



[Honor, Valor, Disciplina]

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

PLAN ANUAL DE VACANTES

Versión 1 - 2026



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 2 de 47

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVO	7
2.1 Objetivos específicos	7
3. ALCANCE	7
4. DEFINICIONES/SIGLAS.....	8
5. ROLES Y RESPONSABILIDADES	13
6. ALINEACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	15
7. DIAGNÓSTICO.....	18
8. METODOLOGÍA.....	19
8.1. Medición.....	19
9. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL.....	19
9.1. Empleos Operativos – Sistema Específico de Carrera.....	21
9.2. Empleos de Libre nombramiento y remoción y administrativos - Sistema General de Carrera.	22
9.3. Empleos provistos y vacantes existentes	25
10. ANÁLISIS DE LA PROVISIÓN DE EMPLEOS.....	27
10.1. Empleo de Bombero código 475 grado 15.....	27
10.2. Empleo de Cabo de Bomberos código 413 grado 17.....	29
10.4. Empleo de Teniente de Bomberos código 419 grado 21	33
10.5. Empleo de Subcomandante de Bomberos código 336 grado 22.....	35
10.6. Empleo de Comandante de Bomberos código 203 grado 16.....	36
11. PROYECCIONES DE RETIRO	38
11.1. Empleo de Bombero código 475 grado 15.....	38
11.2. Empleo de Cabo de Bombero código 413 grado 17	39
11.3. Empleo de Sargento de Bomberos código 417 grado 18	39
11.4 Empleo de Subteniente de Bomberos código 418 grado 19.....	39
11.5 Empleo de Teniente de Bomberos código 419 grado 21	39
11.6. Empleo de Capitán de Bomberos código 411 grado 27	39
11.7. Empleo de Comandante de Bomberos código 203 grado 16.....	40

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 3 de 47

11.8 Empleo Conductor código 480 grado 15	40
11.9 Empleos del Nivel Profesional (Profesional Universitario – Profesional Especializado)	40
11.10 Indicadores conforme a medición de FURAG	43
12 ACCIONES POR EJECUTAR	43
12.1 Impacto directo	44
13 CRONOGRAMA:	44
14 CONCLUSIONES	45
15 METAS – INDICADOR	46
16.DOCUMENTOS INTERNOS	46
17.DOCUMENTOS EXTERNOS	46
18.CONTROL DE CAMBIOS	46

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 4 de 47

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes se constituye como una herramienta de proyección de la Entidad, ya que permite conocer, identificar y definir las necesidades de la planta de personal y planear los requerimientos de provisión de las vacantes existentes en la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.

Ahora, el Plan Anual de Vacantes toma mayor relevancia ya que es elemento fundamental de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) como pilar del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG., por lo cual el ejercicio de planeación es fundamental para que se tomen decisiones acordes a las necesidades de la entidad y más en este momento si se viene desarrollando el proceso de provisión del empleo Bombero en el concurso de la Comisión Nacional del Servicio Civil en adelante – CNSC.

Así las cosas, la normativa relacionada con el Plan Anual de Vacantes es la siguiente:

- **Decreto 785 de 2005** *“Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.”*

“Artículo 3 Niveles jerárquicos de los empleos. Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial”.

- **Decreto 1083 de 2015** *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*

“Capítulo 2.

ARTÍCULO 2.2.5.2.1 Vacancia definitiva. *El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos:*

- 1. Por renuncia regularmente aceptada.*
- 2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 5 de 47

3. *Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.*

4. *Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.*

5. *Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.*

6. *Por revocatoria del nombramiento.*

7. *Por invalidez absoluta.*

8. *Por estar gozando de pensión.*

9. *Por edad de retiro forzoso.*

10. *Por traslado.*

11. *Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.*

12. *Por declaratoria de abandono del empleo.*

13. *Por muerte.*

14. *Por terminación del período para el cual fue nombrado.*

15. *Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes”.*

“ARTÍCULO 2.2.5.2.2 Vacancia temporal. *El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones: (CURSIVA)*

1. *Vacaciones.*

2. *Licencia.*

3. *Permiso remunerado*

4. *Comisión, salvo en la de servicios al interior.*

5. *Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.*

6. *Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.*

7. *Período de prueba en otro empleo de carrera.*

- **Ley 909 de 2004** *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 6 de 47

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

Niveles jerárquicos de los empleos. *Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.*

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

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

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

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

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

Nivel Asistencial. *Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de*

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 7 de 47

labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.”¹

- **Circular Externa No. 24 de 2025** “Lineamientos Planeación Estratégica Del Talento Humano 2026.”

2. OBJETIVO

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

2.1 Objetivos específicos

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

3. ALCANCE

Para establecer el Plan Anual de Vacantes es importante tener en cuenta los resultados de provisión del año inmediatamente anterior, así como los resultados de la medición de FURAG. Se continúa con la fijación de la metodología que corresponde en este caso a cumplimiento de lo establecido por el DAFP, en la cual se da respuesta a las preguntas establecidas por el FURAG cuando se realiza la medición del mismo, por último se presentan el estado actual de la planta las vacantes existentes tanto definitivas como temporales para realizar una descripción de su provisión teniendo en cuenta el cumplimiento de requisitos a la fecha conforme a lo señalado por el manual de funciones y competencias laborales de la Entidad.

¹ Plan Anual de Vacantes Departamento Administrativo de la Función Pública 2021

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 8 de 47

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

4. DEFINICIONES/SIGLAS

Definiciones:

- Carrera Administrativa:** Se define en Colombia, como un sistema técnico de administración de personal, que regula los procesos de selección, evaluación del desempeño, calificación, capacitación, estímulos y retiro de los servidores públicos y busca la profesionalización del Talento Humano del sector público, teniendo como principio de ingreso y ascenso a los cargos públicos, el mérito, con el fin de fortalecer la transparencia y el buen gobierno del país. El artículo 27 de la Ley 909 de 2004 define la Carrera Administrativa como un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. La sentencia C-285 de 2015 señala que el sistema de carrera hace parte de todo el entramado constitucional e irradia la concepción de Estado Social y Democrático de Derecho, al punto que la jurisprudencia no ha dudado en calificarlo como un principio fundamental, pilar esencial y eje definitorio de la estructura básica de la Carta Política de 1991. ²
- Comisión de Servicios:** Es una figura que puede ser utilizada en casos de urgente e inaplazable necesidad por parte de funcionarios que reúnan los requisitos que se establezcan

² www.cnsc.gov.co/observatorio/carrera-administrativa

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 9 de 47

para el desempeño del puesto en concreto. Solamente funcionarios pueden optar a este tipo de nombramientos ³

- **Comisión Nacional del Servicio Civil:** Es la responsable de la administración y vigilancia de las carreras, excepto de las carreras especiales, es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público en los términos establecidos en la ley.
- **Concurso de Carrera:** Los empleos de carrera son aquellos que se ejercen en los órganos y entidades del Estado, a los cuales se accede a través de un proceso de selección conocido como Concurso de Méritos.
- **Empleo público:** Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.
- **Encargo:** Designación temporal a un empleado de carrera administrativa para asumir las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo.
- **Incorporación:** La incorporación es un derecho preferencial que ostentan los servidores públicos inscritos en la carrera administrativa, bajo el cual, ante la supresión de los empleos sobre los cuales son titulares por causas establecidas en la Ley, cuentan con el derecho a ser vinculados en empleos iguales o equivalentes en la nueva planta de personal de la entidad o de otra que haya asumido sus funciones, de ser esto posible, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 44 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 2.2.11.2.1 del Decreto 1083 de 2015.
- **Libre Nombramiento y Remoción:** Son aquellos empleos que corresponden a criterios de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas y directrices.
- **MIPG:** El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el

³ ABC situaciones administrativas DAFP, 2018

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 10 de 47

sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.

- **Nombramiento:** Forma de provisión de los empleos de que hacen parte de la función pública, existen las siguientes clases de nombramiento: ordinario, periodo de prueba, periodo de prueba en ascenso, provisional y encargo.
- **Nombramiento en Periodo de prueba:** La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada mediante un concurso de méritos será nombrada en periodo de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento. Aprobado dicho período al obtener evaluación satisfactoria el empleado adquiere los derechos de la carrera, los que deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa. De no obtener la calificación satisfactoria del periodo de prueba, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente.
- **Nombramiento en periodo de prueba en ascenso:** El empleado inscrito en el Registro Público de Carrera Administrativa que supere un concurso será nombrado en período de prueba, al final del cual se le actualizará su inscripción en el Registro Público, si obtiene calificación satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral. En caso contrario, regresará al empleo que venía desempeñando antes del concurso y conserva su inscripción en la carrera administrativa. Mientras se produce la calificación del período de prueba, el cargo del cual era titular el empleado ascendido podrá ser provisto por encargo o mediante nombramiento provisional.
- **Nombramiento Provisional:** Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. (**ARTÍCULO 2.2.5.3.3 *Provisión de las vacancias temporales.* Decreto 1083 de 2015**)
- **Nombramiento ordinario:** Cuando se trata de proveer empleos de libre nombramiento y remoción, teniendo en cuenta la facultad discrecional del nominador, previo cumplimiento de los requisitos para el desempeño del empleo.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 11 de 47

- **Proceso de selección por ascenso:** El concurso por ascenso es el proceso de selección que permite la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad o del mismo sector administrativo.
- **Provisionalidad:** Modo de proveer cargos públicos cuando se presentan vacancias definitivas o temporales, mientras estos se proveen en propiedad conforme a las formalidades de ley son de carácter transitorio y excepcional, los mismos no pueden superar seis (6) meses, pero pueden ser prorrogables durante un periodo igual y buscan solucionar las necesidades del servicio y evitar las parálisis en el ejercicio de la función pública.
- **Reincorporación:** La reincorporación es la opción con la que cuentan los servidores públicos con derechos de carrera administrativa en el evento en que el cargo sobre el cual es titular haya sido suprimido por causas previstas en la Ley y no sea posible la incorporación por parte del nominador en la nueva planta de personal de la entidad a la que pertenecía el empleo o en otra, incluso, después de haberse surtido el proceso de reclamación ante la respectiva Comisión de Personal y, de ser el caso, ante la Comisión Nacional del Servicio Civil en segunda instancia. La reincorporación es efectuada previa aprobación de la Comisión Nacional del Servicio Civil, quien estudia la posibilidad de realizarla, determinando la existencia de empleos iguales o equivalentes en las plantas de personal de las entidades públicas en el orden señalado en el Decreto Ley 760 de 2005.
- **Servidores públicos:** Se vinculan a la administración en forma legal o reglamentaria a través de un acto administrativo que se traduce en nombramiento y posesión.
- **Sistema general:** La Carrera Administrativa en Colombia es un sistema técnico de administración de personal, que regula los procesos de selección, evaluación del desempeño, calificación, capacitación, estímulos y retiro de los servidores públicos y busca la profesionalización del Talento Humano del sector público, teniendo como principio de ingreso y ascenso a los cargos públicos, el mérito, con el fin de fortalecer la transparencia y el buen gobierno del país.

El artículo 27 de la Ley 909 de 2004 define la Carrera Administrativa como un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 12 de 47

pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

La sentencia C-285 de 2015 señala que el sistema de carrera hace parte de todo el entramado constitucional e irradia la concepción de Estado Social y Democrático de Derecho, al punto que la jurisprudencia no ha dudado en calificarlo como un principio fundamental, pilar esencial y eje definitorio de la estructura básica de la Carta Política de 1991.⁴

- Sistema Específico de Carrera:** Se entiende por sistemas específicos de carrera administrativa aquellos que en razón a la singularidad y especialidad de las funciones que cumplen las entidades en las cuales se aplican, contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera administrativa en materia de ingreso, capacitación, permanencia, ascenso y retiro del personal y se encuentran consagradas en leyes diferentes a las que regulan la función pública de conformidad con el numeral 1 del art 4º de la Ley 909 de 2004. Se consideran sistemas específicos los siguientes: El que rige para el personal que presta sus servicios en el Departamento Administrativo de Seguridad (DAS). El que rige para el personal que presta sus servicios en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC). El que regula el personal de la Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN). El que regula el personal científico y tecnológico de las entidades públicas que conforman el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología. El que rige para el personal que presta sus servicios en las Superintendencias. El que regula el personal que presta sus servicios en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República. El que regula el personal que presta sus servicios en la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil. Cuerpos Oficiales de Bomberos. El que regula el personal que presta sus servicios en la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP.⁵

⁴ www.cnsc.gov.co/observatorio/carrera-administrativa

⁵ www.cnsc.gov.co/observatorio/carrera-administrativa

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 13 de 47

- **Situación administrativa:** Son circunstancias en las que se pueden encontrar los empleados públicos frente a la Administración durante su relación laboral (ABC situaciones administrativas DAFP, 2018).
- **Vacante definitiva:** Se considera que un empleo está vacante definitivamente por: Renuncia regularmente aceptada; declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción; declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa; declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional; destitución, como consecuencia de proceso disciplinario; derogatoria del nombramiento; revocatoria del nombramiento; invalidez absoluta; estar gozando de pensión; edad de retiro forzoso; traslado; declaratoria de abandono del empleo; muerte; y las demás que determinen la Constitución Política y las leyes que rigen la materia.
- **Vacante temporal:** Corresponde a una vacante temporal es decir a los empleos de carrera cuyos titulares se encuentran en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos por: Vacaciones, Licencia, Permiso remunerado, Comisión salvo en la de servicios al interior, Encargado separándose de las funciones del empleo del cual es titular, Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial, Período de prueba en otro empleo de carrera.
- **Vinculación:** Relación legal y reglamentaria que se establece entre una persona y la administración mediante el nombramiento y posesión.

5. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Para dar respuesta al mandato allí establecido, la Alcaldía de Bogotá D.C. dispuso a través del Decreto Único Reglamentario a la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos a en el Decreto 644 de 2025, en el artículo 46, le entrega funciones a la Subdirección de Gestión Humana, indicando en los numerales:

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <u>SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA</u> Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 14 de 47

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

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

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

Teniendo en cuenta lo anterior, y la Circular Externa 24 del 28 de noviembre de 2025 “**LINEAMIENTOS PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 2026**”, expedida por el DASCD, la Entidad cumple con cada uno de los requisitos definidos tanto por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, de igual manera acoge los lineamientos establecidos en la normativa vigente, en donde se establece la realización de la proyección del presente plan, por último es necesario que las acciones estén acordes al cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, como marco para las acciones de ingreso desarrollo y retiro de los servidores de la planta de personal de la entidad.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <u>SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA</u> Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 15 de 47

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

6. ALINEACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

La Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos se encuentra inmersa en dos objetivos estratégicos del Plan Distrital de Desarrollo así:

- Bogotá ordena su territorio y avanza en su acción climática, justicia ambiental e integración regional
- Bogotá confía en su gobierno

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

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 16 de 47



Fuente: Oficina Asesora de Planeación

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

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

Tal como lo señala el Plan Estratégico Institucional el enfoque gerencial de la actual Dirección de la UAECOB, propende para que todo su personal disponible interiorice la importancia de la calidad primero como **“SER HUMANO ANTES QUE EL COLABORADOR”**, en la vida personal y laboral, antes de realizar inmersiones en los temas de calidad del ámbito organizacional.

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

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 17 de 47



Fuente: Oficina Asesora de Planeación

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

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

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

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <u>SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA</u> Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 18 de 47

7. DIAGNÓSTICO

La Subdirección de Gestión Humana realizó el análisis de la Gestión del Talento Humano, a partir del cual se identificó que, en el componente de provisión de empleos, la Entidad ha venido adelantando procesos de encargo y provisión en la modalidad de provisionalidad, nombramiento ordinario, y particularmente en periodo de prueba, con ocasión al proceso adelantado con la Comisión Nacional del Servicio Civil en el empleo Bombero, con el propósito de cubrir las vacantes existentes y garantizar la continuidad y eficiencia en el desarrollo de los procesos misionales y de apoyo de cada dependencia.

Para el año 2024, la Entidad cerró con 95 vacantes, lo que representa un 12,33 % de la planta de personal en situación de vacancia. Para el año 2025, esta cifra presentó una disminución del 0,784 %, alcanzando un total de 89 vacantes, lo anterior asociado, principalmente, a la provisión de los empleos en periodo de prueba, de acuerdo con la medición realizada en el período inmediatamente anterior.

En este contexto, la Entidad ha venido implementando de manera oportuna los procesos de encargo para los empleos que se generan en vacancia temporal, y, de ser necesario, la provisión de empleos a través de las modalidades legalmente existentes, particularmente la vinculación en provisionalidad, con el fin de mantener una planta de personal óptima, en estricto cumplimiento de la normativa vigente.

Así mismo, en lo relacionado con los empleos del Sistema General de Carrera, la Entidad ha procurado adelantar la provisión de las vacantes en el menor tiempo posible, atendiendo las necesidades institucionales y garantizando la continuidad del servicio público. Dichas provisiones se realizan conforme a la normatividad vigente, priorizando el encargo y, de manera excepcional, la provisionalidad, cuando las circunstancias así lo ameritan.

Con relación a la provisión de los empleos en Período de Prueba, la Entidad realizó cada uno de los pasos dispuestos por la normativa vigente respecto a la vinculación, con el objeto de asegurar que el proceso se desarrollara conforme a los principios de mérito, igualdad y debido proceso.

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 19 de 47

8. METODOLOGÍA

Se desarrolla la aplicación de los preceptos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, para lo cual se debe tener presente las vacantes existentes a 31 de diciembre de 2025, con lo cual se podrá establecer total de vacantes y cumplimiento de requisitos para su provisión.

8.1. Medición

Como se señaló anteriormente para dar cumplimiento a este aspecto se tomará lo definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por lo tanto, se extrae del documento de dicha Entidad los siguientes aspectos:

“En total son 6 preguntas que se desagregan en 5 niveles jerárquicos: Asesor, Profesional, Técnico, Asistencial y Otros y se clasifican de la siguiente manera”:

1. ¿Indique el número total de empleos con que cuenta la entidad en su planta de personal, con corte al 31 de diciembre?
2. ¿Del total de empleos con asignación presupuestal con corte a 31 de diciembre, indique cuantos tienen las siguientes naturalezas?
3. ¿Del total de empleos de carrera administrativa con asignación presupuestal al 31 de diciembre, indique el número de ellos por nivel jerárquico?
4. ¿Del total de empleos de carrera administrativa con asignación presupuestal con corte al 31 de diciembre, indique el total de estos empleos que se encuentran en vacancia definitiva por nivel jerárquico?
5. ¿Del total de empleos de carrera administrativa con asignación presupuestal con corte al 31 de diciembre y que se encuentran en vacancia definitiva, indique el número de estos empleos que se sometieron o están sometiendo a concurso de mérito?
6. La entidad reportó las vacantes en la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC)?

9. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 20 de 47

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

- Indique el número total de empleos con que cuenta la entidad en su planta de personal, con corte al 31 de diciembre de 2025.

El número total de empleos en la planta de personal con corte a 31 de diciembre de 2025 se encuentra establecida mediante el Decreto 510 de 2023, la cual definió los siguientes empleos:

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	No. EMPLEOS
DESPACHO			
Director Técnico	009	09	Uno (1)
Asesor	105	05	Uno (1)
PLANTA GLOBAL			
NIVEL DIRECTIVO			
Subdirector Técnico	068	07	Cinco (5)
Jefe de Oficina	006	05	Tres (3)
NIVEL ASESOR			
Jefe de Oficina Asesora de Planeación	115	05	Uno (1)
NIVEL PROFESIONAL			
Profesional Especializado	222	28	Uno (1)
Profesional Especializado	222	26	Siete (7)
Profesional Especializado	222	24	Cuatro (4)
Profesional Especializado	222	22	Tres (3)
Profesional Especializado	222	20	Cuatro (4)
Profesional Universitario	219	17	Tres (3)
Profesional Universitario	219	14	Uno (1)
Comandante de Bomberos	203	16	Tres (3)
NIVEL TÉCNICO			

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 21 de 47

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	No. EMPLEOS
Subcomandante de Bomberos	336	22	Uno (1)
NIVEL ASISTENCIAL			
Auxiliar Administrativo	407	27	Tres (3)
Auxiliar Administrativo	407	20	Dos (2)
Secretario	440	19	Dos (2)
Secretario	440	18	Uno (1)
Conductor	480	15	Dos (2)
Capitán de Bomberos	411	27	Cinco (5)
Teniente de Bomberos	419	21	Diez (10)
Subteniente de Bomberos	418	19	Cinco (5)
Sargento de Bomberos	417	18	Ochenta y siete (87)
Cabo de Bomberos	413	17	Ciento veinte (120)
Bombero	475	15	Cuatrocientos noventa y cinco (495)
Total Planta de Empleos Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos			Setecientos setenta (770)

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

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

9.1. Empleos Operativos – Sistema Específico de Carrera

Nota: Si usted imprime este documento se considera “Copia No Controlada” por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos
Planilla Elaboración de Documentos V1

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 22 de 47

Del total de los cargos existentes, para el cumplimiento de la misionalidad corresponde 726 cargos que se distribuyen en los empleos de: Bombero, Cabo de Bomberos, Sargento de Bomberos, Subteniente de Bomberos, Teniente de Bomberos, Capitán de Bomberos, Subcomandante de Bomberos y Comandante de Bomberos, dispuestos así:

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

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

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

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

NÚMERO	CARGO	CANTIDAD	NIVEL
1	DIRECTOR	1	DIRECTIVO
2	SUBDIRECTOR TECNICO	5	DIRECTIVO
3	JEFE DE OFICINA	3	DIRECTIVO
4	JEFE DE OFICINA ASESORA	1	ASESOR
5	ASESOR	1	ASESOR

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 23 de 47

NÚMERO	CARGO	CANTIDAD	NIVEL
6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	19	PROFESIONAL
7	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	4	PROFESIONAL
8	SECRETARIO	3	ASISTENCIAL
9	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5	ASISTENCIAL
10	CONDUCTOR	2	ASISTENCIAL
	TOTAL	44	

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

- Del total de empleos con asignación presupuestal con corte a 31 de diciembre de 2025, indique cuantos tienen las siguientes naturalezas.

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

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Desarrollo organizacional 2025.

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

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

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Desarrollo organizacional 2025.

- Del total de empleos de carrera administrativa con asignación presupuestal al 31 de diciembre de 2025, indique el número de ellos por nivel jerárquico.

NÚMERO	EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	CANTIDAD
1	PROFESIONAL	26
2	TÉCNICO	1

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 24 de 47

NÚMERO	EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	CANTIDAD
3	ASISTENCIAL	732
	TOTAL	759

Fuente: Subdirección de Gestión Humana – Información a 31 de diciembre de 2025.

- Del total de empleos de carrera administrativa con asignación presupuestal con corte al 31 de diciembre de 2025, indique el total de estos empleos que se encuentran en vacancia definitiva por nivel jerárquico.

A la fecha en la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, contamos con 239 plazas de los diferentes empleos en Vacancia Definitiva (aquellas que no cuentan con servidor con derechos de carrera (provistos y en vacancia)), esto es el 31,08% de la planta.

Acá se discrimina como se encuentran distribuidos los empleos:

Distribución en la planta	Nivel del Empleo	Cantidad	Total
Vacantes definitivas (Provistas y/o vacantes)	Asistencial	215	239
Vacantes definitivas (Provistas y/o vacantes)	Técnico	1	
Vacantes definitivas (Provistas y/o vacantes)	Profesional	22	
Vacantes definitivas (Provistas y/o vacantes)	Directivo	1	
Vacantes Temporales (Provistas y/o vacantes)	Asistencial	179	180
Vacantes Temporales (Provistas y/o vacantes)	Profesional	1	
Empleos con servidores de carrera administrativa	Asistencial	182	188
Empleos con servidores de carrera administrativa	Profesional	6	

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 25 de 47

Distribución en la planta	Nivel del Empleo	Cantidad	Total
Empleos con servidores en Período de Prueba	Asistencial	332	332
Empleos de libre nombramiento y remoción	Directivo	8	11
Empleos de libre nombramiento y remoción	Asesor	2	
Empleos de libre nombramiento y remoción	Profesional	1	
Empleo Período Fijo	Directivo	1	1

Fuente: Subdirección de Gestión Humana – Información a 31 de diciembre de 2025.

- Del total de empleos de carrera administrativa con asignación presupuestal con corte al 31 de diciembre de 2025 y que se encuentran en vacancia definitiva, indique el número de estos empleos que se sometieron o están sometiendo a concurso de mérito.
- Los empleos que se encontraban dentro de un concurso de méritos, fueron provistos durante la vigencia 2025 y se definieron en la tabla anterior con el ítem “Empleos con servidores en Período de Prueba”, estos fueron 332 plazas del empleo Bombero código 475 grado 15.
- 9.3. Empleos provistos y vacantes existentes**
- Ahora bien, los empleos provistos a la fecha (31 de diciembre de 2025) son los siguientes tanto para personal operativo como administrativo:

Empleos Operativos

N°	CARGO	CANTIDAD	OCUPADOS	VACANTES EXISTENTES	VACANTES DEFINITIVAS	VACANTES TEMPORALES
1	BOMBERO	495	450	45	0	45
2	CABO DE BOMBEROS	120	89	31	26	5
3	SARGENTO DE BOMBEROS	87	86	1	1	0
4	SUBTENIENTE DE BOMBEROS	5	3	2	2	0

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 26 de 47

Nº	CARGO	CANTIDAD	OCUPADOS	VACANTES EXISTENTES	VACANTES DEFINITIVAS	VACANTES TEMPORALES
5	TENIENTE DE BOMBEROS	10	1	9	7	2
6	CAPITAN DE BOMBEROS	5	5	0	0	0
7	SUBCOMANDANTE DE BOMBEROS	1	0	1	1	0
8	COMANDANTE DE BOMBEROS	3	2	1	1	0
	TOTAL	726	636	90	38	52

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Plan anual de vacantes 2024 Información a 31 de diciembre de 2025.

Empleos Administrativos

Nº	CARGO	CANTIDAD	OCUPADOS	VACANTES EXISTENTES	VACANTES DEFINITIVAS	VACANTES TEMPORALES
1	DIRECTOR	1	1	0	0	0
2	SUBDIRECTOR TECNICO	5	5	0	0	0
3	JEFE DE OFICINA	3	2	1	1	0
4	JEFE DE OFICINA ASESORA	1	1	0	0	0
5	ASESOR	1	1	0	0	0
6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	19	18	1	1	0
7	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	4	4	0	0	0
8	SECRETARIO	3	3	0	0	0
9	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5	5	0	0	0
10	CONDUCTOR	2	2	0	0	0
	TOTAL	44	42	2	2	0

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Información a 31 de diciembre de 2025.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 27 de 47

10. ANÁLISIS DE LA PROVISIÓN DE EMPLEOS

Conforme a las vacantes existentes a la fecha (31 de diciembre de 2025) se establecen las vacantes que se pueden proveer conforme al cumplimiento de requisitos del personal de la entidad (esto para la provisión en el caso de encargos), y la metodología a utilizar en caso de que la provisión se realice a través de provisionalidad; cabe anotar, que como se describió anteriormente los empleos de la planta operativa en vacancia corresponde a un total de 90 empleos y en la parte administrativa únicamente 2 empleos, con lo cual se realiza la proyección de las vacantes que en determinado momento podrían ser provistas y cuales no con las actuales realidades de la entidad.

10.1. Empleo de Bombero código 475 grado 15

El empleo de Bombero código 475 grado 15, cuenta en la actualidad con un total de 45 vacantes, posterior a la provisión de los empleos en periodo de prueba, las vacantes existentes se proveerán a través de un proceso mediante nombramientos en provisionalidad a discrecionalidad del nominador de la entidad.

Dicho empleo para su provisión debe cumplir lo señalado en el artículo 8 del Decreto 256 de 2013 y la Resolución Interna 841 de 2015: *“Por la cual se ajusta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos”*.

El Decreto 256 de 2013 señala:

“Artículo 8°. Condiciones generales de ingreso. De conformidad con las vacantes existentes para ingreso a los Cuerpos Oficiales de Bomberos se exigen como mínimo los siguientes requisitos:

- 1. Ser colombiano.*
- 2. Ser mayor de 18 años.*
- 3. Tener definida su situación militar.*
- 4. Ser bachiller en cualquier modalidad.*
- 5. No haber sido o estar condenado a penas privativas de la libertad, excepto por delitos políticos o culposos, ni tener antecedentes disciplinarios y/o fiscales vigentes.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 28 de 47

6. *Poseer licencia de conducción mínimo C1 o equivalente vigente*”.

El manual de funciones y competencias laborales establecido por la resolución 841 de 2015 para el empleo en mención señala:

V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS ESENCIALES
CONOCIMIENTOS GENERALES
1. Estructura del Estado.
2. Estructura y funciones de la Entidad.
3. Constitución Política de Colombia.
4. Plan Nacional de Desarrollo.
5. Planeación estratégica y gestión documental.
6. Herramientas informáticas.
CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS
1. Normativa en seguridad humana, prevención, combate de incendios, materiales peligrosos y rescate.
2. Protocolos distritales para atención de emergencias.
3. Procedimientos operativos en la atención de emergencias.
4. Manejo de incidentes con materiales peligrosos.
5. Manejo básico de rescate en estructuras colapsadas.
6. Primeros auxilios avanzados.
7. Sistema comando de incidentes.
8. Sistema penal acusatorio.
9. Búsqueda y rescate en operaciones especiales: Rescate Urbano-USAR, incendios forestales, Materiales peligrosos-MATPEL, Búsqueda y rescate de animales en emergencia-BRAE.
VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES
COMUNES
POR NIVEL JERARQUICO
1. Orientación a resultados.
1. Manejo de la información.
2. Orientación al usuario y al ciudadano.
2. Adaptación al cambio.
3. Transparencia.

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 29 de 47

3. Disciplina.
4. Compromiso con la organización.
4. Relaciones Interpersonales.
5. Colaboración.
VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA
Estudios
Diploma de bachiller en cualquier modalidad.
Licencia de conducción C1 o su equivalente.
Experiencia
No requiere.

10.2. Empleo de Cabo de Bomberos código 413 grado 17

En la actualidad las vacantes existentes para dicho empleo corresponden a 31, las cuales pueden ser provistas conforme a las necesidades del servicio mediante procesos internos de encargo y en caso de que no existan servidores con derechos de carrera para ocupar dichas plazas de empleo, será decisión del nominador de la entidad proveerlas mediante nombramiento en provisionalidad; los requisitos que se deben cumplir están señalados en la Resolución 841 de 2015: *“Por la cual se ajusta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos”*.

V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES
CONOCIMIENTOS GENERALES
1. Estructura del Estado.
2. Estructura y funciones de la Entidad.
3. Constitución Política de Colombia.
4. Plan Nacional de Desarrollo.
5. Planeación estratégica y gestión documental.
6. Herramientas informáticas.
CONOCIMIENTOS ESPECIFICOS
1. Normativa en seguridad humana, prevención, combate de incendios, materiales peligrosos y rescate.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 30 de 47

2. Protocolos distritales para atención de emergencias.
3. Procedimientos operativos en la atención de emergencias.
4. Sistema comando de incidentes.
5. Salud Ocupacional e higiene y seguridad industrial.
6. Herramientas básicas de sistemas.
7. Atención y Protección contra incendios.
8. Malla vial del Distrito Capital.
9. Administración de desastres.
10. Materiales peligrosos-MATPEL
11. Búsqueda y rescate.
12. Comunicación y manejo de grupos.
VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES
COMUNES
1. Orientación a resultados.
2. Orientación al usuario y al ciudadano.
3. Transparencia.
4. Compromiso con la organización.
POR NIVEL JERARQUICO
1. Manejo de la información.
2. Adaptación al cambio.
3. Disciplina.
4. Relaciones Interpersonales.
5. Colaboración.
VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA
Estudios
Diploma de bachiller en cualquier modalidad.
Licencia de conducción C2 o su equivalente.
Experiencia
Cuatro (4) años de Bombero

De igual manera se debe dar cumplimiento a lo definido en la Ley 909 de 2004 en su artículo 24, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019 que señala:

“ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 31 de 47

ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

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

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

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

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

Los servidores que eventualmente cuentan con derechos de carrera administrativa en el empleo de Bombero código 475 grado 15 y que puede ser encargados una vez se realice la verificación de requisitos corresponde actualmente a 334, teniendo en cuenta las personas que ingresaron a través de periodo de prueba y continuaron en carrera administrativa, es así que no cumplir se puede cubrir las plazas mediante nombramiento provisional.

10.3. Empleo de Sargento de Bomberos código 417 grado 18

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 32 de 47

Para el presente empleo se puede realizar la provisión de vacantes, que a la fecha existen 1 plaza, y su provisión depende de las necesidades del servicio y proyección institucional, los requisitos están señalados en la Resolución 841 de 2015: *“Por la cual se ajusta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos”*.

En la actualidad no existen servidores que cuentan con derechos de carrera administrativa en el empleo de Cabo de Bombero código 413 grado 17 y que puede ser encargados una vez se realice la verificación de requisitos.

Adicionalmente, revisando la planta de personal los servidores que actualmente se encuentran encargados en el empleo de Cabo de Bomberos código 413 grado 17 y que pueden eventualmente ser encargados una vez se realice la verificación de requisitos corresponde a 81servidores que desempeñan mediante encargo el empleo inmediatamente anterior.

CONOCIMIENTOS GENERALES
1. Estructura del Estado.
2. Estructura y funciones de la Entidad.
3. Constitución Política de Colombia.
4. Plan Nacional de Desarrollo.
5. Planeación estratégica y gestión documental.
6. Herramientas informáticas.
CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS
1. Normativa en seguridad humana, prevención, combate de incendios, materiales peligrosos y rescate.
2. Protocolos distritales para atención de emergencias.
3. Procedimientos operativos en la atención de emergencias.
4. Sistema comando de incidentes.
5. Atención y Protección contra incendios
6. Búsqueda y rescate
7. Materiales peligrosos
8. Malla vial del Distrito Capital.
9. Administración de desastres.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <u>SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA</u> Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 33 de 47

10. Búsqueda y rescate en operaciones especiales: Rescate Urbano-USAR, incendios forestales, Materiales peligrosos-MATPEL, Búsqueda y rescate de animales en emergencia-BRAE.
11. Comunicación y manejo de grupos.
VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES
COMUNES
1. Orientación a resultados.
2. Orientación al usuario y al ciudadano.
3. Transparencia.
4. Compromiso con la organización.
POR NIVEL JERARQUICO
1. Manejo de la información.
2. Adaptación al cambio.
3. Disciplina.
4. Relaciones Interpersonales.
5. Colaboración.

10.4. Empleo de Teniente de Bomberos código 419 grado 21

A la fecha sobre el empleo de Teniente de Bomberos existen 9 vacantes las cuales en el momento no pueden ser provistas debido a no cumplimiento de requisitos por el personal de planta de la entidad, ya que un requisito para el mismo es la experiencia de cuatro (4) años en el empleo de Subteniente de Bomberos, empleos que a la fecha se encuentran provistos pero aún no cuentan con el requisito mínimo de experiencia.

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

Los requisitos están definidos en la Resolución 841 de 2015: *“Por la cual se ajusta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos”*.

CONOCIMIENTOS GENERALES

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 34 de 47

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

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 35 de 47

4. Relaciones Interpersonales.
5. Colaboración.
VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA
Estudios
Diploma de bachiller en cualquier modalidad.
Licencia de conducción C2 o su equivalente.
Experiencia
Cuatro (4) años de Subteniente

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

10.5. Empleo de Subcomandante de Bomberos código 336 grado 22

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

Los requisitos están definidos en la Resolución 841 de 2015: *“Por la cual se ajusta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos”*.

REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA
Estudios No. 1
Título de formación técnica o tecnológica en los núcleos básicos del conocimiento de:
Administración; Arquitectura; Deportes, Educación Física y recreación; Derecho y Afines; Economía; Enfermería; Física; Ingeniería Administrativa y Afines; Ingeniería Ambiental, Sanitaria y Afines; Ingeniería Civil y Afines; Ingeniería de Sistemas, Telemática y Afines; Ingeniería Eléctrica y Afines; Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y Afines; Ingeniería Industrial y Afines; Ingeniería Mecánica y Afines; Ingeniería Química y Afines; Matemáticas, estadística y afines.
Licencia de conducción C2 o su equivalente.
Experiencia

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 36 de 47

Tres años de Capitán de Bomberos

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

10.6. Empleo de Comandante de Bomberos código 203 grado 16

El presente empleo cuenta con 1 vacantes las cuales no pueden ser provistas con personal de la planta de personal ya que a la fecha ningún servidor cumple con los requisitos establecidos en la Resolución 841 de 2015: *“Por la cual se ajusta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de empleos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos”*. Los requisitos del presente empleo son los siguientes:

V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS ESENCIALES
CONOCIMIENTOS GENERALES
1. Estructura del Estado.
2. Estructura y funciones de la Entidad.
3. Constitución Política de Colombia.
4. Plan Nacional de Desarrollo.
5. Planeación estratégica y gestión documental.
6. Sistema Integrado de Gestión.
7. Herramientas informáticas.
CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS
1. Normativa en seguridad humana, prevención, combate de incendios, materiales peligrosos y rescate.
2. Protocolos distritales para atención de emergencias.
3. Procedimientos operativos en la atención de emergencias.
4. Sistema Comando de Incidente.
5. Administración de emergencias.
6. Atención de incidentes con materiales peligrosos.
7. Operaciones para la prevención y atención de incendios forestales.
8. Atención y Protección contra incendios.
9. Conocimiento en búsqueda y rescate.

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 37 de 47

10. Búsqueda y rescate en operaciones especiales: Rescate Urbano-USAR, incendios forestales, Materiales peligrosos-MATPEL, Búsqueda y rescate de animales en emergencia-BRAE.
11. Planeación estratégica.
12. Administración de personal.
13. Evaluación de Daños y Análisis de Necesidades.
14. Resolución de Conflictos.
VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES
COMUNES
1. Orientación a resultados
2. Orientación al usuario y al ciudadano
3. Transparencia
4. Compromiso con la Organización
POR NIVEL JERARQUICO
1. Aprendizaje Continuo
2. Experticia profesional
3. Trabajo en equipo y Colaboración
4. Creatividad e Innovación
VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA
Estudios
Núcleo básico del Conocimiento
- Tarjeta profesional en los casos exigidos por la ley.
- Licencia de conducción C2 o su equivalente según la norma.
Administración
Arquitectura
Deportes, Educación Física y recreación
Derecho y Afines
Economía
Enfermería
Física
Ingeniería Administrativa y Afines
Ingeniería Ambiental, Sanitaria y Afines
Ingeniería Civil y Afines

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 38 de 47

Ingeniería de Sistemas, Telemática y Afines
Ingeniería Eléctrica y Afines
Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y Afines
Ingeniería Industrial y Afines
Ingeniería Mecánica y Afines
Ingeniería Química y Afines
Matemáticas, estadística y afines
Medicina
Psicología
Química y afines
Experiencia
Tres (3) años de Subcomandante de Bomberos

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

11. PROYECCIONES DE RETIRO

Conforme a la proyección de los servidores públicos vinculados, que puede retirarse de la Entidad teniendo como criterio la edad actual de los mismos, se realiza una identificación de los empleos que se pueden ver afectados; para ello, respecto a los servidores público se deben ejecutar acciones y estrategias desde calidad de vida, formación y capacitación vayan en dos sentidos: preparar a las personas para su salida y transferir esas experiencias que conlleven a la construcción sólida de la memoria institucional; adicionalmente frente a los empleos, realizar la proyección de su provisión. Se revisa dentro de la planta servidores mayores a los 55 años de edad para los empleos del Sistema Específico de Carrera, y de 57 para mujeres y 62 para hombres en los empleos del Sistema General de Carrera así:

11.1. Empleo de Bombero código 475 grado 15

Se proyecta la renuncia por edad y trámites de pensión de vejez la salida de diez (10) servidores con edades entre 55 y 59 años de edad; es así que a la espera de cumplimiento de la edad estipulada para los hombres (62 años de edad), se encuentra entre dos (02) y siete (07) años: estas

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 39 de 47

vacantes (cuando se den) se podría proveer con las demás vacantes existentes cuando se decida realizar el proceso y una vez se valide el cumplimiento de los requisitos. Los servidores se encuentran vinculados en provisionalidad y periodo de prueba.

11.2. Empleo de Cabo de Bombero código 413 grado 17

Para el empleo de Cabo se cuenta con diez (10) servidores de carrera proyectado para retirarse de la Entidad, ellos se encuentran con edades entre los 55 y 64 años de edad, estos pueden ser provistos mediante la figura de encargo o excepcionalmente por nombramiento provisional si se determina la necesidad del servicio.

11.3. Empleo de Sargento de Bomberos código 417 grado 18

En el empleo de sargento de bomberos se proyecta el retiro de trece (13) servidores, ellos se encuentran con edades entre los 55 y 64 años de edad, lo cual demuestra el cambio generacional que está sucediendo en la entidad actualmente. Dichos empleos se podrían proveer mediante encargo cuando se tome la decisión o excepcionalmente por nombramiento provisional si se determina la necesidad del servicio, de contarse con personal que cumpla.

11.4 Empleo de Subteniente de Bomberos código 418 grado 19

Se proyecta el retiro de uno (1) Subteniente de Bomberos, cuya edad es de 66 años de edad, este puede ser provisto mediante la figura de encargo o excepcionalmente por nombramiento provisional si se determina la necesidad del servicio, de contarse con personal que cumpla.

11.5 Empleo de Teniente de Bomberos código 419 grado 21

Se proyecta el retiro de uno (1) Tenientes de Bomberos, cuya edad es de 64 años de edad, este puede ser provisto mediante la figura de encargo o excepcionalmente por nombramiento provisional si se determina la necesidad del servicio, de contarse con personal que cumpla.

11.6. Empleo de Capitán de Bomberos código 411 grado 27

Se proyecta el retiro de cinco (5) capitanes de Bomberos, ellos se encuentran con edades entre los 56 y 65 años de edad, no se puede llevar a cabo el proceso de provisión ya que los servidores que se encuentran en el empleo Subteniente de Bomberos, aún no cumplen con el tiempo mínimo del requisito para este empleo. estos pueden ser provistos mediante la figura excepcionalmente por nombramiento provisional si se determina la necesidad del servicio.

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 40 de 47

11.7. Empleo de Comandante de Bomberos código 203 grado 16

Se proyecta el retiro de dos (2) Comandantes de bomberos, ellos se encuentran con edades entre los 60 y 62 años de edad, no se puede llevar a cabo el proceso de provisión ya que no se encuentra provisto el empleo Subcomandante de Bomberos.

11.8 Empleo Conductor código 480 grado 15

Se estima que los dos (2) cargos existentes en la planta de personal queden vacantes ante el retiro de los servidores que actualmente los ocupan por resolución de retiro por vejez, ya que ellos se encuentran con edades entre los 63 y 68 años de edad, dichos empleos se podrían proveer una vez queden en vacancia mediante nombramiento provisional.

11.9 Empleos del Nivel Profesional (Profesional Universitario – Profesional Especializado)

Por último, en la proyección se identifican tres (3) profesionales que pueden retirarse por resolución de pensión por vejez, (dos mujeres y un hombre) empleos que pueden ser provistos mediante encargo o excepcionalmente en provisionalidad, proceso que también se afecta en caso de requerirse su provisión antes de que culmine ley de garantías.

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

Denominación de Empleo	Código	Grado	Forma de Vinculación	Documento de identificación No.	Fecha de Nacimiento	Edad
BOMBERO	475	15	EN PERIODO DE PRUEBA	79380669	17/09/1966	59
BOMBERO	475	15	EN PERIODO DE PRUEBA	79053118	19/10/1968	57
BOMBERO	475	15	EN PERIODO DE PRUEBA	17341495	12/08/1969	56
BOMBERO	475	15	EN PERIODO DE PRUEBA	79429538	8/10/1967	58
BOMBERO	475	15	EN PERIODO DE PRUEBA	80436125	13/10/1969	56



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA
Unidad Administrativa Especial Cuerpo
Oficial de Bomberos

Nombre del Proceso

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nombre del Documento

PLAN ANUAL DE VACANTES

Código: N/A

Versión: 1

Fecha: 29/01/2026

Página 41 de 47

Denominación de Empleo	Código	Grado	Forma de Vinculación	Documento de identificación No.	Fecha de Nacimiento	Edad
BOMBERO	475	15	EN PERIODO DE PRUEBA	79446564	15/05/1968	57
BOMBERO	475	15	EN PERIODO DE PRUEBA	79522951	20/12/1969	55
CABO DE BOMBEROS	413	17	CARRERA ADMINISTRATIVA	79500995	12/10/1969	56
BOMBERO	475	15	EN PROVISIONALIDAD	79047833	24/02/1966	59
BOMBERO	475	15	EN PROVISIONALIDAD	79497177	6/07/1969	56
BOMBERO	475	15	EN PROVISIONALIDAD	79558940	22/11/1970	55
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	26	EN PROVISIONALIDAD	16621392	13/11/1958	67
CAPITAN DE BOMBEROS	411	27	EN ENCARGO	79305018	5/05/1964	61
SARGENTO DE BOMBEROS	417	18	EN ENCARGO	79366690	30/03/1965	60
SARGENTO DE BOMBEROS	417	18	EN ENCARGO	3017215	20/01/1965	60
SARGENTO DE BOMBEROS	417	18	EN ENCARGO	19467529	26/11/1961	64
SARGENTO DE BOMBEROS	417	18	EN ENCARGO	19490394	4/11/1962	63
SARGENTO DE BOMBEROS	417	18	EN ENCARGO	79417272	12/10/1969	56
SUBTENIENTE DE BOMBEROS	418	19	EN ENCARGO	8001243	1/06/1959	66
CABO DE BOMBEROS	413	17	EN ENCARGO	19472539	11/10/1961	64
CABO DE BOMBEROS	413	17	EN ENCARGO	79882514	19/08/1964	61
SARGENTO DE BOMBEROS	417	18	EN ENCARGO	79461381	7/09/1968	57
CABO DE BOMBEROS	413	17	EN ENCARGO	79315417	19/08/1964	61
SARGENTO DE BOMBEROS	417	18	EN ENCARGO	79430677	4/09/1967	58



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA
Unidad Administrativa Especial Cuerpo
Oficial de Bomberos

Nombre del Proceso

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nombre del Documento

PLAN ANUAL DE VACANTES

Código: N/A

Versión: 1

Fecha: 29/01/2026

Página 42 de 47

Denominación de Empleo	Código	Grado	Forma de Vinculación	Documento de identificación No.	Fecha de Nacimiento	Edad
SARGENTO DE BOMBEROS	417	18	EN ENCARGO	76310714	22/01/1970	55
CABO DE BOMBEROS	413	17	EN ENCARGO	2164452	8/02/1970	55
CABO DE BOMBEROS	413	17	EN ENCARGO	79431927	28/05/1967	58
CABO DE BOMBEROS	413	17	EN ENCARGO	79503581	10/02/1970	55
CABO DE BOMBEROS	413	17	EN ENCARGO	39759450	17/12/1969	56
CABO DE BOMBEROS	413	17	EN ENCARGO	79359840	21/11/1965	60
SARGENTO DE BOMBEROS	417	18	EN ENCARGO	17647212	27/02/1969	56
CABO DE BOMBEROS	413	17	EN ENCARGO	79487629	25/10/1969	56
CAPITÁN DE BOMBEROS	411	27	EN ENCARGO	79450266	23/06/1968	57
CAPITÁN DE BOMBEROS	411	27	EN ENCARGO	79492582	26/04/1969	56
CAPITÁN DE BOMBEROS	411	27	EN ENCARGO	79296073	8/03/1964	61
CAPITÁN DE BOMBEROS	411	27	EN ENCARGO	19395546	8/03/1960	65
COMANDANTE DE BOMBEROS	203	16	EN ENCARGO	79368245	7/08/1965	60
COMANDANTE DE BOMBEROS	203	16	EN ENCARGO	79308372	14/12/1963	62
TENIENTE DE BOMBEROS	419	21	EN ENCARGO	19437746	30/01/1961	64
SARGENTO DE BOMBEROS	417	18	EN ENCARGO	79423815	14/03/1967	58
SARGENTO DE BOMBEROS	417	18	EN ENCARGO	79526348	27/02/1970	55
SARGENTO DE BOMBEROS	417	18	EN ENCARGO	79401939	21/09/1966	59

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 43 de 47

Denominación de Empleo	Código	Grado	Forma de Vinculación	Documento de identificación No.	Fecha de Nacimiento	Edad
SARGENTO DE BOMBEROS	417	18	EN ENCARGO	80364410	7/07/1966	59
CONDUCTOR	480	15	EN PROVISIONALIDAD	79277100	6/10/1962	63
CONDUCTOR	480	15	EN PROVISIONALIDAD	6027044	20/04/1957	68
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	24	EN PROVISIONALIDAD	23488729	19/10/1957	68
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	20	EN PROVISIONALIDAD	51906620	10/07/1968	57

Fuente: Información Servidores pre-pensionados vigencia 2025, suministrada por Subdirección de Gestión Humana

11.10 Indicadores conforme a medición de FURAG

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

$$Rotación = \frac{Renuncias\ del\ periodo}{Provistos\ en\ el\ periodo}$$

$$Retención = \frac{Provistos\ al\ final\ del\ periodo}{Provistos\ al\ inicio\ del\ periodo}$$

12 ACCIONES POR EJECUTAR

Para consolidar la planeación de las acciones de provisión de las vacantes es importante efectuar unas actividades durante todo el año que conlleven cubrir las vacantes existentes en los empleos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 44 de 47

que se puedan proveer por cumplimiento de requisitos, lo cual afectará directamente la disponibilidad de servidores para cumplimiento de la misionalidad y fines de la Entidad, así las cosas como estrategia para cubrir las vacantes existentes se deberá llevar a cabo procesos de provisión acatando la normativa existente sobre la materia, lo anterior para verificar qué servidores de carrera cumplen y de no contar con esta población se pueda proceder a la provisión mediante nombramiento provisional.

Por lo cual, corresponde en el plan de previsión de recursos humanos proyectar los recursos presupuestales necesarios para cubrir dichos empleos.

De igual manera es necesario proyectar los recursos necesarios para la liquidación de los servidores que vinculados en provisionalidad se retiren por resolución de pensión de vejez y aquellos que se puedan ver afectados por el desarrollo del concurso de méritos para las vacantes que se ofertarán.

12.1 Impacto directo

Los impactos que se generan del Plan Anual de Vacantes se verán reflejados en la planta de personal y su provisión conforme a las necesidades del servicio, ya que a la fecha cierra con ochenta y nueve (89) vacantes, lo cual conforme a lo revisado por los diferentes empleos y que se proyecta en el plan de previsión de recursos, pueden ser provistos un total de 87 cargos teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente.

13 CRONOGRAMA:

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

Cronograma General de las acciones a ejecutar

ACTIVIDAD	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Agt.	Spot	Oct.	Nov.	Dic.
Reporte vacantes trimestral	X		X		X		X		X		X	

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 45 de 47

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

Cronograma General de las acciones a ejecutar

ACTIVIDAD	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Agt.	Spt.	Oct.	Nov.	Dic.
Provisión de las vacantes de personal operativo por encargo.						x	x	x	x	x	x	
Provisión de las vacantes de personal administrativo por encargo.						x	x	x	x	x	x	
Provisión de las vacantes de personal operativo mediante provisionalidad (empleo Bombero)						x	x	x	x	x	x	
Provisión de las nuevas vacantes mediante encargo						x	x	x	x	x	x	

Fuente: Subdirección de Gestión Humana.

14 CONCLUSIONES

- La Entidad desarrolla las acciones necesarias establecidas por la normativa vigente en materia de ingreso, desarrollo y retiro del personal articulando todas las acciones dentro de lo establecido por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Teniendo en cuenta las vacantes existentes a la fecha se puede identificar cuáles pueden ser provistas, ya sean vacantes definitivas o temporales y cuales no se pueden proveer mediante encargos por falta de requisitos y establecer las tareas necesarias para alcanzar una provisión completa de la planta de personal de la entidad, a través de diferentes mecanismos.
- El plan de vacantes permite dar cumplimiento a la normativa del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la metodología definida, en primera instancia dando respuesta al FURAG como elemento principal de diagnóstico y que conlleve una mejora

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 46 de 47

continua de las acciones por parte de la entidad en materia de la provisión de las vacantes que se generen en el futuro.

15 METAS – INDICADOR

$$Rotación = \frac{Renuncias\ del\ periodo}{Provistos\ en\ el\ periodo}$$

$$Retención = \frac{Provistos\ al\ final\ del\ periodo}{Provistos\ al\ inicio\ del\ periodo}$$

16.DOCUMENTOS INTERNOS

Código	Nombre del documento / modelo documental
GT-PL02	Plan de Previsión de Recursos Humanos

17.DOCUMENTOS EXTERNOS

Código	Nombre del documento / modelo documental
	N/A

18.CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción de la Modificación
1	29/01/2026	Creación del Documento

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Página 47 de 47

19.CONTROL DE FIRMAS

Elaboró	Revisó	Aprobó
Original Firmado	Original Firmado	29/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño
	José Andrés Ponce C. Subdirector de Gestión Humana	
	Original Firmado	
	Sonia Meliza Castro Profesional Universitario SGH	
Original Firmado	Original Firmado	
Claribel del Pilar Suárez Castrillón Profesional contratista SGH	Julio César Valdés S. Profesional contratista SGH	
	Original Firmado	
	Angela Cifuentes Profesional contratista SGH	
	Original Firmado	
	Nancy Viviana Hernández Contratista OAP	