



## PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PL21.GTH

31/01/2022

### PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2022

Versión 1

Página 1 de  
14

#### Contenido

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>2</b>
<b>1. OBJETIVO</b> .....	<b>4</b>
1.1 OBJETIVO GENERAL.....	4
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
<b>2. ALCANCE</b> .....	<b>5</b>
<b>3. DEFINICIONES</b> .....	<b>5</b>
<b>4. DESARROLLO</b> .....	<b>6</b>
<b>5. ANEXOS</b> .....	<b>13</b>
<b>6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA</b> .....	<b>13</b>
<b>7. CONTROL DE CAMBIOS</b> .....	<b>14</b>

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



## PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PL21.GTH

31/01/2022

### PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2022

Versión 1

Página 2 de  
14

## INTRODUCCIÓN

La Ley 909 de 2004 establece como una de las funciones específicas de las unidades de personal, la elaboración del plan anual de vacantes, el cual se debe remitir al Departamento Administrativo de la Función Pública -**DAFP**. Esta información será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas (*Literal b, artículo 15*).

Este plan se relaciona con el Plan de previsión de Recurso Humano y para efectos de este documento se hablará de vacantes que tengan el carácter de definitivas en empleos de carrera administrativa.

La planta de personal del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- **ICBF** se estableció mediante el Decreto 1479 de septiembre 4 de 2017, modificado por el Decreto 880 de 2020, el cual se encuentra conformada con un total de 8.856 empleos distribuidos así:

TIPO	NÚMERO DE EMPLEOS
CARRERA ADMINISTRATIVA	8.759
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	97
<b>TOTAL EMPLEOS</b>	<b>8.856</b>

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Para elaborar el Plan Anual de Vacantes correspondiente al período 2022 es preciso considerar 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 méritos con la entidad convocante:

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

*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.*

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



## PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PL21.GTH

31/01/2022

### PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2022

Versión 1

Página 3 de  
14

*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(...)"*

De igual forma, la Circular Externa 0007 de 2021 expedida por la CNSC, relacionada con los lineamientos sobre el alcance de la sentencia proferida por el H. Consejo de Estado – Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda Subsección B frente al procedimiento de provisión de empleos de carrera administrativa, establece:

*(...) 1.1 Obligación de reportar las vacantes definitivas previamente a su provisión*

*Recae en las entidades la facultad de proveer a través del encargo y de forma excepcional con nombramiento en provisionalidad para los empleos de carrera administrativa que se encuentren en condición de vacancia definitiva, actuación que en todo caso deberá salvaguardar el derecho preferencial de encargo, que otorga la carrera a sus titulares, conforme lo dispuesto en los artículos 241 y 25 de la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y/o las reglas especiales de cada régimen específico de carrera.*

*Previamente a su provisión, el nominador o su delegado debe reportar la vacante a través del Sistema de Apoyo para la igualdad, el Mérito y la Oportunidad - "SIMO", por tanto, cumplida esta obligación, no se requerirá solicitar autorización ante la CNSC para proveer los empleos de carrera a través de encargo o nombramiento provisional. (...)*

Así mismo, se tendrá en cuenta la modificación de la ley 909 a través de la Ley 1960 de 2019, especialmente en lo citado a continuación:

*"(...) Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019. El nuevo texto es el siguiente:> La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.*

*En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.*

*El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos.*

*El concurso será de ascenso cuando:*

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



## PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PL21.GTH

31/01/2022

### PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2022

Versión 1

Página 4 de  
14

1. La vacante o vacantes a proveer pertenecen a la misma planta de personal, las plantas de personal del sector administrativo o cuadro funcional de empleos, en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial.
2. Existen servidores públicos con derechos de carrera general o en los sistemas específicos o especiales de origen legal, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso.
3. El número de los servidores con derechos de carrera en la entidad o en el sector administrativo que cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer.

Si se cumple con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso el treinta (30%) de las vacantes a proveer. El setenta (70%) de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso.

Si en el desarrollo del concurso de ascenso no se inscribe un número igual de servidores con derechos de carrera por empleo convocado, el concurso se declarará desierto y la provisión de los cargos se realizará mediante concurso de ingreso abierto. Quienes se hayan inscrito inicialmente para el concurso de ascenso continuarán en el concurso abierto de ingreso sin requerir una nueva inscripción.

**PARÁGRAFO.** La Comisión Nacional del Servicio Civil determinará, en el término máximo de seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, el procedimiento para que las entidades y organismos reporten la Oferta Pública de Empleos, con el fin de viabilizar el concurso de ascenso regulado en el presente artículo (...)"

Por lo anterior en el año 2021 se realizó el registro y/o actualización de las vacantes definitivas existentes en la entidad, en el aplicativo "Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO" de la CNSC, las cuales fueron reportadas en el proceso de selección Convocatoria 2149 de 2021 en las modalidades de Ascenso y Abierto, ofertando 3.792 vacantes para ser provistas mediante el Sistema General de Carrera Administrativa.

Es de aclarar que el **DAFP**, entidad obligada por la Ley 909 de 2004 para elaborar el Plan Anual de Vacantes, solicita y evalúa el cumplimiento de éste, por parte de las entidades, a través del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión - **FURAG**. Es así como, de acuerdo con la metodología que adopta esta entidad y como parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- **MIPG**, el **ICBF** envía los datos que son solicitados a través de dichos medios.

## 1. OBJETIVO

### 1.1 OBJETIVO GENERAL

Estructurar y actualizar la información de los cargos de carrera administrativa identificados en vacancia definitiva, así como los cargos de Libre Nombramiento y Remoción con el fin de

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

 BIENESTAR FAMILIAR	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	PL21.GTH	31/01/2022
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2022</b>	Versión 1	Página 5 de 14

programar la provisión (según lo establecido por la Ley 909 de 2004<sup>1</sup>, modificada por la Ley 1960 de 2019 y el Decreto 1083 de 2015 y sus modificatorias).

## 1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar el proceso de encargos, nombramientos provisionales y nombramientos ordinarios que permitan el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan en el ICBF.
- Realizar los nombramientos en periodo de prueba de los elegibles autorizados por la CNSC en la vigencia 2022.

## 2. ALCANCE

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

## 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).
- **Empleo público:** Es 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. (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.

<sup>1</sup> 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

PL21.GTH

31/01/2022

### PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2022

Versión 1

Página 6 de  
14

- **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 se surte 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).
- **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:** Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, y otras).

#### 4. DESARROLLO

El Plan Anual de Vacantes se desarrolla a partir de los empleos vacantes con corte al 31 de diciembre de 2021.

A continuación, se relacionan las vacantes existentes en la entidad, discriminadas por las 33 Regionales y la Sede de la Dirección General, así:

REGIONAL	CARGO	TOTAL VACANTES
AMAZONAS	DEFENSOR DE FAMILIA	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	4
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	1
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL AMAZONAS</b>		<b>8</b>
ANTIOQUIA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	8
	DEFENSOR DE FAMILIA	10
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	49
	TECNICO ADMINISTRATIVO	21

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

**PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

PL21.GTH

31/01/2022

**PLAN ANUAL DE VACANTES  
VIGENCIA 2022**

Versión 1

Página 7 de  
14

REGIONAL	CARGO	TOTAL VACANTES
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	8
	SECRETARIO	3
	SECRETARIO EJECUTIVO	3
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL ANTIOQUIA</b>		<b>102</b>
<b>ARAUCA</b>	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3
	TECNICO ADMINISTRATIVO	2
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL ARAUCA</b>		<b>7</b>
<b>ATLANTICO</b>	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	3
	DEFENSOR DE FAMILIA	4
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	21
	TECNICO ADMINISTRATIVO	13
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	CONDUCTOR MECANICO	1
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL ATLANTICO</b>		<b>43</b>
<b>BOGOTA</b>	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	18
	DEFENSOR DE FAMILIA	10
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	42
	TECNICO ADMINISTRATIVO	27
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	9
	CONDUCTOR MECANICO	2
	SECRETARIO	7
	SECRETARIO EJECUTIVO	4
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL BOGOTA</b>		<b>119</b>
<b>BOLIVAR</b>	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	13
	TECNICO ADMINISTRATIVO	7
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
	SECRETARIO	1
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL BOLIVAR</b>		<b>25</b>
<b>BOYACA</b>	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	3
	DEFENSOR DE FAMILIA	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	12
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3

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



**PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

PL21.GTH

31/01/2022

**PLAN ANUAL DE VACANTES  
VIGENCIA 2022**

Versión 1

Página 8 de  
14

REGIONAL	CARGO	TOTAL VACANTES
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL BOYACA</b>		<b>22</b>
<b>CALDAS</b>	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	4
	DEFENSOR DE FAMILIA	3
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	7
	TECNICO ADMINISTRATIVO	4
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL CALDAS</b>		<b>22</b>
<b>CAQUETA</b>	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	6
	TECNICO ADMINISTRATIVO	4
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
	SECRETARIO	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	1
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL CAQUETA</b>		<b>14</b>
<b>CASANARE</b>	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	4
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	CONDUCTOR MECANICO	1
	SECRETARIO	1
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL CASANARE</b>		<b>9</b>
<b>CAUCA</b>	DEFENSOR DE FAMILIA	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	7
	TECNICO ADMINISTRATIVO	5
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
	SECRETARIO EJECUTIVO	2
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL CAUCA</b>		<b>18</b>
<b>CESAR</b>	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	7
	TECNICO ADMINISTRATIVO	8
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3
	SECRETARIO	1
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL CESAR</b>		<b>19</b>
<b>CHOCO</b>	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	4

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



**PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

PL21.GTH

31/01/2022

**PLAN ANUAL DE VACANTES  
VIGENCIA 2022**

Versión 1

Página 9 de  
14

REGIONAL	CARGO	TOTAL VACANTES
	TECNICO ADMINISTRATIVO	2
	SECRETARIO	1
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL CHOCO</b>		<b>9</b>
CORDOBA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	5
	DEFENSOR DE FAMILIA	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	7
	TECNICO ADMINISTRATIVO	7
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
	CONDUCTOR MECANICO	1
	SECRETARIO	1
SECRETARIO EJECUTIVO	1	
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL CORDOBA</b>		<b>26</b>
CUNDINAMARCA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	4
	DEFENSOR DE FAMILIA	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	25
	TECNICO ADMINISTRATIVO	8
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	6
	SECRETARIO	2
	SECRETARIO EJECUTIVO	2
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL CUNDINAMARCA</b>		<b>48</b>
DIRECCION GENERAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	32
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	18
	TECNICO ADMINISTRATIVO	16
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	9
	CONDUCTOR MECANICO	1
	JEFE DE OFICINA	2
	SECRETARIO	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	2
	SUBDIRECTOR TECNICO	1
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL DIRECCION GENERAL</b>		<b>82</b>
GUAINIA	DEFENSOR DE FAMILIA	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	5
	TECNICO ADMINISTRATIVO	2
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL GUAINIA</b>		<b>9</b>

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

**PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

PL21.GTH

31/01/2022

**PLAN ANUAL DE VACANTES  
VIGENCIA 2022**

Versión 1

Página 10 de  
14

REGIONAL	CARGO	TOTAL VACANTES
GUAVIARE	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	4
	TECNICO ADMINISTRATIVO	2
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL GUAVIARE</b>		<b>8</b>
HUILA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	14
	TECNICO ADMINISTRATIVO	5
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	6
	CONDUCTOR MECANICO	2
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL HUILA</b>		<b>28</b>
LA GUAJIRA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	3
	DEFENSOR DE FAMILIA	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	4
	TECNICO ADMINISTRATIVO	5
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	SECRETARIO	1
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL LA GUAJIRA</b>		<b>15</b>
MAGDALENA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	12
	TECNICO ADMINISTRATIVO	4
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	CONDUCTOR MECANICO	1
	SECRETARIO	2
	SECRETARIO EJECUTIVO	1
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL MAGDALENA</b>		<b>24</b>
META	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	14
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	SECRETARIO	3
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL META</b>		<b>24</b>
NARIÑO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1

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

**PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

PL21.GTH

31/01/2022

**PLAN ANUAL DE VACANTES  
VIGENCIA 2022**

Versión 1

Página 11 de  
14

REGIONAL	CARGO	TOTAL VACANTES
	DEFENSOR DE FAMILIA	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	14
	TECNICO ADMINISTRATIVO	6
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3
	SECRETARIO	1
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL NARIÑO</b>		<b>27</b>
NORTE SANTANDER	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	6
	DEFENSOR DE FAMILIA	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	9
	TECNICO ADMINISTRATIVO	4
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4
	SECRETARIO	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	1
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL NORTE SANTANDER</b>		<b>26</b>
PUTUMAYO	DEFENSOR DE FAMILIA	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	6
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL PUTUMAYO</b>		<b>12</b>
QUINDIO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	9
	TECNICO ADMINISTRATIVO	2
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	CONDUCTOR MECANICO	1
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL QUINDIO</b>		<b>15</b>
RISARALDA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	3
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	7
	TECNICO ADMINISTRATIVO	6
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
	SECRETARIO EJECUTIVO	1
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL RISARALDA</b>		<b>19</b>
SAN ANDRES	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	1

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

**PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

PL21.GTH

31/01/2022

**PLAN ANUAL DE VACANTES  
VIGENCIA 2022**

Versión 1

Página 12 de  
14

REGIONAL	CARGO	TOTAL VACANTES
	CONDUCTOR MECANICO	1
	SECRETARIO	1
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL SAN ANDRES</b>		<b>5</b>
<b>SANTANDER</b>	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	4
	DEFENSOR DE FAMILIA	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	14
	TECNICO ADMINISTRATIVO	6
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
	SECRETARIO	3
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL SANTANDER</b>		<b>31</b>
<b>SUCRE</b>	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	7
	TECNICO ADMINISTRATIVO	11
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4
	CONDUCTOR MECANICO	1
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL SUCRE</b>		<b>25</b>
<b>TOLIMA</b>	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2
	DEFENSOR DE FAMILIA	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	6
	TECNICO ADMINISTRATIVO	6
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL TOLIMA</b>		<b>17</b>
<b>VALLE</b>	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	4
	DEFENSOR DE FAMILIA	8
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	31
	TECNICO ADMINISTRATIVO	11
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5
	SECRETARIO	3
	SECRETARIO EJECUTIVO	2
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL VALLE</b>		<b>64</b>
<b>VAUPES</b>	DEFENSOR DE FAMILIA	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2
	TECNICO ADMINISTRATIVO	1
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL VAUPES</b>		<b>4</b>

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



## PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PL21.GTH

31/01/2022

### PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2022

Versión 1

Página 13 de  
14

REGIONAL	CARGO	TOTAL VACANTES
VICHADA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	7
	TECNICO ADMINISTRATIVO	1
	CONDUCTOR MECANICO	1
	SECRETARIO	1
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL VICHADA</b>		<b>12</b>
<b>TOTAL VACANTES ICBF</b>		<b>938</b>

Es pertinente indicar que la provisión de los cargos se realizará de acuerdo a 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** en relación con la aplicación de uso de listas de elegibles en lo relacionado con las vacantes definitivas, 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”<sup>2</sup>
- 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”
- Plan Indicativo ICBF 2019 – 2022.
- Plan de Previsión en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar
- Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad.

<sup>2</sup> 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!



## PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PL21.GTH

31/01/2022

### PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2022

Versión 1

Página 14 de  
14

#### 7. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha (De la versión del documento que se está actualizando)	Versión (Relacionar la última versión y código del documento que se está actualizando)	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.