

	PLAN DE VACANTES	Código: PL-TH-SGC-110-002
		Versión: 0.0
		Página 1 de 8

PLAN DE VACANTES

BOMBEROS DE BUCARAMANGA

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

2021

	PLAN DE VACANTES	Código: PL-TH-SGC-110-002
		Versión: 0.0
		Página 2 de 8

INTRODUCCIÓN

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

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

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

	PLAN DE VACANTES	Código: PL-TH-SGC-110-002
		Versión: 0.0
		Página 3 de 8

1. METODOLOGÍA PARA EL PLAN ANUAL DE VACANTES.

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

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

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

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

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

a) Vacantes definitivas: aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

b) Vacantes temporales: aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

1.1 MARCO REFERENCIAL

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

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

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

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

	PLAN DE VACANTES	Código: PL-TH-SGC-110-002
		Versión: 0.0
		Página 4 de 8

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

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

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

2.PLANTA DE PERSONAL

No. de cargos	Denominación del empleo	Nivel	Código	Grado	Naturaleza	Vacante
1	Director General	Directivo	050	02	LNR	NO
1	Director Administrativo y Financiero	Directivo	009	01	LNR	NO
1	Jefe de Oficina Asesora de Control Interno	Asesor	115	01	Periodo Fijo	NO
1	Jefe de Oficina Asesora Jurídica	Asesor	115	01	LNR	NO
1	Profesional Universitario	Profesional	219	01	Carrera Administrativa	NO
1	Profesional Universitario	Profesional	219	01	Periodo de prueba	NO
2	Técnico Administrativo	Técnico	367	01	Carrera Administrativa	NO
2	Técnico Administrativo	Técnico	367	02	Periodo de prueba	NO
1	Asistencial	Secretaria Ejecutiva	425	01	LNR	NO
1	Asistencial	Secretaria	440	01	Carrera Administrativa	NO
1	Asistencial	Secretaria	440	01	Periodo de prueba	NO
3	Asistencial	Teniente de Bomberos	419	04	Carrera Administrativa	NO
14	Asistencial	Bombero Maquinista	475	03	Carrera Administrativa	SI. 3 Vacantes
3	Asistencial	Bombero Inspector	475	03	Carrera Administrativa	NO
33	Asistencial	Bombero	475	01	Carrera Administrativa	

	PLAN DE VACANTES	Código: PL-TH-SGC-110-002
		Versión: 0.0
		Página 5 de 8

28	Asistencial	Bombero	475	01	Provisionalidad	Sl. 1 Vacante
3	Asistencial	Capitán de Bomberos	411	05	Carrera Administrativa	Sl. 2 Vacantes

2.1 CARRERA ADMINISTRATIVA

NIVEL	# CARGOS	TIPO DE NOMBRAMIENTO	# FUNCIONARIOS
DIRECTIVO	2	LNR	2
		LNR	1
ASESOR	2	PERIODO FIJO 4 AÑOS	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	CARRERA ADMINISTRATIVA	2
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	2	CARRERA ADMINISTRATIVA	2
SECRETARIA EJECUTIVA	1	LNR	1
SECRETARIA	2	CARRERA ADMINISTRATIVA	2
		CARRERA ADMINISTRATIVA	1
CAPITANES	3	ENCARGO	2
		CARRERA ADMINISTRATIVA	2
BOMBERO INSPECTOR	3	VACANTE TEMPORAL	1
TENIENTES	3	CARRERA ADMINISTRATIVA	3
		CARRERA ADMINISTRATIVA	10
BOMBERO MAQUINISTA	14	ENCARGO	1
		VACANTES	3
		CARRERA ADMINISTRATIVA	32
BOMBERO		PROVISIONALIDAD	28
		VACANTE	1
TOTAL			95

Cuadro 2.1. Cargos de carrera Administrativa

Nota 1: Capitan: en este momento se encuentran 2 encargos de capitan, teniendo en cuenta que hay 2 vacantes definitivas.

2.2 LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION

CARGO	TIPO DE VINCULACION
DIRECTOR GENERAL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
DIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
JEFE ASESORA OFICINA CONTROL INTERNO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION POR PERIODO FIJO (4 AÑOS)
JEFE OFICINA ASESOR JURIDICO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
SECRETARIA EJECUTIVA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION

	PLAN DE VACANTES	Código: PL-TH-SGC-110-002
		Versión: 0.0
		Página 7 de 8

2.5 CARGOS A PROVEER EN LA VIGENCIA 2021.

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 encontraban en vacancia, ya se suplieron esas necesidades para el año 2021. Para el nivel asistencial, se encuentran 5 vacantes, según lo descrito en el cuadro 2.1. *Cargos de Carrera Administrativa.*

3.MARCO NORMATIVO PARA LA PROVISIÓN DE CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL

- a) Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.
- b) Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.

4.PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO.

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

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

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

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

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

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

Según información suministrada por colpensiones, los siguientes funcionarios se encuentran en etapa de proyección de retiro del servicio con resolución emitida en durante el periodo 2020-2021:

CARGO
Capitán (E)
Bombero maquinista
Bombero
Bombero
Bombero
Bombero

5. CRONOGRAMA

	PLAN DE VACANTES	Código: PL-TH-SGC-110-002
		Versión: 0.0
		Página 8 de 8

Actividad	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Actualización plan de vacantes												
Aprobación del plan de vacantes												
Publicación plan de vacantes												

6. HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA
0.0	Se cambia el encabezado de acuerdo a la modificación del instructivo de documentos y se actualiza el cronograma de actividades	Agosto 26 de 2020
1.0	Se actualiza los cargos vacantes de acuerdo a las situaciones administrativas a las que hubo lugar	Abril 15 de 2021