	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Anual de Vacantes	Vigente Desde:

DIRECCIÓN NACIONAL DE BOMBEROS DE COLOMBIA

Gestión del Talento Humano

PLAN ANUAL DE VACANTES

2026



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Anual de Vacantes	Vigente Desde:

Tabla de Contenido.

1.	OBJETIVO.....	4
2.	MARCO NORMATIVO.....	4
3.	DEFINICIONES.....	6
4.	CLASIFICACION SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES.....	6
5.	RESPONSABILIDADES	7
6.	METODOLOGIA DE PREVISION A CORTO PLAZO	7
7.	CRONOGRAMA 2026.....	14
	CONTROL DE CAMBIOS.....	14

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Anual de Vacantes	Vigente Desde:

INTRODUCCIÓN

La Unidad Administrativa Especial Dirección Nacional de Bomberos de Colombia desarrolla el plan anual de vacantes en cumplimiento con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, en alineación con las directrices definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – Función Pública.


El Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la gestión del talento humano relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva que deban ser provistos a través de concursos de méritos con procesos de selección abiertos y de ascenso, así como la provisión de las vacancias temporales. Mientras se surten los procesos de selección, tanto las vacantes definitivas como temporales que se van generando podrán ser provistas transitoriamente a través de la figura de encargo o, excepcionalmente, mediante nombramiento provisional.

En dicho Plan se relaciona el número y el perfil de dichos empleos que cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal y que deban ser objeto de provisión para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan. La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se van cubriendo las mismas o se generen otras, con el propósito de mejorar los procesos de gestión administrativa.

En consecuencia, se presentará la siguiente información:

- I. Vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa por nivel jerárquico reportados en SIMO.
- II. Vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa provistos mediante nombramiento provisional, por nivel jerárquico.
- III. Número total de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa sin proveer, por nivel jerárquico (Asesor, Profesional, Técnico, Asistencial) reportados en SIMO.

Esta información permitirá planificar la forma de provisión de empleos de carrera administrativa en la vigencia 2026

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Anual de Vacantes	Vigente Desde:

1. OBJETIVO

Establecer las vacantes de empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y temporal en la Unidad Administrativa Especial Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, con el fin de planificar su forma de provisión en la vigencia 2026.

2. MARCO NORMATIVO

El Plan Anual de Vacantes se encuentra establecido en el **artículo 15 de la Ley 909 de 2004**, así:

Artículo 15. Las unidades de personal de las entidades. “(…)”

2.Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

- a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;
- b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas; (...)”

Decreto Ley 1960 de junio de 2019.

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

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

(...).

Decreto 1083 de mayo de 2015, (Modificado por el Decreto 498 de 2020)

“**ARTÍCULO 2.2.5.3.1** Provisión de las vacancias definitivas.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Anual de Vacantes	Vigente Desde:

Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.


Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan".

“Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.

“Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

“Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Anual de Vacantes	Vigente Desde:

3. DEFINICIONES

Empleo Público: El artículo 2º del Decreto-Ley 770 de 2005, define el empleo público como *“el 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”*.

Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Competencias: el artículo 2.2.4.2 define las competencias **como** *“la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”*. (Decreto 815 de 2018 compilado en el Decreto 1083 de 2015)

4. CLASIFICACION SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES


Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto-Ley 770 de 2005 y Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

Nivel Directivo: Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de 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 de la rama ejecutiva del orden nacional.

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 pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel Técnico: Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Anual de Vacantes	Vigente Desde:

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.

5. RESPONSABILIDADES

El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y mantenerlo actualizado cada vez que se produzcan las novedades, corresponde al Jefe de Talento Humano o quien haga de sus veces de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia - DNBC.

6. METODOLOGIA DE PREVISION A CORTO PLAZO

6.1 SELECCIÓN


Los empleos de carrera administrativa se provean por concurso de méritos y en orden de la lista de elegible en el tiempo de duración de la lista de elegibles, mientras se surte el proceso igualmente se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la previsión debida de los empleos, se identificarán las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente. La previsión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente. Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

6.2 MOVILIDAD

Hace referencia a otra de las formas de previsión de los empleos públicos y es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

De acuerdo con el artículo 2.2.5.4.2 del Decreto 648 de 2017, las características del traslado son las siguientes:

- El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Anual de Vacantes	Vigente Desde:

- c) Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- d) Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- e) El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- f) Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los servidores públicos interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- g) Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

Para cualquiera de los casos, el funcionario asignado deberá cumplir con unas competencias básicas o esenciales:

- a) Personal idóneo y competente.
- b) Trabajo digno y decente.
- c) Fortalecimiento institucional de la gestión y administración.
- d) Calidad del servicio.


6.2.1 PERMANENCIA

La permanencia de los funcionarios en su cargo, está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- a) **Mérito:** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- b) **Cumplimiento:** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al cargo.
- c) **Evaluación:** El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación.
- d) **Promoción de lo público:** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

6.2.2 RETIRO

El retiro de un servidor público del servicio, implica la cesación total del ejercicio de funciones públicas la cual es regulada de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley, y deberá efectuarse mediante acto Administrativo.


	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Anual de Vacantes	Vigente Desde:

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004. "En la Ley 909 de 2004 se mantienen las causales tradicionales de retiro como son, entre otras, la renuncia regularmente aceptada, la supresión del cargo, el haber adquirido los derechos de pensión; como novedades se incluye el retiro por razones de buen servicio, garantizando el debido proceso, con la cual se busca dotar a la administración de un mecanismo ágil para desvincular al empleado que con su conducta afecta gravemente la prestación de servicio público." (Función Pública, Pág. 7 [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.cvc.gov.co/sites/default/files/2018-10/Ley%20909%20de%202004%20-%20Carrera%20Admn%20y%20Gcia%20Publica.pdf](https://www.cvc.gov.co/sites/default/files/2018-10/Ley%20909%20de%202004%20-%20Carrera%20Admn%20y%20Gcia%20Publica.pdf))

6.3 ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La Unidad Administrativa Especial Dirección Nacional de Bomberos de Colombia cuenta con la siguiente planta establecida mediante el Decreto No. 351 de 2013:

Nº de Cargos	Dependencia y denominación del cargo	Código	Grado	Modalidad de Vinculación
DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL				
1 (uno)	Director General de Unidad Administrativa Especial	0015	24	Libre nombramiento y remoción
1 (uno)	Secretario Ejecutivo	4210	21	Libre nombramiento y remoción
2 (dos)	Asesor	1020	14	Libre nombramiento y remoción
1 (uno)	Auxiliar Administrativo	4044	21	Libre nombramiento y remoción
1 (uno)	Conductor Mecánico	4103	19	Libre nombramiento y remoción
PLANTA GLOBAL				
2 (dos)	Subdirector General de Entidad Descentralizada	0040	21	Libre nombramiento y remoción
3 (tres)	Profesional Especializado	2028	23	Carrera administrativa
5 (cinco)	Profesional Especializado	2028	19	Carrera administrativa
4 (cuatro)	Profesional Especializado	2028	12	Carrera administrativa
5 (cinco)	Técnico Administrativo	3124	18	Carrera administrativa
2 (dos)	Auxiliar Administrativo	4044	21	Carrera administrativa
2 (dos)	Secretario Ejecutivo	4210	19	Carrera administrativa

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Anual de Vacantes	Vigente Desde:


6.3.1 Empleos por nivel jerárquico:

Nivel	Carrera administrativa	Libre Nombramiento y Remoción	Total
Directivo	0	3	3
Asesor	0	2	2
Profesional	12	0	12
Técnico	5	0	5
Asistencial	4	3	7
Total	21	8	29

6.4 EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

La Unidad Administrativa Especial Dirección Nacional de Bomberos de acuerdo con lo establecido en el proceso de selección para proveer los empleos de carrera administrativa convocado a través del Proceso de Selección No. 1541 de 2020-ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL 2020-2 y, Acuerdo No. CNSC-2096 del 2021, los 21 empleos de la planta de establecida mediante el Decreto No. 351 de 2013, a saber

AREA FUNCIONAL	#	OPEC	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
ESTRATÉGICA Y DE COORDINACIÓN BOMBERIL	1	111861	Auxiliar Administrativo	4044	21
ESTRATÉGICA Y DE COORDINACIÓN BOMBERIL	2	48238	Auxiliar Administrativo	4044	21
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	3	111866	Secretario ejecutivo	4210	19
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	4	48731	Secretario ejecutivo	4210	19
ESTRATÉGICA Y DE COORDINACIÓN BOMBERIL	5	48725	Técnico Administrativo	3124	18
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	6	48728	Técnico Administrativo	3124	18
ESTRATÉGICA Y DE COORDINACIÓN BOMBERIL	7	48727	Técnico Administrativo	3124	18
ESTRATÉGICA Y DE COORDINACIÓN BOMBERIL	8	48724	Técnico Administrativo	3124	18

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				
	Plan Anual de Vacantes			Vigente Desde:	

ESTRATÉGICA Y DE COORDINACIÓN BOMBERIL	9	48729	Técnico Administrativo	3124	18
ESTRATÉGICA Y DE COORDINACIÓN BOMBERIL	10	48719	Profesional Especializado	2028	12
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	11	48722	Profesional Especializado	2028	12
ESTRATÉGICA Y DE COORDINACIÓN BOMBERIL	12	48603	Profesional Especializado	2028	12
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	13	428720	Profesional Especializado	2028	12
ESTRATÉGICA Y DE COORDINACIÓN BOMBERIL	14	48578	Profesional Especializado	2028	19
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	15	48581	Profesional Especializado	2028	19
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	16	48600	Profesional Especializado	2028	19
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	17	48589	Profesional Especializado	2028	19
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	18	48580	Profesional Especializado	2028	19
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	19	48256	Profesional Especializado	2028	23
ESTRATÉGICA Y DE COORDINACIÓN BOMBERIL	20	48569	Profesional Especializado	2028	23
DIRECCION GENERAL	21	48575	Profesional Especializado	2028	23


6.5 PROVISIÓN DE EMPLEOS

6.5.1 Metodología de la provisión

La Subdirección Administrativa y Financiera a través de Gestión de Talento Humano lleva el control permanente de los empleos vacantes de la Entidad, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

6.5.2 Determinación de la viabilidad presupuestal

La Subdirección Administrativa y Financiera, efectúa anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad, así como los costos de la nómina, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados,

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Anual de Vacantes	Vigente Desde:

para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.

6.5.3 Proceso de selección

Cuando se generen las vacantes, los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva, mediante nombramiento ordinario, en periodo de prueba, o de forma transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.

6.5.3.1 Proceso de selección Empleos de Libre Nombramiento y Remoción:

Estos empleos serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos en el manual de funciones vigente para el desempeño del empleo, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y procedimiento de vinculación de la entidad; de igual manera cuando se trata de una vacancia temporal de un empleo de libre nombramiento y remoción, se podrá utilizar la figura de encargo.


6.5.3.2 Proceso de selección de empleos de Carrera Administrativa en encargo

Surtido el proceso de selección de empleos de Carrera Administrativa, sin que pueda efectuarse nombramiento en periodo de prueba por no existir listas de elegibles se procederá a realizar el proceso de provisión transitoria mediante encargo para servidores de carrera administrativa. Si existe un servidor de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser encargado, se expedirán los actos administrativos correspondientes.

6.5.3.3 Proceso de provisión de Empleos de Carrera Administrativa en Provisionalidad

En caso de que ninguno de los servidores de carrera cumpla con los requisitos para ser encargado, o no aceptaron el ofrecimiento a la opción del encargo, o se agotó el número de servidores a encargar en el empleo vacante, se procederá a realizar el estudio de la (s) hoja (s) de vida del candidato seleccionado por parte del nominador o jefe de la Entidad.

Una vez surtido este proceso, la Subdirección Administrativa y Financiera a través del proceso de Gestión del Talento Humano procederá a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo, verificación y validación de los documentos aportados, realización

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Anual de Vacantes	Vigente Desde:

de las entrevistas que serán realizadas por el nominador o jefe de la entidad, sobre el resultado de cumplimiento de requisitos por parte de los candidatos y finalmente serán nombrados en provisionalidad mediante acto administrativo.

6.6 VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

6.6.1 Vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa por nivel jerárquico reportados en SIMO.

A corte de 30 de diciembre de 2025 se encuentran las siguientes vacantes:

Profesional	Técnico	Asistencial	Total
3	1	2	6

6.6.2 Número total de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa sin proveer, por nivel jerárquico reportados en SIMO.


Profesional	Técnico	Asistencial	Total ¹
3	1	2	6

6.6.3 Número total de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa que han sido provistas en periodo de prueba, por nivel jerárquico reportados en SIMO.

Profesional	Técnico	Asistencial	Total
10	5	3	18

Nota: Los siguientes empleos se encuentran pendientes de autorización de la CNSC, aceptación o posesión.

¹ Con respecto al empleo de profesional especializado código 2028 grado 12, ofertado en la OPEC 42870 la cual fue declarada desierta no se incluye debido a que se encuentra con una persona en nombramiento provisional y por concepto de la CNSC el empleo no es posible proveerlo por uso de lista de elegibles.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Anual de Vacantes	Vigente Desde:

AREA FUNCIONAL	OPEC	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	48600	Profesional Especializado	2028	19
SUBDIRECCION DE COORDINACION BOMBERIL	48603	Profesional Especializado	2028	12
SUBDIRECCION DE COORDINACION BOMBERIL	48729	Tecnico	3124	18
SUBDIRECCION DE COORDINACION BOMBERIL	111866	Secretario ejecutivo	4210	19
SUBDIRECCION DE COORDINACION BOMBERIL	48238	Auxiliar	4044	21

7. CRONOGRAMA 2026

Las actividades del plan estratégico de gestión de talento humano se encuentran establecidas en el cronograma del plan de acción del proceso de Gestión del Talento Humano.

CONTROL DE CAMBIOS.

FECHA:	CAMBIO	VERSIÓN
DD/MM/AAAA	Emisión Inicial Oficial	1
DD/MMM/AAAA	Cambios realizados al documento	Incluya la nueva versión del documento

Elaborado por: Nombre: DANIEL E FONSECA R. Profesional Especializado Fecha: DIC 2025	Revisado y Aprobado por: Nombre: Comité Gestión y Desempeño Fecha: ENE 2026	Revisión metodológica: Nombre: Cargo: Fecha:
---	--	---

La información aquí consignada se encuentra corte de 30 de diciembre de 2025


Dirección Nacional de Bomberos Colombia

Dirección: Av. Calle 26 # 69 - 76, Edificio Elemento, Torre 4 piso 15, Bogotá

Línea de atención: (1) 555 7926 Ext. 201 - 205

E-mail: atencionciudadano@dnbc.gov.co

Celular: 310 241 4387

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan Anual de Vacantes	Vigente Desde:

Proyectó: Nelson Campos – Contratista Grupo de Gestión de Talento Humano
Revisión: Daniel Fonseca – Profesional Especializado de Gestión de Talento Humano
Aprobó: Prosperó Antonio Carbonell -Subdirector administrativo y financiero