
	<b>PLAN DE VACANTES CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE DOSQUEBRADAS</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>1</b>
		<b>CODIGO:</b>	<b>PL.CBI.E.GA.02</b>
		<b>VIGENCIA:</b>	<b>25/01/2023</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>2 de 12</b>



**PLAN DE VACANTES  
CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE  
DOSQUEBRADAS  
2023**

	<b>PLAN DE VACANTES CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE DOSQUEBRADAS</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>1</b>
		<b>CODIGO:</b>	<b>PL.CBI.E.GA.02</b>
		<b>VIGENCIA:</b>	<b>25/01/2023</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>3 de 12</b>


## 1. INTRODUCCIÓN

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". Es así como la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos 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

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

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

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

	<b>PLAN DE VACANTES CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE DOSQUEBRADAS</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>1</b>
		<b>CODIGO:</b>	<b>PL.CBI.E.GA.02</b>
		<b>VIGENCIA:</b>	<b>25/01/2023</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>4 de 12</b>

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

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la comisión nacional del servicio civil.

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

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


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

En la elaboración de este hemos tenido en cuenta lo siguiente:

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

## 3. MARCO REFERENCIAL

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

	<b>PLAN DE VACANTES CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE DOSQUEBRADAS</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>1</b>
		<b>CODIGO:</b>	<b>PL.CBI.E.GA.02</b>
		<b>VIGENCIA:</b>	<b>25/01/2023</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>5 de 12</b>

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

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


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

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

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

Artículo 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentran en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

En este marco normativo, la Comisión Nacional del Servicio Civil ha expedido circulares al respecto, destacándose la Circular Nro. 005 del 23 de julio de 2012, la cual contiene, Instrucciones en Materia de Provisión Definitiva de Empleos de Carrera y Trámites para la Provisión Transitoria como Medida Subsidiaria y la

	<b>PLAN DE VACANTES CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE DOSQUEBRADAS</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>1</b>
		<b>CODIGO:</b>	<b>PL.CBI.E.GA.02</b>
		<b>VIGENCIA:</b>	<b>25/01/2023</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>6 de 12</b>

Circular Nro. 003 del 11 de junio de 2014 "Efectos del Auto de fecha de 5 de mayo de 2014, proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007 y la Circular Nro. 005 de 2012 de la CNSC", relacionada con las autorizaciones que emitía la CNSC frente a la provisión de empleos mediante las figuras de encargo y/o nombramiento provisional.

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

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.

	<b>PLAN DE VACANTES CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE DOSQUEBRADAS</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>1</b>
		<b>CODIGO:</b>	<b>PL.CBI.E.GA.02</b>
		<b>VIGENCIA:</b>	<b>25/01/2023</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>7 de 12</b>


2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
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 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."

"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

	<b>PLAN DE VACANTES CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE DOSQUEBRADAS</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>1</b>
		<b>CODIGO:</b>	<b>PL.CBI.E.GA.02</b>
		<b>VIGENCIA:</b>	<b>25/01/2023</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>8 de 12</b>

los empleos de acuerdo con el Decreto Ley 770 de 2005 ó 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.** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.

**Nivel Profesional.** Agrupa 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 puedan 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 labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución."<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Plan Anual de Vacantes Departamento Administrativo de la Función Pública 2021

	<b>PLAN DE VACANTES CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE DOSQUEBRADAS</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>1</b>
		<b>CODIGO:</b>	<b>PL.CBI.E.GA.02</b>
		<b>VIGENCIA:</b>	<b>25/01/2023</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>9 de 12</b>

## 1. OBJETIVOS

### 1.1. Objetivo General

Analizar las vacantes de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos tanto definitiva como temporal, con el propósito de facilitar su provisión en los empleos de carrera administrativa conforme al cumplimiento de la normativa vigente y acorde a las necesidades propias para el correcto cumplimiento de la misionalidad.

### 1.2. Objetivos específicos


- Actualizar periódicamente las vacantes que se generen en la planta de personal del Cuerpo Oficial De Bomberos de Dosquebradas.
- Establecer la metodología, para la provisión de los empleos vacantes en la planta de personal del del Cuerpo Oficial De Bomberos de Dosquebradas.

## 2. AUTODIAGNÓSTICO

Desde la dirección y recurso humano se ha estado trabajando según la necesidad de vacancia para ocupar cargos dentro de la institución, la entidad hizo aporte económico correspondiente para el proceso de publicación de vacancia por 12 cargos para bombero, a la comisión nacional del servicio civil.

Dichas convocatorias de encargo se realizan de manera tal, que no se presenten incertidumbres en la manera de su provisión, dado a que busca que su cubrimiento cumpla con todos los parámetros establecidos en la norma y adicionalmente fundamentados en la transparencia y en el mérito.


Los aspectos que se deben mejorar corresponden principalmente a estimar periódicamente las charlas con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, con el fin de que se lleguen a los Acuerdos necesarios para la realización de concurso de méritos, por tal motivo el no contar con listas de elegibles para la

	<b>PLAN DE VACANTES CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE DOSQUEBRADAS</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>1</b>
		<b>CODIGO:</b>	<b>PL.CBI.E.GA.02</b>
		<b>VIGENCIA:</b>	<b>25/01/2023</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>10 de 12</b>

provisión definitiva de los empleos existentes en la Planta de Personal, es lo que conlleva que nuestra entidad cuente con un número de personas vinculadas en provisionalidad elevado con base a los servidores de carrera administrativa.

#### 4-. PLANTA DE PERSONAL

C.O.B.D				
Nº	DOCUMENTO	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	
1	42,102,614	LINA MARÍA MARÍN RODRÍGUEZ	DIRECTOR GENERAL	LIBRE NOMBRAMIENTO
2	18,510,790	JOSE JOAQUÍN OCAMPO PEREZ	SUBCOMANDANTE	CARRERA ADTIVA
3	9,818,054	WILLIAM ANDRÉS GÓMEZ QUIROZ	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	PROVISIONALIDAD
4	42,094,428	MARÍA ELENA CASTAÑO ORREGO	TÉCNICA ADMINISTRATIVA	CARRERA ADTIVA
5	9817412	GIOVANY GALAN GUTIERREZ	CABO	CARRERA ADTIVA
6	18,511,144	JORGE IVÁN VALENCIA SALAZAR	BOMBERO	PROVISIONALIDAD
7	9,815,687	JORGE IVAN ECHEVERRI	BOMBERO	PROVISIONALIDAD
8	24,695,707	ANA ROSARIO IBARRA MORA	BOMBERO	CARRERA ADTIVA
9	18,596,738	JAIRO AUGUSTO TORRES MARÍN	BOMBERO	PROVISIONALIDAD
10	9,817,489	OSCAR MARIO QUICENO ECHEVERRI	BOMBERO	PROVISIONALIDAD
11	18,520,888	WILLIAM OSORIO CASTAÑO	BOMBERO	PROVISIONALIDAD
12	98,428,057	CARLOS FERNANDO MONTOYA RÍOS	BOMBERO	PROVISIONALIDAD
13	18,519,246	GUSTAVO ADOLFO GIRALDO CARDONA	BOMBERO	PROVISIONALIDAD
14	9,761,807	LUIS GONZAGA RAMÍREZ CASTAÑO	BOMBERO	PROVISIONALIDAD
15	18,523,938	CARLOS IVÁN HERRERA MARÍN	BOMBERO	PROVISIONALIDAD
16	18,521,664	JORGE ELIECER HERNÁNDEZ MAFLA	BOMBERO	PROVISIONALIDAD
17	18,531,637	WILSON FABIO ESTRADA MEDINA	BOMBERO	PROVISIONALIDAD

	<b>PLAN DE VACANTES CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE DOSQUEBRADAS</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>1</b>
		<b>CODIGO:</b>	<b>PL.CBI.E.GA.02</b>
		<b>VIGENCIA:</b>	<b>25/01/2023</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>11 de 12</b>

#### 4. CONSTITUCIÓN DE PLANTA OPERATIVA Y ADMINISTRATIVA POR CONDICIÓN CONTRACTUAL

SITUACION ADMINISTRATIVA	CANTIDAD DE EMPLEOS	PESO PORCENTUAL %
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	1	5%
CARRERA ADMINISTRATIVA	4	21%
NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES	12	63%
<b>VACANTES</b>	<b>2</b>	<b>11%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>


#### 5. CARGOS A PROVEER EN LA VIGENCIA 2023-2024

De acuerdo con el concurso adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de los empleos de la Planta de Personal, los cuales fueron reportados por la Entidad en la Plataforma SIMO y que se encuentran en vacancia.

#### ACUERDO No.41 DEL 26 DE MAYO DEL 2023 Y SU ANEXO

"Por el cual se modifica parcialmente el Acuerdo No. 22 del 30 de diciembre de 2022 "Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección Abierto, para proveer las vacantes definitivas del empleo denominado Bombero, código 475, pertenecientes al Sistema Especifico 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" y su Anexo"

Que el Cuerpo Oficial de Bomberos del Municipio de Dosquebradas, realizó el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (en adelante OPEC) en el aplicativo Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO, correspondiente a un (1) empleo con denominación Bombero, código 475, con doce (12) vacantes definitivas, grado 18.

	<b>PLAN DE VACANTES CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE DOSQUEBRADAS</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>1</b>
		<b>CODIGO:</b>	<b>PL.CBI.E.GA.02</b>
		<b>VIGENCIA:</b>	<b>25/01/2023</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>12 de 12</b>

## 7. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO.

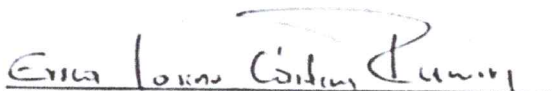
El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas.

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

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

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

Elaborado por:

  
**ÉRICA LORENACARDENAS RAMIREZ**

Aprobado por:

  
**LINA MARIA MARIN RODRIGUEZ**  
 Comandante - -Directora

Actualizado por:

  
**ANDRES PULGARIN SAAVEDRA**