Civil está desarrollando el proceso de selección Cuerpos Oficiales de Bomberos 2023, en el cual, la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá proveerá las vacantes definitivas del empleo de Bomberos, código 475, grado 15, con 283 vacantes definitivas dentro del proceso de “Cuerpos Oficiales de Bomberos”, vacantes que a la fecha fueron pagadas en su totalidad a la CSNC por valor total de \$2.812468.150.00 a través de Resoluciones 1430 de 2020, 145 de 2022, 310 de 2022 y 1597 de 2022.

También se encuentran reportadas 24 plazas de 9 empleos del sistema general de carrera (administrativos) de los cuales se realizó un pago total por valor de \$89.560. 800.00 por medio de Resolución 559 de 2022, los cuales a la fecha la CNSC, no ha informado a que proceso de selección ingresarían.

Logro 6: Fortalecimiento administrativo de la Subdirección Logística

Desde la Subdirección Logística se diseñó y desarrolló la herramienta tecnológica INHOUSE llamada “LOG+”, la cual tiene como objetivo: la recepción, trámite y gestión de las solicitudes, adicionalmente permite visualizar el estado del trámite, y nos brinda la oportunidad de dar respuesta inmediata a las solicitudes en tiempo real, por último, nos permite generar reportes de las solicitudes emitidas.

Adicionalmente, se ha venido desarrollado e implementado nuevos módulos en la herramienta LOG+ como son inspecciones diarias, disponibilidad del Parque Automotor, suministros y equipo menor, como también el módulo de OB DATA el cual permite acceder de manera digital, organizada y actualizada a la información de los diferentes reportes de la Subdirección Logística para el análisis de datos y toma de decisiones.

Todo lo anterior, en pro de la articularnos con la política de transparencia y acceso a la información pública en el marco de MIPG.

En alianza con el SENA, se logra avanzar en el plan calibración de la Entidad en donde se desarrollaron los siguientes temas, diagnóstico inicial, el plan de intervención, la definición técnica de los equipos objeto de calibración, y lo último la verificación en sitio del estado de los equipos objeto de calibración de los Equipos.

Se realizó cambio de taller de que fue proveedor del servicio por 19 años, para ello se realizaron estudios previos mejor estructurados a fin de que haya pluralidad de oferentes.

3.1 FORTALEZAS PARA DESTACAR Y MANTENER

A continuación, se presentan las fortalezas para destacar dada su importancia para mejorar aspectos de la gestión institucional, cumplimiento de las metas y acciones definidas en la Entidad. Por tal razón se sugieren mantener.

Fortaleza 1: Gestión eficiente por procesos y articulada bajo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

Desde el 2020, se ha mejorado el desempeño institucional medido a través del avance en la implementación del MIPG a través de las siguientes acciones:

- Simplificación de procesos: se actualizó y documentó el mapa de procesos de la Entidad al pasar de 17 a 10 procesos: 3 misionales, 2 estratégicos, 4 de apoyo y 1 de evaluación y control.
- Mejora en los resultados del índice de desempeño institucional (IDI) alcanzando un puntaje 89.4 en 2022.
- Consolidación de la Política de gestión del conocimiento y la innovación: implementación del pabellón y generación del mapa de conocimiento.

Imagen 43. Pabellón del conocimiento



Fuente: Oficina Asesora de Planeación – U.A.E. Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá

- Fortalecimiento de la capacidad institucional, generando instrumentos institucionales como la formulación de las políticas de información estadística, transparencia y lucha contra la corrupción y participación ciudadana.
- Afianzamiento del relacionamiento con la ciudadanía y grupos de valor, soportado en el aumento en el índice de participación ciudadana de la Veeduría Distrital, en el cual se obtuvo un puntaje de 88,09% en el 2022; que representa un aumento de 35,19 puntos respecto a la calificación reportada en el 2021 de 52,9%.
- Cumplimiento de los estándares y lineamientos de transparencia y acceso a la información pública⁵, garantizando que el contenido de la página web desde el 2021 cuente con criterios de accesibilidad.
- Incorporación de lenguaje claro y con enfoque de género en los planes y documentos publicados por la Entidad.
- Implementación de los lineamientos del modelo de Gobierno Abierto⁶ en la Entidad: promoviendo el uso de datos abiertos, rendición de cuentas y los ejercicios de diálogo con el uso de TIC.
- Aplicación de análisis y visualización de datos con disponibilidad en línea sobre la gestión y el desempeño institucional; tablero de control de planes, políticas e indicadores.
- Mejoramiento y mayor accesibilidad de los canales de atención para ciudadanía. Habilitación del sistema de atención de turnos en el edificio comando, con características de accesibilidad y ambientales.
- Un servicio integral a la ciudadanía, a través de procesos pedagógicos y atención personalizada, así como la atención al 100% de las solicitudes de la ciudadanía por los diferentes canales de atención.

⁵ ley 1712 de 2014 y resolución 1519 de 2020

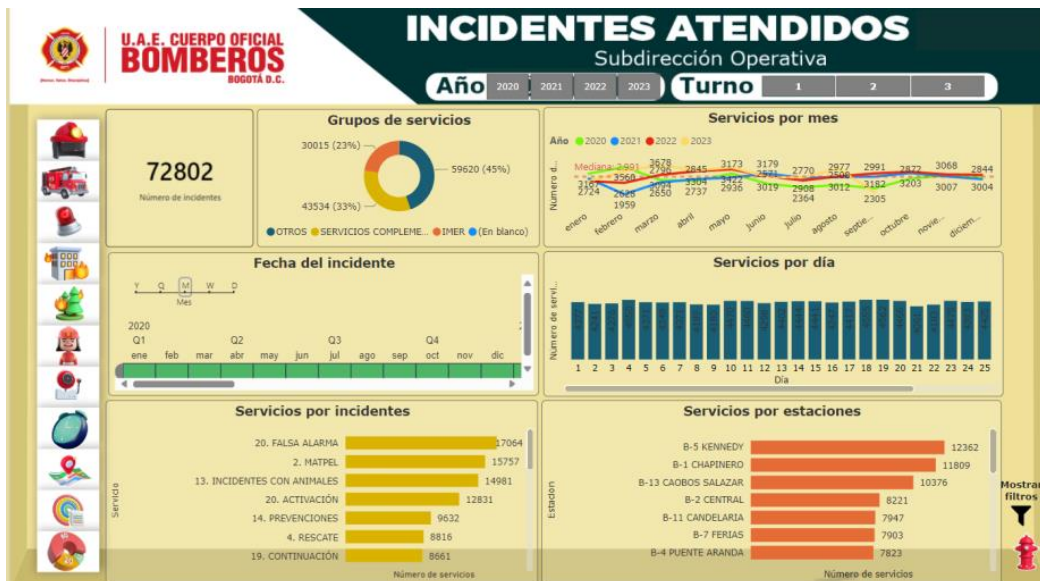
⁶ Directiva 005 de 2020 y decreto 189 de 2020

Fortaleza 2: Sinergia Organizacional

Articulación del Plan de Fortalecimiento de la Subdirección Operativa, Plan Institucional de Capacitaciones, Plan de Bienestar y Plan de Comunicaciones.

- Sinergia entre el personal administrativo y operativo de la entidad para el diseño de preparativos, brigadas y estrategias en respuesta a la ocurrencia y prevención de emergencias en la ciudad. Este trabajo complementario ha permitido a la entidad crear ejercicios y ajustar del Plan de Fortalecimiento, con el fin de mejorar los procedimientos de atención en las diferentes emergencias.
- Aprovechamiento y uso de los recursos humanos, físicos y tecnológicos para modernizar los procedimientos administrativos y de la operación de los uniformados. Se han desarrollado herramientas para la transformación de productos físicos a digitales como visualizaciones de datos en Power BI y Opera.

Imagen 44. Captura de pantalla, visor incidentes atendidos



Fuente: Subdirección Operativa– U.A.E. Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá

- Relación y comunicación entre la alta dirección y los uniformados en la toma de decisiones frente a aspectos que involucran la operación.
 - Implementación de turnos 24 x 48 de manera temporal debido a la temporada del fenómeno del niño.
- Implementación del rol de oficial de inspección con el ánimo de fortalecer el seguimiento a las estaciones y asegurar la presencia de oficiales en incidentes de segundo nivel en adelante.

Fortaleza 3: Gestión contractual eficiente y transparente

La Oficina Jurídica contribuyó al cumplimiento del Plan Estratégico Institucional, liderando la defensa jurídica de la entidad y la gestión contractual y normativa. Se destaca

la implementación de un programa que aborda los planos preventivo y reactivo de la gestión a través de un plan de buenas prácticas asociadas al manejo de la información que previno y mitigó los riesgos de incumplimiento de las obligaciones legales y operativas del área y por ende de la entidad.

- A partir del año 2020, se implementó la transaccionalidad de Secop II al 100% en los procesos contractuales, así como del módulo de ejecución, lo que permitió el incremento de la concurrencia y la transparencia en la contratación. Hasta el año 2019 la entidad no realizaba el 100% de sus procesos contractuales haciendo uso de la plataforma Secop II, y los que se celebraban a través de ella no implementaban el módulo de ejecución y seguimiento, pese a la existencia de los lineamientos y funcionalidades de la plataforma.
- A partir de 2020 se dio inicio al diseño de una solución tecnológica a la medida que inicio implementación en el año 2022. Ésta permite la interacción de todos los involucrados en todas las etapas de la contratación y parte de la ejecución de los contratos, la sistematización de la información y la trazabilidad del proceso. Adicionalmente, la información está enlazada con la actividad financiera y permite conocer en tiempo real la ejecución financiera de los contratos.
- Actualmente, se cuenta con la organización y sistematización de los actos administrativos de la Entidad, así como inventarios documentales completos de todas las series. También se ha realizado el registro y archivo en el repositorio de la entidad de todos los trámites que realiza la Oficina como respuesta a diversos requerimientos: actos administrativos, solicitudes de expedientes, expedición de certificaciones, conceptos jurídicos y derechos de petición.

Fortaleza 4: Autonomía e independencia de los roles de instrucción y juzgamiento dentro de los procesos disciplinarios a servidores y exservidores de la Entidad

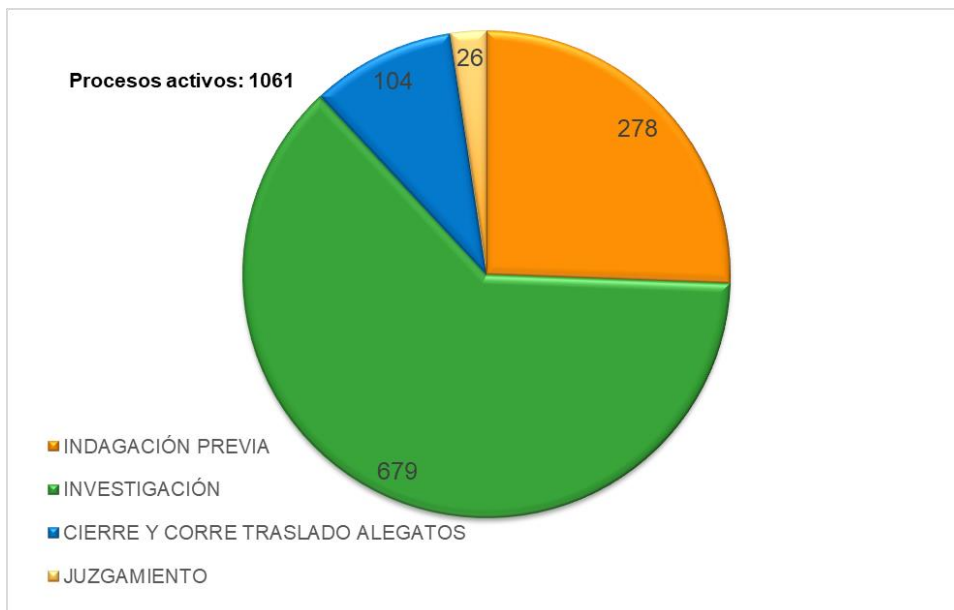
En virtud a la entrada en vigencia de la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021, se creó la Oficina de Control Disciplinario Interno como una dependencia del primer nivel que asegura la autonomía e independencia de los roles de instrucción y juzgamiento dentro de los procesos disciplinarios; garantizando que los derechos al debido proceso y a la imparcialidad sean hoy el eje de las actuaciones disciplinarias.

Fue creada el 29 de agosto de 2023 mediante los Decretos Distritales No. 359 y 360 de 2022, los cuales fueron recientemente derogados y modificados por los Decretos 509 y 510 del 01 de noviembre de 2023.

La Oficina de Control Disciplinario Interno forma parte del proceso de Evaluación y Control de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial Bomberos de Bogotá, y su objetivo es desarrollar las actividades que se deben agotar durante la actuación disciplinaria adelantada contra los servidores, exservidores y particulares que ejerzan funciones públicas.

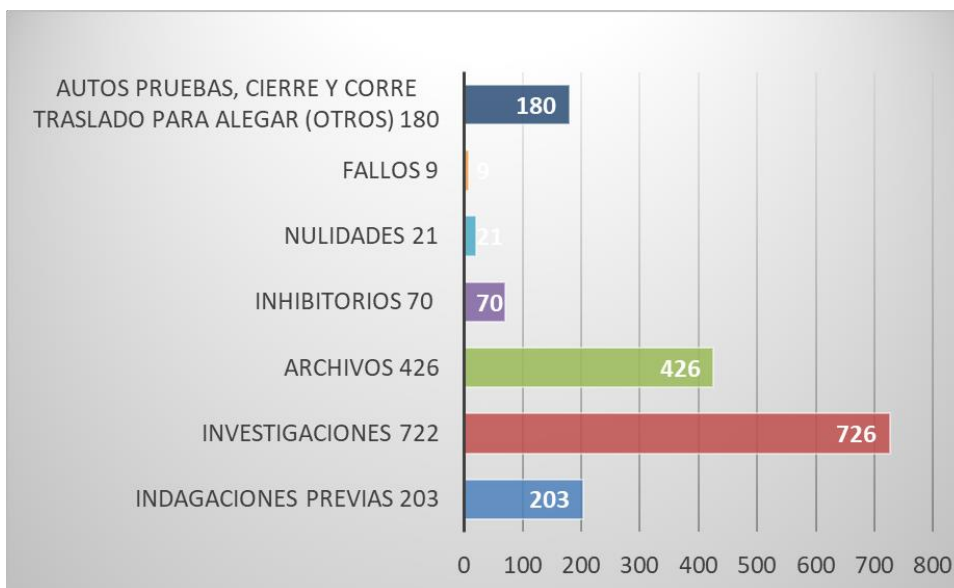
De manera continua se realiza la proyección y estudio de decisiones de trámite y de fondo en los procesos disciplinarios activos adelantados por la Oficina en contra los servidores y ex servidores de la entidad, en el rol de instrucción conforme lo establecido en la normativa vigente, tal y como se observa en las tablas adjuntas.

Imagen 45. Procesos Activos a Noviembre de 2023



Fuente: Base de datos Procesos Disciplinarios OCDI
Corte noviembre del 2023

Imagen 46. Actuaciones al noviembre de 2023



Las conductas disciplinables recurrentes en la entidad son las siguientes:

- Incumplimiento al manual específico de funciones y competencias laborales.
- Daño, pérdida o uso indebido de bienes asignados u omisión al deber de informar.
- Ejecutar actos de violencia contra con las personas con que tengan relación (superior, subalterno, compañero de trabajo o demás servidores públicos).
- Ausentarse a laborar sin justificación
- Consumo de sustancias prohibidas en el lugar de trabajo.

Producto de esta creación se adelantaron las siguientes acciones:

- Se creó en la página web institucional del micrositio <https://www.bomberosbogota.gov.co/content/procesos-disciplinarios>, a través del cual los sujetos procesales, desde cualquier lugar donde se encuentren, pueden notificarse de las decisiones que se surten en los procesos adelantados en la Oficina de Control Disciplinario Interno.
- Se adecuó y entregó la sala de crisis y audiencias equipada con ayudas tecnológicas (micrófonos fijos de mesa o inalámbricos, equipo de grabación, cámaras frontal y posterior, altavoces, puntos de red.
- Se realizaron 25 jornadas de socialización para la comprensión de la nueva normativa en cuanto a los derechos, deberes y obligaciones de los servidores públicos y las diferentes faltas disciplinarias derivadas de la facultad sancionatoria del Estado, así como la prevención de conductas disciplinarias que transgredan el Código General Disciplinario.
- Se actualizaron los procesos, procedimientos, y demás documentos asociados a la Oficina de Control Disciplinario Interno conforme los cambios legislativos originados por la entrada en vigencia del nuevo Código General Disciplinario.
- Conforme el cambio legislativo originado por la entrada en vigencia de la nueva Ley 1952 del 2019, se realizó la verificación de los procesos (Auditoría Interna) activos en la Oficina de Control Disciplinario Interno con el fin de evitar la prescripción de las investigaciones. Se realizó el estudio de las decisiones de trámite y de fondo derivadas de los procesos disciplinarios adelantados por la Oficina en contra los servidores y ex servidores de la entidad, en el rol de instrucción conforme lo establecido en la normativa vigente.

Es necesario destacar que, conforme lo previsto en la Directiva 001 de 2021 de la Alcaldía Mayor de Bogotá, la Oficina de Control Disciplinario Interno tiene el deber de enviar anualmente dos (2) informes a la Secretaría de Distrital de Asuntos Disciplinarios de la Alcaldía Mayor de Bogotá, indicando el número de denuncias y/o quejas allegadas por posibles actos de corrupción, existencia de inhabilidades, incompatibilidades o conflicto de intereses, el primero antes del 15 de Abril de cada año y el segundo antes del 15 de Octubre de cada año.

Asimismo, realiza reportes de información según lo solicitado por la Oficina de Control Interno, tales como seguimiento anual cumplimiento de la Directiva 008 de 2021, reporte de avance actividades del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano-PAAC y reporte de cumplimiento al Mapa de Riesgos del proceso de Evaluación y Control.

Fortaleza 5: Escuela de formación bomberil para los procesos de formación de los servidores de la Entidad

La Escuela de formación bomberil⁷ ha ejecutado procesos de educación y logrado la certificación por competencias de 2 cohortes, graduando a 284 servidores como técnicos laborales por competencias bombero. Así mismo, se logró la consolidación de un espacio físico para realizar las practicas con escenarios reales y en condiciones seguras para los procesos de entrenamiento y reentrenamiento.

⁷ Resolución 09/069 de 2019, “Por la cual se concede Licencia de Funcionamiento a una institución de carácter oficial de educación para el trabajo y desarrollo humano (ETDH) denominada escuela de formación bomberil academia de la Unidad Administrativa Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá

4. RETOS, RECOMENDACIONES Y/O ALERTAS

Es fundamental mencionar que se debe generar el cierre del cumplimiento de las 14 metas asociadas a los proyectos de inversión de la Entidad.

A continuación, se presentan los retos y recomendaciones alineados con el marco normativo, los compromisos adquiridos y la mejora continua, con el fin de que sean tenidos en cuenta por la siguiente administración.

1. Continuar con la ampliación de la capacidad operativa y gestión de los procesos misionales

La ampliación de la capacidad operativa no solo constituye una mejora institucional si no que conlleva al fortalecimiento de la ciudad para la atención de emergencias. En tal sentido, los principales retos son:

- Incorporación de más bomberos para fortalecer la operatividad de las estaciones y grupos especializados, teniendo en cuenta el aumento de incidentes atendidos por año y los escenarios de riesgo identificados que requerirán la atención inmediata del Cuerpo Oficial de Bomberos. Igualmente, capacitación continua a todos los uniformados en la atención de incidentes IMER.
- Adquisición a corto y mediano plazo de unidades vehiculares operativas, equipos, herramientas y accesorios para el fortalecimiento de las estaciones y grupos especializados; lo anterior, acorde a la ocurrencia de nuevos eventos y cambios en la geografía, infraestructura, transporte, vehículos, baja de vehículos, servicios y demografía de la ciudad. Para lo anterior se requieren máquinas de alturas, máquina de líquidos inflamables, máquinas extintoras y vehículos de respuesta rápida.
- Planeación de la construcción de dos nuevas estaciones (B18 y B19) y diseño de los estándares mínimos de personal, teniendo en cuenta que en términos de necesidades la ciudad requiere ampliarse a 31 estaciones para lograr un mínimo de siete minutos de respuesta.
- Definir lineamientos y protocolos junto a las entidades competentes en la respuesta a incidentes relacionados con MATPEL, incidentes con árboles, fallas eléctricas, fallas estructurales e incidentes con animales y que actualmente atiende el Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá.

Continuar los actuales procesos de innovación y gestión del conocimiento, toma y análisis de datos y la producción y análisis de información que ha adelantado la Subdirección Operativa tanto para el personal administrativo como uniformado de la Entidad. Asimismo, fortalecer y modernizar el Centro de Coordinación y Comunicaciones a través de la ampliación de personal y uso de herramientas como *Carbyne*.

2. Hacer seguimiento al vencimiento de términos de los procesos disciplinarios activos de acuerdo con el nuevo marco normativo

La entrada en vigor del Código General Disciplinario (leyes 1952 de 2019 y 2094 de 2021) representa un reto para la administración en virtud de los cambios de los términos de prescripción aplicables a los procesos disciplinarios; por lo tanto, es importante mantener los controles implementados para efectos de evitar la prescripción de las investigaciones.

Se recomienda continuar con el trámite de los procesos priorizados de manera más expedita como quiera que sobre ellos y dado los actuales términos de prescripción (5 años) se identifica el riesgo de vencimiento de estos.

- Continuar con el equipo de trabajo de la Oficina de Control Interno Disciplinario dado su conocimiento de los procesos asignados y las etapas en las cuales se encuentran.
- Ampliar el equipo de trabajo, dado el alto volumen de procesos que actualmente se encuentran en trámite en la Oficina de Control Interno Disciplinario.
- Establecer líneas claras de investigación en los distintos procesos para hacer más eficiente la labor de la Oficina de Control Interno Disciplinario.

3. Mantenimiento del relacionamiento y los niveles de satisfacción ciudadana

- Mantener el nivel de satisfacción ciudadana en un 98%, acorde con la encuesta de satisfacción aplicada en Bomberos Bogotá entre enero y junio de 2023. Se ha alcanzó un promedio de nivel de satisfacción general del 98% en la atención prestada en la Entidad. Durante la vigencia 2022 se alcanzó una satisfacción de 97% y en 2021 de 88%.
- Atender el 100% de las solicitudes ciudadanas. Durante la vigencia 2022 se tramitaron 69.532 procesos para la solicitud de expedición de conceptos técnicos. De enero a junio de 2023 va un total 28.127, con los cual se espera que para 2024 mensualmente se adelanten un promedio de 6.500 procesos entre liquidaciones, radicaciones y recibos de caja manual.
- Alcanzar 100% en la oportunidad a las respuestas de PQRS. La oportunidad para el trámite y respuesta de las PQRS ha sido adecuada en la Entidad, con 99%.
- *WEB Service* con la Secretaría de Hacienda para las liquidaciones de las inspecciones técnicas.
- Botón PSE para el completar la digitalización de los servicios prestados por la Entidad a la ciudadanía.

4. Robustecer arquitectura TI y Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información

La Oficina Asesora de Planeación como responsable del proceso TIC y del proyecto: *Fortalecimiento de la infraestructura de tecnología informática y de comunicaciones de la UAECOB*, recomienda:

- Mantener los servicios digitales habilitados con el fin de fortalecer el lazo Estado – ciudadanía.
- Mantener el nivel de implementación de la arquitectura TI definida en el plan estratégico de tecnologías de la información y la comunicación – PETI

- Continuar con la implementación del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información y la actualización del Plan Estratégico de Seguridad y Privacidad de la Información PESI. Además, priorizar recursos para la adquisición de software que permita ejercicios de simulación de ataques cibernéticos.
- Priorizar adquisición de software que permita analizar la vulnerabilidad institucional frente a los riesgos de la seguridad digital, con el fin de proteger los activos de información de la entidad

5. Institucionalización de instrumentos de análisis de datos para la toma de decisiones.

Las diferentes dependencias de la Entidad han avanzado en el desarrollo de visores de datos, que permiten tener información en tiempo real, tanto de la operación como de la gestión institucional. Dichos visores o tableros de control manejan varias fuentes de información, como datos de la atención de emergencias, información de los planes institucionales, ejecución presupuestal y seguimiento a la ejecución del Plan Anual de Adquisiciones, a partir de los cuales se realiza seguimiento al desempeño y la gestión y sirven de insumo para la toma de decisiones.

Es fundamental que estas herramientas sean priorizadas en pro de la modernización de la Entidad. Se debe trabajar en la apropiación institucional del personal y colaboradores de las áreas de la Unidad para su uso.

6. Gestión Logística

- El 93% de los recursos asignados para la vigencia 2024, corresponde a gastos recurrentes que tiene destinación específica para la atención y de emergencia. el mantenimiento, entrega de suministros que dan cumplimiento al apoyo transversal en la misionalidad de la Entidad. El 7% restante obedece al cumplimiento de la normatividad vigente.
- Continuar con la aplicación de acciones establecidas en el plan de mejoramiento para dar respuesta a los hallazgos (PAD 2023 Cod 165, 3.2.2.9 y 3.2.2.14) externos de la contraloría en los tiempos designados.
- Realizar la presentación y publicación del Plan Estratégico de Seguridad Vial ante Secretaría de Movilidad, a la fecha está pendiente que la entidad, expida o emita la resolución con la indicación de fecha de publicación y presentación. Fecha contemplada de Dic de 2023 a enero de 2024.
- Continuar con la actualización del módulo del parque automotor y poner en funcionamiento el módulo de equipo menor en el aplicativo Log+
- El contrato de alimentación e hidratación se vence en junio de 2024, por lo cual se debe adelantar la elaboración de los nuevos documentos contractuales para iniciar el proceso de selección, lo anterior, debido al aumento de las solicitudes de puestos fijos por aglomeraciones, atención de emergencia y capacitaciones.
- Se requiere adelantar la suscripción de contratos de prestación de servicios profesional y de apoyo a la gestión para conformar el equipo interdisciplinario que atiende las necesidades y el cumplimiento de las funciones de la subdirección logística.
- Adelantar oportunamente la preparación de los documentos precontractuales para la adquisición de servicios, de mantenimiento de vehículos (Pesados y Livianos) Adquisición de llantas y suministros y combustible.

- Actualmente existe un predio con la Caja de Vivienda y allí se encuentran ubicados los vehículos dados con concepto de baja. Por lo cual se requiere adelantar el trámite con las entidades correspondiente dado a que este predio será destinado para la construcción de vivienda. (Arborizadora Alta).
- Continuar con la implementación del plan de aseguramiento metrológico que en la actualidad cuenta con un diagnóstico y procedimiento y en el cual nos ha apoyado el SENA para su estructuración.

6.1. Contratos Parque Automotor 2020-2023

En el cuadro anexo se relacionan los contratos Parque Automotor 2020-2023, relacionados con los mantenimientos para pesados, livianos, llantas, técnico mecanismos y combustible indispensables para el funcionamiento del mismo.

6.2. Capacidad Operativa de Vehículos

La capacidad de vehículos operativos se mide a través de la disponibilidad, este es un seguimiento que se hace de manera diaria a los 139 vehículos del parque automotor o aquellos que están en funcionamiento, por parte de los uniformados de logística. Esto nos permite monitorear la ubicación de los vehículos que pueden encontrarse disponibles (5/8): asignados o en comisión; y fuera de servicio (5/7): en taller de mantenimiento, en espera de mantenimiento, patios siniestros, taller de siniestros o en la estación por fallas.

Este control se realiza a través de la herramienta LOG+, la cual se alimenta en el siguiente link:

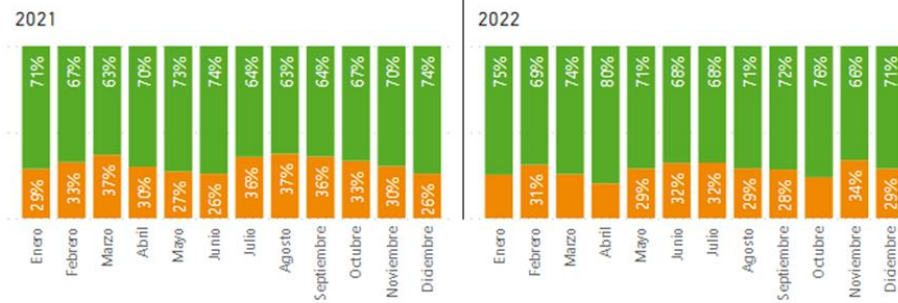
<https://logmas.bomberosbogota.gov.co:8443/DisponibilidadVehiculoDV/ConsultaDisponibilidadVehiculo> parte de los uniformados de logísticas y se puede acceder

El seguimiento constante de la disponibilidad de los vehículos es esencial para garantizar la eficiencia operativa del parque automotor. Permite una asignación óptima de los recursos al conocer en tiempo real qué vehículos están disponibles y cuáles no. Esto es fundamental para cumplir con compromisos de servicio, responder a emergencias de manera oportuna y programar adecuadamente el mantenimiento preventivo y correctivo. En última instancia, asegura que el parque automotor funcione de manera efectiva, brindando un servicio confiable y satisfactorio a los usuarios.

Imagen 47. Disponibilidad estimada mensual 2021-2022

DISPONIBILIDAD ESTIMADA MENSUAL

ESTADO ● 5/7 ● 5/8

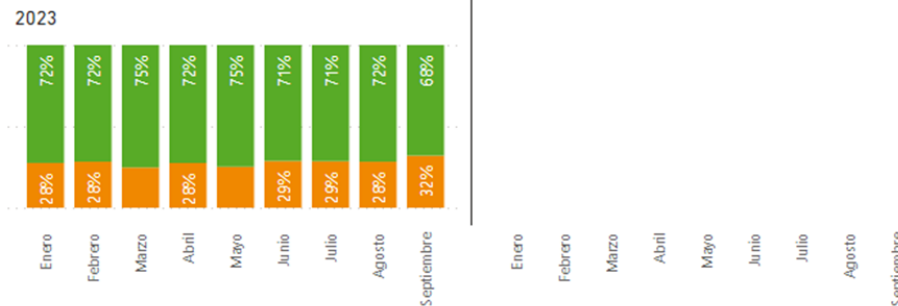


Fuente: Subdirección Logística- LOG+

Imagen 48. Disponibilidad estimada mensual 2023

DISPONIBILIDAD ESTIMADA MENSUAL

ESTADO ● 5/7 ● 5/8



Fuente: Subdirección Logística- LOG+

Para mayor detalle, se relaciona la disponibilidad a noviembre de 2023 por vehículo.

Tabla 70. Disponibilidad a noviembre de 2023 por vehículo

vehículo	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agos	Sept	Oct	Meses disponibles
CT01	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	0
M1	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	0
MA01	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	0
MACK28	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	0
ME03	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	0
ME18	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	0
ME19	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	0
ME26	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	0
ME38	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	0
MLI01	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	0

OLDSMOBILE2 8	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	0
R08	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	0
R10	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	0
R14	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	0
VU01	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	0
VU02	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	0
VU03	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	0
VU13	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	0
X09	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	0
X11	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	0
X15	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	0
X25	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	0
MA02	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/8	1
MA03	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/8	1
ME16	5/7	5/8	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	1
ME17	5/8	5/8	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	2
ME24	5/8	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/8	2
R12	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/8	5/8	5/7	2
ME51	5/7	5/7	5/8	5/7	5/8	5/7	5/7	5/7	5/8	5/7	3
X24	5/8	5/7	5/8	5/8	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	3
CF05	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/8	5/8	5/8	5/8	4
ME25	5/7	5/7	5/7	5/7	5/8	5/8	5/8	5/8	5/7	5/7	4
ME29	5/8	5/8	5/8	5/8	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	4
ME30	5/7	5/7	5/7	5/8	5/8	5/7	5/7	5/7	5/8	5/8	4
X26	5/8	5/8	5/7	5/7	5/7	5/8	5/7	5/8	5/7	5/7	4
ME20	5/7	5/7	5/8	5/8	5/7	5/7	5/8	5/8	5/8	5/7	5
ME31	5/8	5/8	5/7	5/7	5/7	5/8	5/8	5/8	5/7	5/7	5
ME49	5/8	5/7	5/8	5/8	5/7	5/7	5/7	5/8	5/8	5/7	5
X30	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/7	5/7	5/7	5/7	5/7	5
CT02	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/7	5/7	5/7	5/7	6
CT04	5/8	5/8	5/8	5/8	5/7	5/8	5/8	5/7	5/7	5/7	6
CT05	5/7	5/7	5/7	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/7	5/8	6
ME27	5/7	5/7	5/7	5/7	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	6
ME50	5/7	5/7	5/7	5/7	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	6
UR01	5/8	5/8	5/7	5/7	5/8	5/8	5/7	5/8	5/8	5/7	6
X23	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/7	5/7	5/7	5/7	6
X46	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/7	5/7	5/7	5/7	6
CG02	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/7	5/7	5/7	7
CT06	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/7	5/7	5/7	7

ME15	5/8	5/8	5/8	5/8	5/7	5/7	5/7	5/8	5/8	5/8	7
ME33	5/8	5/8	5/7	5/7	5/8	5/7	5/8	5/8	5/8	5/8	7
ME34	5/8	5/8	5/8	5/8	5/7	5/7	5/7	5/8	5/8	5/8	7
ME37	5/7	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/7	5/7	7
ME47	5/8	5/8	5/8	5/7	5/7	5/7	5/8	5/8	5/8	5/8	7
R09	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/7	5/8	5/8	5/7	5/7	7
X19	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/7	5/7	5/7	5/8	7
X34	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/7	5/7	5/7	7
X39	5/7	5/7	5/7	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	7
CF04	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/7	5/7	5/8	8
CT11	5/8	5/8	5/8	5/8	5/7	5/7	5/8	5/8	5/8	5/8	8
GR01	5/8	5/7	5/7	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	8
ME21	5/8	5/8	5/8	5/7	5/7	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	8
ME28	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/7	5/7	5/8	5/8	5/8	8
ME32	5/8	5/7	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/7	8
ME36	5/8	5/8	5/8	5/8	5/7	5/7	5/8	5/8	5/8	5/8	8
ME42	5/7	5/8	5/8	5/8	5/7	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	8
ME44	5/7	5/7	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	8
ME45	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/7	5/8	5/8	5/7	8
ME52	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/7	5/8	5/8	5/8	5/7	8
MLI02	5/7	5/7	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	8
MM01	5/8	5/8	5/7	5/7	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	8
X38	5/8	5/8	5/8	5/8	5/7	5/7	5/8	5/8	5/8	5/8	8
CC02	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/7	5/8	9
CT07	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/7	9
ME35	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/7	5/8	9
ME40	5/7	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	9
ME41	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/7	5/8	5/8	5/8	9
ME46	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/7	9
ME48	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/7	5/8	5/8	9
R04	5/8	5/8	5/8	5/7	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	9
TP02	5/8	5/7	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	9
VU10	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/7	9
X10	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/7	5/8	9
X27	5/8	5/8	5/8	5/7	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	9
X28	5/8	5/7	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	9
X36	5/7	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	9
X37	5/8	5/8	5/7	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	9
X41	5/8	5/7	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	9
X43	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/7	9

X47	5/8	5/8	5/8	5/7	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	9
CC01	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
CF03	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
CF06	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
CG01	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
CG03	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
CT08	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
CT09	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
CT10	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
CT12	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
MA04	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
ME22	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
ME39	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
ME43	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
R01	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
R06	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
R15	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
R16	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
R17	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
TP01	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
TP03	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
UR03	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
URA01	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
UT01	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
VRP01	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
VU04	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
VU05	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
VU06	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
VU07	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
VU08	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
VU09	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
VU11	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
VU12	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
X01	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
X02	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
X04	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
X05	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
X13	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
X14	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
X16	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10

X20	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
X29	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
X31	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
X32	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
X33	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
X35	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
X40	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
X42	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
X44	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
X45	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	5/8	10
Total fuera de servicio (5/7)	29,5%	31,7%	30,2%	30,9 %	31,7 %	33,1 %	32,4 %	30,2 %	34,5 %	36,7%	-
Total disponible (5/8)	70,5%	68,3%	69,8%	69,1 %	68,3 %	66,9 %	67,6 %	69,8 %	65,5 %	63,3%	-

Fuente: Subdirección Logística- LOG+

Con el fin de dar mayor detalle a la gestión del parque automotor, se anexa informe.

7. Modificación del Decreto 360 de 2018.

Modificación del Decreto 360 de 2018 en concordancia con la Ley 2224 de 2022, buscando suprimir la responsabilidad para la Entidad acerca de la manipulación, transporte, almacenamiento, y disposición final de la pólvora y productos pirotécnicos incautados en el Distrito Capital, dado que la custodia de estos elementos no hace aporte al cumplimiento de la Misión del Cuerpo Oficial de Bomberos y representa mil doscientos millones de pesos anuales del presupuesto de la Entidad.

5. CONCLUSIONES

- La implementación de los instrumentos de planeación diseñados para el fortalecimiento del modelo integrado de planeación y gestión como el tablero de control han sido efectivos, evidencia de esto es la mejora en cada vigencia en el puntaje del índice de desempeño institucional, IDI. Por lo tanto, se recomienda la utilización, apropiación y la mejora de estos instrumentos tales como: la matriz FOGEDI, la batería de indicadores, la ficha o metadato de indicador y los sitios de trabajo colaborativo, SharePoint, donde se consolidan las evidencias de la gestión.
- Se optimizó la operación institucional con la simplificación de procesos, lo que ha permitido generar un mayor nivel de articulación entre las dependencias y la comprensión de su competencia en la implementación de las políticas del modelo integrado de gestión.
- Con la simplificación de procesos y la actualización documental de los mismos se ha logrado reducir de 1074 documentos activos en el anterior mapa de procesos a 746 documentos en el nuevo mapa de procesos que además se encuentran publicados y con accesibilidad en la página web institucional, sección transparencia.
- La información publicada en la página web institucional desde el 2022 cumple con los lineamientos de la ley 1712 de 2014 y la resolución 1519 de 2020, lo cual fue validado en la evaluación del Índice de Transparencia activa- ITA 2023.
- La entidad ha fortalecido su relacionamiento con la ciudadanía, por medio del desarrollo de las estrategias anuales de participación ciudadana y rendición de cuentas, donde los procesos misionales y de servicio al ciudadano tienen un papel relevante en estas. Esto permitió la mejora en el resultado del índice de participación ciudadana –IIPC 2022, donde se obtuvo un puntaje de 88.09%; aumentando en 35.29 puntos respecto a la medición 2021.
- La apropiación del esquema de líneas de defensa y el fortalecimiento de los roles de cada una de ellas ha permitido el logro de resultados y la mejora en la gestión.
- El fortalecimiento de las políticas del modelo de gobierno abierto, transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción, gestión del conocimiento y la innovación, gobierno digital y participación ciudadana fue clave de éxito en el relacionamiento con la ciudadanía y grupos de interés y la calificación excelente en la percepción de satisfacción en la atención ciudadana.
- La modernización y disponibilidad de la infraestructura tecnológica son relevantes en el funcionamiento eficiente de la entidad y la mejora en el relacionamiento con la ciudadanía y grupos de interés.
- El Comité Institucional de Gestión y Desempeño tuvo un papel relevante y destacado en el avance de la implementación del MIPG, ya que de manera frecuente sesionó para hacer seguimiento, dar línea estratégica y tomar decisiones basadas en evidencias en cada una de las políticas de gestión.
- Se obtuvo una puntuación del FURAG del 89,4% como resultado de la evaluación del desempeño institucional del 2022 (ubicándose por encima del promedio de su grupo de medición), y denotando que la presente administración de la UAECOB ha propendido por una efectiva implementación del Modelo, acogiendo las directrices y lineamientos

que sobre cada una de las 7 dimensiones y 19 políticas ha dispuesto el gobierno y los organismos técnicos, y cuyo fin último es que nuestros grupos de valor, grupos de interés y ciudadanos en general reciban bajo los mejores estándares de calidad, el servicio esencial de bomberos, generando así valor público, como fin último del MIPG, en consonancia con la misionalidad del Cuerpo Oficial de Bomberos.