



[Honos, Valores, Disciplina]

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

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Versión 1 - 2026



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN Unidad Administrativa Especial de Planeación Mesa de Selección	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Página 2 de 31

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO.....	3
1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
2. ALCANCE.....	4
3. DEFINICIONES/SIGLAS	4
3.1. Definiciones:.....	4
3.2. Siglas:.....	8
4. ROLES Y RESPONSABILIDADES	8
5. ALINEACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	10
6. DIAGNÓSTICO	13
6.1. Diagnóstico de la provisión de empleos vigencia 2025.	14
7. REVISIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL	19
8. PROVISIÓN DE LAS VACANTES PROYECCIÓN 2026.....	24
9. CRONOGRAMA DE ACCIONES	27
10. METAS - INDICADOR.....	30
11. DOCUMENTOS INTERNOS	30
12. DOCUMENTOS EXTERNOS	30
13. CONTROL DE CAMBIOS.....	31
14. CONTROL DE FIRMAS.....	31

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN 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 DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Página 3 de 31

INTRODUCCIÓN

La Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, conforme a los lineamientos establecidos en la Ley 909 de 2004 y en el Acuerdo 637 de 2016, se consolida como un organismo técnico y especializado con autonomía administrativa y presupuestal. En este contexto, y siguiendo los lineamientos del Decreto 644 de 2025, la Subdirección de Gestión Humana desempeña un papel crucial en la administración del talento humano, garantizando el cumplimiento de los planes anuales de vacantes para la vigencia 2025. Este documento detalla las acciones estratégicas orientadas a la provisión de cargos mediante modalidades como el encargo o la provisionalidad, asegurando la continuidad de los procesos misionales y de apoyo institucional. De esta forma, se articula con el Plan Estratégico Institucional y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), fortaleciendo las competencias de los servidores públicos y garantizando un servicio eficiente y de calidad a la ciudadanía.

1. OBJETIVO

Ejecutar las acciones necesarias para proveer las vacantes existentes, a través de los diferentes mecanismos de provisión (definitiva, encargo o provisionalidad), conforme al cumplimiento de requisitos y en el marco del plan anual de vacantes para la vigencia 2026.

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar los requisitos de cada uno de los empleos para determinar la posible provisión de éstos, con el personal de carrera administrativa de la Entidad.
- Identificar el personal de carrera administrativa que cumple con los requisitos para la provisión de las vacantes existentes para la vigencia 2026.
- Revisar y estimar los empleos que no podrán ser cubiertos a través de encargo y que, de no cursar a la fecha un concurso de méritos desde la CNSC, proveerlos mediante la modalidad de provisionalidad.

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN Unidad Administrativa Especial Cuerpo Mesa de Servicio	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Página 4 de 31

2. ALCANCE

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

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

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

3. DEFINICIONES/SIGLAS

3.1. Definiciones:

- **Carrera Administrativa:** Sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN Unidad Administrativa Especial de Planeación Mesa de Selección	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Página 5 de 31

administrativa que se harán exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección que se lleven a cabo por la CNSC.

- **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.

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN Unidad Administrativa Especial de Planeación Oficina de Seguimiento	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Página 6 de 31

- **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 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.
- **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.

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN Unidad Administrativa Especial de Planeación Oficina de Seguimiento	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Página 7 de 31

- **Provisionalidad:** El nombramiento provisional procederá de manera excepcional siempre que no haya empleados de carrera que cumplan con los requisitos y el perfil para ser encargados y no haya lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada.
- **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.
- **Vinculación:** Relación legal y reglamentaria que se establece entre una persona y la administración mediante el nombramiento y posesión.
- **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.

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

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Página 8 de 31

- **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.

3.2. Siglas:

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

4. ROLES Y RESPONSABILIDADES

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

“Planes y plantas de empleos. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos

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

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Página 9 de 31

necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;

b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación; c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.”

Para dar respuesta al mandato allí establecido la 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.
- 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, 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

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN 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 DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Página 10 de 31

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.

5. 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.

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN Unidad Administrativa Especial: Cuerpo Municipal de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Página 11 de 31



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.

Los Objetivos Estratégicos que componen el presente pilar son los siguientes:

- IMPLEMENTAR LA ESTRATEGIA DE GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS

Identificar el impacto de situaciones internas y externas que pueden influir en el ciclo de vida laboral de los servidores de la UAE cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, generando rutas de valor encaminadas a fortalecer, acompañar y/o disminuir el efecto de estos cambios.

- CONSOLIDAR LA ESTRATEGIA DEL TALENTO HUMANO

Potenciar el talento humano como activo más importante de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá mediante el desarrollo de rutas de valor que permite fortalecer sus

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN Unidad Administrativa Especial Cuerpo Bomberos Bogotá D.C.	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Página 12 de 31

competencias desde el ser, el saber y el hacer, en busca de brindar un servicio cercano y de calidad a la ciudadanía.”

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



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

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

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN 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 DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Página 13 de 31

“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. (...)”

6. DIAGNÓSTICO

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

El plan de provisión de recursos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos para la vigencia 2026 se desarrolla en las siguientes etapas:

- Diagnóstico de provisión de empleos vigencia 2025
- Revisión de necesidades de personal.
- Verificación de la disponibilidad de personal
- Cumplimiento de requisitos
- Proyección de medidas de provisión 2026

Lo anterior conforme a lo señalado en el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2026, el cual busca dar respuesta a las preguntas claves señaladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN Unidad Administrativa Especial: Oficina de Planeación	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Página 14 de 31

6.1. Diagnóstico de la provisión de empleos vigencia 2025.

Para la vigencia 2025 se contaba con la información de las vacantes existentes de los diferentes empleos, tanto operativos como administrativos, para los cuales se debía aplicar las acciones de provisión conforme a lo señalado por la norma vigente, en total se contaba con 92 cargos de empleos vacantes. De dichas plazas vacantes los empleos de Comandante de Bomberos, Subcomandante de Bomberos y Teniente de Bomberos, Subteniente de Bomberos y Capitán de Bomberos, para los dos primeros empleos no existen servidores que cumplan con los requisitos de estudio y experiencia señalados en el manual de funciones y competencias laborales vigente, por lo cual las acciones se centraron en la provisión de las vacantes del empleo de mayor denominación comenzando con las vacantes de Capitán de Bomberos. Para el caso de los empleos de carrera administrativa, fueron cubiertos mediante nombramiento provisional ya que no existía personal de carrera administrativa que cumpla los requisitos.

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

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

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 esto si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN Unidad Administrativa Especial de Planeación Oficina de Seguimiento	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Página 15 de 31

estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley”.

Tal y como lo señala la normatividad vigente, y de acuerdo con los empleos que tenían plazas vacantes se realizó la verificación de requisitos para los diferentes empleos a proveer, para lo cual se llevaron a cabo tres (3) convocatorias y se adelantó el proceso de provisión en periodo de prueba del empleo Bombero código 475 grado 15, objeto del proceso de la CNSC:

En las tres (3) convocatorias adelantadas se realizó la publicación de esta, permitiendo a los servidores con derechos de carrera realizar reclamación a las publicaciones en caso de identificar posible vulneración a su derecho preferencial, en aquellas donde no se identificó servidores de carrera y donde no se presentaron observaciones a las mismas, se cubre la plaza mediante nombramiento provisional, aplicando el procedimiento vigente en la materia por la entidad.

Encargos: Se publicaron en total tres (3) convocatorias para proveer mediante encargo las vacantes existentes y que podían ser provistas mediante este mecanismo. De dichas convocatorias mediante encargo y conforme a lo señalado por la Ley 909 de 2004, Ley 1960 de 2019 se pudo pudieron proveer plazas de empleos tanto del Sistema Específico de Carrera como del Sistema General de Carrera.

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

- Subdirector Técnico código 068 grado 07 (Subdirección Operativa)

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

- Profesional Especializado código 222 grado 28 (Subdirección de Gestión Humana – Academia)
- Bombero código 475 grado 15 (Subdirección Operativa)

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN Unidad de Planeación y Desarrollo Urbano Mesa de Selección	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Página 16 de 31

Planta Personal a 31 de diciembre de 2025

N °	CARGO	CANTIDA D	OCUPADO S	VACANTES EXISTENTE S	VACANTES DEFINITIVA S	VACANTES TEMPORALE S
1	OPERATIVOS	726	636	90	38	52
2	ADMINISTRATIVO S	44	42	2	2	0
	TOTAL	770	678	92	40	52

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

OPERATIVOS

Sistema específico de Carrera Administrativa Cuerpo Oficial de Bomberos

N °	CARGO	CANTIDA D	OCUPADO S	VACANTES EXISTENTE S	VACANTES DEFINITIVA S	VACANTES TEMPORALE S
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
5	TENIENTE DE BOMBEROS	10	1	9	7	2
6	CAPITAN DE BOMBEROS	5	5	0	0	0
7	SUBCOMANDANT E DE BOMBEROS	1	0	1	1	0
8	COMANDANTE DE BOMBEROS	3	2	1	1	0

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

N°	CARGO	CANTIDAD	OCUPADOS	VACANTES EXISTENTES	VACANTES DEFINITIVAS	VACANTES TEMPORALES
	TOTAL	726	636	90	38	52

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

N°	CARGO	CANTIDAD	OCUPADOS	VACANTES EXISTENTES	VACANTES DEFINITIVAS	VACANTES TEMPORALES
1	DIRECTOR	1	1	0	0	0
2	SUBDIRECTOR TECNICO	5	5	0	0	0
3	JEFE DE OFICINA	3	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

Conforme al plan de previsión de recursos para la vigencia 2025 se cumple con la provisión de las vacantes de los empleos Sargento de Bomberos, Cabo de Bomberos y Bombero respecto el Sistema Específico de Carrera y de Profesional Especializado Conforme al Sistema de Carrera, conforme a las plazas existentes.

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN Unidad Administrativa Especial de Planeación y Gestión	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Página 18 de 31

Conforme a lo indicado anteriormente, para la vigencia 2025 se ejecutaron tres (03) convocatorias para la provisión de las plazas existentes, como se señaló anteriormente, únicamente se sacaron procesos para aquellas plazas en las cuales si era posible de ser cubiertas.

Dichos procesos se llevaron a cabo de la siguiente manera:

- ✓ **Convocatoria 1:** PUBLICACIÓN DE CONVOCATORIA – PROCESO DE ENCARGO No. 01 DE 2025: EMPLEO SARGENTO DE BOMBEROS CÓDIGO 417 GRADO 18, el 27 de enero de 2025 mediante comunicación radicada a través del No. I-00643-2025001168-UAECOB Id: 216824, se realiza la primera convocatoria para proveer el empleo señalado, y a través del Comunicado 04 - Marzo 21 de 2025 se dio la publicación definitiva, donde se pudieron proveer dieciséis (16) plazas del empleo a través de encargo.
- ✓ **Convocatoria 2:** PROCESO DE ENCARGO 02 DE 2025 - PUBLICACIÓN INICIAL DE VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS, PROCESO DE ENCARGO No. 02 DE 2025, EMPLEO: PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 28 - ACADEMIA., se realiza la publicación mediante comunicación radicado a través del NoI-00643-2025011683-UAECOB Id: 234087 del 23 de julio de 2025, y a través del radicado No. I-00643-2025012489-UAECOB Id: 235534 del 08 de agosto de 2025 se dio la publicación definitiva, donde se pudieron proveer una (1) plaza del empleo a través de encargo.
- ✓ **Convocatoria 3:** PUBLICACIÓN DE VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS –PROCESO DE ENCARGO No. 03 de 2025: EMPLEO CABO DEBOMBEROS CÓDIGO 413 GRADO 17 – SUBDIRECCIÓN OPERATIVA – UAE CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS, se realiza la publicación inicial mediante comunicación radicado No I-00643-2025012130-UAECOB Id: 234879 del 31 de julio de 2025, y a través del radicado No. I-00643-2025012795-UAECOB Id: 236067 del 13 de agosto de 2025 se dio la publicación definitiva, donde se pudieron proveer dos (2) plazas del empleo a través de encargo.

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

 ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN Unidad Administrativa Especial Cuerpo Militar de Seguridad	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Página 19 de 31

7. REVISIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL

Para la revisión de las necesidades de personal se realiza un análisis actual de la planta de personal, para lo cual se toma la información del plan anual de vacantes con corte a 31 de diciembre de 2025 que señala lo siguiente:

Planta Personal a 31 de diciembre de 2025 - RESUMEN GENERAL

N°	CARGO	CANTIDAD	OCUPADOS	VACANTES EXISTENTES	VACANTES DEFINITIVAS	VACANTES TEMPORALES
1	OPERATIVOS	726	636	90	38	52
2	ADMINISTRATIVOS	44	42	2	2	0
	TOTAL	770	678	92	40	52

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

• OPERATIVOS

Sistema específico de Carrera Administrativa Cuerpo Oficial de Bomberos.

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
5	TENIENTE DE BOMBEROS	10	1	9	7	2
6	CAPITAN DE BOMBEROS	5	5	0	0	0

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

Nº	CARGO	CANTIDAD	OCUPADOS	VACANTES EXISTENTES	VACANTES DEFINITIVAS	VACANTES TEMPORALES
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. Información a 31 de diciembre de 2025

• ADMINISTRATIVOS

Nº	CARGO	CANTIDAD	OCUPADOS	VACANTES EXISTENTES	VACANTES DEFINITIVAS	VACANTES TEMPORALES
1	DIRECTOR	Q1	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

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN Unidad Administrativa Especial: Centro Mesa de Servicio	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Página 21 de 31

En total a corte 31 de diciembre de 2025 se observa que la cantidad de vacantes existentes corresponde a 92 cargos, de los cuales 90 corresponden a empleos del personal operativo.

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

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

NÚMERO	CARGO	CANTIDAD	EMPLEOS PROVISTOS	VACANTES
1	BOMBERO	495	450	45
2	CABO DE BOMBEROS	120	89	31
3	SARGENTO DE BOMBEROS	87	86	1
4	SUBTENIENTE DE BOMBEEROS	5	3	2
5	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222-22	1	0	1
TOTAL DE VACANTES		708	628	80

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

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

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

Plantilla Elaboración de Documentos V1

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Página 22 de 31

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

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

a) Categoría de Oficiales:

- 1. Comandante de Bomberos.***
- 2. Subcomandante de Bomberos.***
- 3. Capitán de Bomberos.***
- 4. Teniente de Bomberos.***
- 5. Subteniente de Bomberos.***

b) Categoría de Suboficiales:

- 1. Sargento de Bomberos.***
- 2. Cabo de Bomberos.***
- 3. Bombero.”***

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

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

Categoría de Oficiales:

- 1. Comandante de Bomberos: Tres años de Subcomandante de Bomberos.***
- 2. Subcomandante de Bomberos: Tres años de Capitán de Bomberos.***
- 3. Capitán de Bomberos: Cuatro años de Teniente de Bomberos.***
- 4. Teniente de Bomberos: Cuatro años de Subteniente.***

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

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Página 23 de 31

5. Subteniente: Cuatro años de Sargento de Bomberos.

b) Categoría de Suboficiales:

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

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

Proyección de medidas de provisión para atender dichas necesidades

Para la provisión de las vacantes existentes a la fecha (31 de diciembre de 2025) es claro definir las siguientes medidas para realizar su provisión:

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

Estimación de los costos de personal

Para la vigencia 2026, el costo total de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos provista en un 100%, estimando un incremento del 6.42%, correspondería a \$109.470.552.812

Es así que para la provisión de los empleos que se encuentran vacantes al 31 de diciembre de 2025, la entidad estima el uso de los siguientes recursos:

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

Plantilla Elaboración de Documentos V1

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN Unidad Administrativa Especial de Planeación y Gestión	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Página 24 de 31

Denominación del Empleo	Código	Grado	Cantidad de empleos a Proveer	Costo anual 1 empleo	Costo Total Anual
Bombero	475	15	45	\$ 118.590.707	\$ 5.336.581.815
Cabo de Bomberos	413	17	31	\$ 123.639.874	\$ 3.832.836.094
Sargento de Bomberos	417	18	1	\$ 154.562.879	\$ 154.562.879
Subteniente de Bomberos	418	19	2	\$ 158.666.247	\$ 317.332.494
Profesional Especializado	222	28	1	\$ 197.130.000	\$ 197.130.000
TOTAL			80	\$ 752.589.707	\$ 9.838.443.282

Fuente: Subdirección de Gestión Humana – Nómina 2025

8. PROVISIÓN DE LAS VACANTES PROYECCIÓN 2026

✓ Provisión de las vacantes del empleo de Bombero

NÚMERO	CARGO	CANTIDAD	OCUPADOS	VACANTES EXISTENTES	VACANTES DEFINITIVA	VACANTES TEMPORALE
1	BOMBERO	495	450	45	0	45

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

Número	Empleo por proveer	Costo de 1 empleo anual (\$)	Costo total de las 45 vacantes existentes (\$) anual
1	Bombero código 475 grado 15	\$ 118.590.707	\$ 5.336.581.815

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

✓ Provisión de las vacantes del empleo de Cabo de Bomberos

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN Unidad Planeación y Desarrollo Urbano Mesa de Servicio	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Página 25 de 31

No.	CARGO	CANTIDAD	OCUPADOS	VACANTES EXISTENTES	VACANTES DEFINITIVAS	VACANTES TEMPORALES
1	CABO DE BOMBEROS	120	89	31	26	5

No.	Empleo por proveer	Costo de cada empleo anual (\$)	Costo total de las 31 vacantes existentes anual (\$)
1	Cabo de Bombero código 413 grado 17	\$ 123.639.874	\$ 3.832.836.094

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

✓ Provisión de las vacantes del empleo de Sargento de Bomberos

No.	CARGO	CANTIDAD	OCUPADOS	VACANTES EXISTENTES	VACANTES DEFINITIVAS	VACANTES TEMPORALES
1	SARGENTO DE BOMBEROS	87	86	1	1	0

No.	Empleo por proveer	Costo de cada empleo anual (\$)	Costo total de la 1 vacante existente anual (\$)
1	Sargento de Bomberos código 417 grado 18	\$ 154.562.879	\$ 154.562.879

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

✓ Provisión de las vacantes del empleo de Subteniente de Bomberos

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN HUMANA Unidad Administrativa Especial: Oficina de Planeación y Desarrollo Urbano	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Página 26 de 31

No.	CARGO	CANTIDAD	OCUPADOS	VACANTES EXISTENTES	VACANTES DEFINITIVAS	VACANTES TEMPORALES
1	SUBTENIENTE DE BOMBEROS	5	3	2	2	0

No.	Empleo por proveer	Costo de cada empleo anual (\$)	Costo total de las 2 vacantes existentes anuales (\$)
1	Subteniente de Bomberos código 418 grado 19	\$ 158.666.247	\$ 317.332.494

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

- ✓ Provisión de las vacantes del empleo de Profesional Especializado código 222 grado 22 (Oficina Asesora de Planeación - MIPG)

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

Número	Empleo por proveer	Costo de cada empleo anual (\$)	Costo total de 1 vacante existente anual (\$)
1	Profesional especializado código 222 grado 22	\$ 197.130.000	\$ 197.130.000

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

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN Unidad de Planeación y Desarrollo Urbano Mesa de Selección	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Página 27 de 31

- Concurso de méritos

En cuanto al reporte de la OPEC la Entidad (CNSC), realizó su actualización de reporte en la plataforma Sistema de Apoyo para la Igualdad Merito y Oportunidad - SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, quedando reportados los siguientes empleos:

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

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Información reporte OPEC.2025

9. CRONOGRAMA DE ACCIONES

Conforme a las etapas que se describen en el plan de previsión de recursos humanos, el cual se ejecuta mediante la provisión por encargo, nombramientos provisionales excepcionalmente y en carrera administrativa.

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.

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



Nombre del Proceso GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: N/A
	Versión: 1
Nombre del Documento PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha: 29/01/2026
	Página 28 de 31

Cronograma General de las acciones a ejecutar

ACTIVIDAD	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Agos.	Sept.	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			
Provisión de las vacantes de personal operativo mediante provisionalidad (empleo Bombero)						X	X	X	X	X	X	

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos.



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

ACTIVIDAD	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Agos.	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
Provisión de las nuevas vacantes mediante encargo						X	X	X	X	X	X	

Fuente: Subdirección de Gestión Humana.

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

Plantilla Elaboración de Documentos V1

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN UNIDAD ADMINISTRATIVA Especial: Cuerpo Mesa de Servicios	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Página 30 de 31

10. METAS - INDICADOR

89% de cumplimiento

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

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

Para la vigencia 2026, la entidad proyecta la provisión de aproximadamente el 85 % de los empleos que actualmente se encuentran en situación de vacancia, como parte de las acciones orientadas al fortalecimiento de la capacidad institucional y la continuidad del servicio.

Sin embargo, tres (3) de las diez (10) plazas existentes —correspondientes a los cargos de Comandante de Bomberos, Subcomandante de Bomberos y Teniente de Bomberos— no podrán ser provistas mediante la modalidad de encargo, en atención a las disposiciones normativas y a los requisitos establecidos para dichos empleos.

En este sentido, la provisión de estos cargos estará supeditada a la decisión que adopte la ordenadora del gasto, quien podrá definir, de considerarlo pertinente, la utilización de mecanismos alternativos de provisión, conforme al marco legal vigente y a las necesidades del servicio.

11. DOCUMENTOS INTERNOS

Código	Nombre del documento / modelo documental
	Plan anual de vacantes

12. DOCUMENTOS EXTERNOS

Código	Nombre del documento / modelo documental
	N/A

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 Plantilla Elaboración de Documentos V1

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN HUMANA Unidad Administrativa Especial de Gestión Humana Calle de la Libertad	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	Página 31 de 31

13. CONTROL DE CAMBIOS

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

14. CONTROL DE FIRMAS

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