

**PLAN DE VACANTES
ÁREA DE TALENTO HUMANO 2026**



CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE DOSQUEBRADAS

Director General
Capitán José Joaquín Ocampo Pérez

Elaborado por:

Área de Talento Humano

Dosquebradas, enero 2026

	PLAN DE VACANTES COBD	VERSIÓN:	3
		CODIGO:	PL.VC.E.GA.TH.03
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	1 de 13

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. METODOLOGÍA PARA EL PLAN ANUAL DE VACANTES.	3
3. MARCO REFERENCIAL	4
4. OBJETIVOS	6
5. AUTODIAGNÓSTICO	7
6. PLANTA DE PERSONAL	8
7. CARGOS A PROVEER EN LA VIGENCIA -2026	10
8. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO	¡Error! Marcador no definido.1

1. INTRODUCCIÓN

www.bomberosdosquebradas.gov.co

Dirección: Carrera 10 (Avenida Ferrocarril) No. 9-159 - Dosquebradas.

Código Postal: 661002

Teléfono: (+57) 606 340 2419 extensiones: 1001 - 1003

Email: bomberos@dosquebradas.gov.co

	PLAN DE VACANTES COBD	VERSIÓN:	3
		CODIGO:	PL.VC.E.GA.TH.03
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	2 de 13

La adecuada planeación del talento humano constituye un factor determinante para garantizar la continuidad, eficiencia y calidad del servicio público esencial que presta el Cuerpo Oficial de Bomberos del Municipio de Dosquebradas. En este contexto, el Plan Anual de Vacantes se consolida como una herramienta estratégica que permite a la entidad anticipar, organizar y gestionar de manera oportuna las necesidades de personal requeridas para el cumplimiento de su misión institucional.

En concordancia con lo dispuesto en el literal d) del artículo 14 de la Ley 909 de 2004, el Plan Anual de Vacantes establece la obligación de identificar y aprobar anualmente los empleos vacantes, con base en la información suministrada por las entidades públicas y remitirla a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, como insumo fundamental para la planeación y desarrollo de los procesos de selección bajo el principio de mérito.

En cumplimiento de esta disposición normativa y de los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Cuerpo Oficial de Bomberos del Municipio de Dosquebradas formula el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2026, con el propósito de identificar, cuantificar y caracterizar los empleos vacantes existentes en su planta de personal, susceptibles de ser provistos a través de los mecanismos de provisión establecidos en la normatividad vigente.

La importancia de este Plan para la institución radica en su contribución directa a la planeación estratégica del talento humano, en la medida en que permite garantizar la disponibilidad de personal idóneo y competente, fortalecer la capacidad operativa y administrativa, reducir los riesgos asociados a la falta de personal y asegurar la prestación continua y eficaz del servicio bomberil a la comunidad.

Así mismo, el Plan Anual de Vacantes se constituye en un insumo clave para la planeación de los concursos de mérito que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil, facilitando la programación eficiente de los procesos de selección, promoviendo la transparencia, la igualdad de oportunidades y el fortalecimiento de la carrera administrativa, en concordancia con lo establecido en la Ley 1960 de 2019, el Decreto 1083 de 2015 y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Finalmente, el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2026 se articula con el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, constituyéndose en un instrumento fundamental para la toma de decisiones, la optimización de los recursos y el mejoramiento continuo de la gestión del talento humano del Cuerpo Oficial de Bomberos del Municipio de Dosquebradas.

	PLAN DE VACANTES COBD	VERSIÓN:	3
		CODIGO:	PL.VC.E.GA.TH.03
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	3 de 13

2. METODOLOGÍA PARA EL PLAN ANUAL DE VACANTES.

Para la elaboración del Plan Anual de Vacantes del Cuerpo Oficial de Bomberos del Municipio de Dosquebradas, correspondiente a la vigencia 2026, se tuvieron en cuenta los lineamientos, directrices y orientaciones impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, en el marco de la normatividad vigente que regula el empleo público y la carrera administrativa en Colombia.

La metodología adoptada se fundamenta en un análisis técnico, normativo y presupuestal de la planta de personal, con el propósito de identificar los empleos vacantes que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal y que deben ser provistos para garantizar la adecuada prestación del servicio público esencial bomberil y el cumplimiento de la misión institucional.

En este sentido, el Plan Anual de Vacantes incluye la relación detallada de los empleos con vacancia existente, precisando:

- La denominación del empleo.
- El nivel jerárquico.
- El tipo de vacancia (definitiva o temporal).
- El mecanismo de provisión aplicable.
- Los requisitos de estudio, experiencia y competencias laborales exigidos.
- Los requisitos y perfiles de los empleos se encuentran definidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente de la entidad, elaborado conforme a lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 815 de 2018.

El Plan Anual de Vacantes no incluye aquellos empleos que puedan quedar vacantes como consecuencia de retiros por pensión de jubilación o vejez durante la vigencia, ni aquellas vacantes que deban ser provistas conforme a disposiciones especiales o transitorias previstas en la Ley 909 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, salvo que se configuren como vacancias definitivas dentro del período de análisis.

Para efectos de su elaboración, se tuvieron en cuenta las siguientes tipologías de vacantes:

a) Vacantes definitivas

Son aquellas que no cuentan con un titular del empleo, ya sea de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, y cuya provisión definitiva debe adelantarse conforme a los procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

b) Vacantes temporales

	PLAN DE VACANTES COBD	VERSIÓN:	3
		CODIGO:	PL.VC.E.GA.TH.03
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	4 de 13

Son aquellas en las cuales el titular del empleo se encuentra en alguna de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como licencias, permisos, comisiones, encargos, suspensión, ascenso o período de prueba, y cuya provisión se realiza de manera transitoria, de acuerdo con la normatividad vigente.

La metodología empleada permite garantizar la trazabilidad entre la planeación del talento humano, la disponibilidad presupuestal, los mecanismos de provisión y la articulación del Plan Anual de Vacantes con el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano y el Plan de Acción Institucional, en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

3. MARCO REFERENCIAL

El Plan Anual de Vacantes del Cuerpo Oficial de Bomberos del Municipio de Dosquebradas se desarrolla en el marco del sistema de empleo público y de carrera administrativa regulado principalmente por la Ley 909 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública – Decreto 1083 de 2015, normas que establecen los principios, reglas y procedimientos para el ingreso, permanencia, ascenso y retiro del servicio público.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, la provisión de los empleos de carrera administrativa debe realizarse con observancia del principio de mérito, garantizando la igualdad de oportunidades y la transparencia en el acceso al empleo público.

3.1 Provisión de empleos mediante encargo

El artículo 24 de la Ley 909 de 2004 establece que, mientras se surte el proceso de selección para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de dichos empleos, siempre que cumplan con los requisitos, competencias y condiciones exigidas, y que su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. El término del encargo no podrá exceder seis (6) meses.

Para los empleos de libre nombramiento y remoción, la provisión mediante encargo podrá realizarse en casos de vacancia temporal o definitiva, conforme a los términos y condiciones establecidos en la normatividad vigente.

3.2 Provisión de empleos mediante nombramiento provisional

El artículo 25 de la Ley 909 de 2004 dispone que los empleos de carrera administrativa cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación

	PLAN DE VACANTES COBD	VERSIÓN:	3
		CODIGO:	PL.VC.E.GA.TH.03
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	5 de 13

temporal del cargo, podrán ser provistos mediante nombramiento provisional únicamente cuando no sea posible hacerlo a través del encargo con servidores de carrera administrativa, y solo por el tiempo que dure la situación administrativa.

3.3 Lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil

En desarrollo de sus funciones, la Comisión Nacional del Servicio Civil ha expedido circulares, criterios unificados y conceptos orientadores sobre la provisión definitiva y transitoria de empleos de carrera administrativa, destacándose:

- La Circular No. 005 del 23 de julio de 2012.
- La Circular No. 003 del 11 de junio de 2014.
- Los criterios unificados posteriores relacionados con encargos, nombramientos provisionales y reporte de vacantes.

En atención a estos lineamientos y a los conceptos emitidos por la CNSC y el Departamento Administrativo de la Función Pública, la entidad reconoce la obligatoriedad de adelantar los procesos de selección para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa, conforme a los cronogramas y directrices que defina la CNSC, garantizando la apropiación presupuestal necesaria para tal fin.

3.4 Clasificación de los empleos y niveles jerárquicos

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 785 de 2005 y el Decreto 1083 de 2015, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos:

- Nivel Directivo
- Nivel Asesor
- Nivel Profesional
- Nivel Técnico
- Nivel Asistencial

Cada nivel corresponde a una naturaleza específica de funciones, competencias y requisitos, los cuales se encuentran debidamente definidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la entidad.

3.5 Vacancias definitivas y temporales

El Decreto 1083 de 2015, en sus artículos 2.2.5.2.1 y 2.2.5.2.2, establece las causales de vacancia definitiva y temporal de los empleos públicos, las cuales constituyen el marco de referencia para la identificación y clasificación de las vacantes incluidas en el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2026.

	PLAN DE VACANTES COBD	VERSIÓN:	3
		CODIGO:	PL.VC.E.GA.TH.03
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	6 de 13

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Analizar, identificar y gestionar las vacantes definitivas y temporales de la planta de personal del Cuerpo Oficial de Bomberos de Dosquebradas, con el fin de facilitar su provisión oportuna y adecuada, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente en materia de empleo público y carrera administrativa, y contribuyendo al fortalecimiento de la capacidad institucional para el cumplimiento de su misión constitucional y legal al servicio de la comunidad.

4.2 Objetivos Específicos

- Identificar y actualizar de manera permanente las vacantes que se generen en la planta de personal del Cuerpo Oficial de Bomberos de Dosquebradas, diferenciando entre vacantes definitivas y temporales.
- Establecer y aplicar una metodología clara, transparente y conforme a la normatividad vigente para la provisión de los empleos vacantes, priorizando los mecanismos de encargo y concurso de méritos definidos por la Ley 909 de 2004 y las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Apoyar la planeación estratégica del talento humano, suministrando información oportuna y confiable que permita la toma de decisiones en materia de provisión de empleos, estimación de necesidades de personal y optimización de los recursos institucionales.
- Contribuir al fortalecimiento del principio de mérito, la transparencia administrativa y la estabilidad laboral, en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

	PLAN DE VACANTES COBD	VERSIÓN:	3
		CODIGO:	PL.VC.E.GA.TH.03
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	7 de 13

5. AUTODIAGNÓSTICO

Desde la Dirección General y el área de Gestión Humana del Cuerpo Oficial de Bomberos de Dosquebradas se han venido adelantando acciones orientadas a la gestión de las vacantes existentes en la planta de personal, atendiendo las necesidades operativas y administrativas de la entidad y garantizando la continuidad en la prestación del servicio público esencial de prevención y atención de emergencias.

En este contexto, la entidad realizó el correspondiente aporte económico ante la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC para la publicación y adelanto del proceso de selección de doce (12) cargos de bombero, como parte de la estrategia institucional para avanzar en la provisión definitiva de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos.

Las convocatorias de encargo y los nombramientos provisionales se han realizado bajo criterios de legalidad, transparencia y mérito, procurando evitar incertidumbres en los procesos de provisión y asegurando que el cubrimiento de los cargos cumpla con los requisitos, competencias y condiciones establecidas en la normativa vigente y en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la entidad.

No obstante, el diagnóstico evidencia como principal oportunidad de mejora la necesidad de fortalecer la articulación y comunicación permanente con la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante espacios periódicos de orientación y concertación, que permitan avanzar de manera más ágil en la apertura de concursos de méritos y en la conformación de listas de elegibles.

La ausencia de listas de elegibles vigentes para la provisión definitiva de los empleos ha generado que la entidad cuente con un número significativo de servidores vinculados en provisionalidad, situación que impacta la estabilidad del empleo público y la consolidación de la carrera administrativa. Por ello, el Plan Anual de Vacantes 2026 se constituye en una herramienta estratégica para orientar las acciones institucionales hacia la reducción progresiva de la provisionalidad y el fortalecimiento del talento humano bajo los principios del mérito y la eficiencia administrativa.

	PLAN DE VACANTES COBD	VERSIÓN:	3
		CODIGO:	PL.VC.E.GA.TH.03
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	8 de 13

6. PLANTA DE PERSONAL

6.1 Constitución de Planta Operativa y Administrativa por condición Contractual

No.	NÚMERO DE DOCUMENTO	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO U OCUPACIÓN
1	18,510,790	JOSE JOAQUÍN OCAMPO PEREZ	CAPITAN-DIRECTOR
2	42,094,428	MARÍA ELENA CASTAÑO ORREGO	TÉCNICA ADMINISTRATIVA
3	18,511,144	JORGE IVÁN VALENCIA SALAZAR	BOMBERO
4	24,695,707	ANA ROSARIO IBARRA MORA	BOMBERO
5	18,596,738	JAIR AUGUSTO TORRES MARÍN	BOMBERO
6	9,817,489	OSCAR MARIO QUICENO ECHEVERRI	BOMBERO
7	18,520,888	WILLIAM OSORIO CASTAÑO	BOMBERO
8	98,428,057	CARLOS FERNANDO MONTOYA RÍOS	BOMBERO
9	9,761,807	LUIS GONZAGA RAMÍREZ CASTAÑO	BOMBERO
10	18,523,938	CARLOS IVÁN HERRERA MARÍN	BOMBERO
11	18,521,664	JORGE ELIECER HERNÁNDEZ MAFLA	BOMBERO
12	18,519,246	GUSTAVO ADOLFO GIRALDO CARDONA	BOMBERO
13	1088005497	JUAN DAVID ZAPATA CONCHA	BOMBERO
14	1088015583	NATALY RAMIREZ GOMEZ	BOMBERO
15	1113595441	KEVIN FRANCO VARGAS	BOMBERO
16	1093218440	RUSBEL ANDRES QUINTERO SOLAR	BOMBERO
17	1143856187	CINDY JHOANA AMAYA SÁNCHEZ	BOMBERO
18	1087989348	JOSE LUIS HENAO DIAZ	BOMBERO
19	94477538	JUAN DAVID CASTAÑO	BOMBERO
20	1088015583	NATALY RAMIREZ GOMEZ	BOMBERO
21	10011820	CARLOS AUGUSTO LONDOÑO TORRES	BOMBERO

CONTRATACIÓN APOYO A LA GESTIÓN

Con el objetivo de ampliar la capacidad de respuesta de la institución y para garantizar la misionalidad, el Cuerpo Oficial de Bomberos de Dosquebradas en la vigencia 2026 tiene el propósito de llevar a cabo la contratación con el CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DE PEREIRA, toda vez, que la planta de personal actual es insuficiente por lo que en el convenio se amplió la respuesta operativa a 15 bomberos más, este proceso tiene como apalancamiento los recursos de inversión permitidos

www.bomberosdosquebradas.gov.co

Dirección: Carrera 10 (Avenida Ferrocarril) No. 9-159 - Dosquebradas.

Código Postal: 661002

Teléfono: (+57) 606 340 2419 extensiones: 1001 - 1003

Email: bomberos@dosquebradas.gov.co

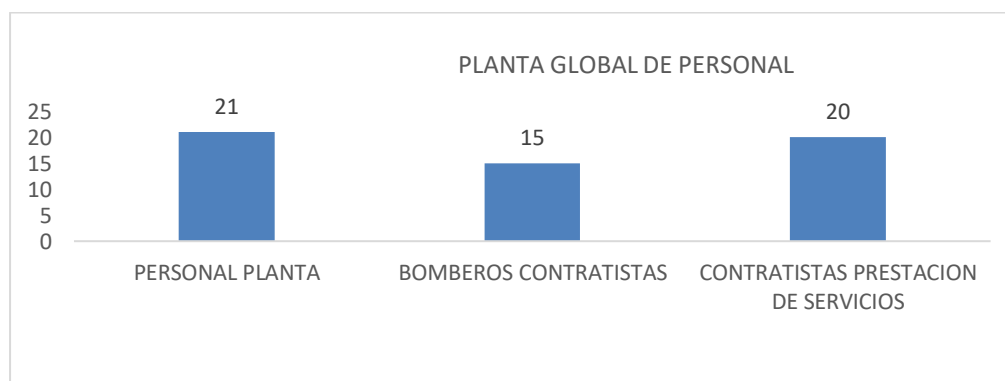
	PLAN DE VACANTES COBD	VERSIÓN:	3
		CODIGO:	PL.VC.E.GA.TH.03
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	9 de 13

en el manual de clasificación programático del gasto público en el numeral 3708 “fortalecimiento institucional y operativo de los bomberos de Colombia”

De igual manera está en consideración y trámite la contratación de 22 personas en el área administrativa con el fin de apoyar las diferentes áreas que componen la institución.

COMPOSICIÓN DE LA PLANTA GLOBAL DE PERSONAL TANTO OPERATIVA COMO ADMINISTRATIVA

PLANTA GLOBAL DE PERSONAL	
PERSONAL PLANTA	21
BOMBEROS CONTRATISTAS	15
CONTRATISTAS PRESTACION DE SERVICIOS	20



7. CARGOS A PROVEER EN LA VIGENCIA 2026

En el marco del Plan Anual de Vacantes y de conformidad con los procesos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, el Cuerpo Oficial de Bomberos del Municipio de Dosquebradas reportó oportunamente la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC a través del aplicativo Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO, correspondiente a los empleos que se encontraban en vacancia definitiva dentro de la planta de personal de la entidad.

Como resultado de este ejercicio de planeación y reporte y en atención a las disposiciones establecidas en el Acuerdo No. 41 del 26 de mayo de 2023 y su respectivo anexo, “por el cual se modifica parcialmente el Acuerdo No. 22 del 30 de diciembre de 2022, mediante el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso

www.bomberosdosquebradas.gov.co

Dirección: Carrera 10 (Avenida Ferrocarril) No. 9-159 - Dosquebradas.

Código Postal: 661002

Teléfono: (+57) 606 340 2419 extensiones: 1001 - 1003

Email: bomberos@dosquebradas.gov.co

	PLAN DE VACANTES COBD	VERSIÓN:	3
		CODIGO:	PL.VC.E.GA.TH.03
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	10 de 13

de Selección Abierto para proveer las vacantes definitivas del empleo denominado Bombero, código 475, pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Planta de Personal del Cuerpo Oficial de Bomberos del Municipio de Dosquebradas – Proceso de Selección No. 2492 de 2022 – Cuerpos Oficiales de Bomberos”, la entidad participó en el proceso de selección adelantado por la CNSC.

En dicho proceso, el Cuerpo Oficial de Bomberos de Dosquebradas reportó un (1) empleo denominado Bombero, código 475, grado 18, con doce (12) vacantes definitivas, las cuales hacen parte del Sistema Específico de Carrera Administrativa y cuya provisión se encuentra sujeta al desarrollo del concurso de méritos y a la conformación de la respectiva lista de elegibles por parte de la CNSC.

La identificación de estos cargos permite a la entidad fortalecer la planeación del talento humano, garantizar la continuidad de la prestación del servicio público esencial de bomberos y avanzar en la consolidación del principio de mérito dentro de la gestión del empleo público.

CONTRATACION PRESTACION DE SERVICIOS AÑO 2026

En el año 2026 se estima realizar la contratación por medio del Sistema Electrónico de Contratación Pública (SECOP II) para pasar de la simple publicidad a una plataforma transaccional que permite a Compradores y Proveedores realizar el Proceso de Contratación en línea ganando transparencia en el proceso y la trazabilidad y de la Gestión contractual. Ello, teniendo en cuenta suplir las necesidades administrativas de la mencionada vigencia.

Los proveedores son activos ya que deben registrarse y tener interacción con las Entidades Estatales a través del sistema y pueden solicitar informes acerca del proceso que les interesa, incluido el proceso de contratación y para esto cuentan con el clasificador de bienes y servicios.

8. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO

El retiro del servicio constituye la cesación del ejercicio de funciones públicas y se encuentra estrictamente regulado por la Constitución Política y la ley. En el caso de los empleos de carrera administrativa, la competencia para el retiro es de carácter reglado y debe materializarse mediante acto administrativo debidamente motivado, conforme a las causales legalmente establecidas.

	PLAN DE VACANTES COBD	VERSIÓN:	3
		CODIGO:	PL.VC.E.GA.TH.03
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	11 de 13

Para los empleos de libre nombramiento y remoción, la facultad de retiro es discrecional y se efectúa mediante acto administrativo no motivado, de acuerdo con lo dispuesto en el parágrafo 2° del artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

En el marco del Plan Anual de Vacantes y de la planeación del recurso humano, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Dosquebradas identifica como previsibles únicamente las siguientes causales de retiro del servicio:

- **Pensión de jubilación o vejez**, cuando el servidor cumple los requisitos legales para acceder a la pensión y opta por su reconocimiento.
- **Edad de retiro forzoso**, conforme a los límites establecidos por la normativa vigente.

Las demás causales de retiro del servicio, tales como renuncia, destitución, invalidez, muerte u otras situaciones administrativas, no son susceptibles de proyección anticipada, razón por la cual no se incluyen como variables previsibles dentro del presente Plan Anual de Vacantes.

Este análisis permite a la entidad anticipar de manera responsable las necesidades futuras de provisión de empleos, fortalecer la continuidad operativa y administrativa, y articular el Plan Anual de Vacantes con el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

	PLAN DE VACANTES COBD	VERSIÓN:	3
		CODIGO:	PL.VC.E.GA.TH.03
		VIGENCIA:	30/01/2026
		PÁGINA:	12 de 13

CONTROL DE CAMBIOS Y ACTUALIZACIÓN DOCUMENTAL

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
30/01/2026	3	Se modifica el documento de fo general con relación al Perso actos administrativos teniendo cuenta cambio de vigencia.	VIVIANA RUIZ

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
 VIVIANA CRISTINA RUIZ	 ERICA LORENA CARDENAS	 JOSE JOAQUIN OCAMPO P.
Talento Humano	Calidad - MIPG	Director general