



## PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PL9.GTH

31/01/2020

### PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2020

Versión 1

Página 1 de 14

#### Contenido

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

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



## PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PL9.GTH

31/01/2020

PLAN ANUAL DE VACANTES  
VIGENCIA 2020

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. 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.

Durante la vigencia 2019, culminaron período de prueba 2.153 servidores, que fueron nombrados como resultado de Listas de Elegibles de la convocatoria 433 de 2016, una vez obtenida la calificación en firme de las evaluaciones de desempeño en período de prueba se realizó la solicitud de inscripción en Carrera Administrativa de 1.971 servidores.

A 31 de diciembre de 2019, se registran 4.011 servidores públicos con derechos de carrera administrativa en la planta de empleo del ICBF.

La actual Planta de empleos del ICBF se encuentra establecida por el Decreto 1479 de septiembre 4 de 2017 y según tipo de empleos está conformada así

Tipo	Número de Empleos
Carrera Administrativa	8.769
Libre Nombramiento y Remoción	95
Total	8.864

Fuente: Grupo de Registro y Control

Para elaborar el Plan Anual de Vacantes correspondiente al período 2020 es preciso considerar que mediante el Decreto 051 de 2018, 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 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 DEL TALENTO HUMANO

PL9.GTH

31/01/2020

### PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2020

Versión 1

Página 3 de 14

*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, el Acuerdo N.º CNSC 20191000008736 define el procedimiento para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso".

Ahora bien, finalizando el 2019, se realizó un ejercicio de identificación de vacantes definitivas las cuales se ingresaron al aplicativo SIMO, para lo cual se adelantaron las siguientes actividades:

- Identificación de información de los empleos relacionada con: Denominación, código y grado, Asignación salarial, Propósito del empleo, Funciones, Requisitos de estudios y experiencia, Alternativas de requisitos de estudios y experiencia, Estado de provisión e información relacionada con la condición de pre pensionado o fecha de finalización del encargo, Dependencia, Fecha en la que se generó la vacante y Número de vacantes con su respectiva ubicación geográfica.

De otra parte, 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.*

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



## PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PL9.GTH

31/01/2020

### PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2020

Versión 1

Página 4 de 14

*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.*

**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."*

Así mismo, la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC expidió la Circular No. 2019100000157 de 18 de diciembre de 2019: "Lineamientos para dar cumplimiento al artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, respecto de los concursos de ascenso (cerrado)". Allí se determinó que para efectos de iniciar el proceso de selección por ascenso corresponde a las entidades efectuar en la etapa de planeación, la identificación en SIMO de las vacantes susceptibles de concurso de ascenso; una vez efectuada la verificación del cumplimiento de los requisitos previstos en la Ley para que un concurso sea de ascenso, de la totalidad de la Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC-reportada, la entidad seleccionará con parámetros previamente establecidos, los empleos que se proveerán a través de concurso de ascenso; se convocará a concurso de ascenso el 30% de vacantes que cumplan con los requisitos contemplados en la Ley o un porcentaje inferior en caso que la entidad no cuente con el tope previsto en la Ley, el porcentaje restante se proveerá mediante concurso abierto de ingreso, situación que deberá quedar expresa en los acuerdos de convocatoria.

Los procesos de selección para proveer las vacantes ofertadas serán de ascenso y abiertos (mixtos) o abiertos, lo cual se definirá en la fase de planeación de la convocatoria.

No obstante y teniendo en cuenta que la Ley 1960 de 2019, ha establecido unos plazos para reglamentar algunos aspectos, y que a su vez se han dado lineamientos desde la CNSC, el

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



## PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PL9.GTH

31/01/2020

### PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2020

Versión 1

Página 5 de 14

Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y en particular a una aclaración a criterio unificado para el uso de Lista de elegible en el contexto de la Ley 1960, desde la Dirección de Gestión Humana del ICBF se han elevado consultas a la CNSC que permitan tener claridad especialmente en relación con el manejo de Listas de Elegibles producto de la Convocatoria 433 de 2016 y la Aclaración al Criterio Unificado "Lista de Elegible en el contexto de la Ley 1960 del 27 de junio de 2019" emitido por la CNSC.

Para efectos del Plan Anual de Vacantes, es necesario tener en cuenta lo contemplado por el Decreto 2365 de 2019 "Por el cual se adiciona el Capítulo 5 del Decreto 1083 de 2015 - Reglamentario Único del Sector de Función Pública". En lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público, que a su vez cita la Ley 1622 de 2013, modificada por la Ley 1885 de 2018.

Señalando como una de las medidas de protección, tendiente a garantizar a los jóvenes el ejercicio pleno de la ciudadanía juvenil para favorecer un empleo y unas condiciones de trabajo de calidad, y potenciar mecanismos de orientación e inserción laborales.

Que dentro de los objetivos de las bases del Plan Nacional de Desarrollo, parte integral de la Ley 1955 de 2019, se consagró la inclusión productiva de los jóvenes, con el fin de reducir significativamente la tasa de desempleo juvenil (...), lo cual se logrará mitigando las barreras de acceso al mercado laboral tanto público como privado, para lo cual, se estableció la promoción de la generación de empleo para la población joven sin experiencia laboral, a través de su vinculación en entidades públicas, cuando éstas adelanten modificaciones en sus plantas de personal.

Que para el cumplimiento del anterior (...) se señaló que las entidades públicas darán prioridad a la vinculación de jóvenes egresados de programas técnicos, tecnológicos y de pregrado entre 18 y 28 años, garantizando que cuando adelanten modificaciones de la planta de personal permanente o temporal, que conlleve creación de empleos, al 10% de los nuevos empleos no se les deberá exigir experiencia profesional.

Que el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019 establece que en la provisión de empleos a través de nombramiento provisional deberá darse prioridad a los jóvenes entre 18 a 28 años, que cumplan con los requisitos para el desempeño del empleo, e igualmente tendrán prioridad los jóvenes entre los 18 y 28 años que estuvieron bajo custodia y protección del Sistema Nacional de Bienestar Familiar.

Que se hace necesario definir el alcance de la expresión "custodia y protección" del Sistema Nacional de bienestar Familiar, con el fin de identificar plenamente a la población beneficiaria y la administración pueda verificar el cumplimiento de la condición antes del nombramiento.

Que para el cumplimiento de lo señalado en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019 las entidades públicas deberán adecuar sus Manuales de Funciones y Competencias Laborales, para permitir el nombramiento de jóvenes entre los 18 y 28 años, graduados y que no acrediten

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

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	PL9.GTH	31/01/2020
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2020</b>	Versión 1	Página 6 de 14

experiencia o para determinar las equivalencias que correspondan, siempre y cuando cumplan con los requisitos del cargo.

En este último sentido será necesario incluir acciones para la presente vigencia encaminadas a realizar estudio que permita determinar:

- A. Las acciones necesarias a seguir para ajustar la planta de empleos del ICBF, y /o adecuación al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales que permita priorizar la vinculación de jóvenes entre 18 y 28 años egresados de programas técnicos, tecnológicos y de pregrado, garantizando que en caso de adelantarse modificaciones de la planta de personal permanente o temporal, que conlleve creación de empleos, al 10% de los nuevos empleos no se les deberá exigir experiencia profesional (Decreto 2569 de 2019).
- B. Acciones que determinen la modalidad de priorización para vinculación a jóvenes que estuvieron bajo custodia y protección del Sistema Nacional de Bienestar Familiar, siempre que reúnan los requisitos para el desempeño de los cargos y a aquellos que siendo niñas, adolescentes y jóvenes estuvieron bajo medida de protección del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar en las modalidades de internado u hogar sustituto; ingresaron al Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes y cumplen con los criterios de certificación establecidos por ICBF o hicieron parte de la oferta de atención en prevención con énfasis en la garantía del derecho al trabajo protegido, acuerdo con certificación expedida por el ICBF como entidad rectora del Sistema Nacional de Bienestar Familiar(Decreto 2569 de 2019).

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 como, 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 2004<sup>1</sup>, modificada por la Ley 1960 de 2019).

<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 DEL TALENTO HUMANO

PL9.GTH

31/01/2020

### PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2020

Versión 1

Página 7 de 14

## 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 en el ICBF.
- Realizar la programación de nuevo concurso de méritos con las Comisión Nacional del Servicio Civil 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.
- **Ascenso:** Toda movilidad laboral que implique mejoramiento en términos de nivel jerárquico, grado y/o salario, cuando se presente alguno de los siguientes casos: a) Cambio de un nivel jerárquico inferior a uno superior, b) Cambio de un grado salarial inferior a uno superior en el mismo nivel jerárquico, c) Cambio a un mayor salario en el mismo nivel jerárquico<sup>2</sup>.
- **SIMO:** Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad. Aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil en la que se reportan empleos vacantes de entidades del Estado.
- **OPEC:** Oferta Pública de Empleos de Carrera

## 4. DESARROLLO

El Plan Anual de Vacantes inicia con el estado de la planta global al cierre de la vigencia 2019.

A continuación, se ilustra las vacantes identificadas a corte diciembre 31 de 2019 de forma regionalizada:

Regional	Cargo	Total
Amazonas	Conductor Mecánico	1
	Defensor de Familia	3
	Profesional Universitario	9
	Técnico Administrativo	1

<sup>2</sup> Numeral 1 de la Circular No. 2019100000157 de 18-12-2019: "Lineamientos para dar cumplimiento al artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, respecto de los concursos de ascenso (cerrado).

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



## PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PL9.GTH

31/01/2020

### PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2020

Versión 1

Página 8 de 14

Regional	Cargo	Total
<b>Total Amazonas</b>		<b>14</b>
<b>Antioquia</b>	Auxiliar Administrativo	5
	Defensor de Familia	14
	Profesional Especializado	7
	Profesional Universitario	52
	Secretario Ejecutivo	2
	Técnico Administrativo	17
<b>Total Antioquia</b>		<b>97</b>
<b>Arauca</b>	Defensor de Familia	1
	Profesional Universitario	5
	Técnico Administrativo	3
<b>Total Arauca</b>		<b>9</b>
<b>Atlántico</b>	Auxiliar Administrativo	1
	Conductor Mecánico	1
	Defensor de Familia	3
	Profesional Especializado	4
	Profesional Universitario	17
	Secretario Ejecutivo	1
	Técnico Administrativo	8
<b>Total Atlántico</b>		<b>35</b>
<b>Bogotá</b>	Auxiliar Administrativo	11
	Conductor Mecánico	2
	Defensor de Familia	16
	Profesional Especializado	12
	Profesional Universitario	55
	Secretario Ejecutivo	3
	Técnico Administrativo	23
<b>Total Bogotá</b>		<b>122</b>
<b>Bolívar</b>	Auxiliar Administrativo	1
	Director Regional	1
	Profesional Especializado	2
	Profesional Universitario	13
	Secretario	1
	Técnico Administrativo	5
<b>Total Bolívar</b>		<b>23</b>
<b>Boyacá</b>	Auxiliar Administrativo	1
	Defensor de Familia	3
	Profesional Especializado	1
	Profesional Universitario	25
	Secretario Ejecutivo	2
	Técnico Administrativo	2
<b>Total Boyacá</b>		<b>34</b>
<b>Caldas</b>	Defensor de Familia	3
	Profesional Especializado	3
	Profesional Universitario	16
	Secretario	1
	Técnico Administrativo	7

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



## PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PL9.GTH

31/01/2020

### PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2020

Versión 1

Página 9 de 14

Regional	Cargo	Total
<b>Total Caldas</b>		<b>30</b>
<b>Caquetá</b>	Defensor de Familia	1
	Profesional Especializado	2
	Profesional Universitario	15
	Secretario	1
	Técnico Administrativo	2
<b>Total Caquetá</b>		<b>21</b>
<b>Casanare</b>	Conductor Mecánico	1
	Profesional Universitario	4
	Secretario	1
	Técnico Administrativo	1
<b>Total Casanare</b>		<b>7</b>
<b>Cauca</b>	Auxiliar Administrativo	1
	Defensor de Familia	4
	Profesional Especializado	3
	Profesional Universitario	14
	Secretario Ejecutivo	2
	Técnico Administrativo	3
<b>Total Cauca</b>		<b>27</b>
<b>Cesar</b>	Auxiliar Administrativo	1
	Profesional Especializado	1
	Profesional Universitario	6
	Técnico Administrativo	3
<b>Total Cesar</b>		<b>11</b>
<b>Choco</b>	Defensor de Familia	2
	Profesional Especializado	1
	Profesional Universitario	11
	Técnico Administrativo	2
<b>Total Choco</b>		<b>16</b>
<b>Córdoba</b>	Conductor Mecánico	1
	Defensor de Familia	3
	Profesional Especializado	4
	Profesional Universitario	8
	Secretario Ejecutivo	1
	Técnico Administrativo	5
<b>Total Córdoba</b>		<b>22</b>
<b>Cundinamarca</b>	Auxiliar Administrativo	7
	Defensor de Familia	5
	Profesional Especializado	7
	Profesional Universitario	19
	Secretario Ejecutivo	1
	Técnico Administrativo	9
<b>Total Cundinamarca</b>		<b>48</b>
<b>Dirección General</b>	Asesor	2
	Auxiliar Administrativo	12
	Conductor Mecánico	6
	Director Técnico	3

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



## PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PL9.GTH

31/01/2020

### PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2020

Versión 1

Página 10 de  
14

Regional	Cargo	Total
	Profesional Especializado	28
	Profesional Universitario	13
	Secretario	1
	Secretario Ejecutivo	3
	Subdirector Técnico	2
	Técnico Administrativo	8
<b>Total Dirección General</b>		<b>78</b>
<b>Guainía</b>	Auxiliar Administrativo	1
	Defensor de Familia	1
	Profesional Universitario	11
	Técnico Administrativo	3
<b>Total Guainía</b>		<b>16</b>
<b>Guaviare</b>	Auxiliar Administrativo	2
	Defensor de Familia	1
	Profesional Universitario	3
	Técnico Administrativo	1
<b>Total Guaviare</b>		<b>7</b>
<b>Huila</b>	Auxiliar Administrativo	2
	Conductor Mecánico	2
	Defensor de Familia	3
	Profesional Especializado	1
	Profesional Universitario	18
	Secretario Ejecutivo	2
	Técnico Administrativo	5
<b>Total Huila</b>		<b>33</b>
<b>La Guajira</b>	Profesional Especializado	3
	Profesional Universitario	9
	Secretario Ejecutivo	1
	Técnico Administrativo	3
<b>Total La Guajira</b>		<b>16</b>
<b>Magdalena</b>	Profesional Especializado	1
	Profesional Universitario	11
	Técnico Administrativo	3
<b>Total Magdalena</b>		<b>15</b>
<b>Meta</b>	Auxiliar Administrativo	1
	Defensor de Familia	2
	Profesional Especializado	1
	Profesional Universitario	18
	Técnico Administrativo	1
<b>Total Meta</b>		<b>23</b>
<b>Nariño</b>	Auxiliar Administrativo	2
	Defensor de Familia	4
	Profesional Universitario	35
	Secretario	1
	Secretario Ejecutivo	2
	Técnico Administrativo	4
<b>Total Nariño</b>		<b>48</b>

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



## PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PL9.GTH

31/01/2020

### PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2020

Versión 1

Página 11 de  
14

Regional	Cargo	Total
<b>Norte Santander</b>	Auxiliar Administrativo	1
	Profesional Especializado	1
	Profesional Universitario	12
	Secretario Ejecutivo	1
	Técnico Administrativo	2
<b>Total Norte Santander</b>		<b>17</b>
<b>Putumayo</b>	Defensor de Familia	2
	Profesional Universitario	3
	Técnico Administrativo	1
<b>Total Putumayo</b>		<b>6</b>
<b>Quindío</b>	Auxiliar Administrativo	1
	Conductor Mecánico	1
	Defensor de Familia	2
	Profesional Especializado	1
	Profesional Universitario	8
	Técnico Administrativo	1
<b>Total Quindío</b>		<b>14</b>
<b>Risaralda</b>	Auxiliar Administrativo	1
	Defensor de Familia	3
	Profesional Especializado	3
	Profesional Universitario	14
	Técnico Administrativo	5
<b>Total Risaralda</b>		<b>26</b>
<b>San Andrés</b>	Conductor Mecánico	1
	Profesional Universitario	3
	Secretario Ejecutivo	1
<b>Total San Andrés</b>		<b>5</b>
<b>Santander</b>	Auxiliar Administrativo	3
	Profesional Especializado	2
	Profesional Universitario	15
	Secretario	1
	Técnico Administrativo	4
<b>Total Santander</b>		<b>25</b>
<b>Sucre</b>	Conductor Mecánico	1
	Profesional Especializado	3
	Profesional Universitario	13
	Técnico Administrativo	4
<b>Total Sucre</b>		<b>21</b>
<b>Tolima</b>	Auxiliar Administrativo	2
	Profesional Especializado	1
	Profesional Universitario	13
	Secretario	1
	Secretario Ejecutivo	1
	Técnico Administrativo	5
<b>Total Tolima</b>		<b>23</b>
<b>Valle</b>	Defensor de Familia	5
	Profesional Especializado	4

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



## PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PL9.GTH

31/01/2020

### PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2020

Versión 1

Página 12 de  
14

Regional	Cargo	Total
	Profesional Universitario	58
	Secretario Ejecutivo	1
	Técnico Administrativo	10
<b>Total Valle</b>		<b>78</b>
<b>Vaupés</b>	Defensor de Familia	1
	Profesional Universitario	5
	Técnico Administrativo	1
<b>Total Vaupés</b>		<b>7</b>
<b>Vichada</b>	Conductor Mecánico	1
	Defensor de Familia	2
	Profesional Especializado	2
	Profesional Universitario	9
	Técnico Administrativo	1
<b>Total Vichada</b>		<b>15</b>
<b>Total General</b>		<b>989</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 Comisión Nacional del Servicio Civil 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.

Según lo determinado por el Acuerdo No. CNSC – 20191000008736 del 06-09-2019, Por el cual se define el procedimiento para el reporte de la oferta pública de empleos de carrera (OPEC), en el aplicativo SIMO se realizarán las siguientes actividades:

1. Identificar las vacantes definitivas y la información de los empleos relacionada con:

- Denominación, código y grado.
- Asignación salarial.
- Propósito del empleo.
- Funciones.
- Requisitos de estudios y experiencia.
- Alternativas de requisitos de estudios y experiencia.
- Equivalencia de requisitos de estudios y experiencia.
- Estado de provisión e información relacionada con la condición de pre pensionado o fecha de inicio del encargo, según corresponda.
- Dependencia.
- Fecha en la que se generó la vacante
- Número de vacantes con su respectiva ubicación geográfica.
- Seleccionar la opción si este empleo cumple las condiciones para ser convocado en concurso de ascenso.

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

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	PL9.GTH	31/01/2020
	PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2020	Versión 1	Página 13 de 14

- Anexar el Manual Especifico de Funciones y Requisitos Mínimos en formato PDF, correspondiente al respectivo empleo.

De otra parte, de conformidad con el numeral 3 del artículo 1 del citado Acuerdo, se efectuará el estudio de cumplimiento de requisitos y condiciones para determinar si existen servidores públicos con derechos de carrera de la planta de personal del ICBF, que cumplen con los requisitos para el desempeño del empleo vacante con el propósito de planificar posibles concursos de ascenso.

Para los efectos anteriores el ICBF cuenta con el Manual de Funciones y Competencia Laborales aprobado por la Resolución 1818 del 2019 y modificado por la resolución 7444 del 2019.

## 5. ANEXOS

N/A

## 6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Acuerdo No. CNSC 20191000008736 DEL 06-09-2019 Por el cual se define el procedimiento para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso.
- Acuerdo No. CNSC 20191000008736 DEL 06-09-2019 Por el cual se define el procedimiento para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso.
- Circular No. 2019100000157. Lineamientos para dar cumplimiento al artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, respecto de los concursos de ascenso (cerrados)
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”<sup>3</sup>
- Decreto 2365 de 2019 Por el cual se adiciona el Capítulo 5 del Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de Función Pública.
- 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 152 de 1994.
- Ley 909 de 2004.
- Ley 1960 de 2019.
- 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>3</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 DEL TALENTO HUMANO

PL9.GTH

31/01/2020

PLAN ANUAL DE VACANTES  
VIGENCIA 2020

Versión 1

Página 14 de  
14

### 7. 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.