

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2026	PL45.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 1 de 25

Contenido

INTRODUCCIÓN	2
1. OBJETIVO	5
1.1 OBJETIVO GENERAL	5
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
2. ALCANCE	6
3. DEFINICIONES	6
4. DESARROLLO	8
5. ANEXOS	24
7. RELACIÓN DE FORMATOS	25
8. CONTROL DE CAMBIOS	25

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2026	PL45.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 2 de 25

INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes 2026 que se adopta mediante el presente documento, es un instrumento de gestión del Talento Humano, que permite conocer el perfil de los empleos que se encuentran vacantes de manera temporal o definitiva, permitiendo al ICBF determinar con base en las necesidades de personal y la normativa que regula la materia, la forma de proveer dichas vacantes, convirtiéndose así en un plan complementario al Plan de Previsión del Recurso Humano.

Dicho Plan, se fundamenta en las disposiciones legales y normativas relacionados con el tema del empleo público y la carrera administrativa; es decir, en los términos de la Ley 909 de 2004 de regulación del Empleo Público, la carrera administrativa, la Ley 1960 de 2019 que modifica la anterior y establece la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa mediante procesos de selección abiertos y de ascenso; y el Decreto 1479 de 2017, modificado por los Decretos 880 de 2020, Decreto 2279 de 2023, Decreto 2280 de 2023, Decreto 0915 de 2025 y Decreto 1431 de 2025, el cual establece la planta de personal de la Entidad, la cual se encuentra conformada con un total de 9.299 empleos distribuidos así:

TIPO	NÚMERO DE EMPLEOS
CARRERA ADMINISTRATIVA	9.189
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	110
TOTAL EMPLEOS	9.299

Fuente: Dirección de Talento Humano

Su elaboración se llevó a cabo acatando la normatividad que regula la materia, y atendiendo las orientaciones, directrices, lineamientos y/o políticas fijadas o impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- y la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-; contiene la identificación del total de vacantes por regional, empleo, código y grado.

Teniendo en cuenta lo anterior, para elaborar el Plan Anual de Vacantes correspondiente al período 2026 se precisa que mediante el Decreto 051 de 2018 (enero 16), se estableció la necesidad de regular la periodicidad del registro de los empleos vacantes definitivamente en el sistema adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil - **CNSC** y la planeación de los concursos de mérito con la entidad convocante:

“(...) ARTÍCULO 3. Adicionar el artículo 2.2.6.34 al Decreto 1083 de 2015, el cual quedara así:

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2026	PL45.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 3 de 25

Artículo 2.2.6.34. Registro de los empleos vacantes de manera definitiva. Los jefes de personal o quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los sistemas general de carrera y específico o especial de origen legal vigilados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberán reportar los empleos vacantes de manera definitiva, en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con la periodicidad y lineamientos que esta establezca.

Las entidades deben participar con la Comisión Nacional de Servicio Civil en el proceso de planeación conjunta y armónica del concurso de méritos. La convocatoria deberá ser firmada por la Comisión Nacional de Servicio Civil y por el jefe de la entidad pública respectiva.

Previo al inicio de la planeación del concurso la entidad deberá tener actualizado su manual de funciones y competencias laborales y definir los ejes temáticos.

En la asignación de las cuotas sectoriales las dependencias encargadas del manejo del presupuesto en los entes territoriales deberán apropiar el monto de los recursos destinados para adelantar los concursos de méritos.

Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 110 del Estatuto Orgánico de Presupuesto - EOP y el techo del Marco de Gasto de Mediano Plazo, las entidades del nivel nacional deberán priorizar el gasto para adelantar los concursos de méritos. Igualmente, los cargos que se sometan a concurso deberán contar con el respectivo certificado de disponibilidad presupuestal, de acuerdo con lo establecido en el EOP (...)"

Por lo anterior, durante la vigencia 2025 se dio continuidad con el registro de las vacantes definitivas en el aplicativo “Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO” de la **CNSC**, generadas por renunciias, retiros por pensión, muerte y/o declaración de vacancia definitiva con el último manual específico de funciones y competencias laborales vigente.

Así mismo, sobre la forma de proveer los empleos cuando se encuentren vacantes, el título 5 del Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 648 de 2017 establece:

“ARTÍCULO 2.2.5.3.1. Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2026	PL45.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 4 de 25

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. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

Parágrafo. *Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales se efectuarán por el tiempo que dure la misma.”*

Para entender el tipo de vacancias que se registran en el Plan Anual de Vacantes, es conveniente conocer en qué consisten las vacantes definitivas y las vacantes

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2026	PL45.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 5 de 25

temporales; para ello debe tenerse claro que la **vacante definitiva** se genera única y exclusivamente, cuando no existe titular en el empleo de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción; y, la **vacante temporal** se configura cuando el titular de un empleo de carrera administrativa, se encuentra en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

Es de aclarar que el **DAFP**, solicita y evalúa el cumplimiento del Plan Anual de Vacantes a través del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – **FURAG**, en virtud de lo previsto por la Ley 909 de 2004, por lo que el ICBF remite la información solicitada mediante dicho formulario.

1. OBJETIVO

1.1 OBJETIVO GENERAL

Actualizar la información de los empleos de carrera administrativa identificados en vacancia definitiva y vacancia temporal, con el fin de programar su provisión (según lo establecido por la Ley 909 de 2004¹, modificada por la Ley 1960 de 2019 y el Decreto 1083 de 2015 y sus modificatorias).

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mantener actualizada la información de los empleos en vacancia definitiva y vacancia temporal, a fin de conciliarla con las necesidades de personal existentes en el ICBF.
- Realizar la provisión de los empleos conforme a la normativa que regula materia, a fin de garantizar que las diferentes dependencias de la entidad cuenten con el recurso humano necesario para atender las funciones a ellas asignadas.
- Realizar el proceso de encargos, nombramientos provisionales o nombramientos ordinarios que permitan el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan en el ICBF.

¹ Artículo N.º 15, Literal b), Ley 909 de 2004.-Corresponde a las unidades de personal de las entidades 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.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2026	PL45.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 6 de 25

2. ALCANCE

Inicia con la verificación e identificación de las vacantes en la planta global y finaliza con la provisión de las mismas.

3. DEFINICIONES

- **Carrera Administrativa:** Es un 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 administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. (Artículo 27 Ley 909 de 2004).
- **Código:** Cada denominación de empleo se identifica con un código de varios dígitos de acuerdo con la norma vigente de nomenclatura y clasificación de empleos.
- **Denominación del Empleo:** Se refiere al nombre del cargo específico que debe realizar una determinada labor. Para cada nivel jerárquico la norma de nomenclatura y clasificación de empleos determina las diferentes denominaciones de empleo que son aplicables. Para el caso de las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional es el Decreto 2489 de 2006.
- **Empleo Público:** Es el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asigna 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. (artículo 19 Ley 909 de 2004).
- **Encargo:** Situación administrativa que recae en un funcionario de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso. (Artículo 2.2.5.4.7 Decreto 648 de 2017).
- **FURAG:** El Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) es la herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control del desempeño institucional.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
 LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2026	PL45.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 7 de 25

- **Grado Salarial:** Es el número de orden que indica la asignación básica mensual para cada denominación de empleo dentro de una escala progresiva de salarios, según la complejidad y responsabilidad inherente al ejercicio de sus funciones. Cada denominación de empleo puede tener uno o más grados salariales dependiendo de funciones, responsabilidades, requisitos de conocimientos y experiencia para el desempeño de su labor.
- **Nombramiento Ordinario:** Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).
- **Nombramiento Provisional:** Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras sesurte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004).
- **Provisión de las Vacancias Definitivas.** 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. (Art.2.2.5.3.1. Dec.1083 de 2015)
- **Provisión de los Empleos por Vacancia Temporal.** Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren 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. (Art.25 Ley 909 de 2024)
- **Vacante Definitiva:** Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.
- **Vacante Temporal:** Cargo que queda temporalmente desocupado porque el servidor titular con derechos de carrera está en una situación administrativa que lo separa del empleo, permitiendo encargar o nombrar a alguien provisionalmente para cubrirlo mientras el titular regresa.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2026	PL45.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 8 de 25

4. DESARROLLO

El Plan Anual de Vacantes se desarrolla a partir de los empleos en vacancia definitiva o temporal existentes en la entidad al 31 de diciembre de 2025, registro discriminado por las 33 regionales y la Sede de la Dirección General, así:

REGIONAL	CARGO	CODIGO	GRADO	TOTAL VACANTES DEFINITIVAS O TEMPORALES (CORTE: 31.12.2025)
AMAZONAS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	1
			17	1
			19	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	2
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	1
			9	17
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	14	1
			17	1
TOTAL VACANTES REGIONAL AMAZONAS				26
ANTIOQUIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	4
			15	3
			16	4
			17	1
			18	2
			19	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	7
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	3
			18	1
			19	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	12
			9	51
			10	5
			11	1
	SECRETARIO	4178	14	3
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	2
			18	2
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	12	2
			13	12
			14	4
			17	1

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2026	PL45.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 9 de 25

REGIONAL	CARGO	CODIGO	GRADO	TOTAL VACANTES DEFINITIVAS O TEMPORALES (CORTE: 31.12.2025)
			18	1
TOTAL VACANTES REGIONAL ANTIOQUIA				124
ARAUCA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	15	1
			17	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	3
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	2
			9	12
			10	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	2
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	1	
TOTAL VACANTES REGIONAL ARAUCA				24
ATLANTICO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	2
			15	2
			19	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	6
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	1
			15	4
			17	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	6
			9	46
			10	2
			11	3
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	1
			18	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	12	4
			13	9
			14	3
			15	3
			17	2
TOTAL VACANTES REGIONAL ATLANTICO				98
BOGOTA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	1
			13	12
			15	7
			16	6
			17	5

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
 LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2026	PL45.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 10 de 25

REGIONAL	CARGO	CODIGO	GRADO	TOTAL VACANTES DEFINITIVAS O TEMPORALES (CORTE: 31.12.2025)
			18	2
			19	2
			20	1
	CONDUCTOR MECANICO	4103	19	4
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	18
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	9
			15	4
			17	2
			18	1
			19	1
			21	1
			24	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	21
			9	76
			10	13
			11	7
	SECRETARIO	4178	14	4
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	10
			18	3
			21	4
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	12	6
			13	13
			14	10
			15	3
			16	3
			17	7
			18	7
TOTAL VACANTES REGIONAL BOGOTA				264
BOLIVAR	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	1
			16	1
			19	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	2
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	4
			15	1
			19	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	2

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2026	PL45.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 11 de 25

REGIONAL	CARGO	CODIGO	GRADO	TOTAL VACANTES DEFINITIVAS O TEMPORALES (CORTE: 31.12.2025)
			9	22
			10	4
	SECRETARIO	4178	14	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	2
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	12	2
			13	4
			14	2
TOTAL VACANTES REGIONAL BOLIVAR				50
BOYACA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	1
			13	11
			15	2
			16	3
			19	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	3
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	1
			19	1
			24	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	7
			9	27
			10	4
			11	2
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	3
			18	1
			21	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	5
			14	2
			15	1
	TOTAL VACANTES REGIONAL BOYACA			
CALDAS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	2
			16	2
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	3
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	2
			15	1
			19	3
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	2
			9	17

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
 LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2026	PL45.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 12 de 25

REGIONAL	CARGO	CODIGO	GRADO	TOTAL VACANTES DEFINITIVAS O TEMPORALES (CORTE: 31.12.2025)
			10	1
			11	2
			16	4
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	1
			12	2
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	6
			14	1
TOTAL VACANTES REGIONAL CALDAS			49	
CAQUETA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	4
			16	1
			19	1
	CONDUCTOR MECANICO	4103	17	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	1
			19	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	4
			9	15
			10	3
			11	2
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	2
			18	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	14	1
			15	1
			18	1
TOTAL VACANTES REGIONAL CAQUETA				41
CASANARE	CONDUCTOR MECANICO	4103	19	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	2
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	1
			15	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	1
			9	6
			10	2
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	1
			14	1
TOTAL VACANTES REGIONAL CASANARE				17

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2026	PL45.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 13 de 25

REGIONAL	CARGO	CODIGO	GRADO	TOTAL VACANTES DEFINITIVAS O TEMPORALES (CORTE: 31.12.2025)
CAUCA	CONDUCTOR MECANICO	4103	17	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	2
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
			19	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	5
			9	29
			10	1
			11	4
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	1
			21	3
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	12	3
			13	4
			14	2
18			1	
TOTAL VACANTES REGIONAL CAUCA				59
CESAR	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	1
			13	2
			15	2
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	2
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	2
			19	4
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	2
			9	22
			10	5
			11	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	12	1
			13	7
			14	1
			15	4
TOTAL VACANTES REGIONAL CESAR				57
CHOCO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	2
			13	1
			17	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	1

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2026	PL45.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 14 de 25

REGIONAL	CARGO	CODIGO	GRADO	TOTAL VACANTES DEFINITIVAS O TEMPORALES (CORTE: 31.12.2025)
			21	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	4
			9	9
			10	1
			11	2
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	1
			18	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	2	
TOTAL VACANTES REGIONAL CHOCO				27
CORDOBA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	1
			15	2
	CONDUCTOR MECANICO	4103	19	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	6
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	2
			15	2
			18	2
			19	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	9	24
			10	2
			11	2
	SECRETARIO	4178	14	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	2
			18	1
			21	2
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	12	3
			13	8
			14	3
			15	1
			17	1
TOTAL VACANTES REGIONAL CORDOBA				67
CUNDINAMARCA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	1
			13	5
			15	4
			17	3
			18	1
	CONDUCTOR MECANICO	4103	17	1

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2026	PL45.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 15 de 25

REGIONAL	CARGO	CODIGO	GRADO	TOTAL VACANTES DEFINITIVAS O TEMPORALES (CORTE: 31.12.2025)
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	4
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	2
			15	3
			17	1
			19	2
			21	1
			23	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	7
			9	38
			10	3
			11	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	2
			21	1
			24	2
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	12	4
			13	4
			14	4
			15	1
			17	1
18			1	
TOTAL VACANTES REGIONAL CUNDINAMARCA				98
DIRECCION GENERAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	1
			13	4
			15	3
			16	2
			17	1
			19	4
	CONDUCTOR MECANICO	4103	17	3
			19	3
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	5
			15	6
			16	3
			17	9
			18	3
19			5	
			21	1

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2026	PL45.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 16 de 25

REGIONAL	CARGO	CODIGO	GRADO	TOTAL VACANTES DEFINITIVAS O TEMPORALES (CORTE: 31.12.2025)
			23	4
			24	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	9	1
			10	8
			11	6
	SECRETARIO	4178	14	4
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	1
			18	4
			21	2
			24	3
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	12	2
			13	7
			14	4
			16	2
17			5	
		18	4	
TOTAL VACANTES DIRECCION GENERAL				111
GUAINIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	19	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	9	11
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	1
TOTAL VACANTES REGIONAL GUAINIA				15
GUAVIARE	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	15	1
			16	1
			19	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	1
			9	5
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	21	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	2
TOTAL VACANTES REGIONAL GUAVIARE				13
HUILA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	4
			16	2
			17	4
	CONDUCTOR MECANICO	4103	15	1

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2026	PL45.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 17 de 25

REGIONAL	CARGO	CODIGO	GRADO	TOTAL VACANTES DEFINITIVAS O TEMPORALES (CORTE: 31.12.2025)
			17	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	3
			15	1
			19	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	8
			9	28
			10	2
			11	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	1
			18	1
			21	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	2
15			1	
TOTAL VACANTES REGIONAL HUILA				63
LA GUAJIRA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	1
			15	2
			18	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
			19	1
			21	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	3
			9	15
			10	3
	SECRETARIO	4178	14	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	1
			18	2
			21	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	2
			14	2
			15	1
			18	1
	TOTAL VACANTES REGIONAL LA GUAJIRA			
MAGDALENA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	15	1
	CONDUCTOR MECANICO	4103	17	2

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2026	PL45.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 18 de 25

REGIONAL	CARGO	CODIGO	GRADO	TOTAL VACANTES DEFINITIVAS O TEMPORALES (CORTE: 31.12.2025)
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	2
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	1
			19	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	3
			9	23
			10	2
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	1
			18	1
			21	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	12	2
			13	1
			14	2
			15	1
			17	1
TOTAL VACANTES REGIONAL MAGDALENA				46
META	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	1
			15	2
			16	1
			17	2
			19	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	3
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	1
			17	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	6
			9	17
			10	5
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	3
			18	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	1
14			1	
TOTAL VACANTES REGIONAL META				46
NARIÑO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	1
			13	5
			15	1
			17	2
			18	1

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2026	PL45.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 19 de 25

REGIONAL	CARGO	CODIGO	GRADO	TOTAL VACANTES DEFINITIVAS O TEMPORALES (CORTE: 31.12.2025)
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	3
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	4
			9	32
			10	5
			11	3
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	1
			18	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	12	1
			13	4
			14	2
			15	1
16			1	
TOTAL VACANTES REGIONAL NARIÑO				70
NORTE SANTANDER	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	2
			15	2
	CONDUCTOR MECANICO	4103	17	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	2
			18	2
			19	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	8
			9	48
			10	1
			11	1
	SECRETARIO	4178	14	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	2
			18	3
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	4
15			3	
17			5	
TOTAL VACANTES REGIONAL NORTE SANTANDER				86
PUTUMAYO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	4
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	2
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	3
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	3
			9	7

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2026	PL45.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 20 de 25

REGIONAL	CARGO	CODIGO	GRADO	TOTAL VACANTES DEFINITIVAS O TEMPORALES (CORTE: 31.12.2025)
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	2
			18	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	12	1
			13	1
			18	2
TOTAL VACANTES REGIONAL PUTUMAYO				26
QUINDIO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	1
			16	1
			17	1
	CONDUCTOR MECANICO	4103	17	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	2
			23	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	1
			9	11
			10	4
			11	2
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	4
			14	1
TOTAL VACANTES REGIONAL QUINDIO				31
RISARALDA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	3
			17	1
			19	2
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	3
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	1
			24	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	5
			9	14
			10	5
			11	3
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	12	2
			13	2
15			2	
TOTAL VACANTES REGIONAL RISARALDA				45
SAN ANDRES	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	16	1

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
 LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2026	PL45.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 21 de 25

REGIONAL	CARGO	CODIGO	GRADO	TOTAL VACANTES DEFINITIVAS O TEMPORALES (CORTE: 31.12.2025)
	CONDUCTOR MECANICO	4103	17	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	1
			9	5
			11	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	1
			21	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	1
14			1	
17			1	
TOTAL VACANTES REGIONAL SAN ANDRES				16
SANTANDER	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	3
			15	1
			19	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	4
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
			19	2
			21	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	5
			9	30
			10	3
			11	3
	SECRETARIO	4178	14	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	3
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	12	4
			13	4
			14	2
			15	1
17			1	
TOTAL VACANTES REGIONAL SANTANDER				70
SUCRE	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	1
			13	3
			18	2
	CONDUCTOR MECANICO	4103	17	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	1

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
 LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2026	PL45.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 22 de 25

REGIONAL	CARGO	CODIGO	GRADO	TOTAL VACANTES DEFINITIVAS O TEMPORALES (CORTE: 31.12.2025)
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	1
			15	2
			19	2
			21	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	3
			9	6
			10	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	2
			18	3
			21	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	12	2
			13	4
			15	2
			18	3
TOTAL VACANTES REGIONAL SUCRE				41
TOLIMA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	1
			13	6
			18	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	4
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	2
			17	2
			19	5
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	7
			9	26
			10	8
			11	2
	SECRETARIO	4178	14	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	1
			18	2
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	12	2
17			1	
TOTAL VACANTES REGIONAL TOLIMA				71
VALLE	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	1
			13	12
			15	3
			17	2

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2026	PL45.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 23 de 25

REGIONAL	CARGO	CODIGO	GRADO	TOTAL VACANTES DEFINITIVAS O TEMPORALES (CORTE: 31.12.2025)
			19	2
	CONDUCTOR MECANICO	4103	17	3
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	10
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	6
			15	2
			19	7
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	9
			9	57
			10	9
			11	2
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	2
			18	2
			21	2
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	12	2
			13	4
			14	2
			15	3
16			1	
17			1	
TOTAL VACANTES REGIONAL VALLE				144
VAUPES	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	1
			9	5
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	1
TOTAL VACANTES REGIONAL VAUPES				9
VICHADA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	19	1
	CONDUCTOR MECANICO	4103	19	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	2
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	1
			17	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	1
			9	14
			11	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	1
TOTAL VACANTES REGIONAL VICHADA				23

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
 LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2026	PL45.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 24 de 25

REGIONAL	CARGO	CODIGO	GRADO	TOTAL VACANTES DEFINITIVAS O TEMPORALES (CORTE: 31.12.2025)
TOTAL VACANTES ICBF – 31.12.2025				2044

Es pertinente indicar que la provisión de los cargos se realizará de acuerdo con la identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, teniendo en cuenta los lineamientos emitidos por la **CNSC** para la provisión de vacantes definitivas o temporales y las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación, que se describen en el Plan de Previsión de Recursos Humanos del ICBF.

5. ANEXOS

N/A

6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*².
- Decreto 1499 de 2017 *“Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”*.
- 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”*.
- Ley 1960 de 2019 *“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”*.
- Ley 2418 del 9 de agosto de 2024 *“Por medio de la cual se modifica el régimen de acceso y ascenso en el sistema general de carrera administrativa, se crea la reserva de plazas para las personas con discapacidad, se establece la gratuidad de la inscripción para este segmento poblacional y se dictan otras disposiciones, o “Ley de Reserva de Plazas para personas con discapacidad”*.
- Plan de Previsión en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

² Con modificación y adición del Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2026	PL45.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 25 de 25

7. RELACIÓN DE FORMATOS

N/A

8. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	Descripción del Cambio
N/A	N/A	N/A

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012