



Contenido

INTRODUCCIÓN	2
1. OBJETIVO.....	5
1.1 OBJETIVO GENERAL	5
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
2. ALCANCE	6
3. DEFINICIONES	6
4. DESARROLLO.....	7
5. ANEXOS.....	15
6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	15
7. CONTROL DE CAMBIOS	15

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

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2023	PL27.GTH	31/01/2023
		Versión 1	Página 2 de 15

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
TOTAL EMPLEOS	8.856

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Para elaborar el Plan Anual de Vacantes correspondiente al período 2023 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.

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



PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PL27.GTH

31/01/2023

**PLAN ANUAL DE VACANTES
VIGENCIA 2023**

Versión 1

Página 3 de
15

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(...)"

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. (...)

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

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL27.GTH	31/01/2023
	PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2023	Versión 1	Página 4 de 15

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:

- 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.

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



PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2023

PL27.GTH

31/01/2023

Versión 1

Página 5 de
15

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 2022 se realizó 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 renunciadas, retiros por pensión, muerte y/o declaración de vacancia definitiva posterior al reporte del proceso de selección Convocatoria 2149 de 2021.

Para la vigencia 2022, la **CNSC** adelantó las etapas establecidas para la Convocatoria 2149 de 2021; para el año 2023, la **CNSC** finalizará con la etapa de conformación de las listas de elegibles producto del proceso de selección Convocatoria 2149 de 2021 y proveer definitivamente 3.792 vacantes mediante el Sistema General de Carrera Administrativa.

Así mismo, se identificarán las vacantes definitivas existentes que no fueron objeto de convocatoria para ser provistas mediante el uso de las listas de elegibles vigentes, de acuerdo con lo establecido por la **CNSC**.

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

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

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

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2023	PL27.GTH	31/01/2023
		Versión 1	Página 6 de 15

de programar la 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

- Realizar los nombramientos en periodo de prueba de los elegibles autorizados por la CNSC en la vigencia 2023
- Realizar el proceso de encargos, nombramientos provisionales y nombramientos ordinarios que permitan el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan en el ICBF.

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 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).

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

PL27.GTH

31/01/2023

PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2023

Versión 1

Página 7 de
15

- **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.
- **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).
- **Nombramiento en Período de Prueba:** Designación que recae en la persona que ha ocupado un puesto meritorio en la lista de elegibles, por el término de seis (6) meses. (Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015).
- **Proceso de Selección o Concurso:** Comprende la convocatoria, la divulgación, el reclutamiento, la aplicación de pruebas, la conformación de las listas de elegibles y el período de prueba.
- **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 2022.

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

**PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

PL27.GTH

31/01/2023

**PLAN ANUAL DE VACANTES
VIGENCIA 2023**

Versión 1

Página 8 de
15

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 (CORTE: 31.12.2022)
AMAZONAS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	4
	SECRETARIO EJECUTIVO	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	2
TOTAL VACANTES REGIONAL AMAZONAS		10
ANTIOQUIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	14
	DEFENSOR DE FAMILIA	9
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	11
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	59
	SECRETARIO	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	28
TOTAL VACANTES REGIONAL ANTIOQUIA		123
ARAUCA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	6
	TECNICO ADMINISTRATIVO	2
TOTAL VACANTES REGIONAL ARAUCA		10
ATLANTICO	DEFENSOR DE FAMILIA	2
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	7
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	28
	SECRETARIO	2
	TECNICO ADMINISTRATIVO	20
TOTAL VACANTES REGIONAL ATLANTICO		59
BOGOTA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	22
	CONDUCTOR MECANICO	2
	DEFENSOR DE FAMILIA	13
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	23
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	63
	SECRETARIO	9

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

**PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

PL27.GTH

31/01/2023

**PLAN ANUAL DE VACANTES
VIGENCIA 2023**

Versión 1

Página 9 de
15

REGIONAL	CARGO	TOTAL VACANTES (CORTE: 31.12.2022)
	SECRETARIO EJECUTIVO	4
	TECNICO ADMINISTRATIVO	41
TOTAL VACANTES REGIONAL BOGOTA		177
BOLIVAR	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	8
	SECRETARIO	3
	TECNICO ADMINISTRATIVO	11
TOTAL VACANTES REGIONAL BOLIVAR		24
BOYACA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5
	DEFENSOR DE FAMILIA	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	4
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	19
	SECRETARIO	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	6
TOTAL VACANTES REGIONAL BOYACA		37
CALDAS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3
	DEFENSOR DE FAMILIA	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	3
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	14
	TECNICO ADMINISTRATIVO	6
TOTAL VACANTES REGIONAL CALDAS		27
CAQUETA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4
	CONDUCTOR MECANICO	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	11
	SECRETARIO	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	2
TOTAL VACANTES REGIONAL CAQUETA		20
CASANARE	CONDUCTOR MECANICO	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	13
	SECRETARIO	1

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

**PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

PL27.GTH

31/01/2023

**PLAN ANUAL DE VACANTES
VIGENCIA 2023**

Versión 1

Página 10 de
15

REGIONAL	CARGO	TOTAL VACANTES (CORTE: 31.12.2022)
	TECNICO ADMINISTRATIVO	1
TOTAL VACANTES REGIONAL CASANARE		17
CAUCA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4
	DEFENSOR DE FAMILIA	2
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	19
	SECRETARIO	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	7
TOTAL VACANTES REGIONAL CAUCA		35
CESAR	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	11
	SECRETARIO EJECUTIVO	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	11
TOTAL VACANTES REGIONAL CESAR		27
CHOCO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
	DEFENSOR DE FAMILIA	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	5
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3
TOTAL VACANTES REGIONAL CHOCO		13
CORDOBA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4
	CONDUCTOR MECANICO	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	5
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	11
	SECRETARIO	2
	SECRETARIO EJECUTIVO	2
	TECNICO ADMINISTRATIVO	15
TOTAL VACANTES REGIONAL CORDOBA		40
CUNDINAMARCA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	9
	CONDUCTOR MECANICO	2
	DEFENSOR DE FAMILIA	2
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	5

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

**PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

PL27.GTH

31/01/2023

**PLAN ANUAL DE VACANTES
VIGENCIA 2023**

Versión 1

Página 11 de
15

REGIONAL	CARGO	TOTAL VACANTES (CORTE: 31.12.2022)
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	27
	SECRETARIO	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	13
TOTAL VACANTES REGIONAL CUNDINAMARCA		60
DIRECCION GENERAL	ASESOR	2
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	10
	CONDUCTOR MECANICO	2
	DIRECTOR TECNICO	2
	JEFE DE OFICINA	2
	JEFE DE OFICINA ASESORA	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	44
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	22
	SECRETARIO	2
	SECRETARIO EJECUTIVO	1
	SUBDIRECTOR GENERAL	1
	SUBDIRECTOR TECNICO	3
TECNICO ADMINISTRATIVO	18	
TOTAL VACANTES DIRECCION GENERAL		110
GUAINIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	6
	TECNICO ADMINISTRATIVO	2
TOTAL VACANTES REGIONAL GUAINIA		10
GUAVIARE	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	4
TOTAL VACANTES REGIONAL GUAVIARE		7
HUILA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3
	CONDUCTOR MECANICO	2
	DEFENSOR DE FAMILIA	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	25
	TECNICO ADMINISTRATIVO	7
TOTAL VACANTES REGIONAL HUILA		38
LA GUAJIRA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1

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

**PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

PL27.GTH

31/01/2023

**PLAN ANUAL DE VACANTES
VIGENCIA 2023**

Versión 1

Página 12 de
15

REGIONAL	CARGO	TOTAL VACANTES (CORTE: 31.12.2022)
	DEFENSOR DE FAMILIA	2
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	3
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	7
	SECRETARIO	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	7
TOTAL VACANTES REGIONAL LA GUAJIRA		21
MAGDALENA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	CONDUCTOR MECANICO	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	11
	SECRETARIO	2
	TECNICO ADMINISTRATIVO	8
TOTAL VACANTES REGIONAL MAGDALENA		24
META	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	6
	DEFENSOR DE FAMILIA	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	19
	SECRETARIO	2
	TECNICO ADMINISTRATIVO	5
TOTAL VACANTES REGIONAL META		35
NARIÑO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5
	DEFENSOR DE FAMILIA	3
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	19
	SECRETARIO	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	8
TOTAL VACANTES REGIONAL NARIÑO		37
NORTE SANTANDER	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3
	CONDUCTOR MECANICO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	4
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	19
	TECNICO ADMINISTRATIVO	8
TOTAL VACANTES REGIONAL NORTE SANTANDER		36

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

**PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

PL27.GTH

31/01/2023

**PLAN ANUAL DE VACANTES
VIGENCIA 2023**

Versión 1

Página 13 de
15

REGIONAL	CARGO	TOTAL VACANTES (CORTE: 31.12.2022)
PUTUMAYO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3
	DEFENSOR DE FAMILIA	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	7
	SECRETARIO	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3
TOTAL VACANTES REGIONAL PUTUMAYO		16
QUINDIO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
	CONDUCTOR MECANICO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	12
	TECNICO ADMINISTRATIVO	5
TOTAL VACANTES REGIONAL QUINDIO		21
RISARALDA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3
	DEFENSOR DE FAMILIA	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	15
	SECRETARIO	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	3
	TECNICO ADMINISTRATIVO	6
TOTAL VACANTES REGIONAL RISARALDA		31
SAN ANDRES	CONDUCTOR MECANICO	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	1
TOTAL VACANTES REGIONAL SAN ANDRES		4
SANTANDER	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5
	DEFENSOR DE FAMILIA	4
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	3
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	19
	TECNICO ADMINISTRATIVO	10
TOTAL VACANTES REGIONAL SANTANDER		41
SUCRE	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
	CONDUCTOR MECANICO	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	8

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

**PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

PL27.GTH

31/01/2023

**PLAN ANUAL DE VACANTES
VIGENCIA 2023**

Versión 1

Página 14 de
15

REGIONAL	CARGO	TOTAL VACANTES (CORTE: 31.12.2022)
	SECRETARIO	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	14
TOTAL VACANTES REGIONAL SUCRE		27
TOLIMA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	3
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	10
	TECNICO ADMINISTRATIVO	8
TOTAL VACANTES REGIONAL TOLIMA		24
VALLE	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	7
	DEFENSOR DE FAMILIA	7
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	49
	SECRETARIO	3
	SECRETARIO EJECUTIVO	3
	TECNICO ADMINISTRATIVO	16
TOTAL VACANTES REGIONAL VALLE		87
VAUPES	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2
	TECNICO ADMINISTRATIVO	1
TOTAL VACANTES REGIONAL VAUPES		6
VICHADA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	CONDUCTOR MECANICO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	6
	TECNICO ADMINISTRATIVO	1
TOTAL VACANTES REGIONAL VICHADA		11
TOTAL VACANTES ICBF		1.265

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** en relación con la aplicación de uso de listas de elegibles en lo relacionado con

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

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2023	PL27.GTH	31/01/2023
		Versión 1	Página 15 de 15

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

- Acuerdo 2081 de 2021 “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – Proceso de Selección ICBF 2021”
- 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”
- Plan de Previsión en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar

7. CONTROL DE CAMBIOS

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

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!