
 BIENESTAR FAMILIAR	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	PL33.GTH	30/01/2024
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2024</b>	Versión 1	Página 1 de 15

## Contenido

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	2
<b>1. OBJETIVO</b> .....	5
1.1 OBJETIVO GENERAL .....	5
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	6
<b>2. ALCANCE</b> .....	6
<b>3. DEFINICIONES</b> .....	6
<b>4. DESARROLLO</b> .....	7
<b>5. ANEXOS</b> .....	14
<b>7. RELACIÓN DE FORMATOS</b> .....	15
<b>8. CONTROL DE CAMBIOS</b> .....	<b>14</b>

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

	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	PL33.GTH	30/01/2024
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2024</b>	Versión 1	Página 2 de 15

## INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes 2024 que se adopta mediante el presente documento, es una herramienta que permitirá al ICBF determinar con base en las necesidades de personal y la normativa que regula materia, la forma de proveer los empleos de carrera administrativa que se encuentren vacantes.

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 los Decretos 880 de 2020 y Decreto 2280 de 2023, 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 2024 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*

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

	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	PL33.GTH	30/01/2024
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2024</b>	Versión 1	Página 3 de 15

*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	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	PL33.GTH	30/01/2024
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2024</b>	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 29. Concursos. 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!**

	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	PL33.GTH	30/01/2024
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2024</b>	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 2023 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 Nro. 2149 de 2021.

Para la vigencia 2023, la **CNSC** expidió las listas de elegibles como resultado del proceso de selección Convocatoria 2149 de 2021; para lo cual se adelantaron los nombramientos en periodo de prueba de los elegibles quienes ocuparon posición meritoria y así proveer definitivamente 3.792 vacantes mediante el Sistema General de Carrera Administrativa.

Así mismo, se identificaron 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**, una vez dicha entidad emita las autorizaciones correspondientes.

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, así como los empleos de Libre Nombramiento y Remoción con el fin de 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).

<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!*

 BIENESTAR FAMILIAR	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	PL33.GTH	30/01/2024
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2024</b>	Versión 1	Página 6 de 15

## 1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mantener actualizada la información de los empleos en vacancia definitiva y 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 los nombramientos en periodo de prueba de los elegibles autorizados por la CNSC en la vigencia 2024
- 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 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).
- **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).

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




	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	PL33.GTH	30/01/2024
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2024</b>	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 meritario 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 2023.

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

 BIENESTAR FAMILIAR	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	PL33.GTH	30/01/2024
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2024</b>	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: 31.12.2023)
<b>AMAZONAS</b>	DEFENSOR DE FAMILIA	2
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	10
	SECRETARIO EJECUTIVO	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	2
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL AMAZONAS</b>		<b>16</b>
<b>ANTIOQUIA</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	14
	DEFENSOR DE FAMILIA	9
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	15
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	49
	SECRETARIO	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	30
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL ANTIOQUIA</b>		<b>119</b>
<b>ARAUCA</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
	DEFENSOR DE FAMILIA	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	8
	SECRETARIO	2
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL ARAUCA</b>		<b>15</b>
<b>ATLÁNTICO</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	9
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	29
	SECRETARIO	2
	SECRETARIO EJECUTIVO	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	18
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL ATLÁNTICO</b>		<b>61</b>
<b>BOGOTÁ</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	25
	CONDUCTOR MECÁNICO	4
	DEFENSOR DE FAMILIA	10
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	28
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	66
	SECRETARIO	3

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





**PROCESO  
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

PL33.GTH

30/01/2024

**PLAN ANUAL DE VACANTES  
VIGENCIA 2024**

Versión 1

Página 9 de 15

REGIONAL	CARGO	TOTAL VACANTES (CORTE: 31.12.2023)
	SECRETARIO EJECUTIVO	6
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	44
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL BOGOTÁ</b>		<b>186</b>
<b>BOLIVAR</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
	DEFENSOR DE FAMILIA	2
	DIRECTOR REGIONAL	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	18
	SECRETARIO	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	9
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL BOLIVAR</b>		<b>35</b>
<b>BOYACÁ</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	6
	DEFENSOR DE FAMILIA	3
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	4
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	24
	SECRETARIO	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	8
<b>TOTAL, VACANTES REGIONAL BOYACÁ</b>		<b>47</b>
<b>CALDAS</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3
	DEFENSOR DE FAMILIA	5
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	5
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	13
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	6
<b>TOTAL, VACANTES REGIONAL CALDAS</b>		<b>32</b>
<b>CAQUETÁ</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5
	CONDUCTOR MECÁNICO	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	18
	SECRETARIO	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	4
<b>TOTAL, VACANTES REGIONAL CAQUETÁ</b>		<b>31</b>
<b>CASANARE</b>	CONDUCTOR MECÁNICO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	4

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



**PROCESO  
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

PL33.GTH

30/01/2024

**PLAN ANUAL DE VACANTES  
VIGENCIA 2024**

Versión 1

Página 10 de 15

REGIONAL	CARGO	TOTAL VACANTES (CORTE: 31.12.2023)
	SECRETARIO	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL CASANARE</b>		<b>11</b>
<b>CAUCA</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	CONDUCTOR MECÁNICO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	3
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	15
	SECRETARIO EJECUTIVO	2
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	7
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL CAUCA</b>		<b>30</b>
<b>CESAR</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	13
	SECRETARIO EJECUTIVO	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	13
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL CESAR</b>		<b>30</b>
<b>CHOCO</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	8
	SECRETARIO EJECUTIVO	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	2
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL CHOCO</b>		<b>15</b>
<b>CORDOBA</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4
	CONDUCTOR MECÁNICO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	7
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	13
	SECRETARIO	3
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	16
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL CORDOBA</b>		<b>45</b>
<b>CUNDINAMARCA</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	11
	CONDUCTOR MECÁNICO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	6
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	3
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	16

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



**PROCESO  
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

PL33.GTH

30/01/2024

**PLAN ANUAL DE VACANTES  
VIGENCIA 2024**

Versión 1

Página 11 de 15

REGIONAL	CARGO	TOTAL VACANTES (CORTE: 31.12.2023)
	SECRETARIO EJECUTIVO	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	17
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL CUNDINAMARCA</b>		<b>55</b>
<b>DIRECCIÓN GENERAL</b>	ASESOR	1
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	13
	CONDUCTOR MECÁNICO	5
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	36
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	30
	SECRETARIO	7
	SECRETARIO EJECUTIVO	3
	SUBDIRECTOR TÉCNICO	2
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	17
<b>TOTAL VACANTES DIRECCIÓN GENERAL</b>		<b>114</b>
<b>GUAINÍA</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	10
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL GUAINÍA</b>		<b>16</b>
<b>GUAVIARE</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	8
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	2
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL GUAVIARE</b>		<b>14</b>
<b>HUILA</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5
	CONDUCTOR MECÁNICO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	12
	SECRETARIO	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	8
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL HUILA</b>		<b>29</b>
<b>LA GUAJIRA</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	3
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	11
	SECRETARIO	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	6
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL LA GUAJIRA</b>		<b>23</b>

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



**PROCESO  
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

PL33.GTH

30/01/2024

**PLAN ANUAL DE VACANTES  
VIGENCIA 2024**

Versión 1

Página 12 de 15

REGIONAL	CARGO	TOTAL VACANTES (CORTE: 31.12.2023)
<b>MAGDALENA</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	CONDUCTOR MECÁNICO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	18
	SECRETARIO	2
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	9
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL MAGDALENA</b>		<b>32</b>
<b>META</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	6
	DEFENSOR DE FAMILIA	1
	DIRECTOR REGIONAL	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	16
	SECRETARIO	3
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	4
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL META</b>		<b>32</b>
<b>NARIÑO</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5
	DEFENSOR DE FAMILIA	3
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	22
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	14
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL NARIÑO</b>		<b>46</b>
<b>NORTE SANTANDER</b>	CONDUCTOR MECÁNICO	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	6
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	22
	SECRETARIO	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	9
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL NORTE SANTANDER</b>		<b>40</b>
<b>PUTUMAYO</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	11
	SECRETARIO	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL PUTUMAYO</b>		<b>18</b>
<b>QUINDÍO</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	CONDUCTOR MECÁNICO	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2

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



**PROCESO  
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

PL33.GTH

30/01/2024


**PLAN ANUAL DE VACANTES  
VIGENCIA 2024**

Versión 1

Página 13 de 15

REGIONAL	CARGO	TOTAL VACANTES (CORTE: 31.12.2023)
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	13
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	4
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL QUINDÍO</b>		<b>21</b>
<b>RISARALDA</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
	DEFENSOR DE FAMILIA	2
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	3
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	17
	SECRETARIO EJECUTIVO	3
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	6
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL RISARALDA</b>		<b>33</b>
<b>SAN ANDRES</b>	CONDUCTOR MECÁNICO	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3
	SECRETARIO EJECUTIVO	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL SAN ANDRES</b>		<b>7</b>
<b>SANTANDER</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
	DEFENSOR DE FAMILIA	5
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	6
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	26
	SECRETARIO EJECUTIVO	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	10
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL SANTANDER</b>		<b>50</b>
<b>SUCRE</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3
	CONDUCTOR MECÁNICO	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	12
	SECRETARIO EJECUTIVO	3
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	10
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL SUCRE</b>		<b>29</b>
<b>TOLIMA</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	29
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	7
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL TOLIMA</b>		<b>40</b>
<b>VALLE</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	13
	DEFENSOR DE FAMILIA	9
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	7

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

	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	PL33.GTH	30/01/2024
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2024</b>	Versión 1	Página 14 de 15

REGIONAL	CARGO	TOTAL VACANTES (CORTE: 31.12.2023)
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	52
	SECRETARIO	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	2
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	17
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL VALLE</b>		<b>101</b>
<b>VAUPÉS</b>	DEFENSOR DE FAMILIA	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	5
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL VAUPÉS</b>		<b>7</b>
<b>VICHADA</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
	CONDUCTOR MECÁNICO	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	11
	SECRETARIO	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1
<b>TOTAL VACANTES REGIONAL VICHADA</b>		<b>15</b>
<b>TOTAL VACANTES ICBF</b>		<b>1.395</b>

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 las vacantes definitivas 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

- Acuerdo Nro. 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”.*

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



	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	PL33.GTH	30/01/2024
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2024</b>	Versión 1	Página 15 de 15

- 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 de Previsión en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

## 7. RELACIÓN DE FORMATOS

N/A

## 8. CONTROL DE CAMBIOS

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

<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!*