



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN ANUAL DE VACANTES
VIGENCIA 2019

PL3.GTH

29/01/2019

Versión 1

Página 1 de
12

Contenido

INTRODUCCIÓN	2
1.OBJETIVO	3
1.1 OBJETIVO GENERAL.....	3
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
2. ALCANCE	3
3. DEFINICIONES	3
4. DESARROLLO	4
5. ANEXOS	11
6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	11
7. CONTROL DE CAMBIOS	12

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

 BIENESTAR FAMILIAR	<p align="center">PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p align="center">PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2019</p>	PL3.GTH	29/01/2019
		Versión 1	Página 2 de 12

INTRODUCCIÓN

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF desarrolló las acciones establecidas en la planeación de vacantes fijada para el año inmediatamente anterior- esto es 2018-, dando cumplimiento a la normatividad regida para la previsión del Talento Humano¹. En la previsión de vacantes en empleos de carrera administrativa se llevaron los lineamientos para encargos resultado de la Evaluación del Desempeño para servidores de Carrera Administrativa y se realizó la provisión de cargos en periodo de prueba de los elegibles que superaron todas las etapas de la Convocatoria 433 de 2016, concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC que busca proveer de manera definitiva 2.470 cargos que fueron registrados en la Oferta Pública de Carrera Administrativa OPEC.

Adicionalmente, es importante precisar que actualmente la Dirección de Gestión Humana, adelantó los nombramientos de aquellos servidores que se encontraban vinculados bajo la figura del nombramiento en provisionalidad y que acreditaron ser sujetos de especial protección constitucional (1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad. 2. La condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia. 3. Cumplimiento fallo judicial de quienes por condición de padre o madre cabeza de familia se ordenó el reintegro a la planta de personal. 4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical y el juez de tutela ordenó su reintegro) y que en atención a dicha situación se ha dado estricto cumplimiento a lo dispuesto en los postulados legales y jurisprudenciales, garantizando su vinculación laboral. Lo cual generó que elegibles no pudieran posesionarse hasta cuando se reubicaran los servidores que acreditaron alguna situación especial.

A la Dirección de Gestión Humana le compete implementar el Plan Estratégico de Gestión Humana que tiene como objetivo el desarrollo y la cualificación de los servidores del ICBF.

¹“ Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de provisión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación” (Ley 909 de 2004, art 17)

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

 BIENESTAR FAMILIAR	<p align="center">PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p align="center">PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2019</p>	PL3.GTH	29/01/2019
		Versión 1	Página 3 de 12

Es de aclarar que el Departamento Administrativo de la Función Pública, 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. Es así que de acuerdo con la metodología que adopta esta entidad y como parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar 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, con el fin de programar la provisión (según lo establecido por la Ley 909 de 2004² recogida en el Decreto 1083 de 2015) en la vigencia siguiente o inmediata.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Identificar perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.
- ✓ Realizar Análisis de la disponibilidad de personal.
- ✓ Realizar la programación de medidas de cobertura.

2. ALCANCE

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

3. DEFINICIONES

- **Planta Global:** Número de cargos permanentes aprobados para el funcionamiento de la Entidad.
- **Provisión:** Son las distintas formas de ocupar un cargo de planta.
- **Vacante:** Cargo existente en la planta no provisto.

² Artículo N° 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 DEL TALENTO HUMANO

PL3.GTH

29/01/2019

PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2019

Versión 1

Página 4 de
12

4. DESARROLLO

El Plan Anual de Vacantes inicia con el estado de la planta global al cierre de la vigencia 2018.

Composición:

Tipo de Cargo	Cantidad
Carrera	8.769
Libre Nombramiento	95
Total	8.864

A continuación, se describe el estado de la misma:

Provistos	7.772
Vacantes	1.092
Total	8.864

Discriminación de las vacantes existentes planta.

CARGO	Total
ASESOR	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	44
CONDUCTOR MECÁNICO	17
DEFENSOR DE FAMILIA	145
DIRECTOR REGIONAL	9
JEFE DE OFICINA ASESORA	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	73
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	663
SECRETARIO	3
SECRETARIO EJECUTIVO	12
SUBDIRECTOR TÉCNICO	1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	122
Total General	1.092

Finalmente, es pertinente mostrar las vacantes de forma regionalizada:

REGIONAL	CARGO	Total
AMAZONAS	CONDUCTOR MECÁNICO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2

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

**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

PL3.GTH

29/01/2019

**PLAN ANUAL DE VACANTES
VIGENCIA 2019**

Versión 1

Página 5 de
12

REGIONAL	CARGO	Total
	PROFESIONAL	
	UNIVERSITARIO	8
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1
Total AMAZONAS		12
ANTIOQUIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
	DEFENSOR DE FAMILIA	17
	PROFESIONAL	
	ESPECIALIZADO	1
	PROFESIONAL	
	UNIVERSITARIO	42
	SECRETARIO EJECUTIVO	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	9
Total ANTIOQUIA		72
ARAUCA	PROFESIONAL	
	UNIVERSITARIO	7
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3
Total ARAUCA		10
ATLÁNTICO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	CONDUCTOR MECÁNICO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	4
	DIRECTOR REGIONAL	1
	PROFESIONAL	
	ESPECIALIZADO	6
	PROFESIONAL	
	UNIVERSITARIO	18
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	8
Total ATLÁNTICO		39
BOGOTÁ	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	7
	CONDUCTOR MECÁNICO	2
	DEFENSOR DE FAMILIA	35
	PROFESIONAL	
	ESPECIALIZADO	10
	PROFESIONAL	
	UNIVERSITARIO	78
	SECRETARIO	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	2
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	22
Total BOGOTÁ		157
BOLÍVAR	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
	CONDUCTOR MECÁNICO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2
	DIRECTOR REGIONAL	1
	PROFESIONAL	
	ESPECIALIZADO	2

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

**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

PL3.GTH

29/01/2019

**PLAN ANUAL DE VACANTES
VIGENCIA 2019**

Versión 1

Página 6 de
12

REGIONAL	CARGO	Total
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	16
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	5
Total BOLÍVAR		29
BOYACÁ	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	26
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1
Total BOYACÁ		30
CALDAS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA PROFESIONAL ESPECIALIZADO	4
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	23
		6
Total CALDAS		36
CAQUETÁ	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2
	DIRECTOR REGIONAL	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	14
	SECRETARIO	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	2
Total CAQUETÁ		22
CASANARE	DEFENSOR DE FAMILIA	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	7
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1
Total CASANARE		10
CAUCA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA PROFESIONAL ESPECIALIZADO	5
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	4
	SECRETARIO EJECUTIVO	24
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1
		5
Total CAUCA		40
CESAR	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	3

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

**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

PL3.GTH

29/01/2019

**PLAN ANUAL DE VACANTES
VIGENCIA 2019**

Versión 1

Página 7 de
12

REGIONAL	CARGO	Total
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	17
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3
Total CESAR		24
CHOCO	DEFENSOR DE FAMILIA PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1 1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	11
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1
Total CHOCO		14
CÓRDOBA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	3
	DIRECTOR REGIONAL PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1 3
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	11
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	4
Total CÓRDOBA		23
CUNDINAMARCA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	6
	CONDUCTOR MECÁNICO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA PROFESIONAL ESPECIALIZADO	6 4
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	29
	SECRETARIO EJECUTIVO	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	5
Total CUNDINAMARCA		52
DIRECCIÓN GENERAL	ASESOR	2
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	6
	CONDUCTOR MECÁNICO	7
	JEFE DE OFICINA ASESORA PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1 23
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	12
	SECRETARIO	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	2
	SUBDIRECTOR TÉCNICO	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	7
Total DIRECCIÓN GENERAL		62
GUAINÍA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1

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

**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

PL3.GTH

29/01/2019

**PLAN ANUAL DE VACANTES
VIGENCIA 2019**

Versión 1

Página 8 de
12

REGIONAL	CARGO	Total
	DEFENSOR DE FAMILIA PROFESIONAL	2
	UNIVERSITARIO	12
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	2
Total GUAINÍA		17
GUAVIARE	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA PROFESIONAL	2
	DIRECTOR REGIONAL	1
	UNIVERSITARIO	2
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1
Total GUAVIARE		7
HUILA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	CONDUCTOR MECÁNICO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA PROFESIONAL	3
	DIRECTOR REGIONAL	1
	UNIVERSITARIO	17
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	5
Total HUILA		28
LA GUAJIRA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	12
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	2
Total LA GUAJIRA		16
MAGDALENA	DEFENSOR DE FAMILIA	5
	DIRECTOR REGIONAL PROFESIONAL	1
	ESPECIALIZADO PROFESIONAL	1
	UNIVERSITARIO	14
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	2
Total MAGDALENA		23
META	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA PROFESIONAL	4
	ESPECIALIZADO PROFESIONAL	1
	UNIVERSITARIO	18
	SECRETARIO EJECUTIVO	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1
Total META		26

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

**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

PL3.GTH

29/01/2019

**PLAN ANUAL DE VACANTES
VIGENCIA 2019**

Versión 1

Página 9 de
12

REGIONAL	CARGO	Total
NARIÑO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
	DEFENSOR DE FAMILIA	9
	DIRECTOR REGIONAL PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1
	UNIVERSITARIO	45
	SECRETARIO EJECUTIVO	2
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3
	Total NARIÑO	
NORTE SANTANDER	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA PROFESIONAL ESPECIALIZADO	4
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1
	UNIVERSITARIO	16
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1
	Total NORTE SANTANDER	
PUTUMAYO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3
	UNIVERSITARIO	5
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	2
	Total PUTUMAYO	
QUINDÍO	CONDUCTOR MECÁNICO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1
	UNIVERSITARIO	14
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	2
	Total QUINDÍO	
RISARALDA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1
	UNIVERSITARIO	13
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	2
	Total RISARALDA	
SAN ANDRÉS	CONDUCTOR MECÁNICO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1
	UNIVERSITARIO	5
	Total SAN ANDRÉS	
SANTANDER	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
	DEFENSOR DE FAMILIA	5

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

**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

PL3.GTH

29/01/2019

**PLAN ANUAL DE VACANTES
VIGENCIA 2019**

Versión 1

Página 10 de
12

REGIONAL	CARGO	Total
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	3
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	28
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3
Total SANTANDER		41
SUCRE	CONDUCTOR MECÁNICO	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	14
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	5
Total SUCRE		21
TOLIMA	DEFENSOR DE FAMILIA PROFESIONAL	3
	UNIVERSITARIO	16
	SECRETARIO EJECUTIVO	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1
Total TOLIMA		21
VALLE	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	13
	DIRECTOR REGIONAL	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	5
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	75
	SECRETARIO EJECUTIVO	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	6
Total VALLE		102
VAUPÉS	DEFENSOR DE FAMILIA PROFESIONAL	1
	UNIVERSITARIO	6
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1
Total VAUPÉS		8
VICHADA	DEFENSOR DE FAMILIA PROFESIONAL	2
	ESPECIALIZADO	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	8
Total VICHADA		11
Total general		1.092

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

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

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2019	PL3.GTH	29/01/2019
		Versión 1	Página 11 de 12

personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación, que se describen en el Plan de Previsión de Recursos Humanos del ICBF.

Por otra parte, se deben verificar e identificar las vacantes existentes mensualmente en la planta global del ICBF con el fin de dar inicio a un nuevo ciclo de provisión de vacantes de acuerdo a las necesidades de la Entidad.

Una vez identificadas las vacantes se establecerá la prioridad para la provisión de las vacantes, de acuerdo con la legislación vigente, para así iniciar la provisión de las vacantes de la planta global del ICBF, finalmente se debe realizar seguimiento mensual a dichas vacantes, con lo que se inicia nuevamente el ciclo para la provisión de vacantes.

5. ANEXOS

N/A

6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- *LEY 152 DE 1994.*
- *DECRETO 1083 DE 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”³.*
- *PLAN INDICATIVO ICBF 2019 - 2022*
- *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”*
- *PLAN ESTRATÉGICO Y PLAN DE PREVISIÓN EN EL INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR*

³ 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!

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2019	PL3.GTH	29/01/2019
		Versión 1	Página 12 de 12

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
		Documento Nuevo.

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