

	<b>PLAN DE VACANTES</b>	Código: PL-TH-SGC-110-002
		Versión: 8.0
		Página: 1 de 12

# PLAN DE VACANTES

## VIGENCIA 2026

PL-TH-SGC-110-002

**EXCELENCIA Y COMPROMISO**

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13  
Bucaramanga, Santander  
PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123  
Telefax: Dirección General: 6522220

	<b>PLAN DE VACANTES</b>	Código: PL-TH-SGC-110-002
		Versión: 8.0
		Página: 2 de 12

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. METODOLOGÍA PARA EL PLAN ANUAL DE VACANTES .....	3
3. MARCO REFERENCIAL .....	4
4. PLANTA DE PERSONAL .....	6
4.1. CARGOS DE LA PLANTA GLOBAL .....	6
4.2. CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA .....	7
4.3. CARGOS DE PROVISIONALIDAD .....	8
4.4. CARGOS ACTIVOS 2025 .....	8
5. CARGOS A PROVEER EN LA VIGENCIA 2025.....	10
6. MARCO NORMATIVO PARA LA PROVISIÓN DE CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	10
7. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO .....	10
8. CRONOGRAMA.....	11
11	
9. HISTORIAL DE CAMBIOS .....	11

**EXCELENCIA Y COMPROMISO**

	<b>PLAN DE VACANTES</b>	Código: PL-TH-SGC-110-002
		Versión: 8.0
		Página: 3 de 12

## 1. INTRODUCCIÓN

La planeación de talento humano proyecta y define las necesidades de personal articuladas con los objetivos institucionales, por lo tanto, es importante conocer las características principales del personal que labora en la institución y el comportamiento de las variables que inciden en la gestión de su recurso humano.

Con el propósito de ser utilizados para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, la Ley 909 de 2004, artículos 14 y 15, establece como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, la elaboración del Plan anual de Vacantes.

Bomberos de Bucaramanga en aras de seguir el enfoque que la ley dicta, toma el Plan Anual de Vacantes como un instrumento de gestión que hace parte del Plan de Previsión de Recursos Humanos y del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano. Dichos Planes favorecerán la racionalidad de los procesos de selección que deberá adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de las vacantes en cargos de carrera administrativa, además de brindar la oportunidad de identificar la oferta de empleo, necesidades de personal, la forma de cubrir las necesidades presentes y futuras, estimar costos y en general mejorar la gestión del talento humano.

Es de mencionar, que el plan de vacantes, se desarrollará acorde a los lineamientos descritos en el modelo integrado de planeación y gestión – MIPG vigente.

## 2. METODOLOGÍA PARA EL PLAN ANUAL DE VACANTES.

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública ESAP.

**EXCELENCIA Y COMPROMISO**

	<b>PLAN DE VACANTES</b>	Código: PL-TH-SGC-110-002
		Versión: 8.0
		Página: 4 de 12

De esta manera en él se incluye la relación detallada de los empleos con vacancia existentes que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios.

Se detallan las vacantes, los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo, se encuentran en el Manual de Funciones y Competencias de la Entidad.

De este plan no hacen parte aquellos empleos que quedarán vacantes como consecuencia del retiro por pensión de jubilación o vejez, así como tampoco aquellas vacantes que deban proveerse en virtud de lo establecido en el artículo transitorio de la Ley 909 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015.

Además para la elaboración de este Plan se ha tenido en cuenta el tipo de vacante:

- a) Vacantes definitivas: aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- b) Vacantes temporales: aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

### 3. MARCO REFERENCIAL

La Carrera Administrativa de las Entidades Públicas, se establece en el marco de la Ley 909 de 23 de septiembre de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, que prevé en el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera.

Específicamente en sus Artículos 24 y 25, la Ley 909 consagra:

Artículo 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

	<b>PLAN DE VACANTES</b>	Código: PL-TH-SGC-110-002
		Versión: 8.0
		Página: 5 de 12

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

Los empleados de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

Además, la misma Ley ha previsto la provisión de los empleos con nombramientos provisionales, en los casos bien sea de vacancia temporal o definitiva y que no se puedan proveer mediante encargo, al respecto dice la Ley:

Artículo 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentran en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquella

situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

En este marco normativo, la Comisión Nacional del Servicio Civil ha expedido circulares al respecto, destacándose la Circular Nro. 005 del 23 de julio de 2012, la cual contiene, Instrucciones en Materia de Provisión Definitiva de Empleos de Carrera y Trámites para la Provisión Transitoria como Medida Subsidiaria y la Circular Nro. 003 del 11 de junio de 2014 “Efectos del Auto de fecha de 5 de mayo de 2014, proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007 y la Circular Nro. 005 de 2012 de la CNSC”, relacionada con las autorizaciones que emitía la CNSC frente a la provisión de empleos mediante las figuras de encargo y/o nombramiento provisional.

En razón a los conceptos emitidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), respecto a la obligatoriedad de la Entidad de adelantar el proceso de concurso para proveer los cargos de manera definitiva, por tal razón la Entidad se espera los lineamientos de la CNSC frente a la apertura de concursos, mientras tanto la Entidad sigue con el compromiso de garantizar recursos para la provisión de los cargos según lineamientos de la CNSC.

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

	<b>PLAN DE VACANTES</b>	Código: PL-TH-SGC-110-002
		Versión: 8.0
		Página: 6 de 12

#### 4. PLANTA DE PERSONAL

##### 4.1. CARGOS DE LA PLANTA GLOBAL

A continuación, se detalla la relación de la planta global y su desagregado por el tipo de clasificación del empleo, código, grado, número de cargos y vacantes definitivas.

NIVEL	DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGO	CLASIFICACION DEL EMPLEO	VACANTES DEFINITIVAS
DIRECTIVO	DIRECTOR GENERAL	050	02	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	0
	DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	09	01	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	0
ASESOR	JEFE OFICINA JURIDICA	115	01	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1
	JEFE DE OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO	115	01	1	PERIODO FIJO 4 AÑOS	0
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	2	CARRERA ADMINISTRATIVA	0
TECNICO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	01	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	0
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	02	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	0
ASISTENCIAL	CAPITAN DE BOMBEROS	411	05	3	CARRERA ADMINISTRATIVA	1
	TENIENTE BOMBEROS	419	04	3	CARRERA ADMINISTRATIVA	0
	BOMBERO - MAQUINISTA	475	03	14	CARRERA ADMINISTRATIVA	0
	BOMBERO - INSPECTOR	475	03	3	CARRERA ADMINISTRATIVA	0
	BOMBERO	475	01	61	CARRERA ADMINISTRATIVA	2
	SECRETARIA EJECUTIVA	425	01	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	0
	SECRETARIA	440	01	2	CARRERA ADMINISTRATIVA	0
<b>TOTAL CARGOS</b>				<b>95</b>	<b>TOTAL VACANTES DEFINITIVAS</b>	<b>4</b>

Cuadro 1. Cargos de la planta global.

**EXCELENCIA Y COMPROMISO**

	<b>PLAN DE VACANTES</b>	Código: PL-TH-SGC-110-002
		Versión: 8.0
		Página: 7 de 12

#### 4.2. CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

A continuación, se detalla la relación de los empleos de la planta global cuya clasificación es la de carrera administrativa, con su detalle de denominación, código, grado, número de cargos y vacantes.

NIVEL	DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGO	CLASIFICACION DEL EMPLEO	VACANTES TEMPORALES
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	2	CARRERA ADMINISTRATIVA	0
TECNICO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	01	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	0
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	02	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	0
ASISTENCIAL	CAPITAN DE BOMBEROS	411	05	2	CARRERA ADMINISTRATIVA	2
	TENIENTE BOMBEROS	419	04	3	CARRERA ADMINISTRATIVA	0
	BOMBERO - MAQUINISTA	475	03	14	CARRERA ADMINISTRATIVA	5
	BOMBERO - INSPECTOR	475	03	3	CARRERA ADMINISTRATIVA	0
	BOMBERO	475	01	59	CARRERA ADMINISTRATIVA	33
	SECRETARIA	440	01	2	CARRERA ADMINISTRATIVA	0
<b>TOTAL CARGOS</b>				<b>87</b>	<b>TOTAL VACANTES TEM</b>	<b>40</b>

Cuadro 2. Cargos de carrera Administrativa

**EXCELENCIA Y COMPROMISO**

	<b>PLAN DE VACANTES</b>	Código: PL-TH-SGC-110-002
		Versión: 8.0
		Página: 8 de 12

### 4.3. CARGOS DE PROVISIONALIDAD

A continuación, se detalla la relación de los empleos de la planta operativa cuya clasificación es la de provisionalidad, con su detalle de denominación, código, grado y número de cargos.

NIVEL	DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGO	CLASIFICACION DEL EMPLEO	NOMBRAMIENTO PROVISIONALIDAD
ASISTENCIAL	BOMBERO - INSPECTOR	475	03	3	CARRERA ADMINISTRATIVA	2
	BOMBERO	475	01	61	CARRERA ADMINISTRATIVA	38
<b>TOTAL CARGOS</b>				<b>64</b>	<b>VACANTES</b>	<b>40</b>

*Cuadro 3. Cargos de provisionalidad.*

### 4.4. CARGOS ACTIVOS 2025

A continuación, se detalla la relación de la planta de personal activa para la vigencia 2025, actualización a enero 26, en la cual se incluyen vacancias temporales y definitivas.

PERSONAL DE PERSONAL 2025					
CARGO	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD	ENCARGO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	VACANTES DEFINITIVAS
Profesional Universitario (Presupuesto)	1	0	0	0	0

**EXCELENCIA Y COMPROMISO**

	<b>PLAN DE VACANTES</b>	Código: PL-TH-SGC-110-002
		Versión: 8.0
		Página: 9 de 12

Secretaria (Operaciones)	1	0	0	0	0
Técnico Administrativo (Ventas)	1	0	0	0	0
Secretaria (Dir. Adtva y Fcra)	1	0	0	0	0
Técnico Administrativo (Compras)	1	0	0	0	0
Profesional Universitario (Contabilidad)	1	0	0	0	0
Director General	1	0	0	1	0
Director Administrativo y Financiero	1	0	0	1	0
Jefe Oficina Asesora Jurídica	0	0	0	0	1
Secretaria ejecutiva	1	0	0	1	0
Jefe Oficina Control Interno	1	0	0	0	0
Capitán	1	0	1	0	1
Teniente	1	0	2	0	0
Bombero Grado 02	1	2	0	0	0
Bombero Grado 02	7	0	7	0	0
Bombero Grado 01	21	38	0	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

Cuadro 4. Planta de personal activa.

**EXCELENCIA Y COMPROMISO**

	<b>PLAN DE VACANTES</b>	Código: PL-TH-SGC-110-002
		Versión: 8.0
		Página: 10 de 12

## 5. CARGOS A PROVEER EN LA VIGENCIA 2025.

De acuerdo con el concurso adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de los empleos de la Planta de Personal en el año 2022 se encontraban 32 vacantes definitivas en el cargo de Bombero código 475; grado 01 los cuales fueron reportados por la Entidad en la Plataforma SIMO y en la actualidad se encuentra en la fase de la publicación de respuestas a reclamaciones de LA ETAPA DE PRUEBAS CLASIFICATORIAS (valoración de Antecedentes, Curso-Concurso y Visita Domiciliaria), por lo cual se espera que en la presente vigencia tomen posesión en carrera administrativa de las 32 vacantes definitivas del cargo bombero, mencionadas anteriormente.

## 6. MARCO NORMATIVO PARA LA PROVISIÓN DE CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL

Para la construcción del presente plan se tiene como base normativa la Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.

Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.

## 7. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO.

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas.

Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado. (Parágrafo 2° del Artículo 41 de la Ley 909 de 2004).

Teniendo en cuenta el Art. 41 de la Ley 909 de 2004, en donde se establecen las causales de retiro del servicio, para la Entidad solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5. Pensión de jubilación y 7. Edad de retiro forzoso.

# EXCELENCIA Y COMPROMISO

	<b>PLAN DE VACANTES</b>	Código: PL-TH-SGC-110-002
		Versión: 8.0
		Página: 11 de 12

Para el caso de pensión de jubilación, estas causales de retiro del servicio tienen una regulación especial dentro del tema del régimen de seguridad social del Estado, tal como la Ley 790 de 2002, que establece condiciones especiales para los pre- pensionados, situaciones y tratos ratificados por la Corte Constitucional mediante sentencia C-795 de 2009 y otras.

De otra parte, teniendo en cuenta que a cierta edad las facultades de los seres humanos se han deteriorado, la ley puede establecer una edad límite para el retiro de los funcionarios públicos.

## 8. CRONOGRAMA

ACTIVIDAD	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DIEMBRE
ACTUALIZACIÓN PLAN DE VACANTES												
REVISIÓN Y APROBACIÓN PLAN DE VACANTES												
PUBLICACIÓN PLAN DE VACANTES PÁGINA WEB												
ACTUALIZACIÓN Y/O SEGUIMIENTO SEMESTRAL												

## 9. HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA
0.0	Se cambia el encabezado de acuerdo a la modificación del instructivo de documentos y se actualiza el cronograma de actividades.	Agosto 26 de 2020
1.0	Se actualiza los cargos vacantes de acuerdo a las situaciones administrativas a las que hubo lugar durante el primer trimestre de la vigencia 2021.	Abril 15 de 2021
2.0	Se actualiza los cargos vacantes de acuerdo a las situaciones administrativas a las que hubo lugar durante el mes de mayo de la vigencia 2021.	Mayo 24 de 2021

**EXCELENCIA Y COMPROMISO**

	<b>PLAN DE VACANTES</b>	Código: PL-TH-SGC-110-002
		Versión: 8.0
		Página: 12 de 12

3.0	Se actualiza los cargos vacantes de acuerdo a las situaciones administrativas a las que hubo lugar durante el mes de junio de la vigencia 2021.	Junio 10 de 2021
4.0	Se actualiza el cronograma y los cargos vacantes de acuerdo a las situaciones administrativas a las que hubo lugar durante la vigencia 2022.	Enero 25 de 2022
5.0	Se actualiza el cronograma y los cargos vacantes de acuerdo a las situaciones administrativas a las que hubo lugar durante el segundo semestre 2022 y primer trimestre de la vigencia 2023.	Enero de 2023
6.0	Se actualiza el cronograma y los cargos vacantes de acuerdo a las situaciones administrativas a las que hubo lugar durante el segundo semestre 2022 y primer trimestre de la vigencia 2024.	Enero de 2024
7.0	Se actualiza el cronograma y los cargos vacantes de acuerdo a las situaciones administrativas a las que hubo lugar durante el segundo semestre 2022 y primer trimestre de la vigencia 2025.	31/01/2025
<b>8.0</b>	Actualiza para la vigencia 2026	31/01/2025

**EXCELENCIA Y COMPROMISO**